



*EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACION,
BIBLIOTECOLOGIA Y ARCHIVISTICA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO*

MARIA VILMA VANEGAS

*UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y BELLAS ARTES
PROGRAMA CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN
BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA*



*EL MERCADO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE
CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN,
BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA DE LA UNIVERSIDAD DEL QUINDIO*

MARIA VILMA VANEGAS

*Trabajo de Grado para optar al Título de Profesional en Ciencia de Información
y la Documentación, Bibliotecología y Archivística.*

*Director:
Magister Álvaro Antonio Molina Camejo*

*UNIVERSIDAD DEL QUINDIO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y BELLAS ARTES
PROGRAMA CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN
BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA*

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Armenia, Octubre de 2010

DEDICATORIA

A ti Señor que derramas bendiciones sobre mí...

A ti Virgen Madre y Señora de Bondad que me guardas siempre...

A mi Estrella progenitora que ha sabido respetar mi andar y vuelo diferente...

A los molinos de viento de mi vida, inspiradores de sueños, riesgos y metas, compañeros de amor constante, de lunas nuevas que desbordan a parir nuevos sueños...

AGRADECIMIENTOS

Mi gratitud, mi extensa gratitud a los egresados UNIQUINDIANOS del programa CIDBA que hicieron parte de este proyecto.

Al programa CIDBA, por la colaboración invaluable.

A mi director de trabajo de Grado, Doctor Álvaro Molina Camejo

A mi asesora que siempre estuvo alentándome y enseñándome...Mi entero respeto y retribución a quién ha sido mi admiración como profesional, digna de reconocimiento e imitación de las nuevas generaciones de profesionales de la Información; a usted Doctora Ruth Vallejo, ¡Gracias!

TABLA DE CONTENIDO

<i>INTRODUCCION</i>	10
1 <i>DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</i>	11
1.1 <i>Contexto General</i>	11
1.2 <i>Identificación y Descripción del Problema</i>	13
1.3 <i>Delimitación del Problema</i>	14
1.4 <i>Formulación del Problema</i>	14
1.5 <i>Evaluación del Problema o Justificación</i>	15
1.6 <i>OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</i>	16
1.6.1 <i>Objetivo General</i>	16
1.6.2 <i>Objetivos Específicos</i>	16
2 <i>MARCO REFERENCIAL</i>	17
2.1 <i>Antecedentes de la Investigación</i>	17
2.2 <i>Análisis Teórico</i>	39
2.2.1 <i>Mercado Laboral del Profesional</i>	49
2.2.2 <i>Mercado Laboral del Profesional en Bibliotecología y Archivística</i>	53
2.2.3 <i>Programa Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística Universidad del Quindío</i>	60
2.3 <i>Marco conceptual</i>	70
3 <i>DISEÑO METODOLÓGICO Y/O MARCO OPERACIONAL</i>	76
3.1 <i>Tipo de Investigación</i>	76
3.2 <i>Población y Muestra</i>	76
3.3 <i>Instrumentos y técnicas de recolección de datos</i>	78
3.3.1 <i>Instrumento</i>	79
3.4 <i>Técnicas de Análisis</i>	80
4 <i>ANÁLISIS DE RESULTADOS</i>	88
<i>CONCLUSIONES</i>	141
<i>REFERENCIA BIBLIOGRAFICA</i>	147

ÍNDICE DE GRÁFICAS

<i>Gráfica #1. Denominación cargo (Admón. Archivo Central)</i>	23
<i>Gráfica #2. Tipo de cargo-contratación (Biblioteca/Universitaria)</i>	24
<i>Gráfica #3. Escala salarial – 0 SMVL</i>	25
<i>Gráfica #4. Escala salarial – 1 SMVL</i>	26
<i>Gráfica #5. Escala salarial – 2 SMVL</i>	26
<i>Gráfica #6. Escala salarial – 2 a 4 SMVL</i>	26
<i>Gráfica #7. Escala salarial – 5 a 10 SMLV</i>	27
<i>Gráfica #8. Tipo de vinculación</i>	27
<i>Gráfica #9. Diagrama respuestas encuesta</i>	79
<i>Gráfica #10. Género encuesta</i>	87
<i>Gráfica #11. Género encuesta</i>	87
<i>Gráfica #12. Rango edad - encuesta</i>	88
<i>Gráfica #13. Rango edad - encuesta</i>	88
<i>Gráfica #14. Rango edad - encuesta</i>	88
<i>Gráfica #15. Rango edad - encuesta</i>	89
<i>Gráfica #16. Rango edad - encuesta</i>	89
<i>Gráfica #17. Nivel formación - encuesta</i>	90
<i>Gráfica #18. Nivel formación - encuesta</i>	90
<i>Gráfica #19. Nivel formación - encuesta</i>	90
<i>Gráfica #20. Estado civil - encuestados</i>	91
<i>Gráfica #21. Estrato socioeconómico - encuestas</i>	91
<i>Gráfica #22. Rango salarial - encuesta</i>	92
<i>Gráfica #23. Nivel empleo - encuesta</i>	93
<i>Gráfica #24. Tipo Institución - encuesta</i>	94

<i>Gráfica #25. Tipo de vinculación laboral - encuesta</i>	95
<i>Gráfica #26. Lugar de ubicación laboral - encuesta</i>	96
<i>Gráfica #27. Número de ciudades ejercicio profesional - encuesta</i>	98
<i>Gráfica #28. Tiempo promedio cargo actual - encuesta</i>	99
<i>Gráfica #29. Tiempo de dedicación en el área - encuesta</i>	99
<i>Gráfica #30. Medio de conseguir empleo - encuesta</i>	100
<i>Gráfica #31. Inicio laboral en la profesión</i>	101
<i>Gráfica #32. Tiempo de desempleo - encuesta</i>	102
<i>Gráfica #33. Tipo de UI - encuesta</i>	103
<i>Gráfica #34. Área de desempeño - encuesta</i>	104
<i>Gráfica #35. Cargo Actual - encuesta</i>	105
<i>Gráfica #36. Valoración del egresado - encuesta</i>	106
<i>Gráfica #37. Valoración egresado aspectos del mercado - encuesta</i>	111
<i>Gráfica #38. Tendencia laboral - encuesta</i>	118
<i>Gráfica #39. Tendencias de funciones - encuesta</i>	120
<i>Gráfica #40. Competencias exigidas - encuesta</i>	122
<i>Gráfica #41. Competencia Idioma extranjero - encuesta</i>	122
<i>Gráfica #42. Competencia tecnología - encuesta</i>	122
<i>Gráfica #43. Competencia liderazgo - encuesta</i>	122
<i>Gráfica #44. Competencias CIDBA 1 - encuesta</i>	125
<i>Gráfica #45. Competencias CIDBA 2 - encuesta</i>	128
<i>Gráfica #46. Competencias CIDBA 3 - encuesta</i>	132
<i>Gráfica #47. Conocimientos recibidos - encuesta</i>	136
<i>Gráfica #48. Valor de los conocimientos - encuesta</i>	137
<i>Gráfica #49. Valor utilidad de conocimientos - encuesta</i>	137

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla #1. Profesionales según cargo (Admón. Archivo Central.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla #2. Cargos y tipo de vinculación laboral (Biblioteca/Universitarias).....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla #3. Empleabilidad-salario-profesionales-OLE.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla #4. Empleabilidad-salario-Bibliotecología país-OLE.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla #5. Empleabilidad-salario-Quindío-OLE.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla #6. Competencias – Perfil profesional CIDBA - parte A.....</i>	<i>134</i>
<i>Tabla #7. Competencias – Perfil profesional CIDBA - parte B.....</i>	<i>135</i>

INTRODUCCION

El Presente documento presenta la investigación llevada a cabo durante el año 2010 sobre el mercado laboral de los egresados del Programa de Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío.

Este estudio mostrará el nivel de inserción laboral de los profesionales egresados del CIDBA, su tipo de vinculación laboral, ubicación regional, áreas de desempeño, los niveles de empleo, formas y momento de conseguir empleo, desempleo, movilidad ocupacional, cargos, competencias laborales, funciones, valoración, formación y ejercicio profesional, niveles salariales, tendencias del mercado laboral y de funciones del profesional de la Información.

La investigación se llevó a cabo a través de un estudio descriptivo con el uso de una encuesta virtual realizada a 74 egresados del programa, donde se abordaron temas como el perfil del egresado, el desempeño laboral, la formación y las tendencias del mercado; soportado en una revisión teórica que incluye el análisis de los estudios de mercado de un profesional, su importancia, la exploración del mercado laboral de la Bibliotecología y la Archivística para finalmente examinar la información pertinente del CIDBA teniendo en cuenta los perfiles; laboral y profesional.

Por supuesto conocer la relación entre los egresados del CIDBA y el mercado de trabajo es de gran importancia porque representa el impacto de la universidad con la sociedad y los logros ocupacionales de sus profesionales, la formación recibida y puede ser un espacio de reflexión sobre la relación universidad- empresa y su influencia en los planes de estudio, el desarrollo de competencias, y los perfiles ocupacionales.

1 DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Contexto General

La bibliotecología en Colombia ha alcanzado un amplio desarrollo fundamentado en la existencia de diferentes escuelas de formación, ley de ejercicio profesional y gran proyección en el campo laboral, como lo evidencia el estudio del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia, que presentó el análisis de los resultados obtenidos a través del sistema de información de seguimiento a los graduados de la educación superior formal (OLE) en 2006 , proporcionando información sobre las condiciones laborales y sobre las tendencias de la demanda de profesionales. Con base en los indicadores de empleo, desempleo e ingresos ahí reportados, se construyó la clasificación laboral de las principales profesiones, ubicando cada profesión con respecto a la probabilidad promedio de encontrar un empleo y a los niveles promedios de ingresos y desempleo¹, de donde se concluye que las carreras universitarias que presentan mejores perspectivas ocupacionales son en su orden: Administración, Bibliotecología, Economía, Ingeniería administrativa, Ingeniería de minas, Ingeniería eléctrica, Ingeniería electrónica, Ingeniería industrial, Ingeniería de sistemas, Matemáticas y Estadísticas y Medicina.

Este panorama puede resultar de interés para cualquier profesional, ya que durante todo el proceso formativo, los profesionales reciben los conocimientos para desempeñarse en diferentes áreas de acuerdo con los perfiles profesionales y ocupacionales de cada centro de información para luego hacer tránsito al mercado laboral donde los profesionales buscan emplearse de acuerdo con las necesidades y condiciones del mercado.

Algunas investigaciones en el país han demostrado que la mayor parte del trabajo que desarrollan los bibliotecarios está enfocado a trabajo técnico, Arias y Pedraza² en 1987 encontraron que la mayor parte de los profesionales

¹ Más precisamente, la tasa de desempleo se deriva de una encuesta a unos 4.700 egresados de una muestra de universidades colombianas, mientras que la ocupabilidad y el ingreso se obtuvieron mediante cruce con la Base de Datos Única de Afiliados del Ministerio de la Protección Social. La probabilidad de encontrar trabajo se relaciona con la afiliación al régimen contributivo de salud y el ingreso corresponde al ingreso básico de cotización declarado en la actividad principal. Toda información hace referencia al año 2005. Aquí se definen como profesiones “buenas”, en una perspectiva laboral, las que presentan, con respecto al promedio de todos los NBC investigados, una mayor probabilidad de encontrar empleo, mayores salarios y menor desempleo. Viceversa, “menos buenas” son las profesiones para las cuales la ocupación y los salarios son comparativamente más bajos y el desempleo es comparativamente más alto.

² ARIAS ORDOÑEZ, José, PEDRAZA ROBAYO, Moisés. Nuevas tendencias de la bibliotecología y necesidades del postgrado en Colombia. En : Revista Interamericana de Bibliotecología. Vol. 10, No 2 (Jul.- Dic., 1987). p.36

estaban dedicados a las tareas de procesamiento de información y administración y no a los servicios.

Dentro de los estudios laborales que se ha hecho dentro de la profesión, en los últimos años vale la pena mencionar el realizado por la Universidad de Antioquia en 1996, titulado “Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia” y el de la Universidad de La Salle en el 2008; llamado “Competencias laborales del profesional en sistemas de información y documentación de la universidad de la Salle: un encuentro a partir de la visión de los empresarios” donde se encuentran resultados comunes tales, como lo anota Vallejo³:

- Concentración de los profesionales en las grandes ciudades: Bogotá, Medellín y Cali.*
- Vinculación laboral en el área antes de culminar los estudios profesionales.*
- No existen altos índices de desempleo en el área, aunque en el estudio del 2006 se encuentra una fuerte tendencia a la contratación por servicios.*
- En cuanto a los escenarios diferentes para el desempeño profesional, empiezan a aparecer otras opciones, estos no muestran unas amplias opciones diferentes a las tradicionales.*
- La tendencia decreciente al trabajo de análisis y organización de la información frente a los trabajos administrativos.*

Este tipo de estudios permiten observar el panorama que deben enfrentar los profesionales egresados del CIDBA de la Universidad del Quindío, identificar la realidad laboral de sus egresados, correlación entre formación y ejercicio laboral, conocer las tendencias del sector en correspondencia con las nuevas formas de empleo, el nuevo profesional en la sociedad de la información y funciones.

³ VALLEJO SIERRA, Ruth Helena. *La bibliotecología como alternativa profesional. Trabajo de grado para obtener la suficiencia investigadora. Departamento de Bibliotecología y documentación. Universidad de Salamanca, España. 2008. p. 346.*

1.2 Identificación y Descripción del Problema

El desarrollo profesional es un proceso que arranca con el ingreso a un programa universitario y que se va construyendo en su carrera profesional a través del ejercicio profesional, que los implanta en el sector productivo, que está mediado por los cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos que determinan las necesidades de profesionales, su valoración social, económica y las exigencias en su perfil.

Es así como el mercado laboral va insertando a los profesionales dependiendo de sus conocimientos, habilidades y experiencia que van siendo una guía indispensable para las escuelas de formación; sin embargo es importante aclarar que aunque es un faro, no se convierte en la medida definitiva para definir currículos, pues la misión no está centrada en la formación para el trabajo, su gran responsabilidad está asociada con la de formar los profesionales que propendan cambios significativos, desde la ciencia, la academia, la investigación y contribuyan al desarrollo del entorno social, económico y cultural del país.

Es pues, como lo indica Escalona⁴ la universidad demuestra su vinculación con la sociedad a través del desempeño de sus profesionales, permitiendo conocer las áreas en que se desenvuelven, el nivel de calidad de su desempeño, la competencia profesional, la relación concreta y actual entre el mercado de trabajo y el desarrollo de planes y programas de estudio.

No puede ser ajena entonces la Universidad del Quindío en su programa CIDBA a este entorno, por ello es indispensable conocer la trayectoria que hacen las personas egresadas del CIDBA, para conocer sus nivel socioeconómico, satisfacción, formación profesional, actualización profesional, ámbito laboral y desempeño profesional.

⁴ ESCALONA RIOS, Lina. *Formación profesional y mercado laboral : vía real hacia la certificación del bibliotecólogo.* Ciudad de México : Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas/ UNAM. p19. 2006

Si bien es cierto que se ha demostrado que en esta profesión se ingresa al mundo productivo desde que se inician los estudios y no es un mercado saturado, es importante resaltar algunas de las problemáticas que debe enfrentar el profesional: el reconocimiento social de la profesión, la ocupación de puestos de trabajo por otros profesionales, el reto de las tecnologías de la información y la comunicación que no solo le exige nuevas competencias sino que ha abierto nuevos campos de acción a la profesión.

1.3 Delimitación del Problema

Con el fin de obtener una perspectiva adecuada del tema, este estudio se centra teóricamente en la relación formación/empleo, el mercado laboral del sector, la formación brindada por el CIDBA, perfiles laborales y ocupacionales, las tendencias y el mercado potencial de la bibliotecología y la revisión de alguna investigaciones relacionadas en el ámbito colombiano.

De igual manera en cuanto al enfoque metodológico se espera lograr una muestra representativa que permita generalizar los resultados obtenidos, aunque es necesario precisar que nuestro grupo objetivo, cuya población corresponde a los aproximadamente 174 egresados del CIDBA de la Universidad del Quindío desde el año 1990 aproximadamente, es un estudio complejo en términos metodológicos, ya que su dispersión geográfica dificulta la ubicación, lo que exige necesariamente el uso de diferentes estrategias para motivar el diligenciamiento de nuestro instrumento de recolección de datos, así como de diseñar dicha herramienta de recolección de información en ambiente virtual; sin embargo en la medida que los profesionales están familiarizados con estos ambientes, suponemos no habrá problema en obtener las respuestas de diligenciamiento a la encuesta propuesta.

Así mismo hay que considerar que un estudio sobre el mercado laboral requiere que el abordaje de las preguntas se haga de manera cuidadosa, ya que las personas pueden tener reservas frente respuestas de nivel socioeconómico y condiciones laborales.

1.4 Formulación del Problema

¿Cómo y cuáles son las características del mercado laboral actual de los egresados del Programa de Ciencia de la Información, y Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío?

1.5 Evaluación del Problema o Justificación

La importancia de los estudios de mercado laboral de los egresados es de tal magnitud que el Consejo Nacional de Acreditación Colombiano, los ha incluido dentro de los requerimientos para el proceso de acreditación de alta calidad de programas de educación superior.

Las políticas de educación superior han hecho especial énfasis en la relación de la formación con el mercado laboral, como garantía que la universidad está comprometida con la evolución social, económica, cultural, tecnológica y las necesidades propias del sector, ya que sus egresados son el reflejo de lo que la Universidad está proyectando a la sociedad. Es así como de acuerdo con Díaz en Escalona⁵, este tipo de estudios permiten:

- a) Conocer el desempeño profesional en el mercado*
- b) Detectar fortalezas y debilidades del plan de estudios*
- c) Actualizar los planes de estudio*
- d) Detectar los mercados emergentes*
- e) Anticipar transformaciones en el campo profesional*

Consideramos entonces que el autor pondera de manera concreta aspectos importantes que pueden develarse en estas investigaciones, que incluye el mercado laboral; siendo estos aspectos importantes de indagar, dado que se convierten en resultados de gran utilidad a la profesión, a la universidad, al mismo mercado laboral, y por supuesto a la educación profesional en general y en particular a nuestra profesión frente a otras profesiones, y a nuestro programa académico frente al mercado laboral de nuestro sector.

⁵ ESCALONA RIOS, Lina. *El papel del bibliotecólogo ante la globalización de la información*. Ciudad de México : Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas/ UNAM, p. 12
Disponible en:
<<http://www.congreso-info.cu/Userfiles/File/Info/Info97/Ponencias/012.pdf>>
[consultado 20 de Noviembre de 2009].

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Objetivo General

Analizar el mercado laboral de los egresados del Programa de Ciencia de la Información, y Documentación, bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío.

1.6.2 Objetivos Específicos

- *Conocer las características de la situación laboral del egresado del CIDBA*
- *Indagar sobre el mercado laboral de los egresados del CIDBA y su relación con la formación profesional recibida.*
- *Identificar las tendencias laborales para los profesionales egresados del CIDBA.*

2 MARCO REFERENCIAL

Hilar la realidad del mercado laboral del egresado del programa de Ciencia de Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística, de la Universidad del Quindío, nos llevará sin duda a la retrospectiva de estudios relacionados, cuyas conclusiones serán invaluable como medios comparativos de realidades y de épocas sobre el acercamiento de la situación laboral en los diferentes tiempos del profesional de Ciencia de la Información. Y allegaremos a las temáticas que incluirán, las condiciones laborales, tendencias, demanda de profesionales, generalidades del mercado laboral Colombiano, revisiones a investigaciones sobre ocupabilidad de bibliotecólogos y archivistas, los niveles salariales, los parámetros de competitividad y demanda de empleo, desempleo, formación.

Adentrarnos en el marco teórico implicará bordear el asunto central del mercado laboral como un todo y particularizarlo en la nuestro entorno, en el mercado del bibliotecólogo y archivista Colombiano y desde aquí poder conocer a través de la investigación, el mercado laboral inherente a los egresados de CIDBA.

Para poder comprender el texto precisaremos algunos términos usados en el desarrollo del documento, que nos ayudaran a la comprensión de la temática tratada durante el estudio.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se ha considerado pertinente abordar cuatro investigaciones realizadas con anterioridad que tienen singular relación con el trabajo en cuestión; ya que sus objetos de estudio involucran temas afines relacionados. De esta manera citamos en primer lugar, el estudio “Caracterización Ocupacional, Archivos y Bibliotecas en Colombia: situación actual del área”, donde es posible identificar las áreas de ocupación, perfiles exigidos, rasgos de competencia pedidos para

desempeñar los cargos, comportamiento y tendencias del empleo en bibliotecas y archivos.

Otro trabajo de gran valía considerado es estudio “Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional” OLE en 2006, donde se puede evidenciar algunas variables laborales, demanda, oferta y salarios relativos de profesionales y no profesionales, y por último una interpretación que hace el observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad social de los indicadores del OLE para clasificar laboralmente algunas profesiones.

Posteriormente, la investigación realizada por la Universidad de la Salle en 2008, denominada “Competencias laborales del profesional en Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle: Un encuentro a partir de la visión de los empresarios”, denotamos en este trabajo como se coloca sobre el tapete, la identificación de demandas de competencias del profesional de Sistemas de Información frente a los empleadores con el fin de que el programa de La Salle pueda implementar y desarrollar aquellas competencias en sus estudiantes, y que una vez se conviertan en egresados dichas competencias respondan a las demandas y necesidades del mercado laboral.

Otro estudio de investigación tomado en cuenta, fue el realizado por la Escuela Interamericana de Bibliología, denominado “Áreas de trabajo y movilidad Ocupacional del Bibliotecólogo en Colombia”, valioso de incluir ya que se reconoce las oportunidades, la movilidad, las áreas de desempeño del profesional de la información.

➤ **Estudio de “Caracterización Ocupacional, Archivos y Bibliotecas en Colombia: situación actual del área”⁶**

Los objetivos trazados y los principales resultados para este estudio fueron los siguientes:

⁶SENA; UNIVERSIDAD DE LA SALLE. *Caracterización ocupacional, Archivos y Bibliotecas en Colombia : situación actual del área.* Bogotá : SENA , 2006. 185 p.

Objetivo General:

Identificar, describir y analizar el entorno, las características y las tendencias del sector Bibliotecas y Archivos en Colombia con énfasis en los aspectos ocupacionales y educativos de la fuerza laboral, como insumo fundamental, para focalizar el análisis funcional y la oferta educativa dirigida al talento humano que se desempeña en los mismos.

Objetivos Específicos:

- ✓ *Describir las características educativas, económicas, organizacionales, ocupacionales y tecnológicas de las bibliotecas y archivos en Colombia.*
- ✓ *Identificar la oferta y demanda de la formación, capacitación y calificación de los trabajadores de las bibliotecas y archivos en Colombia.*
- ✓ *Expresar las tendencias de desarrollo de las bibliotecas y archivos en Colombia*

Principales resultados del estudio:

Cabe anotar que las conclusiones del estudio se articularon desde diferentes entornos, por lo tanto se concluye desde entornos como; legal, organizacional, tecnológico, educativo, ocupacional, y tendencias.

Resultados desde el entorno legal:

El estudio permite determinar que el marco legal que compete a las Unidades de Información (UI) necesariamente requiere de conocimiento por parte del personal vinculado en estas Unidades; que el desconocimiento de esta normatividad acarrea implicaciones en la administración de estas Unidades de Información en el sector de archivos y bibliotecas; y no obstante desde la relevancia, su aplicación debe quedar en manos de personal profesional con una formación integral. O sea, una formación disciplinar que le permita interpretar la normatividad vigente y aplicarla en su contexto, de acuerdo con las particularidades propias de cada unidad de información.

Otra gran conclusión del estudio precisa que el entorno legal de los archivos y bibliotecas en nuestro país, ha llevado a esa evolución, a la modernización tanto a nivel técnico, como tecnológico. Que son una mezcla de confluir los progresos en el ámbito jurídico, como del conocimiento de las áreas de la bibliotecología y la archivística, y también del desarrollo de las tecnologías de la información, y de los avances que se integran a la normativa vigente en los dos campos del conocimiento que tratamos.

Dentro de las conclusiones de estudio, se considera que dado el progreso del marco jurídico en el área de archivos y bibliotecas, se ha permitido de manera paralela el desarrollo del sector en los siguientes aspectos:

- ✓ Creación y desarrollo de empresas dedicadas a la prestación de servicios de información.*
- ✓ Crecimiento en la contratación de profesionales para suplir la demanda de recurso humano calificado, con incidencia en el aumento de la matrícula universitaria y de instituciones técnicas como el SENA.*
- ✓ Creación de nuevos programas de formación tecnológica, como respuesta a una demanda creciente de profesionales de este nivel de educación.*
- ✓ Desarrollo de toda una industria de la información, la cual se basó en la existencia de una legislación moderna en el sector de archivos y bibliotecas.*

Aunque la normatividad es amplia, es posible en este trabajo investigativo observar algunas deficiencias de normas en ciertas áreas. Por ejemplo la falta de obligatoriedad en el sector escolar, de establecer servicios bibliotecarios con normas internacionales promulgadas por la Unesco. De manera similar se hace necesario que bibliotecas en general cumplan con estándares internacionales, con el fin de asegurar la calidad de los servicios que presta y los objetivos organizacionales e institucionales y contribuyan al desarrollo del país.

Se puntualiza sobre la obligación de los municipios de crear mediante acto administrativo, el archivo general del municipio; además los niveles de cargo y formación profesional requeridos en cargos de archivos, y dejar en manos de personal con formación archivística esta área.

Este estudio de 2006 dentro de su entorno legal, clama desde las agremiaciones por la reglamentación del ejercicio del archivista y el código de

ética para los profesionales, con la intención de que la memoria de estas Unidades de Información esté en manos de personal calificado y quienes puedan responder ante la ley, cuando su actuar no esté acorde a su desempeño profesional.

Sobre este particular, podemos decir que dicho clamor tuvo eco y que se acaba de hacer norma, mediante ley 1409, el 30 de agosto de 2010, por la cual se reglamenta el ejercicio profesional de la archivística y se dicta código de ética.

Por último, otro punto donde se carece de normatividad, es lo relacionado con las nuevas tecnologías, ya que falta un marco con respecto a la gestión de documento electrónico; situación que lleva a que las entidades del Estado incorporen las tecnologías sin ningún tipo de análisis técnico, respondiendo más al mercado del software que a la gestión de información.

Resultados del entorno organizacional:

Dentro de las conclusiones del estudio retomamos las del análisis ocupacional frente al entorno organizacional, ya que sus aproximaciones son relevantes a la investigación que desarrollamos. En virtud de que el sector de archivos y bibliotecas, se obtienen una serie de resultados cuyas implicaciones tienen directa relación con el funcionamiento del componente ocupacional.

Análisis ocupacional del entorno organizacional del sector de archivos y bibliotecas:

- ✓ *El sector de bibliotecas y archivos está caracterizado por trabajo cooperativo, un desarrollo vigoroso del sector empresarial dirigido a satisfacer necesidades de bienes y servicios de las UI, y una dinámica de profesionales a incursionar en el sector empresarial; en tal sentido estas características demandan que el profesional de hoy, que labora en archivos y bibliotecas debe desarrollar habilidades y/o competencias tales como: liderazgo, trabajo en equipo, orientación a resultados y comunicación. Del mismo modo competencias gerenciales y de negociación.*

Resultados del entorno educativo:

El estudio nos da cuenta, en la revisión de planes de estudio del contenido académico de cada propuesta universitaria, se observa que para complementar la formación disciplinar, o sea, la que apoya al desarrollo de conocimientos específicos del área de la bibliotecología y la archivística, se han adicionado contenidos de formación, orientados a las siguientes áreas:

- ✓ *Administración y gerencia*
- ✓ *Mercadeo*
- ✓ *Servicios*
- ✓ *Tecnologías de la información*
- ✓ *Matemáticas y finanzas*

Esto hace ver, que las instituciones educativas deben responder y ofertar cambios que respondan a ese mundo globalizado de hoy, para que a posteriori las instituciones puedan contar con personal que sea idóneo en las tareas técnicas; pero que a su vez incursionen desde la planeación e innovación en sus actividades, permitiendo que se desarrolle competitividad en los resultados a la entidad donde el profesional labora.

Como se articula en el estudio de caracterización⁷; “la formación profesional en educación formal del sector de bibliotecas y archivos está orientada a mejorar los conocimientos y habilidades de los profesionales proveyendo conocimientos que les permitan resolver problemas, evaluando y tomando decisiones oportunas frente a cambios políticos, económicos, sociales y tecnológicos, y que influyan dentro de las instituciones generando impacto en su sector y en la sociedad.”

Resultados del entorno ocupacional:

Sobre el particular del ámbito ocupacional se observa en el estudio de “caracterización ocupacional, archivos y bibliotecas en Colombia: situación actual del área”, manejo temáticas y encuestas particulares para; archivos de la administración central, bibliotecas universitarias, bibliotecas públicas, bibliotecas escolares.

⁷ *Ibid.*, p. 146

Tenemos que en los archivos de la administración central, se trabajó lo correspondiente a profesionales según cargos, denominación de cargos y la ejemplificación de funciones según algunos cargos.

En bibliotecas universitarias, la encuesta mide la demanda y necesidades vs el volumen del personal; el género frente a los cargos directivos y la satisfacción del nivel salarial del personal que labora en este tipo de biblioteca.

A su vez, en la biblioteca pública se incluye preguntas y por lo tanto resultados relacionadas con cargos, funciones, perfil del personal y tipo de contratación. Las escalas salariales, tipo de vinculación que pueden tener los profesionales y bibliotecarios de las unidades de información, se analizaron en la aplicación de estudio a la biblioteca escolar.

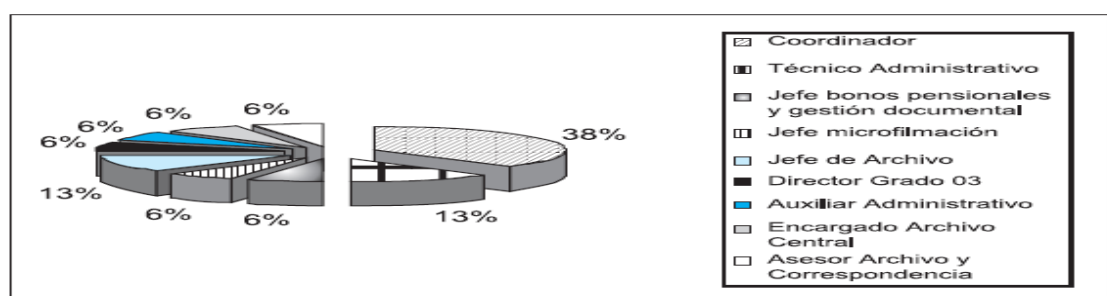
A continuación en las diferentes gráficas podemos visualizar resultados a los tipos de encuesta aplicados en las diferentes UI.

Resultados en Archivos de la administración central:

Cargo	Porcentaje (%)
Asesor	6,3
Auxiliar	12,5
Coordinador	37,5
Director	31,3
Técnico	12,5
Total	100,0

Tabla #1. Profesionales según cargo (Admón. Archivo Central)

En los archivos de la administración central, de acuerdo a los encuestados los profesionales encargados de estas Unidades de Información, en su mayoría ocupan el cargo de coordinador de archivo (37.5%), seguido de director en un 31%.

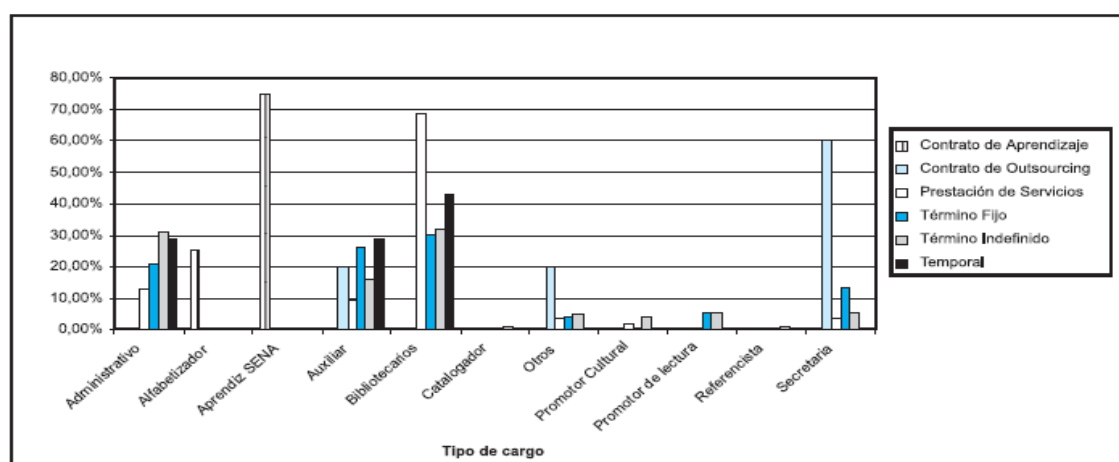


Gráfica #1. Denominación Cargo (Admón. Archivo central)

Resultados en Bibliotecas Universitarias

TIPO DE CONTRATACIÓN						
Cargos	Contrato de aprendizaje (%)	Contrato de out sourcing (%)	Prestación de servicios (%)	Término Fijo (%)	Término indefinido (%)	Temporal (%)
Administrativo	0,00	0,00	12,96	20,75	30,84	28,57
Alfabetizador	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aprendiz SENA	75,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Auxiliar	0,00	20,00	9,26	26,42	15,89	28,57
Bibliotecarios	0,00	0,00	68,52	30,19	31,78	42,86
Catalogador	0,00	0,00	0,00	0,00	0,93	0,00
Otros	0,00	20,00	3,70	3,77	4,67	0,00
Promotor Cultural	0,00	0,00	1,85	0,00	3,74	0,00
Promotor de lectura	0,00	0,00	0,00	5,66	5,61	0,00
Referencista	0,00	0,00	0,00	0,00	0,93	0,00
Secretaria	0,00	60,00	3,70	13,21	5,61	0,00
Total	100,00	100,00	100,00	100,00%	100,00	100,00

Tabla #2. Cargos y tipo de vinculación laboral (Biblioteca/Universitarias)



Gráfica #2. Tipo de cargo - Contratación (Biblioteca/Universitaria)

Puede observarse el tipo de cargo contra el tipo de contratación, se obtiene que de los cargos administrativos, un 31% del personal cuenta con un contrato a término indefinido; un 21% contrato a término fijo; un 12% contrato por prestación de servicios; 29% contratación temporal.

Dentro del grupo de bibliotecarios el 69% tiene contrato por prestación de servicios; el 41% aproximadamente cuenta con un contrato temporal; el 31% contrato a término indefinido; el 30% tienen un contrato a término fijo.

Dentro de las bibliotecas universitarias se conocieron datos tales como: 67.5% corresponde al género femenino y el 32.5% al género masculino, significa que

la mayoría de cargos directivos y profesionales son desempeñados por mujeres. El promedio de edad de los encuestados es de 45 años, lo que representa un 12.5%, frente a un 7.5 que está entre 34 y 48 años; el 5% entre los 26 y 36 años; y un 2.5% entre 25 y 33 años.

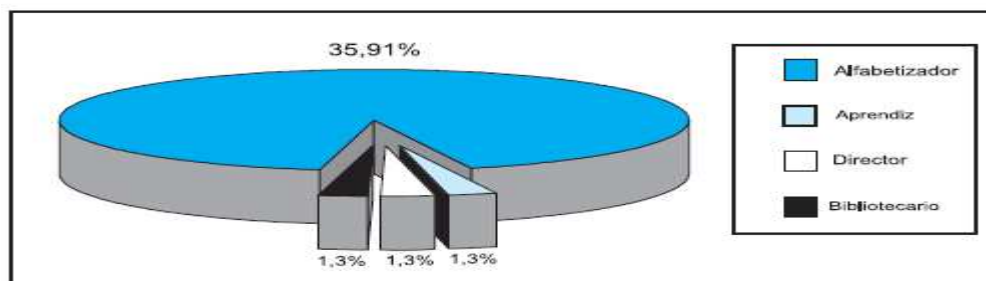
En relación con nivel salarial del personal vinculado a las instituciones de educación superior, el 10% lo considera justo, frente al 85% que indica que los salarios son muy bajos; el otro 5% no respondió la pregunta.

Resultados en Bibliotecas Públicas

Los resultados permiten deducir que solo el 30% del personal que labora en las bibliotecas públicas (BP) tiene contratos que permiten estabilidad laboral. El tipo de contratación que ofrece las BP, incluyendo Bibliored (contrato por prestación de servicios, contrato a término fijo, outsourcing y temporal) hace que la rotación de personal en la UI no permita un desarrollo permanente. Se exceptúa las bibliotecas del Banco de la República y las cajas de compensación familiar que efectúan contratación a término fijo e indefinido, aunque en algunos casos tienen contratación por servicios.

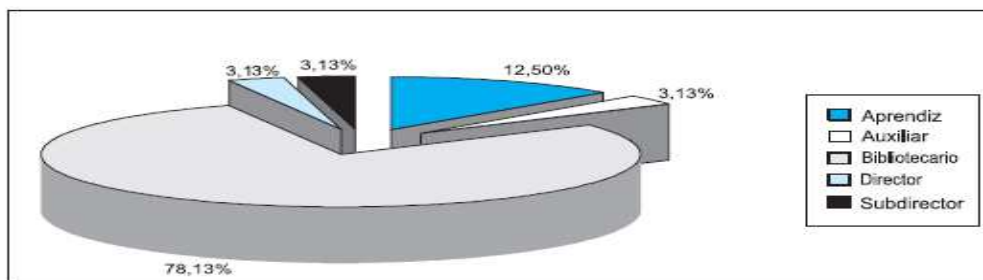
Resultados en Bibliotecas Escolares

Las siguientes graficas muestran análisis de 5 escalas salariales que cubren rangos y cargos que ocupan los profesionales y bibliotecarios de esta UI. Y la última gráfica muestra el comportamiento del tipo de vinculación en las bibliotecas escolares.



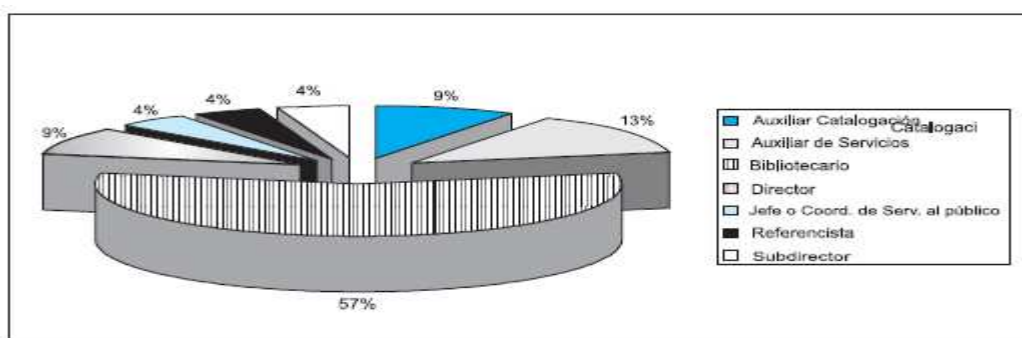
Gráfica #3. Escala salarial – 0 SMVL

El porcentaje mayor de esta escala salarial corresponde a los alfabetizadores, totalmente consecuente, ya que esta labor la llevan a cabo estudiantes en su etapa de servicio social y por lo tanto no genera remuneración.



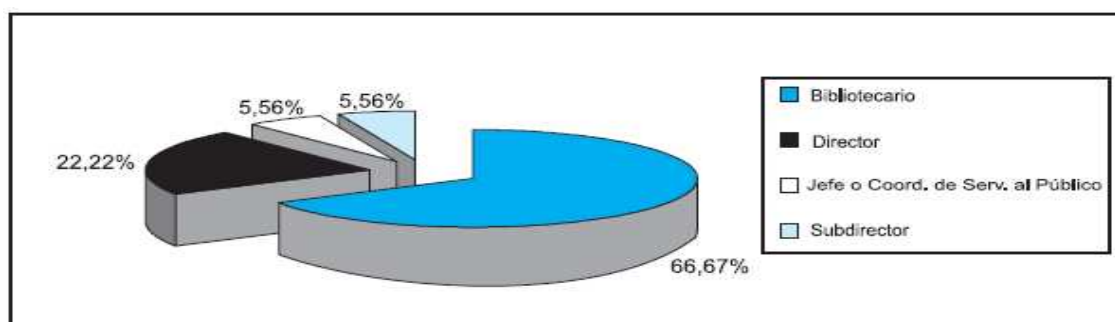
Gráfica #4. Escala salarial – 1 SMVL

El porcentaje más alto corresponde al 78,13% de bibliotecarios en una escala salarial de 1 SMVL. Corresponde a una escala salarial baja, por lo tanto apunta a que no se trata de cargos profesionales.



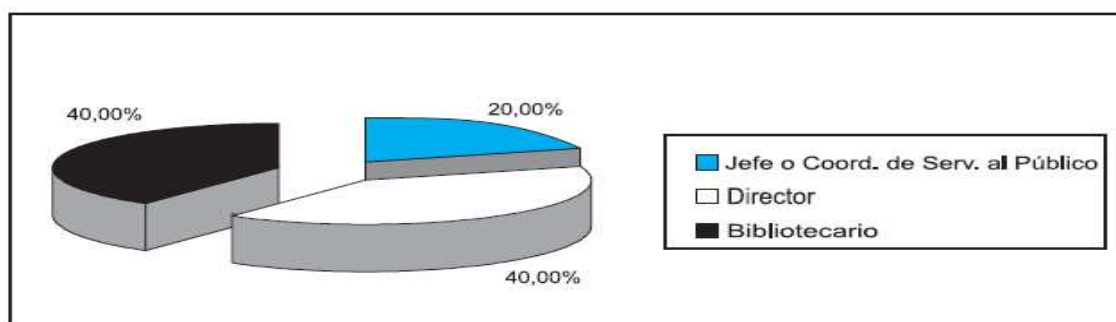
Gráfica #5. Escala salarial – 2 SMVL

Se observa en esta escala salarial al tope de los 2 SMLV, el bibliotecario obtiene un rango de 57%, y seguido tenemos el auxiliar de servicios con el 13%.



Gráfica #6. Escala salarial – 2 a 4 SMVL

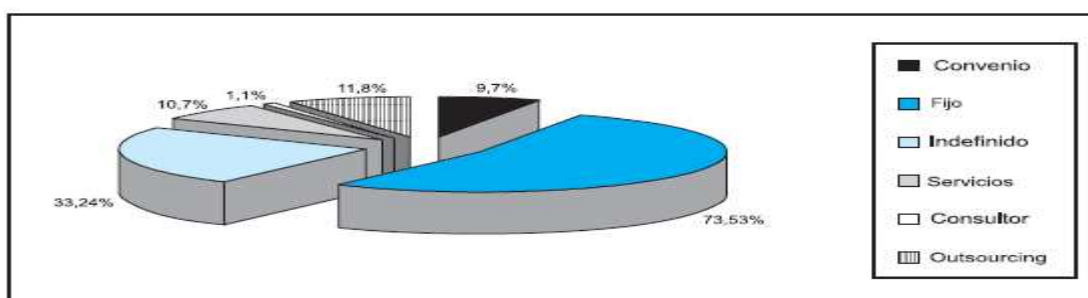
En esta escala salarial vemos una tendencia muy alta del 66,67% que corresponde al cargo de bibliotecario. Seguida observamos la escala salarial del director. Muestra una variación de la remuneración y una tendencia a mayor remuneración en relación con funciones y cargo ocupado.



Gráfica #7. Escala salarial – 5 a 10 SMLV

En esta última escala salarial, muestra un crecimiento en el cargo de director con un 40%, de manera similar al bibliotecario, y un 20% de cargo de jefe o coordinador. Puede deducirse que a mayor remuneración, mayor responsabilidad de un cargo.

Se analizaron los tipos de contratación que se dan en el mercado laboral Colombiano. Donde el 73,53% con el índice más alto corresponde a contrato a término fijo, luego con el 33,24 tenemos la contratación a término indefinido, y con el 10,7% está la contratación por servicios.



Gráfica #8. Tipo de vinculación

De todos los encuestados profesionales el 67% tienen más de una vinculación laboral; que puede indicar; primero que existe oferta de empleo para los profesionales y/o que si hubiese salarios justos las personas no necesitarían otra vinculación.

En los cargos según nivel y formación; los profesionales de nuestra carrera se encuentran en cargos: directivos 86.6%, profesional 76.6%, asesor 50%, caracterizándose los altos cargos con nivel de formación, pero de igual manera se observa profesionales desempeñándose como técnico 9.7% y auxiliar 6.6%.

El estudio contempla las entidades que potencialmente pueden ofrecer alternativas de vinculación directa, de la siguiente manera: Organismos de la administración central (33), entidades del sector productivo y servicios (medianas y grandes) 3000, universidades oficiales (107), universidades privadas (221), escuelas y colegios privados (3542), escuelas y colegios públicos (5317), archivos municipales y departamentales 1098 y 32 respectivamente. El estudio determina que con la oferta actual de profesionales o estudiantes en bibliotecología y archivística, se puede determinar un déficit de personal frente a la demanda potencial del sector.

De acuerdo al estudio de caracterización, es posible además establecer que las necesidades laborales del sector de archivos y bibliotecas presentan dinámicas distintas, no sólo en cuanto a la clasificación de los diferentes tipos de archivos y bibliotecas, sino en cuanto a los niveles de cargos, las competencias y los perfiles requeridos por las empresas.

De la población encuestada el 92% se encuentra laborando, estableciéndose un nivel de desempleo bajo del 8%. Mostrando que las personas con formación bibliotecológica y archivística están por debajo del promedio nacional.

De los encuestados, se registra que las personas trabajan en biblioteca, son profesionales el 64%, y las personas que trabajan en archivos corresponden al 32%.

El tipo de vinculación de los profesionales se caracteriza por mayor estabilidad laboral; tipificándose así: contrato a término indefinido 50.8%, contrato a término fijo 47.6%, contrato de servicios 43.9%, temporal 38.2%.

Hizo parte del estudio el perfil de competencias que se manejan ahora en las bibliotecas escolares. Los resultados de la encuesta en este sentido muestran para un director, la competencia de liderazgo con porcentaje del 12,93% y seguido de la disposición de servicio y comunicación con un 12,07%.

Las competencias para el subdirector, tienen que ver con, la disposición del servicio y la comunicación, le corresponde el porcentaje más alto y es de 11,54%. En el caso del bibliotecario, la encuesta muestra que la competencia de disposición de servicio corresponde al 15,22%, seguida del trabajo en equipo con el 12,68%. Y en relación con el auxiliar de servicios, las competencias tipificadas son: la comunicación y el autocontrol, que representan estas un 15,69%.

En términos generales estos fueron los resultados obtenidos en relación con el entorno ocupacional de bibliotecólogos y archivistas; las conclusiones del estudio determinan que en el sector de las bibliotecas hay mayor adelanto en materia de tecnología, destacándose dentro de estas las universitarias, debido a la exigencia de la educación superior a estas unidades de información. De igual manera hay que reconocer las bibliotecas públicas del Banco de la República y las cajas de compensación familiar, que han hecho un desarrollo en infraestructura que permite responder de manera eficiente y dinámica a la comunidad; de manera importante su desarrollo tecnológico les permite ofrecer servicios soportados en esta. En relación con el sector de archivos la administración central aún no se tiene un nivel de desarrollo homogéneo en lo que tiene que ver con la tecnología; dependiendo este desarrollo del interés y criterio de los directores de estas unidades de información. De igual manera en los municipios hay ausencia de conciencia de la importancia de los archivos, traduciéndose en falta de recursos, económicos, físicos, humanos y técnicos; dejándolos en manos de personal que no cumplen estos perfiles profesionales y ocupacionales.

Resultados sobre tendencias:

Como parte final del componente de resultados en trabajo del “Caracterización Ocupacional, Archivos y Bibliotecas en Colombia: situación actual del área”, se incluyen las tendencias, que abarcan las tendencias tecnológicas, tendencias en formación, tendencias del mercado, tendencias en el empleo del sector. Como parte del resorte de nuestra investigación retomamos los resultados de las dos últimas tendencias por tener mayor relación con nuestra temática a investigar.

Tendencias del mercado

El trabajo de caracterización muestra una singular relación entre el sector productivo (empleador) y el avante progreso del mercado de bienes y servicios

relacionado con el sector de archivos y bibliotecas, que a su vez tiene vínculo con ingreso a la vida laboral del personal de formación como profesional de la Información.

Las empresas de servicios que hoy por hoy han ido en crecimiento, obedecen a la misma demanda del sector.

Tenemos que la implementación de normatividad en archivos, ley 80 de 1989, y ley 594 de 2000, contribuyeron significativamente a la creación de empresas que atendieran las necesidades archivísticas en el país.

De otro lado se encuentra que los profesionales de la información incursionan en empresas especializadas para ofertar servicios en bibliotecas y archivos, dado que son muchas las necesidades técnicas por cubrir en el país en estas áreas.

Tendencias en el empleo del sector

El resultado más relevante para la investigación que estamos llevando en las tendencias en el empleo del sector, tiene que ver con las competencias laborales. Ya que el análisis de las subáreas de bibliotecas y archivos exige actualización de competencias, que van a lograr que estas se ajusten a las necesidades del mercado laboral y por consiguiente contribuirán al aumento de posibilidades de empleo, mejorar las condiciones como cargo y salario y ubicación geográfica. Esto no es otra cosa que ajustar el perfil a las necesidades de mercado laboral, que exige de los diseños curriculares actualizaciones en formación frente a la tecnología, infraestructura y equipamiento del sector, que una vez estén insertadas en el mercado laboral puedan emplear esas competencias alcanzadas.

- Estudio del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional; en el **“Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 9⁸”** en 2006.

Para el año 2005, bajo el patrocinio del Ministerio de Educación, se dispuso el desarrollo de OLE que da resultados de egresados de Instituciones de educación superior colombianas de graduandos entre el 2001-2004.

OLE es considerado como un sistema de información en la educación superior, que tiene el objeto en su seguimiento de recoger información sobre condiciones laborales y tendencias en las demandas de los profesionales. Esta información de acceso al público en la URL: www.graduadoscolombia.edu.co. La clasificación laboral de las principales profesiones, tiene su origen en los indicadores de empleo y desempleo registrados allí.

El estudio establece que ubicando cada profesión con la probabilidad promedio de encontrar un empleo y a los niveles promedios de ingresos y desempleo⁹, de donde se concluye que las carreras universitarias que presentan mejores perspectivas ocupacionales son en su orden: Administración, Bibliotecología, Economía, Ingeniería administrativa, Ingeniería de minas, Ingeniería eléctrica, Ingeniería electrónica, Ingeniería industrial, Ingeniería de sistemas, Matemáticas y Estadísticas y Medicina.

Seguidamente OLE realiza una caracterización laboral sucinta de algunas carreras universitarias con la intención de mostrar una visión general del mercado de trabajo de sus profesionales.

Sobre la bibliotecología OLE refiere: “La bibliotecología permite a sus graduados desempeñarse no sólo como bibliotecólogos sino también como archivistas. La Ley 11 de 1979 obliga a toda entidad con biblioteca de al menos 3.000 volúmenes a nombrar un bibliotecólogo para su manejo y la Ley 594 de

⁸ Boletín del observatorio del mercado de Trabajo y la seguridad Social No 9 [en línea]
Disponible en: <http://www.ascolbi.org/documentos/Boletin_Observatorio_Trabajo_009_2006.pdf>
[Consultado, 2 de septiembre de 2010]

⁹ Más precisamente, la tasa de desempleo se deriva de una encuesta a unos 4.700 egresados de una muestra de universidades colombianas, mientras que la ocupabilidad y el ingreso se obtuvieron mediante cruce con la Base de Datos Única de Afiliados del Ministerio de la Protección Social. La probabilidad de encontrar trabajo se relaciona con la afiliación al régimen contributivo de salud y el ingreso corresponde al ingreso básico de cotización declarado en la actividad principal. Toda información hace referencia al año 2005. Aquí se definen como profesiones “buenas”, en una perspectiva laboral, las que presentan, con respecto al promedio de todos los NBC investigados, una mayor probabilidad de encontrar empleo, mayores salarios y menor desempleo. Viceversa, “menos buenas” son las profesiones para las cuales la ocupación y los salarios son comparativamente más bajos y el desempleo es comparativamente más alto.

1992 ordena a todas las entidades del Estado a organizar sus archivos. La mayoría de los bibliotecólogos son así empleados del sector público, sin embargo hay importantes requerimientos de archivistas en empresas privadas medianas y grandes. En fin, existe una fuerte demanda de bibliotecólogos y archivistas en Colombia, demanda que el Plan Nacional de Lectura y Bibliotecas del actual gobierno, el cual promueve la creación de bibliotecas públicas en el país, tiende a incrementar”.

De otro lado, se menciona la oferta educativa en las cuatro universidades (Salle, Javeriana, Escuela Interamericana de Bibliotecología, Quindío), un número insuficiente de estudiantes y un evidente exceso de demanda. Cotejando datos de datos de OLE y ASCOLBI pueden obtenerse resultados que dan cuenta de la duración del desempleo y las tasas de desempleo son muy bajas entre sus miembros y la mayoría de los estudiantes encuentra trabajo aun antes de graduarse; muchos bibliotecólogos tienen más de un empleo; los salarios son comparativamente altos.

Considero pertinente hacer algunas acotaciones sobre la referencia que realiza OLE sobre la bibliotecología; ya que puede faltar precisión entre el desempeño del bibliotecólogo y el del archivista. La ley 1409 de 2010, reglamenta el ejercicio profesional del archivista, de igual manera lo hace la ley 11 de 1979, reglamentando el ejercicio del bibliotecólogo.

La confusión puede sobrevenir ya que dos de Universidades (Salle, Quindío) ofrecen a sus graduandos la doble titulación (Bibliotecólogos y Archivistas), y en este caso es posible al egresado desempeñarse en un área u otra.

Conclusiones de resultados de OLE

El Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 9, termina concluyendo en el 2005, que definitivamente el país viene en recuperación de la crisis sufrida en 1999, que la tasa de ocupación y desempeño muestra un balance positivo, pero lo que es innegable se refiere a que las ganancias en lo cuantitativo son las pérdidas en la calidad del empleo.

El análisis del estudio deja entrever como los profesionales colombianos hacia finales de los 90 han sido afectados por la demografía en su éxito profesional. Se considera en 8 años tipificados, unas condiciones laborales decrecientes, salarios que no solo perdieron poder adquisitivo, sino que decrecieron

comparativamente con las remuneraciones de los demás trabajadores, por ende bajos ingresos y el subempleo.

Significativamente, el Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social No 9, plantea muchos cuestionamientos después de estos años de valoración del mercado; como por ejemplo: ¿por qué, si la educación se considera como la mejor vía para ascender social y económicamente, el mercado de trabajo de nuestros profesionales ha tenido una evolución tan decepcionante? ¿Qué nos espera en un futuro si, a pesar del extraordinario aumento de la demanda relativa de personal calificado, nuestros universitarios enfrentan mayores dificultades en su inserción en la vida productiva? ¿La formación técnica y tecnológica puede perfilarse como una alternativa válida en términos de costos-beneficios a los estudios universitarios? Y también: si el incremento en el diferencial salarial de calificados vs no calificados se consideró como un factor determinante de la inequitativa distribución de los ingresos en los años 90, ahora que dicho diferencial se ha venido atenuando desde 1999, por qué Colombia sigue siendo un país tan desigual?

Otra de las conclusiones de OLE, precisa que las profesiones relacionadas con la gestión de los negocios, privados y públicos, y con los sectores de servicios de información, de informática y telecomunicaciones hoy ofrecen buenas oportunidades de empleo para los recién egresados. Nos estamos refiriendo en especial a los administradores, economistas, estadísticos y a los ingenieros industriales, administrativos, electrónicos y de sistemas. Buenas perspectivas ocupacionales y salariales ofrecen también la bibliotecología, la ingeniería de minas y eléctrica y la medicina.

➤ **Estudio titulado “Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia”¹⁰**

Otra investigación que despertó interés por su relación con nuestra investigación, corresponde a un trabajo de la Escuela Interamericana de Bibliotecología en el año 1996.

10 HERRERA C., Rocío; VELÁSQUEZ A., Olga. Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia

Disponible en:

<http://www.erevistas.csic.es/ficha_articulo.php?url=oai:ojs.localhost:article/3843&oai_iden=oai_revista487><<http://www.journals.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3843>>

[consultado, el 2 de Septiembre de 2010]

Dentro del estudio se incluyó como población de estudio los egresados 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.

Para efectos del entendimiento de la investigación de la EIB, aclaremos un poco la connotación de movilidad y algunas implicaciones. La movilidad dentro del estudio está circunscrita y es considerada como un elemento presente en todas las profesiones, puede provocarse por múltiples oportunidades que pueda tener su origen en el mercado dinámico de la economía, un factor puede ser la tecnología como predisponente a que la movilidad se active. Si por el contrario el mercado de trabajo es estrecho, esta movilidad entra en descenso y se da por lo tanto un estancamiento.

Entonces, la movilidad puede mirarse como un proceso de ajuste social, un proceso que no desempeña solo la función de distribuir nuevos individuos entre las posiciones existentes, sino la de colocar a los individuos en nuevas posiciones que se crean como producto del desarrollo económico. En el mecanismo del desarrollo, puede aparecer o desaparecer ocupaciones, produciendo una movilidad.

Objetivo General:

- ✓ Analizar la historia laboral de los egresados de las escuelas de bibliotecología en Colombia, a partir de los registros de empleo de los diferentes empleos y de los periodos y desempleo que hayan tenido lugar al moverse entre empleos y cargos.*

Objetivos específicos:

- ✓ Conocer las características de 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.*

Algunas conclusiones que se destacan del estudio:

- ✓ *El Estado se constituía como principal empleador*
- ✓ *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).*
- ✓ *Las bibliotecas especializadas ocupan un porcentaje importante de bibliotecólogos; y las bibliotecas públicas y escolares se perfilan como atractivos espacios de trabajo para los profesionales.*
- ✓ *Se comprobó concentración de profesionales en Bogotá, Medellín y Cali y carencia de ellos en otras ciudades. Movilidad entre ciudades es baja, se prestan cambios de empleo o cargo dentro de la misma ciudad.*
- ✓ *Los bibliotecólogos se vinculan al mercado laboral antes de culminar sus estudios de formación profesional. Siendo los estudiantes de la Universidad de la Salle los que se dedican tiempo completo al trabajo, y estudia a su vez.*
- ✓ *La dirección de bibliotecas es el cargo que desempeñan la mayoría de los egresados de los programas de Bibliotecología y en segundo lugar la docencia.*
- ✓ *Las áreas de desempeño de los bibliotecólogos son: la administración, el análisis de información y la prestación de servicios directos al usuario.*
- ✓ *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 de escolar y pública solo se mueve el 1% de la muestra.*
- ✓ *De acuerdo a los datos recolectados puede afirmarse que los bibliotecólogos tienen en promedio, un nivel medio de movilidad y que se presenta una rigidez en la movilidad entre ciudades y entre*

empleadores.

- ✓ Se considera escasas las oportunidades debido por un lado, al valor escaso que la sociedad como la nuestra da a la información, y a la falta de la profesión y de sus profesionales de asumir el protagonismo en la sociedad de la información y potenciar su acción a través del desarrollo tecnológico, y comprender su rol en la sociedad.

➤ **Estudio “Competencias laborales del profesional en Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle: un encuentro a partir de la visión de los empresarios”¹¹**

La cuarta investigación relacionada traída a colación, a hacer parte de trabajos revisados, y que conjugan una relación estrecha con nuestra temática, corresponde a este trabajo de la Universidad de la Salle.

Es insondable la relación entre formación y trabajo, y por consiguiente el papel que este juega en las competencias de los egresados que formaran parte del mercado laboral, que terminaran siendo visibles en el desempeño de las personas, y que el mercado juzga si son las necesarias, adecuadas, y suficientes. La pretensión de identificar las competencias laborales del Profesional en Sistemas de Información y Documentación Bibliotecología y Archivística de la Universidad de la Salle, se concibió como un instrumento destinado a evaluar la vinculación del programa con el entorno, identificando las demandas de competencias de este profesional frente a los empleadores.

Como se observa las competencias son el eje central del estudio de la Salle, apoyándonos en Ibarra¹², la conceptualiza como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

¹¹ QUINTERO MUÑOZ, Mercedes. *Competencias laborales del profesional en Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle : Un encuentro a partir de la visión de los empresarios*. Bogotá, 2008, 108 p. Trabajo de grado (Profesional en Sistemas de Información, bibliotecología y archivística). Universidad de la Salle. Facultad de Ciencias económicas.

¹² IBARRA, Agustín. *Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral*. Boletín Cinter-for/OIT No. 149. Montevideo. 2000.

Objetivo General:

- ✓ *Identificar las competencias laborales que deben tener los profesionales de la Facultad de Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle, en esta época de globalización en la que el mercado exige una respuesta a los desafíos de la productividad y el empleo, teniendo en cuenta el punto de vista de los empleadores y la situación del profesional de la información en América Latina.*

Objetivos Específicos:

- ✓ *Realizar una búsqueda bibliográfica que permita identificar las competencias laborales exigidas a los profesionales de la Información en algunos países de América Latina.*
- ✓ *Identificar las modalidades de estudio en el área de información en nuestro país y las competencias laborales que se tienen en cuenta en la formación de estos profesionales.*
- ✓ *Determinar las competencias exigidas a los profesionales de la Facultad de Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle, mediante la aplicación de una encuesta a los empleadores de los egresados.*
- ✓ *Establecer un paralelo entre las competencias exigidas a los profesionales de la Información en América Latina y las exigidas a los profesionales de la Información egresados de la Universidad de la Salle.*
- ✓ *Verificar las recomendaciones realizadas por los empresarios frente al plan de estudio.*

En el estudio de la Universidad de la Salle en el 2008¹³, se recopilan las principales competencias laborales requeridas en el profesional de la información colombiano y se llega a las siguientes conclusiones:

- ✓ *Se logró afirmar que hay un consenso en cuanto a la necesidad de que el profesional de la información tenga competencias en aspectos de*

¹³ *Ibid.*, p. 107.

gestión y tecnologías y además debe ser comprometido, innovador, creativo, proactivo, que posea condiciones de líder; con alto grado de responsabilidad, ética profesional y con disposición para trabajar en equipo.

- ✓ *La incorporación de las nuevas tecnologías de la información en el mundo documental y bibliotecológico han obligado a los profesionales de la Información y la Documentación en Colombia a desarrollar nuevas técnicas para la transmisión de información exigiéndoles el desarrollo de nuevos productos y una nueva gestión de servicios.*
- ✓ *El conocimiento del idioma extranjero es fundamental para el éxito de los profesionales en Sistemas de Información y Documentación tanto en Colombia como en América Latina. Lo anterior teniendo en cuenta que el conocimiento no es propiedad exclusiva de un país o de una comunidad, se da en todo el mundo y por supuesto las barreras idiomáticas deben de dejar de existir; a esto se suma el ruido existente en las traducciones de textos e especializados, una traducción siempre va a tener un sesgo de subjetividad, por lo cual la lectura en el idioma original siempre será la aproximación más confiable a las ideas expresadas en un texto.*
- ✓ *Fomentar competencias laborales en los estudiantes de la información requiere crear espacios en los cuales el estudiante además de fortalecer ciertos conocimientos se les suministre insumos para cumplir con los diversos propósitos de la profesión, tales como informar, clarificar, explicar, recomendar etc.*
- ✓ *El capital intelectual que integra una empresa es un elemento primordial y la demanda de profesionales calificados es cada vez más elevada, tomando valor los posgrados y la constante actualización de un profesional. En consecuencia, es importante que los profesionales en Sistemas de Información y Documentación estén actualizando sus conocimientos para que sean tenidos en cuenta en el momento de mejorar sus escalas salariales y categóricas dentro de las entidades para las que laboran.*

- ✓ *La experiencia profesional y el conocimiento son los principales criterios que se tienen en cuenta en el momento de realizar la contratación, por lo tanto es importante que el estudiante conciba el aprendizaje como un proceso abierto, flexible y permanente, no limitado al periodo de formación escolar y que combine momentos de aprendizaje académico con situaciones de realidad profesional.*
- ✓ *El auge de la tecnología demanda una educación centrada en el desarrollo de competencias en esta área del conocimiento. Tales competencias no sólo deben abarcar los componentes teórico-conceptuales; sino también los componentes procedimentales y actitudinales que guían el hacer.*

2.2 Análisis Teórico

Mercado Laboral:

*Una definición de mercado laboral nos sugiere que; "...Se trata de un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, en este caso de recursos humanos. Mercado de Trabajo estaría formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible."*¹⁴

Carballo Villagra¹⁵ señala; cuando se hace referencia al concepto mercado laboral, se está entendiendo este como el espacio de intercambio de fuerza de trabajo con un carácter remunerado, espacio del que participan trabajadores y trabajadoras en distintos niveles de calificación y empleadores en los diversos sectores de la economía.

¹⁴ Mercado laboral, autoconocimiento y factores de ocupabilidad [en línea]
 Disponible en: <http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm>
 [Consultado, 25 de septiembre de 2010]

¹⁵ CARBALLO VILLAGRA, PRISCILLA. Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias Sociales [en línea]
 Disponible en: <http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/84_1/mercado.pdf>
 [Consultado, el 27 de septiembre de 2010]

Por lo tanto podemos afirmar, que el mercado laboral o mercado de trabajo confluye de un lado, la demanda y por otro lado la oferta de trabajo, donde los individuos intercambian servicios de trabajo. La oferta representa los trabajadores con disposición para trabajar y la demanda la constituye el conjunto de empresas o empleadores que contratan. Por último, el salario se convierte en el costo del trabajo realizado por el trabajador en este mercado de trabajo.

Partiendo del entendimiento sobre el mercado laboral como concepto y sobre su dinámica, nos parece pertinente irnos adentrando sobre lo que representa los estudios de mercado laboral de egresados, sus implicaciones y sus beneficios, la relación indisoluble entre mercado laboral y formación, y por supuesto comenzar a detectar parte del comportamiento del mercado laboral en nuestro país y el seguimiento realizado por el observatorio del Ministerio de Educación Nacional (OLE), donde podemos tomar resultados importantes en el profesional de bibliotecología y de Archivos.

Los estudios de mercado laboral de egresados:

Bordeando el tema de los estudios de egresados nos conducen inevitablemente a la relación entre formación profesional y el mercado de trabajo. Dichos estudios se consolidan como un instrumento pertinente en esta relación. Pueden los estudios de egresados revelarnos, la inserción laboral de los profesionales, formas de contratación, áreas de trabajo, los niveles de empleo, desempleo, movilidad ocupacional, cargos frecuentemente desempeñados, competencias laborales, funciones relevantes, niveles salariales, tendencias del mercado laboral, actividades nuevas que se estén realizando, habilidades necesarias para su desarrollo. Esto último, se refiere a reconocer actividades emergentes que ejecutan en la práctica profesional y que no conocieron los profesionales en su formación, pero que la sociedad, y los cambios e innovaciones tecnológicas y sociales se los exigen.

Entendemos que es de vital importancia conocer la trayectoria laboral (o sea aquella libertad con la que se realiza los movimientos de una carrera laboral) de los egresados en un mundo actual, cambiante, que implica transformaciones en el mercado laboral y poder evidenciar los logros ocupacionales de nuestros profesionales

Cuando hablamos de aquellas transformaciones del mercado laboral, estamos hablando del reconocimiento de los nuevos paradigmas productivos; es decir

los nuevos modelos productivos que impactan los esquemas de utilización de la fuerza laboral, en relación a saberes, destrezas, habilidades, calificaciones, información, actitudes, atributos de la personalidad que están inmersos en un proceso productivo. La raíz central del nuevo paradigma implica dimensionar el conocimiento, la información, y los saberes de los sujetos. Soportados en Gómez¹⁶; "...Estas nuevas formas de utilización de la fuerza de trabajo tendrían importantes efectos sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre la consideración de los atributos educativos o de las credenciales formales de los trabajadores, de allí la relevancia excluyente que tiene la vinculación entre el sistema educativo - el productivo, y entre la educación - el trabajo".

De ahí, podemos decir que en el impacto de los estudios de egresados están inmersos, las instituciones de educación superior (IES), los egresados y por supuesto los empleadores. Se crea entre las IES y los egresados relaciones de doble vía; de un lado se trata de hacer llegar a los egresados los avances en cuanto al conocimiento, y por otro evidenciar la experiencia profesional y social del egresado, que le permite a la institución de educación superior obtener información para generar procesos de autoevaluación, muy útiles en calidad.

Esta relación doble surte efecto, ya que a la institución le permite evaluar o redefinir su quehacer, y al egresado mejorar su acción laboral, social y profesional. A través de los estudios de seguimiento e impacto es posible evaluar la pertinencia de los programas mediante el conocimiento de trayectorias sociales, laborales y académicas de los egresados, caracterizar procesos de inserción y permanencia laboral, y si se desea, construir indicadores de calidad de la educación.

Dados los beneficios de los estudios de seguimiento, tanto para los egresados, las IES y el mercado laboral, es posible referenciar algunos según ASCUN¹⁷ (Asociación Colombiana de Universidades):

¹⁶ GÓMEZ, Marcelo. El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes [en línea] Disponible en: <http://www.cinea.org.ar/estudios/egresados.pdf> [Consultado, el 27 de Septiembre de 2010]

¹⁷ Estudios de impacto de egresados. Disponible en: http://www.ascun.org.co/Red%20Seis/Documentos/seguimiento_a_egresados.pdf [Consultado, el 25 de septiembre de 2010]

A la institución le permite:

- o Tomar decisiones pertinentes con el propósito de mejorar los procesos de planeación curricular en todas las áreas académicas y alimentar los planes y programas de estudio por medio de un nuevo modelo educativo.*
- o Estar atento a su labor profesional para dar seguimiento al cumplimiento de la Misión Institucional, actualizar y complementar la información básica del egresado.*
- o Confrontar su aprendizaje con las vivencias cotidianas para poder contribuir a la evaluación de su propia formación y ser intermediarios con el fin de transferir a la universidad las condiciones y necesidades del mundo del trabajo.*
- o Conocer y evaluar, dentro de un periodo determinado por una generación de egresados, la eficiencia profesional, la aceptación en el mercado laboral y la correspondencia entre las áreas profesionales y las necesidades laborales.*
- o Conocer la información proveniente de los empleadores de los egresados, con el fin de identificar las fortalezas y debilidades; las necesidades del mercado del trabajo en cuanto a los conocimientos específicos para los años venideros y ofrecer sugerencias para el programa.*

Al egresado le permite:

- o Identificar las debilidades y fortalezas presentadas en su desempeño profesional, lo cual le permite contribuir al mejoramiento en la formación profesional de nuevas promociones.*
- o Mejorar integralmente su acción a través de los programas de desarrollo, fortalecimiento institucional y de educación continua que le brinda la IES.*
- o Fortalecer el sentido de pertenencia con la institución que lo formó.*
- o Le permite al egresado participar activamente en los procesos de*

- o *mejoramiento académico.*

Al empleador le permite:

- o *Conocer los programas y servicios que le ofrece la universidad en el ámbito de: formación profesional, educación continuada, reclutamiento y selección de profesionales.*
- o *Conocer las funciones específicas de los profesionales egresados a través del perfil profesional de la universidad.*
- o *Desarrollar conjuntamente criterios y métodos para evaluar conocimientos y habilidades relevantes para fines laborales y sociales.*
- o *Prever las implicaciones de los avances para el futuro de las empresas y de las universidades, para idear conjuntamente modos para enfrentar oportunamente los cambios.*
- o *Incorporar profesionales con nuevas capacidades y habilidades para el ejercicio de las funciones del cargo.*

Como lo expone Escalona¹⁸ "...generalmente, los estudios de mercado de trabajo relacionados con la educación se orientan hacia la elaboración de un perfil profesional basado en las exigencias mínimas planteadas a los profesionales para su ejercicio en una realidad específica, ya que en casi todos los casos se considera que la educación es la clave para mantener o recuperar el progreso económico y la competitividad."

La autora sugiere entre líneas, que en tal sentido podemos presumir que mejorando la calidad de la educación, aseguraríamos el empleo a los egresados, y aunando trabajo entre las instituciones de educación superior y el mercado podríamos lograr la dualidad de beneficio en los dos extremos, pero la verdad sea dicha esta vinculación mancomunada no se ha logrado cien por ciento.

¹⁸ ESCALONA RIOS, *Formación profesional y mercado laboral : Vía hacia la certificación del bibliotecólogo*, Op. cit., p. 33.

Existen por supuesto razones por las que no se ha logrado la vinculación estrecha entre la educación profesional y el mercado de trabajo, de acuerdo con Psacharapolus¹⁹, son las siguientes:

- *Primeramente, la mezcla productiva se aleja de la agricultura [sic], hacia los servicios y la manufactura. Ahora a la sociedad del conocimiento que se caracteriza por valorar y establecer bienes y servicios a partir del conocimiento de cada individuo y no de su fuerza de trabajo.*
- *Segundo, la relación de personas con más educación a aquellas con menos se ha incrementado establemente y se ha acelerado desde los 60. La masificación de la educación ha dado esta consecuencia, sin considerar la calidad educativa sino el número de personas que tienen acceso a la educación.*
- *Tercero, la relación de recompensas económicas para aquellos con más educación con relación a aquellos con menos acceso a tal información.*
- *Y el costo privado de ir a la escuela, especialmente para la educación superior, ha ido descendiendo. Especialmente porque se ha abierto más escuelas de todos los niveles, ocasionando competencia y poco ascenso en los costos de colegiaturas; aunque es necesario señalar que este efecto no se da en las instituciones privadas que ya tienen cierto prestigio en la calidad de su enseñanza.*

Vista la dimensión de la educación, es indudable su protagonismo en las economías de los países, y el desarrollo de estos, hace que en la actualidad las ofertas laborales, tengan la tendencia a ser actividades de bienes y servicios. Se supone entonces que la educación superior en su accionar en el mercado laboral tiende a apoyar el crecimiento económico, a reducir el desempleo, y a elevar la eficacia en el uso de recursos económicos y sociales de cualquier país.

Hasta este aparte, hemos venido develando, la inseparable relación entre formación superior y mercado laboral, y las implicaciones que suponen a las economías y sus tendencias; donde se involucra un nuevo paradigma productivo, y a su vez, una economía de bienes y servicios; que demandan un componente de capital humano con habilidades, competencias y actuar ajustable a los cambios e innovaciones que se suceden día a día. Y dentro de esta educación considerada como fundamental cabe señalar, otros aspectos

¹⁹ PSACHARAPOLUS, George. Los lazos entre la educación y el mercado laboral : una perspectiva más amplia. *En: la docencia post-secundaria*. Vol. 17, No. 2 (May. – Ago. 1989); p. 77.

que deben de ser tenidos en cuenta; estamos hablando de la sobreeducación y la subeducación, y el desarrollo indiscutible de las Tic; en términos de que en las últimas tres décadas, son un factor que incide directamente en el desarrollo del mercado de trabajo (computación y las telecomunicaciones) y han dado un giro excepcional al mercado de trabajo.

Al respecto considera Levin en Escalona²⁰, que ante el equilibrio estadístico entre las necesidades del mercado de empleo y nivel de instrucción de los trabajadores se pueda pasar por alto el grave problema básico de subeducación o sobreeducación, y un tercer elemento que está incidiendo mucho en el mercado laboral lo constituyen la tecnología y el desarrollo de las telecomunicaciones, factores que repercuten en las actividades laborales e incluso propician la creación de nuevas profesiones.

Sobre estos conceptos, Levin en Escalona explica; "...se entiende por sobreeducación cuando existe una oferta elevada de profesionales que aumenta a un ritmo más alto que la oferta de empleos que requieren de ese nivel de formación". En tanto que "la subeducación se da cuando miembros de una población activa carecen de los estudios y las capacidades necesarias para realizar incluso trabajos elementales o para recibir una formación que les permita progresar en el mercado laboral."

Otro elemento que aparece en la escena de relación vinculante entre educación y mercado; es el capital humano, en donde al mercado laboral se presenta trabajadores con diferentes niveles educativos y calificaciones; o sea unas capacidades innatas y otras donde se ha invertido tiempo y recursos para adquirirlas, estamos hablando que hay una inversión en el capital humano.

Sobre el particular Escalona²¹ notifica; otro nuevo concepto que comienza aparecer es la teoría del capital humano; partiendo de la idea de que el capital humano es el conjunto de habilidades, talentos y conocimientos que hacen de una persona un ser productivo. La autora infiere que la planeación de la educación es fundamental en la relación educación/mercado, considerando que esta relación existe y debe ser estrecha en un proceso de economía global. La teoría del capital humano nos introduce en una relación directa de la formación profesional con el mercado, y en este caso particularizarla con el mercado del trabajo del bibliotecólogo y archivista.

²⁰ESCALONA RIOS, Formación profesional y mercado laboral : Vía hacia la certificación del bibliotecólogo, Op. cit., p. 39.

²¹ESCALONA RIOS, Formación profesional y mercado laboral : Vía hacia la certificación del bibliotecólogo, Op. cit., p.48.

Recapitulando, decimos que el mercado laboral o mercado de trabajo es el campo donde coexiste y converge la oferta y la demanda; de un lado constituida por individuos que ofertan sus servicios de trabajo, y una demanda que aglomera a los empleadores o empresas; y donde se obtiene un salario por las labores desempeñadas dentro de ese contrato laboral.

Los estudios de mercado laboral de egresados son importantes a la luz de las investigaciones ya que pueden aportar elementos tales como: movilidad ocupacional, niveles salariales, áreas de trabajo, formas de contratación más frecuentes, cargos desempeñados, etc. Y además pueden mostrar los nuevos paradigmas de productividad, señalando derroteros de nuevas habilidades y competencias de los trabajadores y mostrando por supuesto las transformaciones que sugieren flexibilidad y aprendizaje continuo dentro del mercado. Apuntándole a la importancia de los estudios de egresados, se ha señalado los beneficios que estas investigaciones surten a las instituciones de educación superior, a los egresados y a los empleadores. Y por supuesto se ha articulado la relación indisoluble que representa la educación superior y el empleo y otros aspectos que involucran la sobreeducación, subeducación y capital humano.

En la arquitectura de este sustento teórico no podemos dejar de lado trabajar con los nuevos resultados que se vienen consolidando en el sistema de información del observatorio de mercado laboral del Ministerio de Educación en el 2009. De singular manera en estos últimos resultados, se destaca nuevamente a la bibliotecología, y esta puntea en algunas de las conclusiones. En esta publicación del observatorio de OLE²² se reconocen las carreras y áreas del conocimiento que incluyeron mayor cantidad de graduados en los sectores económicos respectivos durante el 2009; siendo la bibliotecología y la contaduría pública las carreras que más incluyen egresados al mundo laboral.

El porcentaje es el resultado del número de graduados que cotizan seguridad social, sobre el total de egresados de cada profesión durante el 2009 son:

- 1. **Bibliotecología:** 94.7 % de los graduados se ubicaron en el mundo laboral*
- 2. **Contaduría Pública:** 82.1 por ciento de egresados situados.*
- 3. **Medicina:** 81.1 % de graduados ubicados.*
- 4. **Geología:** 77.9 por ciento de egresados situados.*
- 5. **Ingeniería civil y afines:** 77.4 % de graduados ubicados.*

²² Las 10 carreras con mayor inclusión de graduados al mercado laboral en Colombia [en línea]
Disponible en: http://noticias.empleo.com/colombia/mundo_empresarial/las-10-carreras-con-mayor-inclusion-de-graduados-al-mercado-laboral-en-colombia/7856139
[Consultado, el 29 de septiembre de 2010]

6. **Química:** 76.4 por ciento de egresados situados.
7. **Ingeniería eléctrica:** 76.3 % de graduados ubicados.
8. **Ingeniería industrial:** 74.9 por ciento de egresados situados.
9. **Ingeniería de sistemas:** 74.7 % de graduados ubicados.
10. **Administración de empresas:** 73.9 por ciento de egresados situados

Referenciándonos en este trabajo que viene compilando OLE, nos parece importante tomar los tres últimos años de resultados para evidenciar datos referentes a salario, empleabilidad en diferentes niveles de pregrado. En una primera tabla, tomamos el nivel de pregrado de manera general incluyente a todos las profesiones, en la segunda gráfica tomamos el nivel de pregrado de la bibliotecología a nivel nacional y una tercera tabla nos muestra datos del nivel de la bibliotecología en el Quindío.

Nos parece importante hacer este ejercicio para ir sondeando la generalidad del comportamiento de los egresados en el mercado laboral, adentrarnos a especificar los egresados de nuestra carrera a nivel nacional y particularizar el comportamiento de los egresados de la Universidad del Quindío del programa de bibliotecología y archivística; ya que los resultados nos permiten llegar a conclusiones y comparativos importantes para este estudio.

Soportados en OLE, se puede observar las tres tablas que se presentan a continuación, donde podemos ver el comportamiento de diferentes niveles de personas con formación superior, frente a variables de salario y empleabilidad en diferentes años.

Nivel	Salario	Año de corte	% Empleabilidad
Pregrado – Nivel Universitario País	\$ 1.448.156	2007	81.7%
	\$ 1.569.364	2008	73.2%
	\$ 1.649.533	2009	76.7%
Media			79.2%

Tabla #3. Empleabilidad-salario-profesionales-OLE

En esta tabla # 3, es fácil observar el nivel universitario general en el país, su salario promedio, año correspondiente y porcentaje de empleo.

Nivel	Salario	Año de corte	% Empleabilidad
Pregrado – Bibliotecología – nivel nacional	\$ 1.465.031	2007	92.7%
	\$ 1.595.532	2008	88.7%
	\$ 1.728.012	2009	88.8%
Media			90.06%

Tabla #4. Empleabilidad-salario-Bibliotecología país-OLE

Tabla 4. Tenemos que la bibliotecología en el 2007, una empleabilidad del 92.7% y un salario correspondiente a 1.465.031. Para los años 2008 y 2009, se observa ligeros aumentos en salario, pero la empleabilidad en estos años bajo respecto del año 2007.

Nivel	Salario	Año de corte	% Empleabilidad
Pregrado – Bibliotecología y Archivística - Quindío	\$ 1.244.861	2007	88.1%
	\$ 1.473.802	2008	83.7%
	\$ 1.465.701	2009	83.6%
Media			85.13%

Tabla #5. Empleabilidad-salario-Quindío-OLE

Tabla #5. Al observar de manera particular el nivel de la bibliotecología/archivística de los egresados del Quindío, podemos decir, que la empleabilidad, ha descendido levemente del año 2007 al 2009. De igual manera el salario representa un aumento entre 2007 al 2008 y un ligero descenso entre 2008 y 2009.

Comparando los resultados de los egresados del Quindío respecto a los salarios y empleo de los profesionales de la misma área a nivel nacional, los profesionales del Quindío tienen menor salario, y menor empleabilidad.

Pero si comparamos los profesionales general del todo el país frente a los profesionales de bibliotecología a nivel nacional, estos últimos tienen ingresos mayores, y mayor empleabilidad.

A manera de conclusión general sobre los resultados obtenidos (detallados en las tablas), podemos visiblemente observar que la bibliotecología muestra mayor porcentaje de inserción laboral de sus egresados profesionales en los años de corte tomados, comparado con los egresados profesionales en general del país. Para el caso del profesional egresado del Quindío, la empleabilidad se

comporta también en porcentaje mayor de 85% frente al general de los profesionales egresados en el país, que se registra en un 79%.

Pero el comportamiento de la inserción laboral del egresado del Quindío en bibliotecología y archivística se registra en un porcentaje menor (85%), si le comparamos frente a la empleabilidad de los egresados de bibliotecología a nivel nacional que es del 90%. En primera instancia se puede pensar varias cosas; primero, que tres de las escuelas estén ubicadas en ciudades capitales (dos en Bogotá y una en Medellín); una ciudad como Bogotá donde están el gobierno central y las grandes empresas donde se nutren en mayor porcentaje de profesionales de nuestra área, posiblemente son los egresados de estas escuelas las que pasan a cubrir las necesidades ocupacionales de nuestra disciplina en la capital del país.

En el mismo sentido puede estar sucediendo que los profesionales egresados del Quindío, se inserten en el mercado laboral en otras regiones del país, donde los ingresos salariales son menores y la demanda es menor de profesionales en bibliotecología y archivística. Presumimos en primera instancia que no hay una descalificación de los egresados profesionales del Quindío, sin embargo una respuesta acertada y más cercana sobre este particular, requeriría otro estudio, que por supuesto no lo contemplan los objetivos de nuestra investigación.

2.2.1 Mercado Laboral del Profesional

Cuando hablamos del mercado laboral del profesional en Colombia, necesariamente nos conduce al Observatorio Laboral para la Educación, porque se ha convertido en un referente obligatorio en el asunto, ya que investiga y recopila la información sobre el Mercado laboral de los profesionales en nuestro país.

Por mercado de trabajo de los profesionales²³, OLE entiende, las condiciones de empleo y salarios de los individuos que han finalizado el ciclo de estudios

²³ Boletín del observatorio del mercado de Trabajo y la seguridad Social No 9, Op. Cit., p. 10-24

superiores y que, adicionalmente, ya están por fuera del sistema educativo formal. OLE no incluyó a los profesionales de posgrado en estos estudios. El trabajo del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional empieza en el año 1997, para cubrir las características del mercado de los profesionales de los años anteriores, OLE reseña un artículo de López de 1996, donde este autor analiza el mercado laboral de las cuatro ciudades más importantes de Colombia entre 1984 – 1992.

Hallazgos del estudio de López:

- *La participación laboral de los estudiantes universitarios era muy alta y preocupante, dado que el 52.9% de ellos trabajaba o quería trabajar en 1992.*
- *El desempleo de los profesionales nunca fue muy elevado en Colombia.*
- *La duración del desempleo aumenta monotonicamente con el nivel de estudios alcanzado.*
- *La mayoría de los profesionales son asalariados y una importante porción de ellos trabaja en el sector público. Entre 1984 y 1992 el empleo público ha venido perdiendo importancia como fuente de empleo para la personas de mayor educación y, en cambio, la ha venido ganando el sector privado. De igual forma han aumentado los empleos como patronos.*
- *El sector terciario ha sido tradicionalmente la fuente principal de empleo para las personas con formación universitaria. En particular, los servicios sociales, comunales y personales, aquellos a las empresas, las finanzas, y el sector de electricidad, gas y agua son muy intensivos en empleo de tipo universitario. Durante el período analizado las ramas del comercio y la hotelería han venido ganando terreno entre la fuerza de trabajo universitaria, mientras que la importancia de los servicios sociales, comunales y personales se ha contraído.*

Evolución del mercado de los profesionales en Colombia (1997-2005)
(Algunas conclusiones):

A partir de 1997, OLE entro a describir y comparar los aspectos más relevantes del comportamiento laboral de los profesionales. Por lo tanto desde este año, los resultados pertenecen a lo obtenido con OLE.

- *¿Cómo les ha ido a los profesionales en los últimos años?:*

Al respecto, el estudio de OLE asegura que en los 8 años de su análisis al 2005, el empleo de los profesionales creció en Colombia a tasas anuales elevadas, en relación con el registro de bachilleres y activos en primaria. Se observa un incremento de trabajo de profesionales de 9.7% anual, frente a 0.5% anual de los trabajadores con primaria.

- *Las tasas de participación, ocupación y desempleo para profesionales y no profesionales entre 1997 y 2005. Se constata que, a pesar de la extraordinaria expansión de la demanda de profesionales y bachilleres, su empleo creció al 9.7% y 8% anual, respectivamente, sus indicadores laborales básicos presentan un considerable deterioro debido, en buena parte, a razones de carácter demográfico. Sus tasas de ocupación experimentaron preocupantes bajas y sus tasas de desempleo importantes alzas.*
- *Los indicadores básicos del mercado de trabajo revelan que durante el período examinado el empleo de los universitarios egresados creció a una tasa promedio anual en un punto porcentual inferior a la de la correspondiente población en edad de trabajar, dando lugar a un exceso de oferta de profesionales en el mercado laboral. Tenemos así que entre 1997 y 2005 los profesionales han visto bajar su tasa de ocupación, aumentar su desempleo y subempleo e incrementar los tiempos de espera para conseguir un empleo.*
- *En 2005 las mujeres graduadas siguen presentando niveles de ocupación inferior y de desempleo superiores a los de sus colegas hombres. Estas diferencias, sin embargo, son notablemente más reducidas comparadas con las observadas para los otros niveles de escolaridad. Se confirma, así, que la educación es un medio efectivo para conseguir la igualdad entre sexos en el mercado laboral.*
- *Las remuneraciones que se presentan no se derivan mejores perspectivas para los profesionales colombianos. Si bien es cierto que entre 1997 y 2005, a nivel nacional, los ingresos laborales de todos los trabajadores perdieron poder adquisitivo, el diferencial entre graduados y no graduados se redujo levemente en el sentido de favorecer a los trabajadores con diploma de primaria. En conclusión, del 2002 - 2005, mientras que los ingresos laborales de los trabajadores colombianos con niveles de estudios de bachillerato y primaria han aumentado, aquellos*

de los profesionales han manifestado una evidente tendencia a la baja que se acentúa pasando a considerar, en el orden, al sector público, al privado y a los trabajadores por cuenta propia.

Algunas características de los empleos profesionales:

a) ¿Cómo consiguen un empleo los profesionales?

Todavía recurre a los métodos tradicionales de búsqueda de un empleo. Es así como en 2005 un 45.5% de ellos confió en los buenos oficios de familiares y amigos. El 28.2% se acercó directamente a las empresas para ser enganchado y el 18.7% estuvo pendiente de convocatorias.

b) ¿Cuánto trabajan los profesionales?

Normalmente, los profesionales dedican a su empleo principal menos horas semanales que sus colegas con niveles de estudios inferiores: 43.5 horas vs 47.6 de los bachilleres y 46.2 de los ocupados con primaria. Además se observa profunda diferencia entre sexos, sorprendente constatar cómo un 41% de las mujeres ocupadas con estudios de primaria trabaja menos de 36 horas semanales.

c) ¿Donde trabajan? Profesionales por posición ocupacional

Una vez terminados sus estudios universitarios las personas prefieren emplearse a empezar una actividad en propio. Es así como el 70% de los profesionales que trabajan es asalariado y se reparte en un 40% en el sector privado y en el restante 30% en el sector público. Y se evidencian otros comportamientos como profesionales en el sector público.

d) La calidad del empleo de los profesionales

Considerando solamente los asalariados, el 92% de los profesionales firma un contrato, a término definido o indefinido, en el momento de engancharse a una empresa. Lo anterior ratifica el carácter netamente formal de sus ocupaciones y contrasta con los bajos niveles de cumplimiento de la ley entre los menos educados, de apenas el 27.6%, por ejemplo, entre los trabajadores con primaria.

En conclusión, actualmente el mercado de trabajo de los profesionales colombianos parece caracterizarse por una intensa demanda relativa y un fuerte (mayor) crecimiento de la oferta, tanto relativa como absoluta, que tiende a comprimir los salarios conjuntamente con factores de índole tributario.

2.2.2 Mercado Laboral del Profesional en Bibliotecología y Archivística

Es evidente que la formación, el trabajo, y el papel que cumple la bibliotecología, tiene en la información su fuente de estudio, deberá transformarse para posicionarse en la sociedad, que apalanca su desarrollo en la información, y como consecuencia se requerirá como lo argumenta Nuñez en Pineda²⁴ "que la mitad de la fuerza laboral este dedicada directamente a la gestión de la información. Esa es la sociedad de hoy y aún más es la sociedad de siempre".

Durante todo el proceso formativo los profesionales reciben los conocimientos para desempeñarse en diferentes áreas de acuerdo con los perfiles profesionales y ocupacionales de cada Centro de formación, en el mercado laboral los profesionales buscan emplearse de acuerdo con las necesidades del mercado que está lógicamente determinado por las labores que creen los empleadores que desempeñan los profesionales de la información y tal vez como lo indica Rúa en el Foro sobre el perfil profesional del bibliotecólogo²⁵ "hay grandes discrepancias entre lo que el bibliotecólogo es para el empleador y para sí mismo".

La sociedad de la información ha generado una redefinición de las políticas de información y obviamente esto se refleja en la necesaria transformación del rol de los profesionales de la información, que aunque en los perfiles profesionales y ocupacionales de las diferentes Escuelas de Bibliotecología se ha visto plenamente identificado, no necesariamente la visibilidad del profesional y la legislación sobre su reconocimiento han ido transformándose a la par.

²⁴ PINEDA, Juan Manuel. El rol del bibliotecólogo en la sociedad de la información [en línea] 2000. disponible en: < <http://monografias.com/trabajos6/biso/biso.shtml>> [Consultado, el 4 de Noviembre de 2009]

²⁵ Foro sobre el perfil profesional del bibliotecólogo. *En:* Revista Interamericana de Bibliotecología. Vol. 10, No. 2 (Jul.- Dic. 1987). p.186.

Es importante antes de seguir abordando el mercado laboral del profesional en bibliotecología y archivística, detenernos a mirar las funciones de este profesional y por supuesto ese nuevo rol que le ha tocado asumir de cara al desarrollo de las nuevas tecnologías en este nuevo milenio, y que han supuesto sin duda transformaciones en sus funciones. Desde este nuevo rol del profesional podemos acercarnos al mercado laboral en nuestro país y en otros países donde se explorado mediante las investigaciones.

De manera tradicional, el bibliotecólogo se ha caracterizado por realizar actividades técnicas que van desde; seleccionar, adquirir, catalogar, clasificar, difundir documentación; esta formación técnica lo ha distinguido con la función de conservar la colección. Adquiere un rol más dinámico cuando se advierte en la información un valor para las organizaciones. En la actualidad el perfil del profesional en bibliotecología y archivística ha cambiado debido al aumento y variedad de los medios tecnológicos y las nuevas demandas de los usuarios, y es visto como un gestor de información. De tal manera que se presupone un profesional con unos nuevos conocimientos, habilidades profesionales y cualidades personales, como las delinea Gómez-Fernández en Pineda²⁶:

- *Tiene un profundo conocimiento del contenido de los recursos de información incluyendo la capacidad para evaluarlos y filtrarlos críticamente.*
- *Conoce los temas en los que trabaja su organización o su cliente.*
- *Desarrolla y gestiona servicios.*
- *Facilita formación y soporte a los usuarios del servicio de información.*
- *Evalúa las necesidades y diseña y promociona servicios y productos de información.*
- *Utiliza la información tecnológica apropiada.*
- *Utiliza los medios y las técnicas de gestión apropiadas para transmitir a la dirección la importancia de los servicios de información.*
- *Desarrolla productos de información especializados para el uso interno o externo de la organización o para los usuarios individuales.*
- *Evalúa los resultados del uso de la información e investiga para solucionar los problemas de gestión de información.*
- *Mejora continuamente los servicios de información en respuesta a las necesidades cambiantes.*
- *Es un miembro efectivo del grupo directivo y un consultor para la organización en temas de información.*

²⁶ PINEDA, Juan Manuel. El nuevo perfil del profesional bibliotecario de cara al nuevo milenio [en línea] Disponible en: <<http://www.monografias.com/trabajos11/pepro/pepro.shtml>> [Consultado, el 3 de octubre de 2010]

Gamboa Fuentes²⁷ nos muestra cual ha sido la función del profesional de la información, cuales son las tareas de hoy y cuales las funciones en la nueva sociedad de la información. Al respecto la autora agrega; el profesional de la información ha recibido denominaciones diversas, que dependen de los recursos de información utilizados, de especialidades, de servicios, de tipos de fondos y documentos, etc. Algunas de estas denominaciones son:

- Archiveros
- Bibliotecarios
- Analistas de Información
- Referencistas
- Documentalistas o Analistas documentales
- Informáticos Documentales
- Expertos o Gestores de bases de datos
- Expertos en información científica
- Consultores, Gestores y Planificadores en Sistemas de Información
- Especialistas en Multimedia
- Bibliometras
- Cibertecarios

Continúa la autora aduciendo que las tareas del bibliotecario de hoy son:

- Interpretar las necesidades de información del usuario.
- Comunicar conocimientos acerca de los recursos de Información disponibles.
- Diseñar sistemas de acceso a la información, automatizando procesos técnicos y administrativos.
- Utilizar herramientas telemáticas para proporcionar servicios.
- Utilizar técnicas de gestión científica para la organización de los servicios.

Entre las funciones atribuidas a los bibliotecarios en la sociedad de la información, Gamboa cita:

²⁷ GAMBOA FUENTES, Sonia Roxana. Nuevo rol para el profesional de la Biblioteca del futuro [en línea] Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=16106403>> [Consultado, el 3 de octubre de 2010]

- Almacenador y guardián de cultura.
- Informador y comunicador.
- Intermediario y filtro.
- Educador.
- Asesor y consulta.

Almacenador y guardián de cultura: Dado que con el invento de la imprenta, surge la necesidad de que alguien ordene, conserve los libros, y ejerza control de estos. La función básica ha sido entonces la de organizar libros y otros materiales de información orientado a la accesibilidad para el usuario.

Informador y comunicador: Es considerado el bibliotecólogo un comunicador, ya que enseña a manejarse en el mundo de la información. Su función es educativa, social y cultural formando hábitos lectores y culturales. Pues una biblioteca debe orientar, producir información, editar guías de la biblioteca, bases de datos de información general y todo lo que haga que la información generada se conozca, aprenda y aplique.

Intermediario y filtro: Se considera que en la explosión de la información, el profesional de la información debe ser capaz de brindar acceso a ese gran volumen de información, pero deberá ser capaz de filtrar esa información de tal manera que pueda ser sintetizada en saber.

Educación: Si entendemos que el Bibliotecólogo debe estar inmerso dentro del proceso de aprendizaje de sus usuarios, para integrar el desarrollo de destrezas de acceso del personal, estudiantes y profesorado que permitan para buenas investigaciones y aprendizajes continuos que permitan consolidar criterios y sistemas de valoración de información.

Asesor y Consulta: Estamos hablando de la función de asesor ante las crecientes fuentes de información, ya que ante el desmedido conocimiento pueden los usuarios perderse, de manera tal la asesoría represente una forma de orientar el usuario de manera eficaz.

Por su parte Ramírez²⁸ nos señala que ha habido una transformación en las funciones y servicios de las bibliotecas y los bibliotecólogos, y todo se debe al ON LINE y con ello la multiplicidad de fuentes de información. De ahí que las “nuevas tecnologías están suponiendo un cambio revolucionario en el concepto de biblioteca (las bibliotecas tradicionales), así también el cambio influirá en el concepto tradicional de las funciones clásicas del bibliotecólogo.” “Una tarea de importancia significativa para el profesional consistirá en la formación de usuarios, dada la multiplicidad de fuentes y de sistemas de información existentes cuya consulta y utilización equivaldrá aproximadamente a los volúmenes de una biblioteca que requiere el cuidado de una persona experta en su conocimiento y organización.”. De manera tal que el bibliotecólogo será un especialista de información.

Ramírez asegura más adelante, la amplitud y diversidad de fuentes hará que aumente la demanda de los especialistas en información que serán necesarios para:

- ✓ Actuar como consultores de información dirigiendo a la gente hacia las fuentes más idóneas para la resolución de sus problemas.
- ✓ Formar a las personas en la utilización de fuentes electrónicas de información.
- ✓ Buscar las fuentes de información que no son familiares a los usuarios particulares.
- ✓ Proporcionar un servicio de análisis de la información, es decir: de síntesis, de evaluación, de selección de resultados después de la búsqueda en diversas fuentes.
- ✓ Asistencia al usuario en la construcción de perfiles.
- ✓ Asistencia al usuario en la organización de ficheros electrónicos personales.
- ✓ Seleccionador y analistas de las colecciones locales.
- ✓ Formar parte de los comités de publicación con objeto de evitar la inflación de la información científica.
- ✓ Realizar las labores propias del científico de la información investigando sobre la propia ciencia multidisciplinaria.

²⁸ RAMIREZ GODOY, María Esther. La importancia del bibliotecólogo profesional : de hoy y del futuro [en línea] Disponible en:
<http://www.congreso-info.cu/Userfiles/File/Info/Info97/Ponencias/036.pdf>
[consultado, el 3 de octubre de 2010]

Una vez que definido el campo de acción de los profesionales desde la perspectiva actual que involucra la tecnología como incidente en la nueva gestión del profesional, comenzaremos a involucrarnos en el mercado laboral de los bibliotecólogos y archivistas; por lo tanto tomaremos algunos estudios sobre este particular que nos dan cuenta del mercado laboral de profesionales de la información. La intención es realizar un sondeo del mercado laboral que nos compromete y poder determinar si nos convergen aproximaciones o no.

Se considera que en América Latina y España se han realizado estudios que han tenido el propósito de caracterizar los mercados de los profesionales de la información. Según De La Vega²⁹, el mercado laboral de los profesionales de la Información sigue siendo en muchos lugares el de las bibliotecas de instituciones de educación superior. Herrera y Velásquez³⁰ señalan en su investigación que el 70% de los bibliotecarios en Colombia prestan sus servicios a este tipo de bibliotecas, siguiéndoles el sector de las bibliotecas especializadas.

Hemos seleccionado dos estudios de México, uno de Argentina. Tomando a Pirela³¹ este autor nos referencia algunos estudios de mercados laborales en Iberoamérica. En México se conocen dos estudios de mercado laboral, uno realizado por Torres en el 2005 y el de Escalona también en el año 2005.

Los hallazgos del estudio de Torres, se orientaron a evaluar la inserción laboral de los profesionales de información (bibliotecólogos) de Nuevo León. Se encontraron rasgos generales que pueden servir para caracterizar el mercado en ese Estado mexicano. Se concluye que el mercado del profesional de la información se encuentra escasamente explotado, por cuando la mayor parte de los profesionales, se desempeña en instituciones de educación superior, los salarios son muy bajos en comparación con otros profesionales, existe un bajo nivel de titulados del área de Bibliotecología y Ciencias de la Información, y finalmente un alto porcentaje de profesionales se encuentra realizando tareas operativas (procesos técnicos).

²⁹ DE LA VEGA, A. El mercado laboral y la formación de los bibliotecólogos [en línea]
Disponible en: <<http://www.una.ac.ar/bibliotecvologia/boletinbiblioteca/2005/Aurora.doc>>
[Consultado el 3 de Octubre de 2010]

³⁰ HERRERA - VELÁSQUEZ. Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia, Op. Cit;
<http://www.erevistas.csic.es/ficha_articulo.php?url=oai:ojs.localhost:article/3843&oai_iden=oai_revista487><<http://www.journals.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3843>>
[consultado, 3 de octubre 2010]

³¹ PIRELA MORILLO, Johann E. Mercados laborales y perfiles por competencias del profesional de la información. Algunos estudios Iberoamericanos. En : FRIAS, José Antonio; TRAVIESO, Crispulo. Formación, investigación y mercado laboral en información y documentación en España y Portugal. Salamanca : Aquilafuente, 2008. p. 527-538.

El trabajo denominado “Mercado Laboral y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México”,³² esta investigación identifica las actividades que desarrollan los profesionales y el trabajo potencial. Los resultados permitieron establecer que las actividades que desarrollan los profesionales, el mayor porcentaje se dedica a la administración de bibliotecas (52.3%), en el área de servicios se encuentra el 33.9%, y en procesos técnicos el 33.5%. Los profesionales ingresaron al mercado laboral en su época de estudiantes; la mayoría se desarrolla en el sector público, más específicamente en el sector educativo, entendiéndolo la demanda de bibliotecólogos a los sistemas bibliotecarios de las universidades.

Los profesionales señalan que los recursos que manejan para desarrollar sus actividades así; la mayoría utiliza equipo de cómputo (88.3%), maneja recursos humanos (60%) y presupuesto (37%). Si se vincula estos resultados con el nivel de coincidencia que estas actividades tienen con la formación que recibieron los bibliotecólogos, tenemos que solo para el 44.3% la coincidencia es del 100%; lo que indica que el 65.7% el nivel de coincidencia es menos del 75%. Respecto a la satisfacción con sus actividades, los profesionales se encuentran satisfechos en un 86%. Los empleadores consideran que el nivel de calidad con el que se desarrollan los profesionales va del 75% al 100%.

El estudio permitió considerar que el mercado potencial del bibliotecólogo en México es amplio en el ámbito bibliotecario (bibliotecas y centros de documentación e información). Existen 6100 bibliotecas públicas, 4514 bibliotecas escolares, 1100 bibliotecas universitarias, 180 bibliotecas especializadas y centros de documentación que requieren de estos profesionales. Otro mercado fuera de las bibliotecas tiene que ver con la consultoría, asesoría y con la venta de productos y servicios.

Como conclusión final de este trabajo de Escalona, se señala que en México existe un amplio mercado de trabajo y que la oferta debe ser cubierta por estos profesionales y, además las instituciones que los forman deben hacerlo con la calidad requerida por la sociedad.

De igual manera, en Argentina, el estudio realizado por el autor Pineda³³, de estudios de mercado de los profesionales de información con egresados de la

³² ESCALONA RIOS, LINA. Mercado y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México. En: Investigación Bibliotecológica. Vol. 19. No 38 (Ene. – Jun. 2005); p. 161-192

³³ PINEDA, Juan Manuel. Realidad laboral de los bibliotecarios y bibliotecólogos : egresados de la escuela de Bibliotecología dependiente de la facultad de Filosofía de la universidad Nacional de Córdoba- Argentina [en línea] Disponible en:
<http://eprints.rclis.org/archive/00002351/01/B12-01.pdf>.
[Consultado, el 4 de octubre de 2010]

carrera de bibliotecología dependiente de la Universidad Nacional de Córdoba; algunos de los indicadores estudiados fueron: Tipo de servicios en los cuales hay mayor presencia de profesionales, grado de satisfacción por el trabajo que realiza, grado de satisfacción por los salarios, dificultad para conseguir empleo, grado de conformidad con la formación recibida, áreas que deben fortalecerse con la formación. En relación con el tipo de servicio con mayor presencia de profesionales, se encontró un 53% labora en bibliotecas universitarias. Por otro lado solo el 32% dijo estar satisfecho con el trabajo que realiza y el 46% mostro estar satisfecho con el salario percibido. El 47% indicó que en el área de bibliotecología existen menos dificultades para conseguir trabajo que en la generalidad de las profesiones. Finalmente el 71% mostró satisfacción con la formación profesional recibida.

A la luz de la investigación que llevamos a cabo, los estudios de mercado de profesionales de la información realizados, le aportan elementos importantes que pueden integrarse en el desarrollo de la investigación del mercado laboral del programa del CIDBA de la Universidad del Quindío. Ya que pueden darnos aproximaciones metodológicas adecuadas, ayudan a alentarnos a profundizar sobre el mercado laboral y poder llegar a determinar de manera próxima el mercado laboral de nuestros egresados profesionales en Ciencia de la Información, y la Documentación, bibliotecología y archivística de la Universidad del Quindío.

2.2.3 Programa Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística Universidad del Quindío

Breve reseña histórica – Aspectos legales - Problemática local y regional a la cual aporta el programa – Misión, Visión, Objetivos del programa – Competencias y perfiles (profesionales y ocupacionales).

En el año 1983, la bibliotecóloga Martha Helena Medina Parra, presenta la idea de considerar el programa en la universidad del Quindío, dado que se proyectaba la apertura de programas académicos de la modalidad de educación abierta y a distancia. La Bibliotecóloga Medina lideró y presentó el proyecto en colaboración con las Bibliotecólogas y funcionarias de la misma Unidad de Información, Luz Marina Patiño y Lucelly Castaño Chaverra, titulado

“Ciencia de la Información y la Documentación: Diseño curricular en la modalidad de Educación Abierta y a Distancia.”³⁴

No se apartó el programa en detectar la problemática local y regional, y considerarla para la creación del mismo, como se enuncia en los siguientes párrafos. Dentro del análisis para la creación del programa se tuvo en cuenta en primer lugar, la importancia de un programa de Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística para responder a una necesidad de formar profesionales en la teoría y las técnicas para la planeación, dirección y administración de servicios de información en todos los niveles y especialidades, teniendo en cuenta los avances vertiginosos del conocimiento de la ciencia y la tecnología. En segundo lugar, se hace referencia a una investigación del ICFES citado en el documento de la Universidad del Quindío, que se hiciera antes de la existencia del programa: Al analizar los objetivos comunes trazados por los programas de bibliotecología de la Salle, Interamericana y la Javeriana estos se observa que han cumplido en mayor o menor grado los objetivos, salvo uno, que para el estudio de carácter evaluativo no puede pasar por alto: el formar bibliotecólogos capaces de influir decididamente en el progreso general de la Bibliotecas del país.

Otro particular comentado del estudio del ICFES, tiene que ver concentración de los profesionales en tres ciudades; Bogotá, Medellín y Cali. Esta situación prevé un desequilibrio en el desarrollo bibliotecológico del país, y una saturación del mercado laboral por otro lado. Esa poca movilidad de los profesionales propicia la contratación de profesionales de otras áreas para administrar las Unidades de Información. También se considera que amplias zonas del país, entre ellas, las regiones Norte, Nor-Oriental y Centro-Occidental y departamentos aislados de otras regiones sufren una carencia del personal capacitado en el área con el consiguiente retraso en el desarrollo de las unidades de información. En virtud de lo expuesto, se hace evidente la carencia de profesionales que den cobertura a las necesidades mencionadas.

Es así como en el año de 1986 el Consejo Superior de la Universidad del Quindío, mediante [Acuerdo No. 074](#) del 3 de julio del mismo año, aprueba en

³⁴ Historia de la bibliotecología en Colombia [en línea]

Disponible en: http://www.slideshare.net/clayrecamila1/historia-de-la-bibliotecologia-en-colombia-clayre-camila-ardila-g5?src=related_normal&rel=4126130
<http://historiabibliotecascolombianas.blogspot.com/2008/02/ciencia-de-la-informacion-y-la.html>

[consultado, el 2 de Septiembre de 2010]

su artículo único la presentación del proyecto de apertura del programa de pregrado "CIENCIA DE LA INFORMACION Y LA DOCUMENTACION", modalidad a Distancia, ante el Instituto Colombiano de Educación Superior.

Por su parte El Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES mediante [Acuerdo No. 091](#) del 28 de Mayo de 1987 le concede la Licencia de Funcionamiento al programa CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN en la metodología a Distancia, que ofrece la Universidad del Quindío con domicilio en Armenia, con Registro ICFES No. 120840200006300112300.

En el año de 1991, la Universidad del Quindío por medio del [Acuerdo 016](#) del 9 de Abril de ese año, adiciona el programa Ciencia de la Información y la Documentación en la Metodología a distancia a los CREAD de BUGA y DOSQUEBRADAS.

En [Acuerdo 071](#) del 13 de Septiembre de 1993, el Consejo Superior de la Universidad del Quindío, autoriza a la Universidad Surcolombiana, para que en virtud de convenio entre las dos instituciones ofrezca el programa Ciencia de la Información y la Documentación.

Al programa concebido de modalidad a distancia desde 1986 hasta 1997, con estrategia de presencialidad, se le introducen cambios significativos en la reducción de educación presencial por razones de traumatismos en los desplazamientos de tutores y estudiantes de regiones del país (Antioquia, Atlántico, Bolívar, Boyacá, Caldas, Caquetá, Cauca, Córdoba, Cundinamarca, Nariño, Magdalena, Meta, Norte de Santander, Risaralda, Santander, Tolima y Valle del Cauca diferentes a la sede del programa en la ciudad de Armenia.)

En 1998, bajo la gestión de director del Programa el docente y egresado de la Universidad del Quindío, doctor Jairo Hernán Díaz Arias, se comienza a explorar las tendencias de estrategia virtual y las experiencias de trabajos desarrollados de modalidad a distancia-virtual. Estas referencias sirvieron para introducir una nueva modalidad, para ofrecer el programa Ciencia de la Información y la Documentación: Bibliotecología y Archivística en un Programa en Línea, con soporte vía Internet.

Bajo la colaboración del Decano de la Facultad de Educación a Distancia, el Dr. Fernando Hernández García, se cristaliza el proyecto en esta modalidad y el montaje del Aula Virtual. De esta manera se consolida el programa en línea@

vía Internet, de Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío, que ampliamente desarrolla y utiliza la informática y las telecomunicaciones como estrategias en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Mediante [el Acuerdo No. 0003](#) de febrero 18 de 1999, por medio del cual se crea una facultad se reorganizan otras y se articulan las modalidades de educación presencial, semi-presencial y a distancia, el programa Ciencia de la Información y la Documentación, quedó adscrito a la Facultad de Ciencias Humanas y Bellas Artes.

El programa ha tenido dos rediseños curriculares, uno en el año 1997 por medio del [Acuerdo 0090](#) del 10 de Noviembre de 1997, para programa denominado; Ciencia de la Información y la Documentación. Un segundo rediseño del currículo, mediante [Acuerdo del Consejo Superior No.007](#) de Mayo 12 de 2004, del Programa Académico de Pregrado en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística.

El Ministerio de Educación Nacional mediante [Resolución 2353 del 10 de mayo de 2007](#) le otorga al programa Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística, por el término de siete años el Registro Calificado [SNIES: 120840200006300112300.](#)

MISIÓN

El programa tiene como misión formar profesionales íntegros, con valores, actitudes y capacidad de liderazgo, quienes mediante la aplicación de metodologías constructivistas soportadas en un ambiente virtual asincrónico, desarrollan habilidades y competencias en el manejo de la información, convirtiéndose en agentes de verdadero cambio respondiendo así a las necesidades de información de la sociedad de hoy.

VISIÓN

Será un programa modelo de educación virtual, con compromiso académico e investigativo; para lograr una sólida formación profesional con miras a contribuir al mejoramiento social, económico y cultural del país, con presencia a nivel regional, nacional e internacional mediante la transmisión de información y conocimiento a través del uso de las Nuevas Tecnologías de la Información, formando a las personas en este campo, para actuar competentemente en los diversos escenarios que exige la nueva sociedad globalizada.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA

Objetivo General:

Formar profesionales competentes desde una perspectiva teórico-práctica en el análisis, interpretación y argumentación del proceso de la información manual y automatizada en cada una de sus diferentes etapas: entrada, proceso, almacenamiento, distribución, recuperación y salida, de tal manera que puedan contribuir al desarrollo de la ciencia de la información y documentación, bibliotecología y archivística en función del progreso sociocultural del país.

Objetivos Específicos:

- *Contribuir con la profesionalización de personas no tituladas que actualmente laboran en cualquier tipo de Unidad de Información (Bibliotecas, Archivos, Centros de Documentación, y demás relacionados) en la región, la nación o a nivel internacional.*
- *Desarrollar habilidades y conocimientos que permitan participar en las políticas de los Sistemas Nacionales de Información y de los Sistemas Nacionales de Archivos.*
- *Generar una actitud de responsabilidad frente a la preservación del patrimonio documental.*
- *Desarrollar habilidades y conocimientos en el manejo de las tecnologías de acceso, búsqueda, recuperación, almacenamiento y difusión de la información manual y automatizada.*
- *Suministrar las bases investigativas que permitan contribuir al desarrollo de las teorías, de los servicios y de la infraestructura informativa y documental.*

DIMENSIONES

El alcance de competencias como meta en el proceso educativo para los estudiantes en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística, necesariamente conlleva a plantear el currículo en relación con los aspectos ocupacionales y profesionales; lo cognitivo y lo actitudinal, de tal

manera que les permita desarrollar competencias argumentativa y ética, científica-tecnológica, comunicativa y social.

En cumplimiento de su misión y de su compromiso histórico con el entorno, el programa académico de pregrado en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística, establece como fundamento en la formación de sus estudiantes, el desarrollo de las siguientes competencias:

Aprender a Aprender: *Desde esta dimensión se busca desarrollar la capacidad para comprender los fundamentos conceptuales de la Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística, que permita adquirir la habilidad para construir, plantear y resolver problemas propios de su formación.*

Aprender a Hacer: *Se orienta la formación hacia la adquisición de habilidades, que le permitan al profesional un desempeño laboral que integre la teoría con la práctica en el manejo de las unidades de información, y lleve a la promoción del conocimiento y la cultura.*

Para el alcance de esta dimensión se asume el desarrollo de las siguientes habilidades (Páez Urdaneta).

o **Comunicación:**

- *La discusión.*
- *La escritura*
- *El manejo de lenguas extranjeras.*
- *La formulación y gestión de proyectos de información.*
- *La orientación a los usuarios para el mejor uso de las unidades de información y sus recursos.*
- *La elaboración de productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI, etc.).*

o **Socialización:** *Dinámica interpersonal; procesos de grupo.*

- *Seleccionar y evaluar todo tipo de material para las unidades de información.*
- *Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos y profesionales.*

- *Planificar y ejecutar estudios de usuarios/clientes de la información y formación de usuarios/clientes de la información.*
 - *Promover una actitud crítica y creativa respecto a la resolución de problemas y cuestiones de información.*
 - *Fomentar una actitud abierta e interactiva con los diversos actores sociales (políticos, empresarios, educadores, trabajadores y profesionales de otras áreas, instituciones y ciudadanos en general).*
 - *Identificar las nuevas demandas sociales de información.*
- o **Manejo:** *Planeamiento de objetivos y metas; organización de trabajo y unidades; dirección y coordinación; tomar decisiones; resolver problemas; habilidad para motivar; supervisión y evaluación.*
- *Dirigir, administrar, organizar y coordinar unidades, sistemas y servicios de información.*
 - *Formular y gestionar proyectos de información.*
 - *Buscar, registrar, evaluar y difundir la información con fines académicos y profesionales.*
 - *Elaborar productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI, etc.).*
 - *Planificar, coordinar y evaluar la preservación y conservación del acervo documental.*
- o **Aplicación:** *Habilidad para utilizar medios específicos; habilidad para innovar en el uso de medios y tecnología; habilidad para evaluar la eficiencia de medios y metodología.*
- o **Técnicas:** *Recolección, selección, adquisición, organización, diseminación selectiva, almacenamiento y recuperación de información en distintos soportes en unidades, sistemas y servicios de información.*
- *Eliminación y producción de fuentes de información.*
 - *Compendio de resúmenes.*
 - *Búsqueda sistemática de literatura*
 - *Servicios de conocimientos actuales*
 - *Informes técnicos.*
 - *Elaborar productos de información (bibliografías, catálogos, guías, índices, DSI, etc.).*
 - *Utilizar y diseminar fuentes, productos y recursos de información en diferentes soportes.*
 - *Reunir y valorar documentos y proceder a archivarlos.*

- *Preservar y conservar los materiales albergados en las unidades de información.*
- *Seleccionar y evaluar todo tipo de material para las unidades de información.*
- *Ejecutar procedimientos automatizados propios de un entorno informatizado.*
- *La realización de estudios de usuarios/clientes de la información.*

- o ***Intelectual:*** *llevar a cabo investigación independiente; conocimiento y evaluación de investigaciones producidas por otros; control de actividad investigativa y resultados en el área; fomentar la difusión del conocimiento y asesoramiento entre especialistas.*

Aprender a Ser: *Propende que el estudiante valore su desarrollo como persona, su capacidad para trabajar en equipo, su actitud hacia el compromiso social con capacidad para la toma de decisiones, sentido de pertenencia, creatividad, y actitud crítica, reflexiva y proactiva.*

Aprender a Convivir: *Al insertar el recurso del CiberCIPA (Círculo de Integración y Participación), de los foros, los Chat, trabajos y encuentros grupales, se favorece la integración entre las personas, el trabajo en equipo, se asume una actitud más allá de lo personal para trascender en lo colectivo y enriquecer con sus aportes y experiencias al grupo; asimismo, valorar y reconocer los aportes de los demás integrantes con el fin de lograr una construcción social que complemente la toma de decisiones.*

Estas dimensiones favorecen la formación integral del futuro profesional en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística, buscando con ello presentar en el mercado laboral un profesional íntegro y con proyección mundial.

COMPETENCIAS Y PERFILES

El perfil del profesional en Ciencia de la Información y la Documentación, Bibliotecología y Archivística debe involucrar tanto el perfil ocupacional como sus expectativas de desempeño, acordes con las necesidades del medio y los cambios tecnológicos y sociales del mundo globalizado de hoy.

Competencias: Estas están relacionadas con el conocimiento de los recursos, acceso, tecnología y administración, y la habilidad para utilizar éste conocimiento como la base, para promover servicios informativos de la más alta calidad. Existen cuatro competencias principales:

- Administración de organizaciones informativas
- Administración de recursos informativos
- Administración de servicios informativos
- Aplicación de herramientas tecnológicas Informativas³⁵

Perfiles:

Profesionales: el profesional en **CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA**, de la Universidad del Quindío, estará en capacidad de:

- Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada.
- Administrar Unidades de Información.
- Impulsar el desarrollo de los archivos, mediante la organización técnica y la implementación de servicios que faciliten el acceso a los documentos que los conforman, de acuerdo con la Ley General de Archivos u otras de carácter internacional.
- Aplicar las normas legales y archivísticas en su desempeño profesional.
- Implementar los Sistemas de Información manuales y automatizados para optimizar el acceso, almacenamiento, recuperación, uso y distribución de la información.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para optimizar el acceso, almacenamiento, recuperación, uso y distribución de la información.
- Contribuir a la democratización del acceso a la información y la documentación.

³⁵ ABELS, Eileen, et al. *Competencias para profesionales de la Información del siglo XXI*. Ed. Rev. 2003 [en línea]

Disponible en:

<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/competencias_profesionales_trabajadores_informacion_sla.pdf>

[Consultado, el 10 de octubre de 2010]

- Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, acceso, almacenamiento, recuperación, distribución, tendencias y necesidades de información.
- Promover e incentivar la lectura.
- Orientar a los usuarios en el uso de los recursos de las Unidades de información.

Ocupacionales: el profesional en CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA, podrá desempeñarse como:

- **Directivo:** en la formulación de políticas de conducción y acción; manejo de la unidad de información; control de recursos y la evaluación de los resultados conforme a las políticas de la institución de la cual haga parte.
- **Planificador y administrador:** procesando, analizando y preparando la información requerida por los usuarios o clientes de su unidad de información
- **Asesor o consultor:** en empresas o instituciones, difundiendo la información, propendiendo por la diseminación adecuada de las fuentes disponibles.
- **Profesional independiente:** utilizando los nuevos espacios que ofrece el mercado, haciendo de su profesión una oportunidad de realizarse como empresario en productos y servicios de la información que sean útiles para la sociedad.
- **Investigador en ciencias de la información:** en universidades y centros de investigación, entre otros.

Teniendo en cuenta los anteriores perfiles, el profesional podrá desempeñarse en las siguientes instituciones:

- Archivos Públicos, Privados, Históricos y Administrativos.
- Bibliotecas públicas y privadas, Universitarias, Escolares, Especializadas, Infantiles y para usuarios especiales.
- Casas de la Cultura.
- Centros de Documentación.

- Hemerotecas.
- Planotecas.
- Ludotecas.
- Redes de Unidades de Información.
- Sistemas y programas nacionales e internacionales de información.
- Empresas comerciales de producción o comercialización de servicios de información y bases de datos.
- Empresas propias.

2.3 Marco conceptual

Capital Humano³⁶

Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realzadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente.

Competencias Académicas

Académicamente, se puede definir competencia como un “saber hacer en contexto”³⁷, es decir, el conjunto de acciones que un estudiante realiza en un contexto particular y que cumplen con las exigencias específicas del mismo. En este sentido, se trata en el ámbito escolar de superar la información, inventario y memorización de contenidos, se nos dice por la simulación de problemas que pueden ser resueltos por y en las acciones de los sujetos.

De tal suerte, el contexto de que aquí se trata es el de la puesta en escena o simulación de un problema para que los estudiantes ejerciten sus capacidades de resolución. Por tanto se afirma, que más allá de asegurar la posesión de conocimientos se trata de asegurar competencias. Lo anterior definido en la

³⁶ Capital humano. [en línea]

Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-deltalento.shtm>

[consultado el 11 de septiembre de 2010]

³⁷ Ibid., p.94.

actualidad por la evaluación de la calidad en la educación enfocada a las competencias.

Competencias Generales

Se define como competencias generales o básicas, aquellas que son primordiales para el desempeño en cualquier actividad, función o entorno productivo que permitan el desarrollo y ejecución de proyectos que involucren la evolución de cualquier organización.

Dentro de las competencias generales, se contemplan³⁸:

- *Intelectuales: Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.*
- *Personales: Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. En este grupo se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.*
- *Interpersonales: Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.*
- *Organizacionales: Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.*
- *Tecnológicas: Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.*

³⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Articulación de la Educación con el mundo productivo: la formación de competencias laborales*. Bogotá : Ministerio de Educación Nacional. 2003 [en línea] <http://www.mineduacion.gov.co/documentos/I_Documento_de_Politica.pdf>. [Consultado el 19 de noviembre 2009]

Competencias específicas

En este nivel, las competencias se definen de acuerdo a las funciones reconocidas por el sector productivo. Estas competencias están orientadas a las áreas ocupacionales, es decir, a conjuntos amplios de ocupaciones organizadas por afinidad temática. Así mismo, es importante que según los requerimientos del sector productivo, los planes regionales y locales de desarrollo económico y social sean indicativos para que las instituciones de educación superior diseñen sus currículos y programas de formación enfocados hacia las competencias. En otras palabras, las competencias laborales específicas significan tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales.

Competencia Laboral³⁹

Se considera que son un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba en la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

Las Competencias Laborales son un enfoque educativo como cualquier otro, que privilegian el saber hacer. Se busca, pues, no sólo que una persona aprenda un oficio, sino que también demuestre que lo sabe hacer. Las expertas mexicanas María Cristina Martínez y Laura Helena González, docentes del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica de México (CONALEP), una de las mayores instituciones de formación para el trabajo de Latinoamérica, comentan que “el propósito de la formación por competencias laborales es tener personas preparadas y altamente calificadas, que se puedan emplear en donde haya oportunidades y que puedan desarrollar las funciones productivas que se requieren para el desarrollo del país. Entonces, el egresado tomará la oferta laboral que más le convenga, porque está bien preparado para ello.”⁴⁰

³⁹ Competencias laborales : tema clave en la articulación educación – trabajo [en línea]
Disponible en: < <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad2a04.htm> >

[Consultado el 11 de septiembre de 2010]

⁴⁰ Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Las competencias laborales en blanco y negro. [En línea]
<<http://www.sena.edu.co/downloads/comunicaciones/notisenafebrero2004/las%20competencias.htm>>
[Consultado 15 de noviembre 2009]

El enfoque de competencias laborales está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, la calidad profesional y la productividad de los individuos en su trabajo⁴¹.

Por otra parte y según el informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI a la UNESCO la producción industrial tiende a privilegiar la noción de “competencia personal”, sobre todo entre técnicos y operarios, haciendo caduca la de “calificación profesional”. En este mismo sentido, plantea la UNESCO que los empleadores ahora no exigen una calificación específica (pericia material), sino competencias; es decir, una combinación entre calificación adquirida en la formación técnica y profesional, y una aptitud (trabajo en equipo, comunicación, iniciativa de cambio, asunción de riesgos, solución de conflictos)⁴².

Por lo tanto, se define que las competencias laborales reúnen el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. La competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados⁴³.

Por su parte el Departamento Administrativo de la Función Pública define las competencias laborales como 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”⁴⁴. En el instructivo para el ajuste del manual específico de funciones y

⁴¹ MINISTERIO DE SALUD. *Los recursos humanos de la salud en Colombia: balance, competencias y prospectiva*. Bogotá : Centro Editorial Javeriano-CEJA, 2001. p. 195.

⁴² MARIN ARDILA, Luís Fernando [en línea]

Disponible en: <http://www.udenar.edu.co/rudecolombia/files/r11_127.pdf>

[consultado 10 noviembre de 2009]

⁴³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. p. 6.

Disponible en:

<http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf>

[Consultado, el 21 de noviembre de 2009]

⁴⁴ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. *Instructivo para el ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales* [en línea]

competencias laborales se agrega que esta capacidad está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes, y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleo público.

Habilidades⁴⁵

Capacidad de una persona para hacer una cosa correctamente y con facilidad. En toda la amplitud de significado a habilidad le corresponde arte. Cuando se estima en alto grado, se utiliza maestría y pericia.

Mercado de trabajo⁴⁶

Se entiende al mercado en el que se determina el salario y el nivel de empleo. Confluye la demanda y la oferta de trabajo.

Movilidad⁴⁷

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.

Oferta Laboral

Se refiere al número de empleos disponibles en una institución o sistema.
Perfil laboral⁴⁸

Disponibles en: <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:O6pT6WN5ToJ:www.dafp.gov.co/meci/documentacion/Componente%2520Direccionamiento%2520Estrategico/INSTRUCTIVOAJUSTEMANUALCOMPETENCIAS.PDF+Instructivo+para+el+ajuste+del+manual+especifico+de+funciones+y+competencias+laborales+and+DAFP&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEESjWERuC6OScAXYsB2bsQJVJCNMPCpkpCvCxXmHbTdvxpXmQi64qWeiqAOAS4xpd9vs2eFs7i-HGAC0EANcEukiC47cuvnKHq_Fw9xZ6NKIRS0bFMDEsMMVjlwc_v1w2MxZhHl&sig=AHIEtbQCAVCFRDfZBLdLcAx3ux4Vdkp-mq>

[consultado el 12 de noviembre de 2009] p.15

⁴⁵ MOLINER María. Diccionario de uso del Español.. Madrid : Editorial Gredos , 2007. Tercera Edición. p. 3351

⁴⁶ ESCALONA RIOS, Formación profesional y mercado laboral : vía real hacia la certificación del bibliotecólogo, Op. cit., p.33

⁴⁷ HERRERA CÓRTEZ, Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia, Op. cit., p.18.

⁴⁸ Perfil laboral [en línea]

Disponible en: < http://www.uc.cl/dqe/desarrolloprofesional/html/perfil_laboral.htm>

El Perfil Laboral lo constituyen aquellas competencias personales necesarias para desempeñarse con éxito en determinados trabajos. Se puede definir a partir de tres grandes áreas:

- *Formación y conocimientos*
- *Características de personalidad, habilidades y destrezas inherentes a la profesión.*
- *Desempeño y logros obtenidos*

Perfil profesional⁴⁹

El Perfil Profesional es el conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico- cultural del contexto donde interactúan.

[consultado, el 12 de septiembre de 2010]

⁴⁹ SANCHEZ ARANGUREN, Basilio; PRATO, Rosalbina. *Entropía Curricular : Reto para la educación del siglo XXI*. Maracay: Librería Editorial Universitaria. 1985. 253p.

3 DISEÑO METODOLÓGICO Y/O MARCO OPERACIONAL

3.1 Tipo de Investigación

Con este estudio se pretende indagar sobre el transito laboral de los egresados de CIDBA, identificando las condiciones laborales de los egresados de la Universidad, el proceso de adaptación al mercado laboral en términos de la formación recibida y las expectativas de desarrollo profesional que tienen respecto a su profesión.

Cuando se va a resolver un problema de forma científica, es conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se pueden seguir. Una vez analizado cada uno de los tipos de investigación se puede definir que el estudio pertenece a una Investigación Cuantitativa de tipo descriptiva, dado que en primer lugar, se dirige a recoger información objetivamente mensurable y el tipo se funda en que “busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones.”⁵⁰, con esta se busca referir las variables de mercado laboral, formación/empleo, perfiles laborales, transito laboral para el egresado del programa Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística (CIDBA) de la Universidad del Quindío.

3.2 Población y Muestra

La población está determinada por la cantidad de egresados reportados por el Programa de Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío; que para el caso concreto está estipulada en 174⁵¹ egresados. En términos que el estudio pretende conocer qué pasa con los egresados del programa CIDBA en relación con su mercado

⁵⁰ TAMAYO Y TAMAYO, Mario. *Aprender a investigar: la investigación: módulo 2*. Santafé de Bogotá : ICFES, 1999.[en línea]

Disponible en:

<<https://docs.google.com/gview?a=v&pid=gmail&attid=0.2&thid=12149fcc85f7a21&mt=application%2Fpdf>>.

[Consultado 14 de Mayo 2010]

⁵¹ Hernández García, Fernando fernandohg@uniquindio.edu.co. Emisor de respuesta automática:

Consulta [en línea]. 7 sep. 2010. Mensaje electrónico enviado a mariavv118@yahoo.com como respuesta a una solicitud dato egresados.

laboral actual; la población está concentrada solo en los Egresados de este programa.

Se define la muestra a través de un muestreo aleatorio simple con la formula estadística para poblaciones finitas con un error de E 10% y una probabilidad de Z de 2.

La fórmula a desarrollar para obtener la muestra exacta de egresados quienes se les aplicarán la encuesta es la siguiente:

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{Z^2 P Q + N E^2}$$

- N es el valor correspondiente al total de la población
- Z es el valor correspondiente al nivel de confianza y se obtiene de las tablas de la distribución normal:

Para un nivel de confianza del 90% $Z = 1.645$

Para un nivel de confianza del 95% $Z = 1.96$

Para un nivel de confianza del 99% $Z = 2.58$

- Varianza Poblacional corresponde a:

P = Probabilidad de que suceda el evento.

Q = Probabilidad de que no suceda el evento.

Cuando no se conoce estos valores se asume 0.5 para cada uno, puesto que corresponden a los valores que dan la máxima variabilidad en el producto de P por Q .

- E = Margen estimado de error del muestreo. Puede ir de 1 a 10%.

Se toma para nuestra muestra un margen de error del 10%, considerando la renuencia de la población al diligenciamiento de encuestas.

Para nuestro caso la muestra representativa corresponde a:

$$n = \frac{N Z^2 P Q}{Z^2 P Q + N E^2}$$

Tomando la formula y despejando la muestra tenemos que:

N 174

Z 1,96

P 0,5

Q 0,5

E 0,1

n = 62

La muestra representativa que corresponde a la población de egresados del programa CIDBA, corresponde a: 62 con un nivel de confianza del 95%. Claro que las encuestas recogidas son del orden de 74, que por supuesto aumentan el nivel de confianza.

3.3 Instrumentos y técnicas de recolección de datos

Una de las formas básicas de obtener información cuantitativa es formulando preguntas a aquellas personas que pueden ofrecer tal información. Esta forma de recolección de datos se denomina encuesta. La encuesta se diseñó para alcanzar un objetivo específico, en nuestro caso conseguir cierto tipo de información cuantitativa de la que no se disponía. Se trata en definitiva, de lo que se podría calificar como un “método a medida” para recoger datos primarios, en el sentido de que tanto el público objetivo como la muestra y las preguntas concretas necesarias para recoger la información buscada son específicas para el problema o hecho planteado como objeto de investigación.

La investigación por medio de una encuesta como herramienta de recolección de información, busca medir, definir y analizar los distintos factores que inciden en el mercado laboral del egresado del programa de CIDBA de la Universidad del Quindío.

Para conocer la población total de encuestados se tramitó solicitud por correo electrónico dirigida a la Dirección y Secretaría del Programa de Ciencia de Información con el fin de obtener el dato exacto de la totalidad egresados de dicha carrera Universitaria.

3.3.1 Instrumento

Como lo hemos señalado el instrumento de recolección elegido fue la encuesta por ajustarse a nuestra necesidad de recolección de análisis.

Con tal fin se elaboró la encuesta aplicada a la muestra, en su diseño se tuvo en cuenta los objetivos planteados en la investigación con el fin de obtener datos pertinentes al abordaje del estudio trazado.

La encuesta constaba de 27 preguntas, de selección en su gran mayoría, algunos interrogantes daban la oportunidad de marcar “otro” como opción, y un espacio para diligenciar respuesta; solo se ingresó una pregunta abierta. El instrumento de recolección incluía preguntas sobre el perfil de egresados, sobre el desempeño laboral, sobre la formación profesional, y sobre las tendencias laborales.

La base de datos de la población a encuestar (egresados CIDBA), fue suministrada por el programa de Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad del Quindío. La Divulgación de la encuesta se hizo a través de tres canales: correo electrónico de los egresados, a través INFOSFERA (red social por Internet de profesionales de la Información, y la página principal de la plataforma del programa CIDBA.

En la gráfica puede observarse el comportamiento del acceso y diligenciamiento de la encuesta, y detalla el pico mayor de cuestionarios llenados en un día.



Gráfica #9. Diagrama respuestas encuesta

El link para diligenciamiento en línea fue:

<http://www.encuestafacil.com/RespWeb/Cuestionarios.aspx?EID=787094&MSJ=NO#Inicio>

3.4 Técnicas de Análisis

Una vez aplicadas las encuestas, se tabularon los resultados y se estructuran de acuerdo con las estadísticas; como paso siguiente se representaran los resultados en diagramas de barras y torta. Partiendo de los resultados se logra identificar la correspondencia de las respuestas con los objetivos planteados para dar una interpretación y análisis.

Encuesta ON LINE

Tu también puedes lanzar encuestas como esta
Gestiona GRATIS tus propias encuestas online



EGRESADOS DEL PROGRAMA DE CIENCIA DE LA INFORMACIÓN Y LA DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECOLOGÍA Y ARCHIVÍSTICA (CIDBA)

1.- Participe en nuestra investigación

Por favor, dedique un momento a completar este cuestionario. La información que nos proporcione será utilizada para conocer el mercado laboral del egresado del CIDBA. La información suministrada se usará con fines académicos. Agradecemos su colaboración.

Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación.

Esta encuesta dura aproximadamente [10] minutos.

***1. Indique su género**

☐ Femenino ☐ Masculino

***2. Indique su rango de edad**

☐ 20-29 ☐ 30-39 ☐ 40-49 ☐ 50-59 ☐ 60-

***3. Indique su nivel de formación**

☐ Pregrado ☐ Especialización ☐ Maestría ☐ Doctorado

***4. Indique su estado civil**

☐ Soltero
☐ Casado
☐ Viudo
☐ Separado
☐ Otro

***5. Indique su estrato socioeconómico**

☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

***6. Ubique el rango salarial de acuerdo con el salario mínimo legal (SMLV \$515.000)**

- ☐ Menos de un SMLV
- ☐ Entre 1-2
- ☐ Entre 3-4
- ☐ Entre 5-6
- ☐ Mayor a 7

***7. Por favor señale ¿si se encuentra laborando actualmente?**

- ☐ SI ☐ NO

***8. ¿Cuál es el carácter de la Institución donde usted laboral?**

- ☐ Pública
- ☐ Privada
- ☐ ONG
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***9. ¿Señale el tipo de vinculación laboral en la que se encuentra?**

- ☐ Contrato a término Fijo
- ☐ Contrato a término Indefinido
- ☐ Contrato de prestación de Servicios
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***10. ¿En qué región del país se encuentra laborando? Por favor, conteste a las preguntas obligatorias (*)**

- ☐ Quindío
- ☐ Caldas
- ☐ Risaralda
- ☐ Huila
- ☐ Tolima
- ☐ Santander
- ☐ Cundinamarca
- ☐ Boyacá
- ☐ Valle del Cauca
- ☐ Bogotá D.C.
- ☐ Cauca

- ☐ Atlántico
- ☐ Bolívar
- ☐ Magdalena
- ☐ Antioquia
- ☐ Choco
- ☐ Nariño
- ☐ Córdoba
- ☐ Sucre
- ☐ Meta
- ☐ Guajira
- ☐ Caquetá
- ☐ San Andrés
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***11. ¿El ejercicio de la profesión, lo ha realizado en cuantas ciudades?**

- ☐ En 1 sola ☐ Entre 2 y 3 ☐ Más de 3

***12. Indique el tiempo promedio de permanencia en el cargo actual**

- ☐ Menos de 1 año ☐ 1 a 3 años ☐ Entre 3 a 5 años ☐ Mayor a 5 años

***13. Indique el tiempo de dedicación de trabajo en el área de Bibliotecología/Archivística.**

- ☐ Tiempo completo
- ☐ Tres cuartos de tiempo
- ☐ Medio tiempo
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***14. ¿Cuál ha sido su principal medio para conseguir empleo?**

- ☐ Amistades
- ☐ Ofertas de Empleo CIDBA
- ☐ Ofertas laborales en redes sociales
- ☐ Bolsa de empleo Asociaciones Profesionales
- ☐ Ofertas laborales en internet
- ☐ Publicación en periódicos y revistas
- ☐ Colegas
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***15. ¿Podría indicarnos cuando empezó a trabajar en la profesión?**

- ☐ Antes de empezar la formación en Ciencia de la Información
- ☐ Durante sus estudios Universitarios
- ☐ Una vez obtuvo su título profesional
- ☐ Nunca ha laborado

***16. Si usted en alguna ocasión ha estado desempleado, por favor indique el lapso de tiempo en esa condición:**

- ☐ Menos de 6 meses
- ☐ Entre 6 meses y un año
- ☐ Entre 1 y 2 años
- ☐ Más de dos años
- ☐ Nunca ha estado desempleado

***17. ¿En qué tipo de Unidad de Información Y/O Organización de Información realiza su ejercicio profesional actualmente?**

- ☐ Archivo público
- ☐ Archivo Privado
- ☐ Archivo Histórico especial
- ☐ Biblioteca Patrimonial
- ☐ Biblioteca Pública
- ☐ Biblioteca Universitaria
- ☐ Bibliotecas especializadas
- ☐ Bibliotecas escolares
- ☐ Ludotecas
- ☐ Planotecas
- ☐ Casas de la Cultura
- ☐ Centros de Documentación
- ☐ Hemerotecas
- ☐ Empresa propia
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***18. ¿En qué área se desempeña, actualmente?**

- ☐ Administrativo

- ☐ Procesos Técnicos
- ☐ Servicios
- ☐ Gestión de Colecciones
- ☐ Docencia
- ☐ Organización Técnica Archivos
- ☐ Analista Documental
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***19. El cargo actual que Ud. ocupa en su Unidad de Información (UI)?**

- ☐ Asesor
- ☐ Auxiliar
- ☐ Coordinador
- ☐ Director
- ☐ Técnico
- ☐ Jefe de área
- ☐ Otro (Por favor especifique)

20. Por favor, valore su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información	☐	☐	☐	☐	☐
El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida	☐	☐	☐	☐	☐
El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional	☐	☐	☐	☐	☐
El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral	☐	☐	☐	☐	☐

***21. ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos en torno al mercado laboral del profesional del programa CIDBA, teniendo en cuenta los aspectos mencionados?**

	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
Oportunidad de empleo*	☐	☐	☐	☐	☐
Nivel de Ingresos*	☐	☐	☐	☐	☐
Nivel de desempleo*	☐	☐	☐	☐	☐
Movilidad laboral*	☐	☐	☐	☐	☐
Vinculación antes de graduarse*	☐	☐	☐	☐	☐

***22. ¿Cuál cree será la principal tendencia laboral del mercado del profesional de la información?**

- ☐ Creación de empresas especializadas en el servicio
- ☐ Servicios desde Oficina Virtual
- ☐ Nuevas alternativas en horarios laborales
- ☐ Contratación por servicios
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***23. ¿Cuáles cree serán las nuevas funciones del profesional de Ciencia de la Información, de acuerdo a los cambios de la sociedad de información? Señale hasta dos opciones.**

- ☐ Gestor Integral de la Documentación
- ☐ Gestor del Conocimiento
- ☐ Diseñador de Arquitecturas de la Información/gestión del Contenido
- ☐ Asistente de Vigilancia Tecnológica/Inteligencia Competitiva
- ☐ Asistente de usuarios en la organización de ficheros electrónicos personales
- ☐ Consultor de información
- ☐ Formador en la utilización de fuentes de información
- ☐ Localizador de fuentes de información no familiares a los usuarios
- ☐ Servicio de análisis de información
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***24. En los procesos de selección donde ha participado, además de los conocimientos técnicos, ¿cuál de las siguientes competencias le han sido exigidas? señale máximo 2 opciones.**

- ☐ Conocimiento en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma
- ☐ Conocimiento de idioma extranjero
- ☐ Liderazgo
- ☐ Otro (Por favor especifique)

***25. Indique como profesional en Ciencia de la información su competencia para:**

	Alto	Aceptable	Medio	Bajo	Muy Bajo
Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada*	☐	☐	☐	☐	☐
Administrar cualquier tipo de Unidad de Información*	☐	☐	☐	☐	☐
Promover el desarrollo de los Archivos, mediante la organización técnica y la implementación de servicios que faciliten el acceso a los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional*	☐	☐	☐	☐	☐

Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas*	☐	☐	☐	☐	☐
Diseñar y analizar los Sistemas de Información manuales y automatizados*	☐	☐	☐	☐	☐
Utilizar las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión*	☐	☐	☐	☐	☐
Contribuir a la democratización del acceso a la Información y la documentación*	☐	☐	☐	☐	☐
Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información*	☐	☐	☐	☐	☐
Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión*	☐	☐	☐	☐	☐
Promover e incentivar la lectura*	☐	☐	☐	☐	☐
Asesorar a los usuarios de la información*	☐	☐	☐	☐	☐

***26. ¿Cómo valora los conocimientos recibidos en su carrera y su utilidad para el ejercicio profesional?**

	Mucha	Bastante	Aceptable	Poca	Muy poca
Valor de conocimientos recibidos*	☐	☐	☐	☐	☐
Utilidad de conocimientos recibidos*	☐	☐	☐	☐	☐

***27. De acuerdo con su respuesta a la pregunta anterior, por favor justifíquela**

Fin->

Pág. 1 / 1

Esta encuesta se ha lanzado utilizando GRATIS el software de encuestas online - www.encuestafacil.com

Tu también puedes lanzar GRATIS encuestas como ésta, para obtener información de una forma rápida y sencilla, a través de encuestas online.



4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

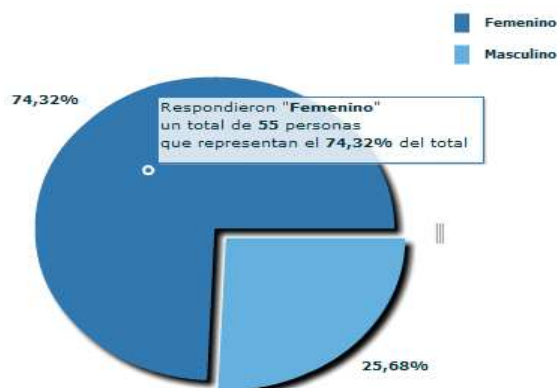
Acompañado de la presentación de resultados, se encuentra en análisis de los mismos. Los resultados que se presentan a continuación, son el producto de una recolección de información, tomada entre el 6 de octubre de 2010 al 15 de octubre de 2010, recogida a través de encuesta ON LINE.

A continuación los resultados y análisis de la encuesta aplicada a los egresados de CIDBA:

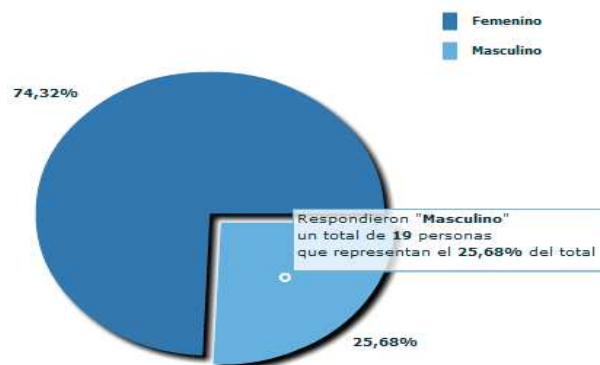
Preguntas sobre el Perfil del egresado:

1. Indique su género

Respuestas recogidas: 74



Gráfica #10. Género - encuesta



Gráfica #11. Género - encuesta

La tendencia de los egresados del CIDBA nos muestra que de un total de 74 encuestados, el 74% son de género femenino y un 26% corresponde al género masculino.

Este resultado es acorde con la tendencia de la profesión donde la mayor parte de los profesionales es de sexo femenino y el informe del Consejo nacional de

bibliotecología que indica que hay un porcentaje mayor de mujeres que ha sacado su tarjeta profesional⁵².

De las 592 tarjetas profesionales expedidas entre 1989 y 2005, corresponde a mujeres 408, mientras que 104 corresponde a hombres. Ello equivale al 82% y al 14% respectivamente.

2. Indique su rango de edad

Respuestas recogidas: 74

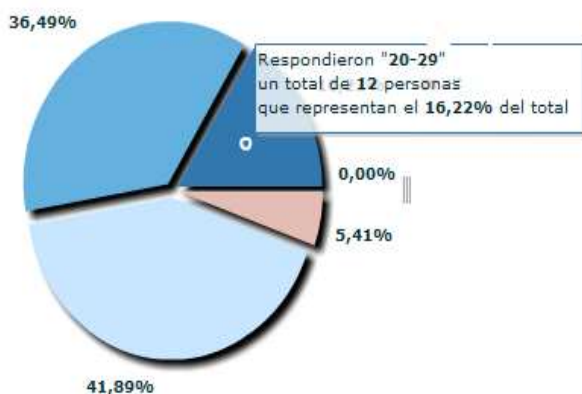
20-29

30-39

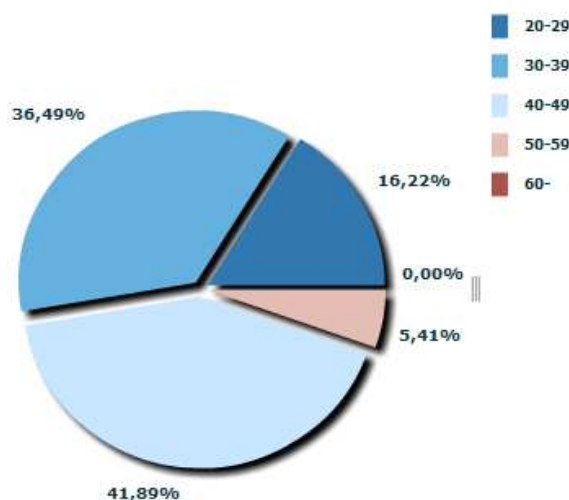
40-49

50-59

60-



Gráfica #13. Rango edad - encuesta



Gráfica #12. Rango edad - encuesta



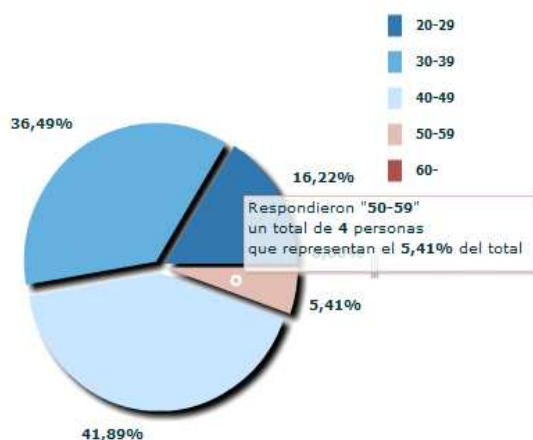
Gráfica #14. Rango edad - encuesta

⁵²Folletos divulgativos. Órgano de difusión del Consejo Nacional de Bibliotecología. Bogotá : Ministerio de Educación Nacional/Consejo Nacional de Bibliotecología, 2005. p. 15

Disponible en:

< http://www.cnb.gov.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=86>

[consultado, el 18 de Octubre de 2010]



Gráfica #15. Rango edad - encuesta

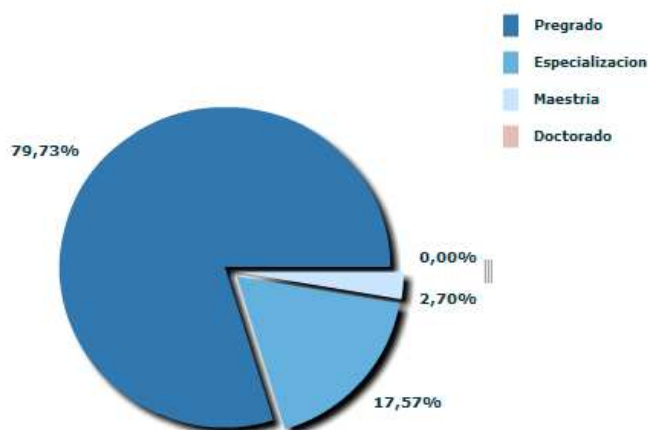


Gráfica #16. Rango edad - encuesta

El porcentaje mayor se registra en el rango de edad 40-49 con el 42%, seguido del rango entre 30-39 con el 36%. Lejos está el rango de 20-29 con 16%, y tan solo el 5% de los encuestados están en la franja de 50-59 años.

La mayor parte de los egresados se concentra entre los 30 y 49 años en un porcentaje del 78%, esto puede responder a que el programa ha formado a personas que venían trabajando en el área de bibliotecas y archivos, y encontraron una opción de profesionalizar su condición de empleados de las Unidades de Información. Como se corrobora con el resultado de la pregunta de la encuesta donde los egresados en un 73% empezaron a trabajar antes de iniciar la formación en Ciencia de la Información. De otro lado, puede pensarse que las personas de edades entre los 20 y 30 años es un sector que muy lentamente ha venido a elegir la carrera como profesión.

3. Indique su nivel de formación.
 Respuestas recogidas. 74



Gráfica #17. Nivel formación - encuesta



Gráfica #18. Nivel formación - encuesta



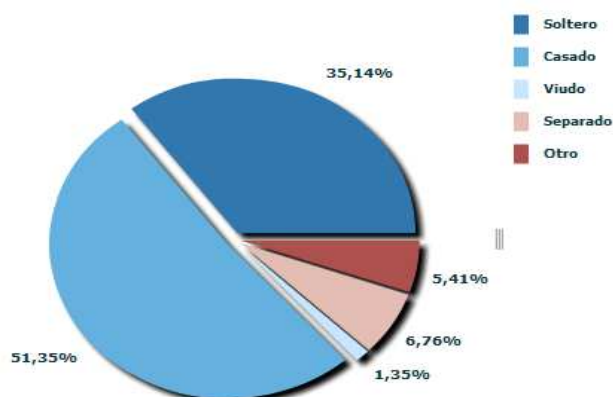
Gráfica #19. Nivel formación - encuesta

El 80% de los encuestados tiene de formación el pregrado y el 18% especialización; solo el 3% maestría y 0% doctorado.

El que la mayor parte los egresados solo hayan alcanzado su título profesional de pregrado y no hayan continuado con su formación, puede obedecer a diferentes circunstancias; una puede ser la falta de interés de los profesionales a seguirse formando, quizás se tenga respuestas en los altos costos de los estudios de postgrado; o tal vez en que los profesionales alcanzan puestos de coordinación o dirección en las Unidades de Información, que posiblemente colman las expectativas de los profesionales de nuestra profesión.

4. Indique el estado civil

Respuestas recogidas. 74

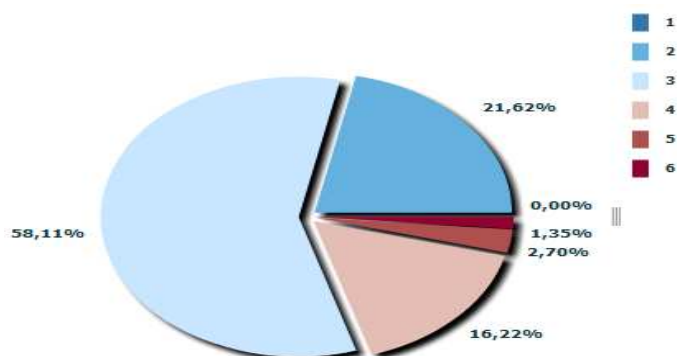


Gráfica #20. Estado civil - encuestados

El 51% de los encuestados son casados, seguidos del 35% de estado civil soltero, separado el 7%, otro estado 5%, viudo 1%.

5. Indique su estrato socioeconómico

Respuestas recogidas. 74

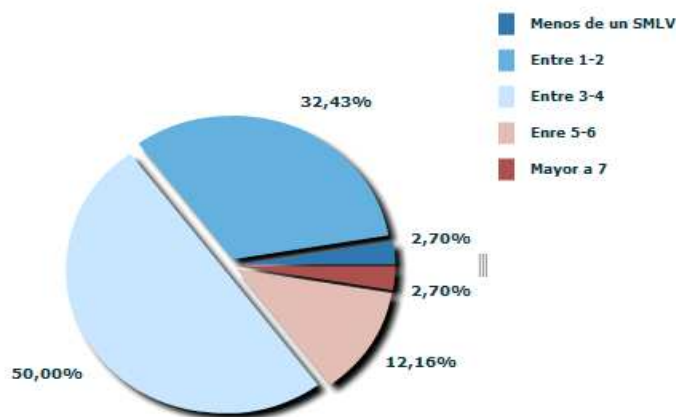


Gráfica #21. Estrato socioeconómico - encuestas

De los egresados un 58% corresponde al estrato 3, al estrato 2 corresponde el 22% de los encuestados, el 16% pertenece al estrato 4, al estrato 6 pertenecen el 1%, en el estrato 5 se encuentra el 3% de los encuestados.

6. Ubique el rango salarial de acuerdo con el salario mínimo legal (SMLV \$515.000).

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #22. Rango salarial - encuesta

El 50% de los encuestados refiere devengar entre 3-4 SMLV, el 32% de los profesionales del CIDBA obtiene entre 1-2 SMLV, solo el 12% recibe entre 5 y 6 salarios mínimos, y un 3% menos de un salario mínimo.

Apoyándonos en los últimos resultados de OLE en materia de salarios y empleabilidad, nótese congruencia entre los profesionales egresados del Quindío del orden de 50% que alcanzan un ingreso salarial entre 3-4 SMLV, y revisando los resultados de OLE que para el 2009 señalan que los salarios de profesionales de Bibliotecología a nivel nacional bordean el \$1.728.012, o sea que hablamos de un sueldo oscilante entre los 3-4 salarios de hoy, que muestra claramente el rango salarial señalado en el observatorio de mercado laboral del 2009.

Los resultados revelan también, que hay un 32% de nuestros egresados que devengan en 1-2 SMLV, lo que nos hace relacionar el rango salarial con el cargo ocupado (pregunta de la encuesta #19), que nos muestra que 18% ocupa puesto de auxiliar, y técnicos 8%. De ahí, que se pueda pensar que este nivel salarial entre 1 y 2 SMLV es devengado por profesionales que ocupan puestos de trabajo como auxiliares y/o técnicos.

Siendo consecuentes con la relación de salario frente a cargo que venimos analizando, nos lleva a indicar que los salarios de profesionales

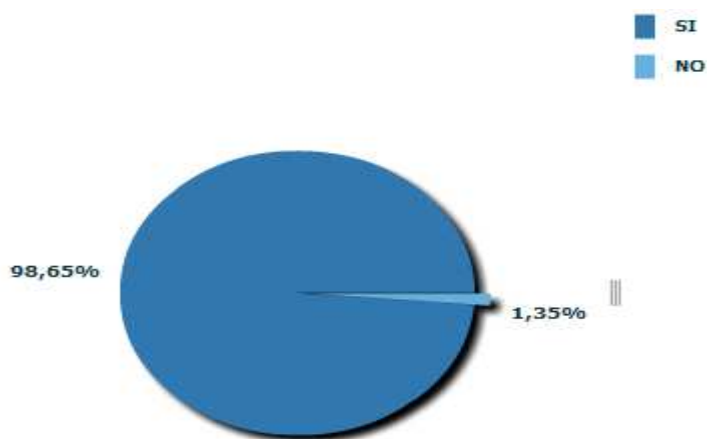
egresados que participaron en la encuesta y están entre los 3 a 7 SMLV se corresponden con cargos de nivel directivo, coordinador, jefe de área, y asesor.

Llama la atención que el 3% de los profesionales egresados encuestados, este recibiendo menos de 1 SMLV, lo cual no es consecuente con el nivel profesional, y está por demás fuera de las condiciones legales, y por debajo de la media del mercado laboral colombiano, y de acuerdo con los rangos salariales estimados por Ascolbi⁵³ (hoy, Colegio Colombiano de Bibliotecología, antes Asociación Colombiana de Bibliotecólogos y Documentalistas). Además ASCOLBI en este mismo documento considera que se debe tomar una posición objetiva de defensa de los intereses de la profesión, ya que cuando se aceptan salarios menores de los que se pagan, o en procesos de selección un candidato ofrece sus servicios por menor ingreso, esto descompensa el mercado y a largo plazo afecta a toda la profesión.

Preguntas sobre Desempeño profesional

7. ¿Por favor señale si se encuentra laborando actualmente?

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #23. Nivel empleo - encuesta

⁵³Comunicado de Prensa(Bibliotecólogo valora profesión) [en línea]

Disponible en:

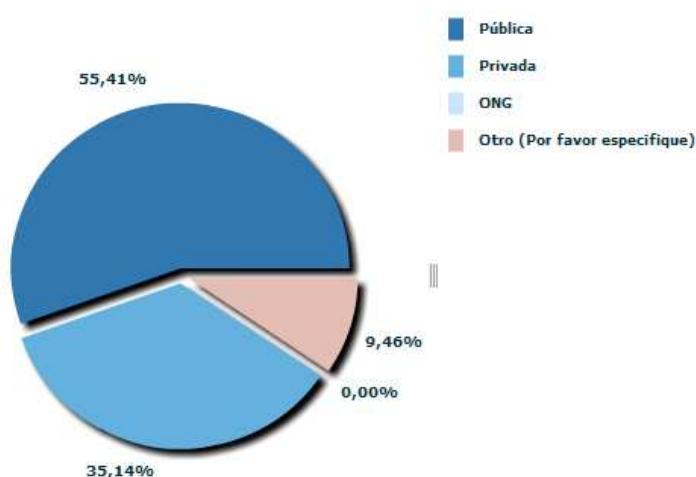
http://www.ascolbi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=74:comunicado-de-prensa-bibliotecologo-valora-tu-profesi&catid=8:hito&Itemid=31

[Consultado, el 19 de octubre de 2010]

El 99% de los encuestados refiere estar laborando, solo el 1% no tiene trabajo.

No se equivoca el resultado del OLE cuando sitúa a los profesionales de bibliotecología a nivel nacional con una empleabilidad del 90%, y a los profesionales del CIDBA con una empleabilidad del 85%, este resultado del 99% de inserción laboral de los encuestados, sustenta que la bibliotecología es una de las carreras en el país que mayor inclusión de profesionales coloca en el mercado laboral como se señaló recientemente en el artículo “Las 10 carreras con mayor inclusión de graduados al mercado laboral colombiano”⁵⁴.

8. ¿Cuál es el carácter de la Institución donde usted laboral?



Gráfica #24. Tipo Institución - encuesta

El 55% de los profesionales del Quindío labora en entidades públicas, el 35% de los encuestados lo realiza en entidades privadas, tan solo el 10% de encuestados escoge la opción otro, donde se incluye instituciones de carácter mixta, y otro grupo de encuestados lo hacen de manera independiente.

⁵⁴ Las 10 carreras con mayor inclusión al mercado laboral en Colombia [en línea]

Disponible en:

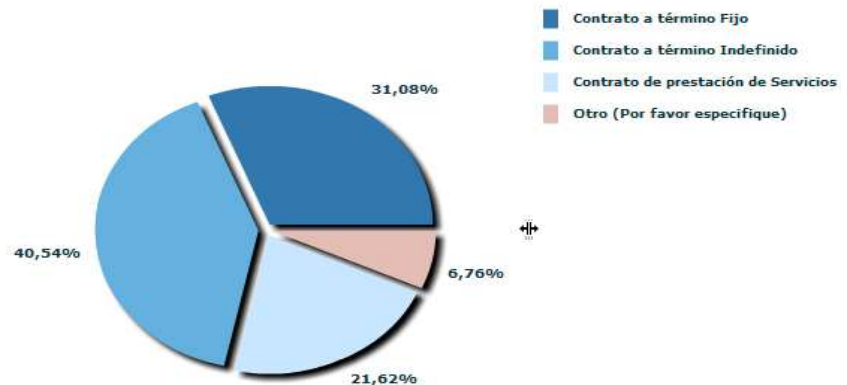
http://noticias.elemprego.com/colombia/mundo_empresarial/las-10-carreras-con-mayor-inclusin-n-de-graduados-al-mercado-laboral-en-colombia/7856139

[consultado, el 19 de octubre de 2009]

En definitiva es el Estado es el mayor empleador de los profesionales egresados de CIDBA, y evidencia por supuesto la tendencia del profesional más a ser empleado, que a incursionar a crear empresa o a laborar de manera independiente.

9. ¿ Señale el tipo de vinculación laboral en la que se encuentra?

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #25. Tipo de vinculación laboral - encuesta

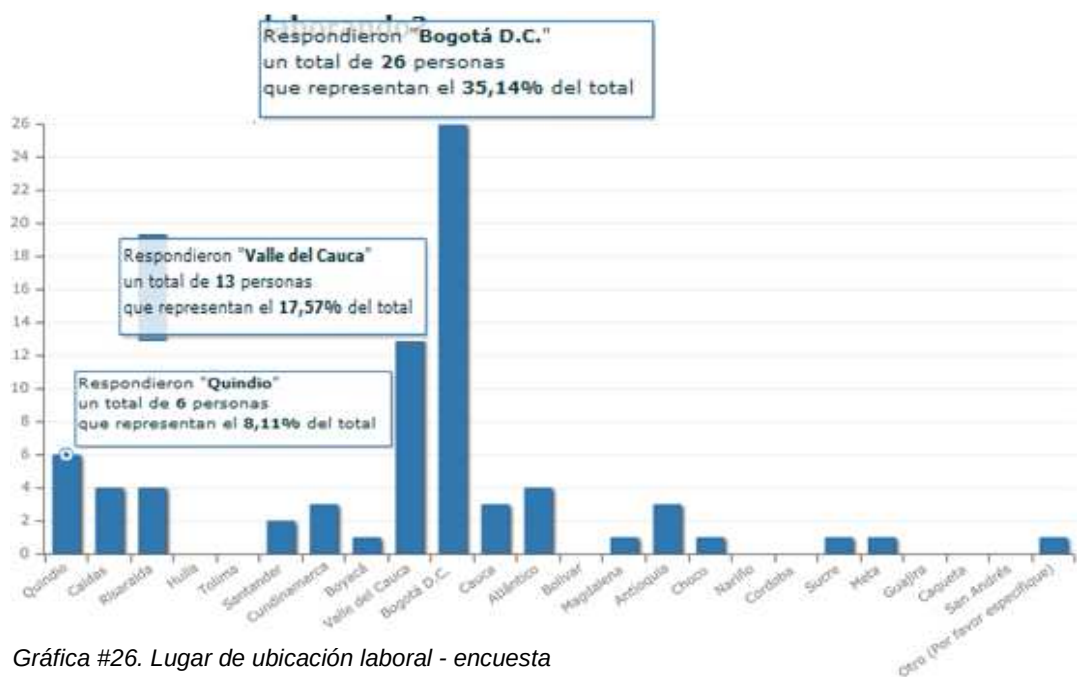
Del total de encuestados, el 41% tiene contrato a término indefinido, seguido de un 31% de los encuestados que tiene contrato a término fijo, un 22% posee vinculación por prestación de servicios. El 7% señalan otro tipo de vinculación, tales como: dos de los encuestados tienen vinculación provisional, 1 esta nombrado, 1 en carrera administrativa, 1 prestación de servicios. Pero que a postre son en realidad 2 de ellos a término indefinido (nombrado, carrera administrativa), y la vinculación provisional es pactada a término fijo. En tal sentido estos porcentajes pasarían a la vinculación a término indefinido y fijo.

Puede indicarnos estos resultados que existe unas condiciones relativamente estables para el ejercicio de la profesión, y que significativamente puede implicar un ejercicio profesional que brinda una tranquilidad laboral, para los profesionales que están insertados en el mercado.

Con base en el estudio de caracterización podemos encontrar diferencias frente a los resultados de nuestra investigación. El estudio de caracterización nos detalla el tipo de vinculación de los profesionales es de 43,9% por contrato de prestación de servicios, para el egresado del

CIDBA corresponde solo al 22%, para el estudio de caracterización el contrato a término indefinido es del 50.8%, para el egresado del CIDBA se presenta con un resultado del 41%, el estudio de caracterización evidencia un 47,6% con un contrato a término fijo frente a un resultado menor en nuestro estudio que presenta los egresados del CIDBA con contrato fijo en un 30%.

10. ¿En qué región del país se encuentra laborando?
 Respuestas recogidas. 74



Gráfica #26. Lugar de ubicación laboral - encuesta

Las regiones del país donde se encuentran laborando los encuestados profesionales del CIDBA según datos recogidos:

- El 35% en Bogotá D.C.
- El 18% en Cali
- El 8% en el Quindío
- El 6% en Atlántico
- El 6% en Cauca
- El 4% en Cundinamarca

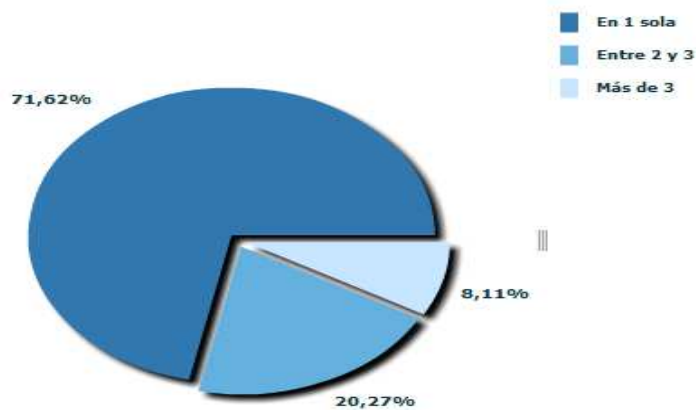
*El 4% en Risaralda
El 4% en Antioquia
El 3% en Santander
El 1% en Choco
El 1% en Magdalena
El 1% en Boyacá
El 1% en Meta
El 1% en Sucre*

Un encuestado refiere encontrarse en Santa Martha, pero no estar laborando.

El estudio de la investigación de la escuela Interamericana de Bibliotecología “Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia” nos mostró la concentración de profesionales en las grandes ciudades como: Cali, Medellín y Bogotá. Los resultados de la investigación de los Egresados nos registran con mayor porcentaje a Bogotá con el 35%, y Cali con el 18%. O sea que prevalece concentración de profesionales en dos las ciudades más grandes.

Es importante mencionar que durante la creación del programa, se tuvo estudios previos hechos por el ICFES, relacionados con aspectos de concentración de los profesionales en tres ciudades (Bogotá, Medellín, Cali) y por supuesto la falta de movilidad, y también la problemática local y regional que incluía regiones de país (Norte, Nor-Oriental y Centro-Occidental y departamentos aislados) que sufrían por la falta de personal capacitado para atender las Unidades de Información. Y es ahí donde apunta la creación del programa del CIDBA. Pero los resultados obtenidos en la encuesta no avalan la pretensión inicial del programa, ya que siguen siendo dos de las tres ciudades donde se encuentran concentrados mayoritariamente nuestros egresados en un 53%. Y en porcentajes muy pequeños en otras ciudades y regiones donde apuntaba el programa solucionar las problemáticas locales y regionales relacionadas con la deficiencia de profesionales en el área de archivos y bibliotecas.

11. ¿El ejercicio de la profesión, lo ha realizado en cuantas ciudades?
Respuestas recogidas. 74



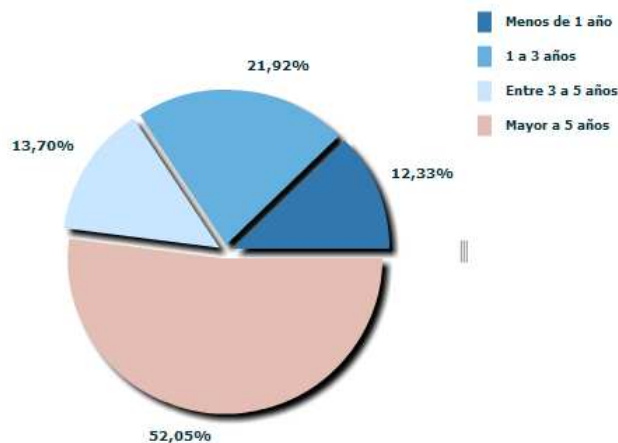
Gráfica #27. Número de ciudades ejercicio profesional - encuesta

El mayor porcentaje de los encuestados 72% ha realizado su ejercicio profesional en una sola ciudad. El 21% manifiesta haber realizado su ejercicio profesional entre 2 y 3 ciudades, solo un 7% refiere haberlo realizado en más de 3 ciudades.

El hecho de realizar el desempeño profesional en una sola ciudad como se recoge en los resultados de los egresados de CIDBA en un 72%, nos habla de una estrecha movilidad laboral, un escaso 20% de los encuestados refieren el desempeño entre 2 y 3 ciudades. Y es vinculante con los resultados de la pregunta # 12 de la encuesta (tiempo de permanencia en el cargo actual), dado que el 50% de los encuestados lleva un tiempo mayor a 5 años, y el 14% lleva entre 3 y 5 años.

Puede afirmarse que la movilidad de los egresados es muy baja, y que significativamente se observa rigidez en la movilidad entre ciudades.

12. ¿Indique el tiempo promedio de permanencia en el cargo actual?
 Respuestas recogidas. 74

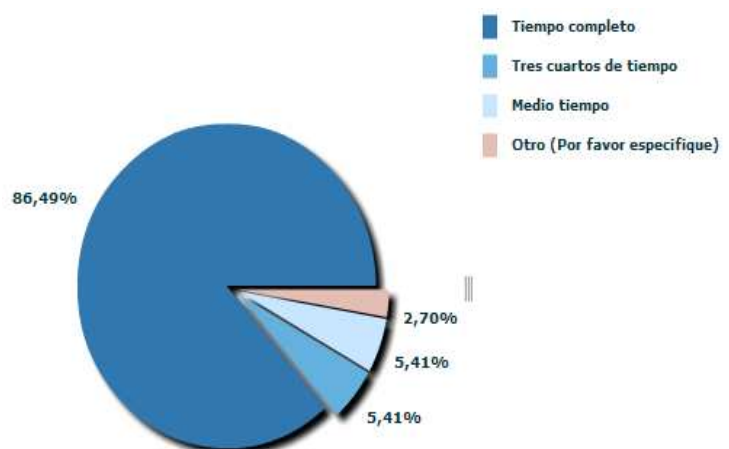


Gráfica #28. Tiempo promedio cargo actual - encuesta

El 52% de los encuestados posee un tiempo mayor a 5 años en el cargo; el 22% de 1 a 3 años en el cargo actual, el 14% de 3 a 5 años en el cargo, el 13% menos de un año.

Estos resultados muestran que las personas duran mucho tiempo en un cargo, y por lo tanto la movilidad es mínima entre cargos.

13. Indique el tiempo de dedicación de trabajo en el área de Bibliotecología/Archivística.
 Respuestas recogidas. 73



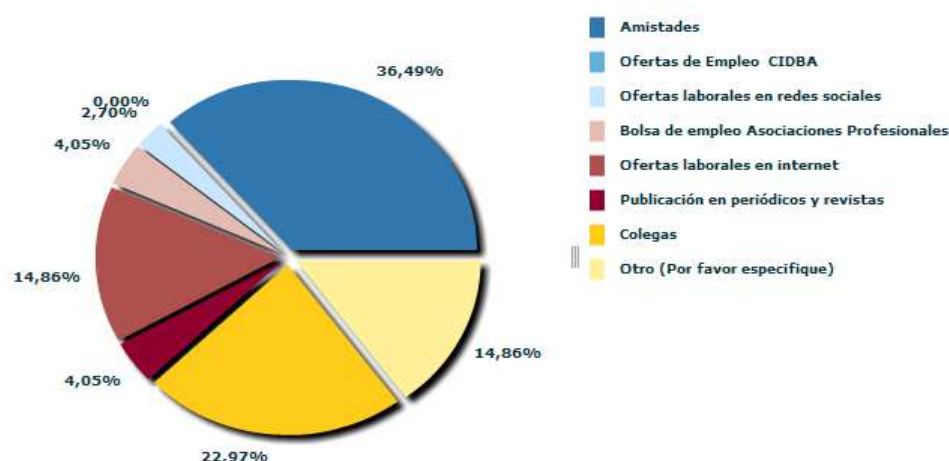
Gráfica #29. Tiempo de dedicación en el área - encuesta

De los profesionales del CIDBA encuestados, el 86% labora en tiempo completo, tan solo el 6% tiene un tiempo de dedicación de $\frac{3}{4}$ de tiempo, el 6% medio tiempo, y 3% reporta laboral menos tiempo.

Los profesionales de Ciencia de la Información no son ajenos a la realidad de los estándares promedio de tiempo laborado en el país, donde se trabaja 8 – 9 horas diarias, entre 40 y 48 horas semanales, siendo mayoritariamente el porcentaje de egresados, el que labora en tiempo completo.

14. ¿Cuál ha sido su principal medio para conseguir empleo?

Respuestas recogidas. 74

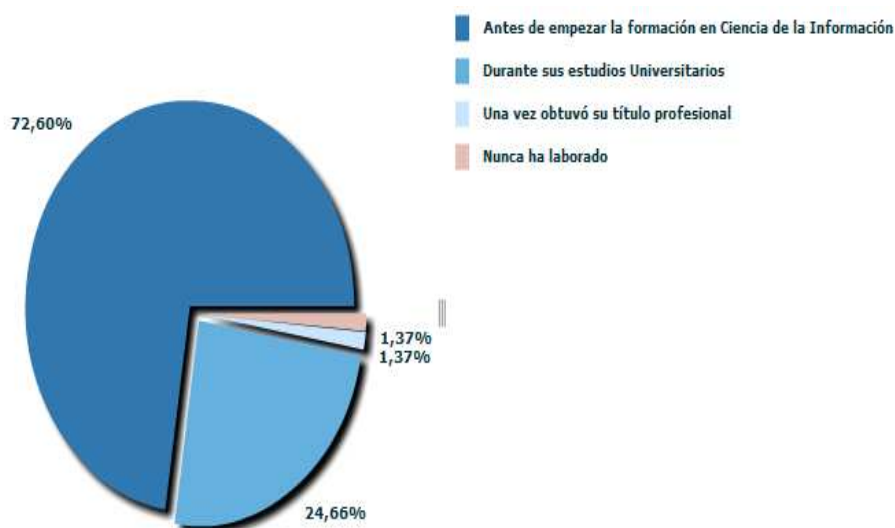


Gráfica #30. Medio de conseguir empleo - encuesta

El 36% de los encuestados ha conseguido empleo a través de amistades, seguido de 23% por medio de colegas, y el 15% por ofertas de Internet, 5% por bolsa de empleo de asociaciones, 3% ofertas laborales en redes sociales, 0% ofertas laborales CIDBA. Un porcentaje 15% de encuestados señalan otro como opción, y refieren haber conseguido empleo por convocatorias, visita a instituciones, concursos, ofertar servicios.

Vemos de acuerdo a los resultados más representativos como medio para conseguir empleo, las amistades y los colegas, que suman un 59%, que en definitiva a través de voz a voz es la forma como se consigue empleo. De otro lado vale la pena revisar y reevaluar la bolsa de empleo del programa para sus profesionales, ya que el 0% no indica que no está funcionando, y no debe el programa aislarse en lo que tiene que ver con las oportunidades laborales y su continua vinculación con los egresados.

15. ¿Podría indicarnos cuando empezó a trabajar en la profesión?
 Respuestas recogidas. 74



Gráfica #31. Inicio laboral en la profesión

Un total de 73% de los encuestados empezó a trabajar en la profesión antes de iniciar la formación en la Ciencia de la Información. Un 25% lo hace durante sus estudios Universitarios, 1% una vez obtuvo su título profesional, 1% nunca ha laborado. 1 encuestado no responde la pregunta.

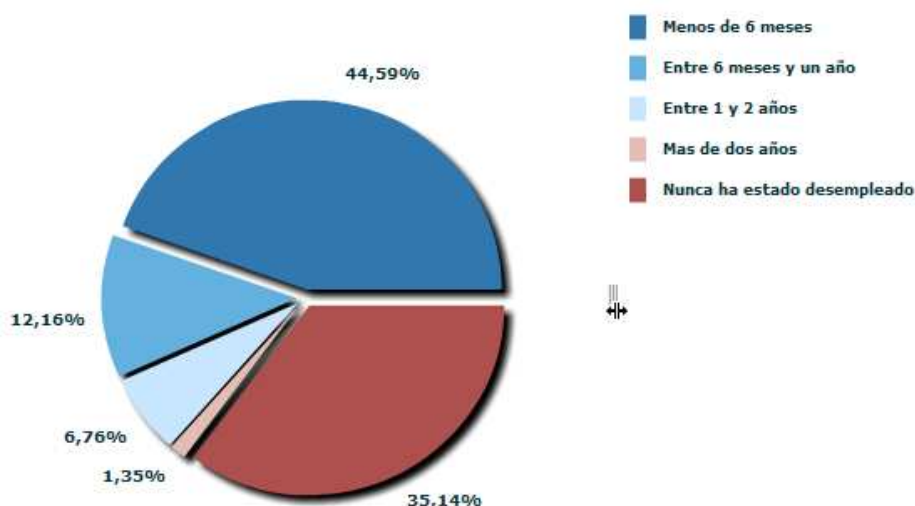
Tenemos que los egresados del CIDBA en mayor proporción se vincularon al mercado laboral antes de empezar la formación laboral, que nos puede revelar que la elección profesional en estos casos se

hace por razones laborales. De otro lado nos muestra que la escasez de profesionales en el área de archivos y bibliotecas hace que sean contratados personal sin formación o se contraten personas de otras áreas o disciplinas para trabajar en las Unidades de Información.

16. Si usted en alguna ocasión ha estado desempleado, por favor indique el lapso de tiempo en esa condición:

Respuestas recogidas. 73

Un encuestado no respondió el ítem.



Gráfica #32. Tiempo de desempleo - encuesta

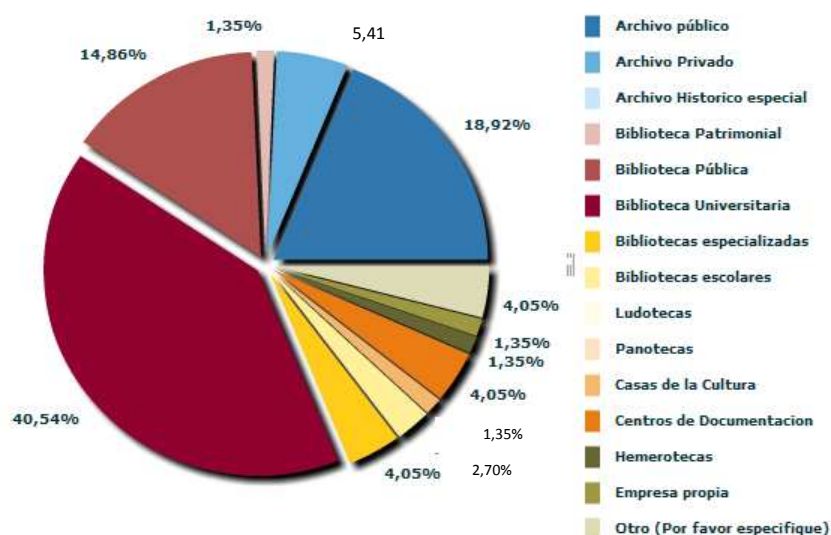
Ante la eventualidad de desempleo, el 46% de los entrevistados refiere haberlo estado en un lapso de tiempo menor de 6 meses, el 12% dice haber estado desempleado entre 6 meses a 1 año, un 33% manifiesta no haber estado desempleado nunca, un 7% ha estado en esa condición de desempleo entre 1 a 2 años, y tan solo el 1% ha estado desempleado más de dos años.

Es relevante confirmar el bajo desempleo en el área para los profesionales en Ciencia de la Información. Para el estudio de caracterización el desempleo es bajo (8%), mostrando nivel del 92% de trabajo. La empleabilidad dentro de las carreras con mayor inserción en

el mercado laboral colombiano, colocan a la bibliotecología con un 94% de empleabilidad. Y lo ratifica los resultados del CIDBA que refieren un 46% de entrevistados con un desempleo menor a 6 meses, y un 33% que nunca ha estado en condición de desempleado.

17. ¿En qué tipo de Unidad de Información y/o organización de Información realiza su ejercicio profesional actualmente?

Respuestas recogidas: 74



Gráfica # 33. Tipo de UI - encuesta

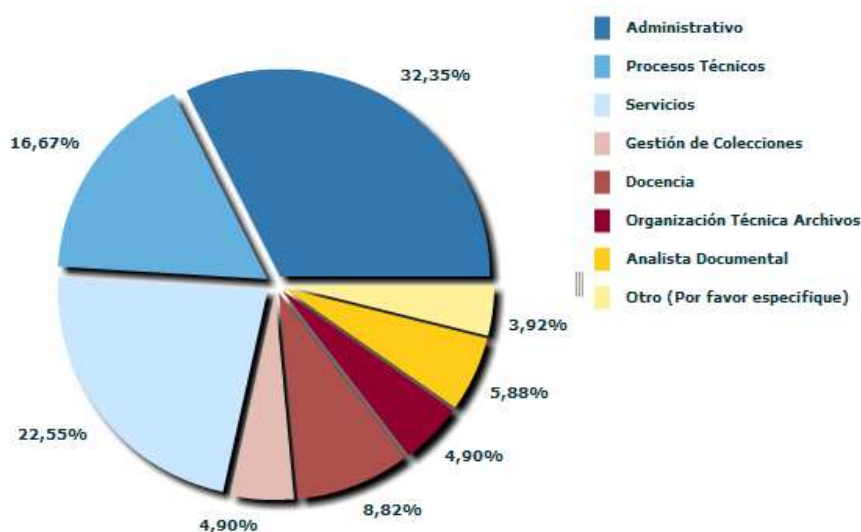
Los resultados representativos muestran que un total de 41% de los profesionales del CIDBA realizan su ejercicio en Bibliotecas Universitarias, un 19% lo hace en Archivo público, un 15% en Biblioteca pública. El 5% en Archivo privado, otro 4% en centros de documentación, y un grupo de encuestados 4% señalan la opción otro dentro de los que señalan: Centro de Investigación, labor periódica de archivo facilitativo, en biblioteca como docente de organización de documentos.

Tal como lo establece el perfil laboral los egresados del CIDBA se corresponde con las instituciones donde se desempeñan los egresados

encuestados, evidenciando que un amplio resultado de encuestados que labora en las bibliotecas universitarias de 41%. Los siguientes resultados destacados donde los egresados de CIDBA son los archivos públicos del 19%, y biblioteca pública 15%.

18. ¿En qué área se desempeña, actualmente?

Respuestas recogidas. 74

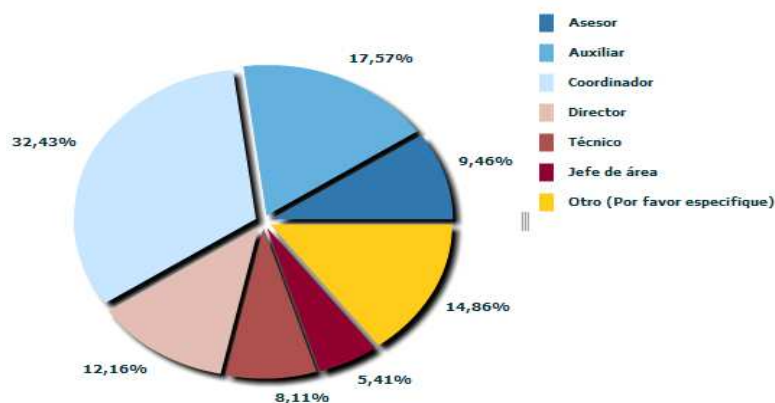


Gráfica #34. Área de desempeño - encuesta

En el área administrativa se desempeña el 44,59% de los encuestados, seguido del 31% en el área de servicios, un 23% lo hace en el área de procesos técnicos, el 12% se desempeña como docentes, el 8% es analista documental, 7% organización técnica de archivos, 6% en gestión de colecciones, 6% otro, así: la intención de ubicación en Archivos, y otro encuestado que relaciona como áreas de trabajo, la docencia y la gestión de colecciones.

Revisando el perfil profesional del CIDBA, de la Universidad del Quindío, tiene justificación las áreas de desempeño que se registran en los resultados del estudio. Deducimos como correspondiente el perfil del profesional del CIDBA con las áreas de desempeño.

19. El cargo actual que Ud. ocupa en su Unidad de Información (UI)?
 Respuestas recogidas. 74



Gráfica #35. Cargo Actual - encuesta

Un porcentaje de 32% de los encuestados ocupa el cargo de coordinador, seguido de un 18% en el cargo de auxiliar, 12% en cargo de director 15% otro cargo (profesional, bibliotecaria, tecnólogo, analista documental, líder de proceso, líder de Centro de Información técnica, profesional de análisis), 8% técnico, 5% jefe de área.

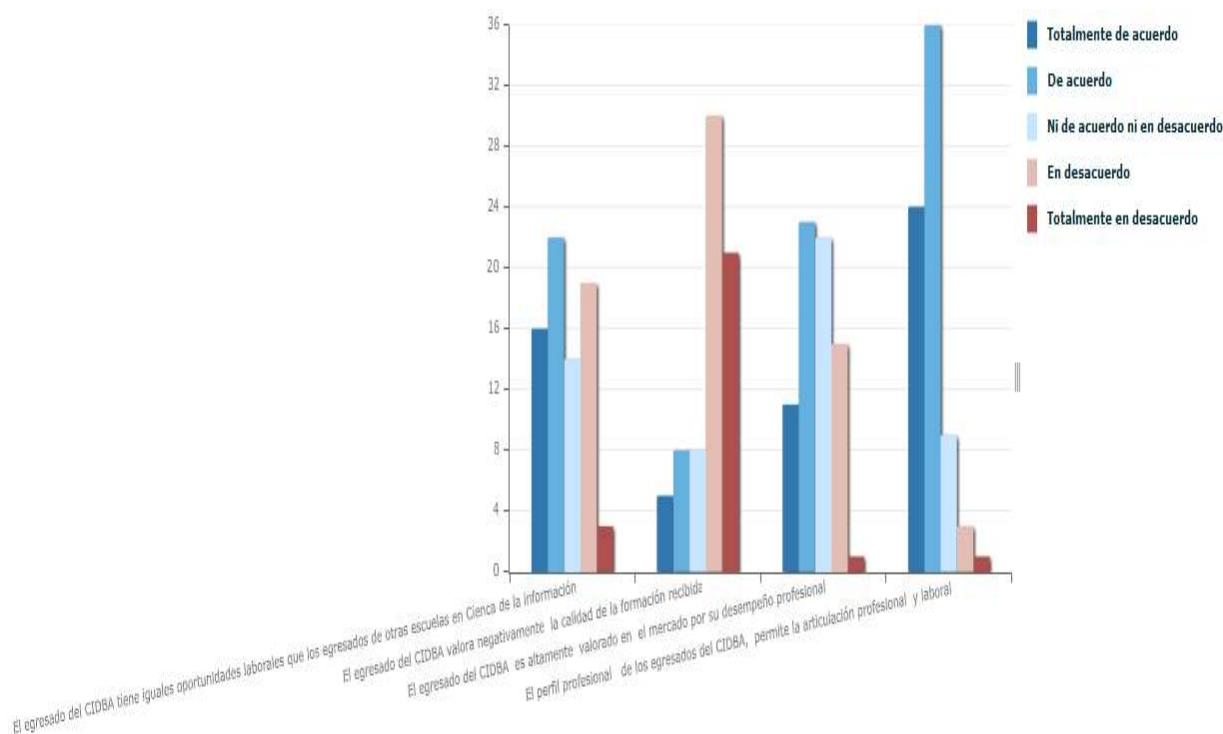
Revisando el cuadro de ASCOLBI de niveles salariales sugeridos según nivel de formación y cargo, en el documento de Boletín de prensa: *Bibliotecólogo valora tu profesión*, es posible observar que dentro de los cargos en unidades de información están: Director/Gerente de red o sistema, Director de biblioteca, Jefe/Coord. Área o Sección, Profesional, Analista, técnico; donde podemos que los egresados del CIDBA si corresponden en parte a esta clasificación de cargos; ya que como resultados destacados, se presenta el cargo de Coordinador (32%), en cargo de director (12%), jefe de área (5%), técnico (8%), y el cargo de analista está incluido en la selección de otro como opción.

Además tienen los resultados de los encuestados del CIDBA, una aproximación con el perfil laboral del profesional del programa CIDBA, cuando se coincide en 3 de los 5 cargos que puede desempeñar según el perfil establecido por el programa. Estos cargos son los de directivo, administrador, asesor.

Nótese un porcentaje de encuestados del 17,57%, que sorprende en cargo de auxiliar. Ya que las competencias adquiridas en su formación lo preparan para ejercer cargos de mayor nivel.

20. Por favor, valore su grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #36. Valoración del egresado - encuesta

Análisis técnico – Población: 74

Subítem 1:

Total de respuestas: 74

- El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la Información.

Respondieron **“De acuerdo”** con “El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información” un total de **22** personas, que representan el **29,73%** de un total de **74**.

Respondieron **“En desacuerdo”** con “El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información” un total de **19** personas, que representan el **25,68%** de un total de **74**.

Respondieron **“Totalmente de acuerdo”** con “El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información” un total de **16** personas, que representan el **21,62%** de un total de **74**.

Respondieron **“Ni en acuerdo ni en desacuerdo”** con “El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información” un total de **14** personas, que representan el **18,92%** de un total de **74**.

Respondieron **“Totalmente en desacuerdo”** con “El egresado del CIDBA tiene iguales oportunidades laborales que los egresados de otras escuelas en Ciencia de la información” un total de **3** personas, que representan el **4,05%** de un total de **74**.

El 30% de los encuestados dice estar de acuerdo con esta afirmación, seguido del 26% en desacuerdo, el 22% totalmente de acuerdo, el 19% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, y el 4% totalmente en desacuerdo.

De acuerdo a esta valoración, el 52% responde de acuerdo y totalmente de acuerdo, lo que supone que el egresado del CIDBA encuentra que el mercado le está ofreciendo las mismas oportunidades laborales que los egresados de las otras escuelas en Ciencia de la Información.

Significativamente tenemos un 30% de los encuestados que considera que contrariamente el mercado no ofrece las mismas oportunidades laborales a los egresados del Quindío, que a los egresados de otras escuelas. Y un margen de 19% de encuestados que no emite juicio de valoración a esta pregunta.

Subítem 2:

Total de respuestas obtenidas en este subítem: 73

- El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida.

*Respondieron “**En desacuerdo**” con “El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida” un total de **30** personas, que representan el **40,54%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Totalmente en desacuerdo**” con “El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida” un total de **21** personas, que representan el **28,38%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**De acuerdo**” con “El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida” un total de **8** personas, que representan el **10,81%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Ni de acuerdo ni en desacuerdo**” con “El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida” un total de **8** personas, que representan el **10,81%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Totalmente de acuerdo**” con “El egresado del CIDBA valora negativamente la calidad de la formación recibida” un total de **5** personas, que representan el **6,76%** de un total de **74**.*

El 41% de los encuestados refiere estar en desacuerdo, un 28% totalmente en desacuerdo, 11% ni en acuerdo, ni en desacuerdo, el

11% de los encuestados dice estar de acuerdo, solo el 7% está totalmente de acuerdo.

Si analizamos las respuestas de los encuestados, es posible señalar que 69% de ellos, tiene un valor positivo sobre la calidad de la formación recibida. Pero, tenemos un 19% de encuestados que por el contrario tiene una percepción negativa de la calidad de la formación del programa del CIDBA. El 11% se abstiene de emitir valoración.

Subítem 3:

Total respuestas obtenidas en este subítem: 73

- El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional.

Respondieron “**De acuerdo**” con “El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional” un total de **23** personas, que representan el **31,08%** de un total de 74.

Respondieron “**Ni de acuerdo ni en desacuerdo**” con “El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional” un total de **22** personas, que representan el **29,73%** de un total de 74.

Respondieron “**En desacuerdo**” con “El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional” un total de **15** personas, que representan el **20,27%** de un total de **74**.

Respondieron “**Totalmente de acuerdo**” con “El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional” un total de **11** personas, que representan el **14,86%** de un total de 74.

Respondieron **“Totalmente en desacuerdo”** con “El egresado del CIDBA es altamente valorado en el mercado por su desempeño profesional” un total de 1 personas, que representan el **1,35%** de un total de **74**.

El 31% de los encuestados dice estar de acuerdo con esta afirmación, el 30% ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 20% en desacuerdo, un 15% totalmente de acuerdo, 1% de los encuestados totalmente en desacuerdo.

Hay una opinión favorable de la valoración del egresado del CIDBA en el mercado laboral por su desempeño profesional en el 46% de los encuestados cuando señalaban estar de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Lo llamativo del resultado es que el 30% de los encuestados no tengan una posición definitiva y clara sobre el valor del egresado por su desempeño profesional.

Subítem 4:

Total respuestas obtenidas en este sub-ítem: 73

- El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral.

Respondieron **“De acuerdo”** con “El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral” un total de **36** personas, que representan el **48,65%** de un total de 74.

Respondieron **“Totalmente acuerdo”** con “El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral” un total de **24** personas, que representan el **32,43%** de un total de 74.

Respondieron **“Ni de acuerdo ni en desacuerdo”** con “El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral” un total de **9** personas, que representan el **12,16%** de un total de 74.

Respondieron **“En desacuerdo”** con “El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral” un total de **3** personas, que representan el **4,05%** de un total de **74**.

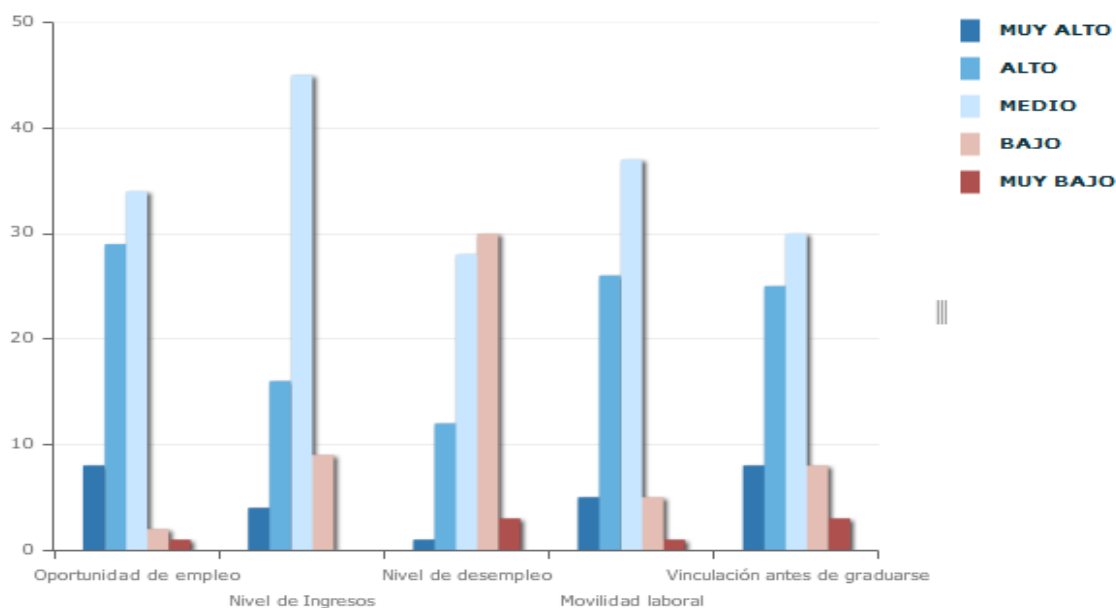
Respondieron **“Totalmente en desacuerdo”** con “El perfil profesional de los egresados del CIDBA, permite la articulación profesional y laboral” un total de **1** persona, que representan el **1,35%** de un total de **74**.

En un 49% los profesionales del Quindío manifiesta estar de acuerdo con esta afirmación, seguido del 32% que está totalmente de acuerdo, el 12% ni en acuerdo ni en desacuerdo, 4% en desacuerdo, 1% totalmente en desacuerdo.

Representa un nivel de satisfacción muy alta para el programa CIDBA, la consideración representativa del 81% de egresados que están de acuerdo y totalmente de acuerdo en que el perfil profesional de sus egresados permite la articulación profesional y laboral.

21. ¿Cómo calificaría los siguientes aspectos en torno al mercado laboral del profesional del programa CIDBA, teniendo en cuenta los aspectos mencionados?

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #37. Valoración egresado aspectos del mercado - encuesta

Subítem 1:

Total de respuestas: 74

- Oportunidad de empleo

El 46% de los encuestados califica como medio la oportunidad de empleo, el 39% califica este aspecto como alto, otro 11% de los encuestados lo pondera como muy alto, solo el 3% lo considera bajo, y el 1% muy bajo.

Respondieron "**Medio**" con "oportunidad de empleo" un total de **34** personas que representan el **45, 95%** de un total de **74**.

Respondieron "**Alto**" con "oportunidad de empleo" un total de **29** personas que representan el **39, 19%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy alto”** con “oportunidad de empleo” un total de **8** personas que representan el **10, 81%** de un total de **74**.

Respondieron **“Bajo”** con “oportunidad de empleo” un total de **2** personas que representan el **2, 70%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy bajo”** con “oportunidad de empleo” un total de **1** personas que representan el **1, 35%** de un total de **74**.

Hay un convencimiento entre los egresados del CIDBA del 50%, que califica entre alto y muy alto las oportunidades laborales para los profesionales de nuestra área. Muy cerca está la ponderación del 46% que califica las oportunidades labores como Medio. Como rango general podemos decir que nuestros egresados tienen una experiencia en el mercado, que les permite evidenciar las oportunidades laborales para nuestros profesionales, y que estas se comporta con una buena dinámica y son reales los empleos en el mercado.

Subítem 2

Total respuestas: 74

- Nivel de Ingresos

El 61% de los encuestados considera como medio el nivel de ingresos, seguido del 22% de los encuestados que piensa que el nivel es alto, frente al 12% de los encuestados que manifiesta este nivel como bajo, y un 5% lo considera muy alto, muy bajo el 0%.

Respondieron **“Medio”** con “Nivel de Ingresos” un total de **45** personas que representan el **60, 81%** de un total de **74**.

Respondieron **“Alto”** con “Nivel de Ingreso” un total de **16** personas que representan el **21, 62%** de un total de **74**.

Respondieron “**Bajo**” con “Nivel de Ingreso” un total de **9** personas que representan el **12,16%** de un total de **74**.

Respondieron “**Muy alto**” con “Nivel de Ingreso” un total de **4** personas que representan el **5, 41%** de un total de **74**.

Los resultados de la calificación del nivel de ingreso muestran una satisfacción media (61%) del nivel salarial por parte de los encuestados, y un porcentaje de del 27% que la establece entre alto y muy alto. Como lo señalábamos párrafos atrás, cuando tocábamos el ítem de nivel salarial del profesional egresado de CIDBA, en nuestra disciplina es muy fácil observar que los rangos salariales tienen una relación con las responsabilidades y cargos desempeñados. Es así como en cargos directivos, de coordinación o jefes de área, devengan mayores salarios. También cabe anotar, que según el observatorio del mercado laboral del Mercado Laboral, muestra que los profesionales de nuestra área devengan un salario superior comparado con profesionales de otras carreras. De ahí que la percepción del nivel salarial tiene una relación con el cargo o puesto ocupado por el profesional. Y como observamos hay muchos profesionales ocupando puestos de auxiliares o tecnólogos que no son remunerados, ni escalados profesionalmente donde deberían estar por su formación.

Ítem 3:

Total de respuestas: 74

- Nivel de desempleo

Frente al nivel de desempleo los encuestados en un 41% lo califican como bajo, un porcentaje de encuestados 38% lo califican como medio, otro 16% de los encuestados considera el nivel de desempleo como alto, y finalmente el 4% de encuestados le considera muy bajo, 1% de los encuestados califica el nivel de desempleo muy alto.

Respondieron **“Bajo”** con “Nivel de desempleo” un total de **30** personas que representan el **40,54%** de un total de **74**.

Respondieron **“Medio”** con “Nivel de desempleo” un total de **28** personas que representan el **37, 84%** de un total de **74**.

Respondieron **“Alto”** con “Nivel de desempleo” un total de **12** personas que representan el **16, 22%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy bajo”** con “Nivel de desempleo” un total de **3** personas que representan el **4, 05%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy alto”** con “Nivel de desempleo” un total de **1** persona que representa el **1, 35%** de un total de **74**.

Frente al nivel de desempleo los encuestados en un 41% lo califican como bajo, un porcentaje de encuestados 38% lo califican como medio, otro 16% de los encuestados considera el nivel de desempleo como alto, y finalmente el 4% de encuestados le considera muy bajo, 1% de los encuestados califica el nivel de desempleo muy alto.

Marcando una generalidad podemos decir que el 45% de los encuestados califica el aspecto de desempleo como bajo y muy bajo, un total del 38%, lo califica como medio; y un 17% lo estima con un 17% entre alto y muy alto.

Asalta en el análisis de estos resultados, el que haya un ponderación de medio en relación con el nivel de desempleo en el 38% de los encuestados, aunado a un 17% que lo juzga entre alto y muy alto. Ya que no parece corresponder a la realidad del sector y a los resultados de OLE, y las mismas respuestas de esta encuesta (de la pregunta # 16), cuando se preguntaba sobre el tiempo en condición de desempleo. Por su parte OLE habla de un 90% de empleabilidad a nivel nacional del profesional en Ciencia de la Información. Los resultados de la pregunta #16 de la encuesta aplicada a los

egresados CIDBA, revelan que el 35% aseguro nunca haber estado desempleado, y un 45% dijo haber estado en esa condición menos de 6 meses.

Sumado a ello, el estudio de caracterización nos habla de que la tasa de desempleo es baja (8%), y que da cuenta que las personas con formación bibliotecológica y archivística están por debajo del promedio nacional en este aspecto.

Ítem 4:

Total respuestas: 74

- *Movilidad laboral*

Un porcentaje de 50% de encuestados responde que la movilidad es media, un total de 35% de encuestados califica la movilidad como alta, el 7% es coincidente entre muy alto por un lado, y otro 7% lo tipifica como bajo; y tan solo el 1% califica la movilidad muy bajo.

Respondieron **“Medio”** con “Movilidad laboral” un total de **37** personas que representan el **50%** de un total de **74**.

Respondieron **“Alto”** con “Movilidad laboral” un total de **26** personas que representan el **35, 14%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy alto”** con “Movilidad laboral” un total de **5** persona que representa el **6, 76%** de un total de **74**.

Respondieron **“Bajo”** con “Movilidad laboral” un total de **5** persona que representa el **6, 76%** de un total de **74**.

Respondieron **“Muy bajo”** con “Movilidad laboral” un total de **1** persona que representa el **1, 35%** de un total de **74**.

El estimativo de las respuestas nos permiten establecer que los egresados del CIDBA consideran que hay una movilidad laboral media y alta. O sea que hay oportunidad de desplazamiento entre Unidades de Información y entre ciudades para los profesionales. Sin embargo, la población encuestada no es muestra de ello, ya que el 72% de los encuestados refirió haber desempeñado su ejercicio profesional en una sola ciudad y el 66% mostró tener una permanencia en su cargo entre los 3 y 5 años.

Ítem 5:

Total respuestas: 74

- Vinculación antes de graduarse

Del grueso de encuestados, el 41% califica la vinculación antes de graduarse como medio, el 34% de los encuestados le da un valor de alto a este aspecto, tan solo el 11% de los profesionales de CIDBA considera la vinculación laboral antes de graduarse como muy alto, un porcentaje de 11% encuestados califica este aspecto de bajo, el otro 4% como muy bajo.

*Respondieron “**Medio**” con “vinculación antes de graduarse” un total de **30** personas que representan el **40,54%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Alto**” con “vinculación antes de graduarse” un total de **25** personas que representan el **33,78%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Muy alto**” con “vinculación antes de graduarse” un total de **8** personas que representan el **10,81%** de un total de **74**.*

*Respondieron “**Bajo**” con “vinculación antes de graduarse” un total de **8** personas que representan el **10,81%** de un total de **74**.*

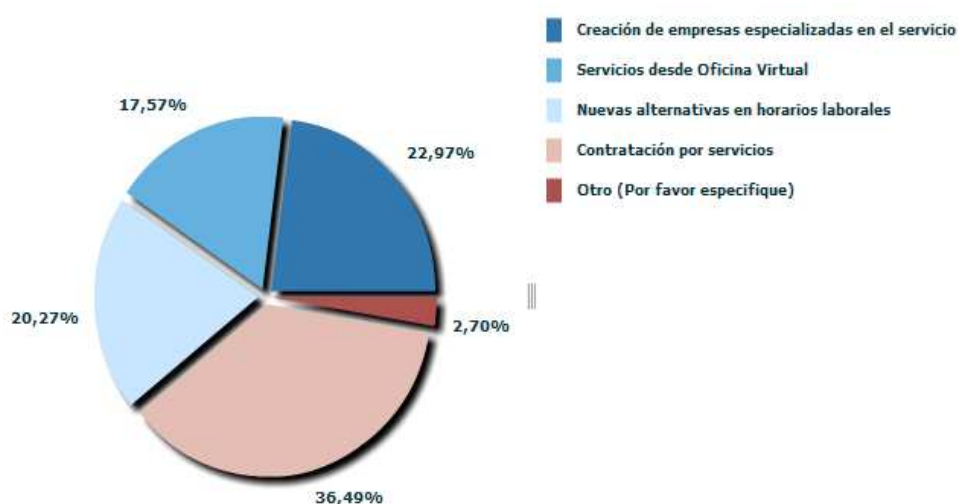
*Respondieron “**Muy bajo**” con “vinculación antes de graduarse” un total de **3** personas que representan el **4,05%** de un total de **74**.*

Cuando observamos resultados destacadas del 41% de los encuestados que califico como Medio la vinculación antes de graduarse, y un alto y muy alto, que lo pondero alrededor de 45% dicha vinculación; no podemos menos que ratificar que la oportunidad laboral de nuestros profesionales es alta, y ocupa márgenes muy satisfactorios dentro del mercado laboral del país, y es una respuesta efectiva laboral a la persona que se está formando en esta disciplina.

Preguntas sobre tendencias laborales

22. ¿Cuál cree será la principal tendencia laboral del mercado del profesional de la información?

Respuestas recogidas: 74



Gráfica #38. Tendencia laboral - encuesta

El 36% de los encuestados considera que la principal tendencia del mercado de la profesión será de contratación por servicios, el 23% de los encuestados piensa que la tendencia laboral tendrá que ver con la creación de empresas especializadas en el servicio, un 20% cree que la tendencia laboral tendrá que ver con nuevas alternativas en horarios laborales, el 18% considera que los servicios desde la oficina virtual será la tendencia laboral del mercado laboral, el 3% de los encuestados señalan otras tendencia, que tienen que ver con asesorías y/o consultorías, y relacionadas con normativas en archivos y bibliotecas.

Bien lo señalan las conclusiones del estudio de caracterización referente a las tendencias del mercado, cuando asegura que hay una estrecha relación actual entre el sector productivo (empleador) y el desarrollo del mercado de bienes y servicios e igualmente relacionada con la inserción laboral de las personas con formación en bibliotecología y archivística.

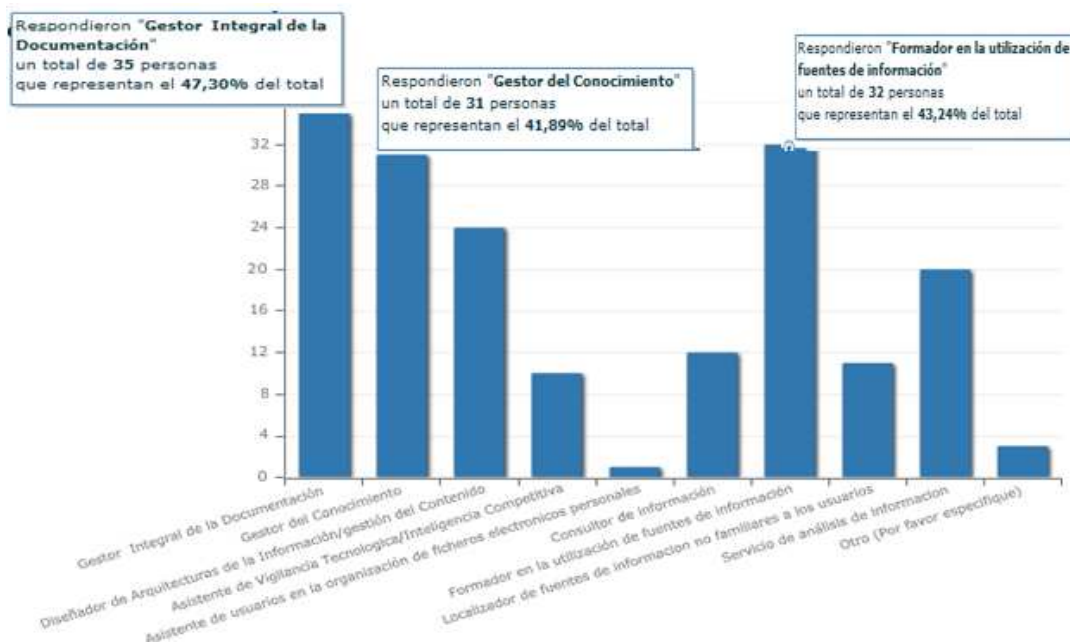
Se observa que la industria de la información hoy se hace muy promisorio; que los sectores productivos utilizan los servicios de esta industria. Hemos visto el crecimiento de empresas que ofertan servicios en el sector de archivos y bibliotecas. De manera que es congruente el resultado de los egresados encuestados que han señalado como tendencia laboral del mercado profesional a la contratación por servicios en un 36% y a la creación de empresas en el servicio, como una tendencia laboral en un porcentaje del 23%.

Según el estudio de caracterización hay dos razones que pueden llevar a generar la tendencia de creación de empresas de servicio. Una, tiene que ver con la reducción de formación técnica, ya que los cambios curriculares de los programas llevan a los profesionales a ocupar cargos directivos, administrativos, de servicios, o de énfasis tecnológico. La segunda razón, tiene que ver con el desbalance que existe entre los que estudian la carrera y el personal calificado que requieren las instituciones, pues no se cubre las necesidades del mercado. Estas razones justifican el que la tendencia pueda ser la expresada por los encuestados.

Cobra la contratación por servicios una dinámica especial, no solo desde las necesidades del empleador, de contratar a personal para con funciones y cargos o desempeñarse en determinadas áreas; si no que se vuelve esta modalidad de contratación atractiva para el empleado, en la medida que puede tener diferentes contratos de este tipo y generar más recursos, manejar sus tiempos y movimientos para cumplir con las metas de cada contrato asumido.

23. ¿Cuáles cree serán las nuevas funciones del profesional de Ciencia de la Información, de acuerdo a los cambios de la sociedad de información? Señale hasta dos opciones.

Respuestas recogidas. 74



Gráfica #39. Tendencias de funciones - encuesta

Se debe tener presente que los encuestados tuvieron la oportunidad de señalar hasta dos opciones. Por tal motivo la suma de porcentajes sobrepasa el 100%.

El cargo de gestor integral de la documentación es la nueva función del profesional coincidente para los encuestados en un 47%, un 43% de los encuestados cree que la función de formador en la utilización de fuentes de información será la función del profesional de la Información que se impondrá antes los cambios en la sociedad de la información, el 42% por el contrario cree que la función de gestor del conocimiento será la que primara. Otro porcentajes significativos son el 32 % de los encuestados cree que la nueva función del profesional de la información será de diseñador de arquitecturas de la información/ gestión de contenidos, el de 27% que piensa que la nueva función de los profesionales será de servicio de análisis de información, 15% refiere que la función será

localizador de fuentes de información no familiares a los usuarios, otro 16% considera que la función será consultor de información, 14% asistente de vigilancia tecnológica/inteligencia competitiva, 4% señala otra opción como función (gestor cultural, director/a de unidades de Información, salvaguardar el patrimonio documental y garantizar su recuperación y acceso). Solo el 1% cree que la función es: asistente de usuarios en la organización de ficheros electrónicos personales.

Las bibliotecas y los bibliotecólogos continuarán en una transformación; esto nos conduce a ver que la profesión de la Ciencia de la información está en permanente cambio, y a reevaluar algunas corrientes que creen que la profesión está en declive, o en la extinción; se piensa por el contrario, y lo respaldan los expertos al asegurar, que los profesionales de la información en el futuro serán cada vez más importantes, con nuevas funciones, ya la profesión está en proceso de constante cambio. Una función que será significativa es la formación de usuarios, dada por la multiplicidad de fuentes de información y sistemas de información, y otra función ha de ser la de un permanente colaborador especialista en información.

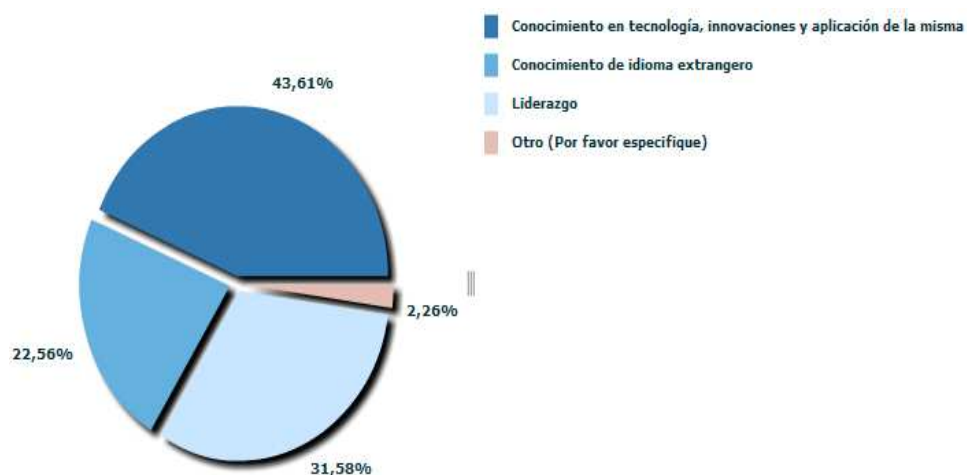
Esto implicaría para el programa revisar los planes de estudio, las competencias y los perfiles para determinar si estos le apuntan a las nuevas funciones del profesional de la información inmerso en la nueva sociedad de la información. De no ser así deberá el programa comenzar a desarrollarlos para formar profesionales que respondan a las necesidades de la sociedad actual.

Preguntas sobre Formación Profesional

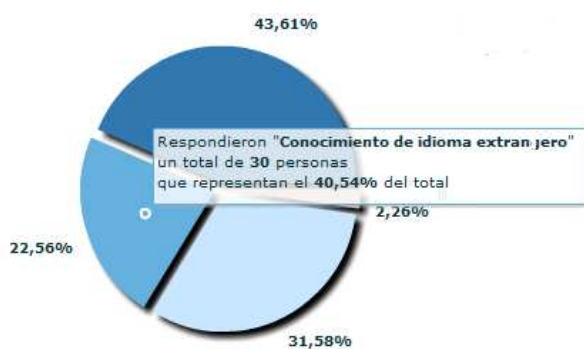
- 24. En los procesos de selección donde ha participado, además de los conocimientos técnicos, ¿cuál de las siguientes competencias le han sido exigidas? Señale máximo 2 opciones.*

Respuestas recogidas. 74

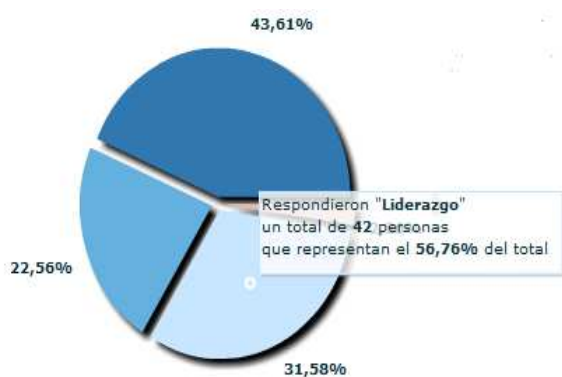
Debe tenerse en cuenta que los encuestados tuvieron la opción de marcar hasta dos opciones, de ahí que la sumatoria de los porcentajes supera el 100%.



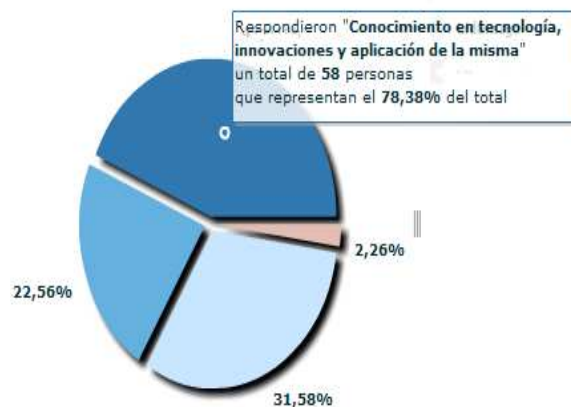
Gráfica #40. Competencias exigidas - encuesta



Gráfica 41. Competencia Idioma extranjero - encuesta



Gráfica #43. Competencia liderazgo - encuesta



Gráfica #42. Competencia tecnología - encuesta

Subítem 1:

- *Conocimiento en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma*

Un total de 78% de los encuestados, señala que inmerso en un proceso de selección le ha sido exigida la competencia en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma.

Subítem 2:

- *Conocimiento de idioma extranjero*

Por otra parte, el 42% de los encuestados, escogió el conocimiento del idioma extranjero como competencia exigida en los procesos de selección en los que ha participado.

Subítem 3:

- *Liderazgo*
56% de los encuestados indica, que la competencia de liderazgo, le ha sido exigida en procesos de selección.

Subítem 4:

- *Otro (cultural general. liderazgo, conocimiento en gestión documental- saber leer e interpretar contenido.*

El estudio de la Universidad de la Salle, "Competencias laborales del profesional en Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle: un encuentro a partir de la visión de los empresarios", fue uno de los documentos tenidos en cuenta en la revisión de trabajos. Es de gran valor, ya que identifica las competencias laborales requeridas desde la óptica del empleador.

Las competencias de conocimiento en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma, conocimiento de idioma extranjero, pertenecen a la franja de competencias cognitivas, que son exigibles desde el

requerimiento de los empleadores a los profesionales de nuestra área; según lo revela es estudio citado. El liderazgo es una competencia actitudinal requerida por los empleadores en los procesos de selección, que hoy por hoy se viene solicitando a los candidatos a ocupar un puesto de trabajo.

Se hubiera podido incluir otras competencias cognitivas, actitudinales, y operativas y seguramente, se abrían señalado por los encuestados, ya que las competencias cobran en la contratación y en el mercado laboral, un valor importante. Si lo pensamos tiene relación con que cada vez se demanda de profesionales calificados. Entendiéndose que las competencias se hacen necesarias para el desempeño, y estas integran conocimientos, aptitudes, habilidades, y valores humanos.

Los resultados de nuestra encuesta con los egresados del CIDBA, reportan un consenso del 78%, en el que le ha sido exigida la competencia en “Conocimiento en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma”; justificada ya que las nuevas tecnologías, en nuestro ámbito bibliotecológico, archivístico, documental; nos exige a los profesionales de la información trabajar con la difusión, transmisión, acceso, recuperación de información.

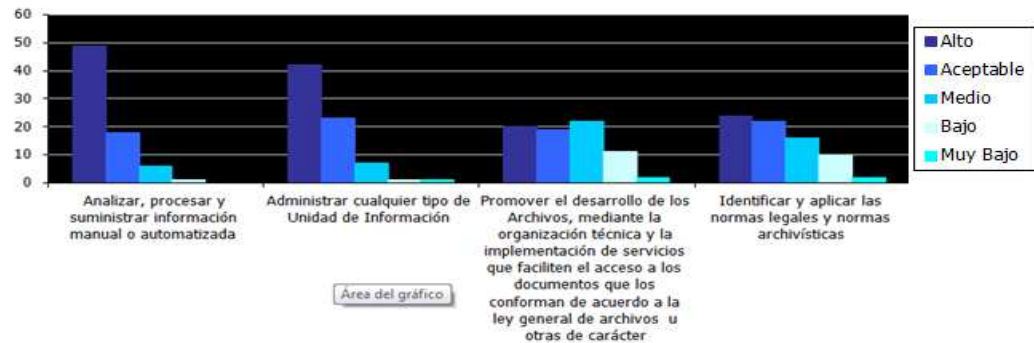
El conocimiento del idioma extranjero, ya que existe una alta producción de información de nuestra área que se produce en idiomas diferentes al español, y esta competencia puede minimizar la subjetividad de las traducciones, lo que puede representar una lectura del original más aproximada y confiable.

El liderazgo es otra competencia escogida en porcentaje muy alto, y es un recurso humano importante dentro de la dirección y gestión de personal.

De ahí que las competencias laborales deben desarrollarse cada vez más, se hace imperioso incursionar en estrategias que ayuden a los estudiantes en formación a adquirirlas, ya que el mundo laboral las exige.

25. Indique como profesional en Ciencia de la Información su competencia para:

Respuestas recogidas. 74



Gráfica#44. Competencias CIDBA 1 - encuesta

Subítem 1:

- Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada

Respondieron **“Alto”** la competencia de “Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada” un total de **49** personas que representan el **66,22%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Aceptable”** la competencia de “Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada” un total de **18** personas que representan el **24,32%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Medio”** la competencia de “Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada” un total de **6** personas que representan el **8,11%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Bajo”** la competencia de “Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada” un total de **1** persona que representan el **1,35%** de un total de **74** encuestados.

La opción **muy bajo** no fue elegida por ningún encuestado.

Subítem 2:

- *Administrar cualquier tipo de Unidad de Información.*

*Respondieron “**Alto**” la competencia de “Administrar cualquier tipo de Unidad de Información” un total de **42** personas que representan el **56,76%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Administrar cualquier tipo de Unidad de Información” un total de **23** personas que representan el **31,08%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Medio**” la competencia de “Administrar cualquier tipo de Unidad de Información” un total de **7** personas que representan el **9,46%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Administrar cualquier tipo de Unidad de Información” un total de **1** personas que representan el **1,35%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Muy bajo**” la competencia de “Administrar cualquier tipo de Unidad de Información” un total de **1** personas que representan el **1,35%** de un total de **74** encuestados.*

Subítem 3:

- *Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional.*

*Respondieron “**Medio**” la competencia de “Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional” un total de **22** personas que representan el **29,73%** de un total de **74** encuestados.*

Respondieron “**Alto**” la competencia de “Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional” un total de **20** personas que representan el **27,03%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional” un total de **19** personas que representan el **25,68%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional” un total de **11** personas que representan el **14,86%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Muy bajo**” la competencia de “Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional” un total de **2** personas que representan el **2,70%** de un total de **74** encuestados.

Subítem 4:

- *Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas*

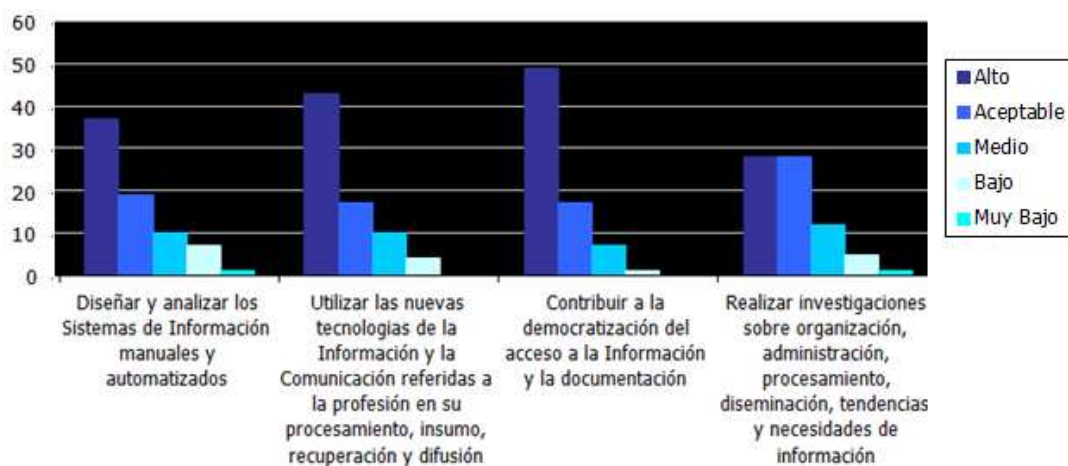
Respondieron “**Alto**” la competencia de “Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas” un total de **24** personas que representan el **32,46%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas” un total de **22** personas que representan el **29,73%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Medio**” la competencia de “Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas” un total de **16** personas que representan el **21,36%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas” un total de **10** personas que representan el **13,51%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Muy Bajo**” la competencia de “Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas” un total de **2** personas que representan el **2,70%** de un total de **74** encuestados.



Gráfica #45. Competencias CIDBA 2 - encuesta

Subítem 5:

- Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados

Respondieron “**Alto**” la competencia de “Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados” un total de **37** personas que representan el **50%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados” un total de **19** personas que representan el **25,68%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Medio**” la competencia de “Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados” un total de **10** personas que representan el **13,51%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados” un total de **7** personas que representan el **9,46%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Muy bajo**” la competencia de “Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados” un total de **1** personas que representan el **1,35%** de un total de **74** encuestados.

Subítem 6:

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión.

Respondieron “**Alto**” la competencia de “Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión” un total de **43** personas que representan el **58,11%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión” un total de **17** personas que representan el **22,97%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron “**Medio**” la competencia de “Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión” un total de **10** personas que representan el **13,51%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión” un total de **4** personas que representan el **5,41%** de un total de 74 encuestados.

Subítem 7:

- Contribuir a la democratización del acceso a la información.

Respondieron “**Alto**” la competencia de “contribuir a la democratización del acceso a la información” un total de **49** personas que representan el **66,22%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “contribuir a la democratización del acceso a la información” un total de **17** personas que representan el **22,97%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Medio**” la competencia de “contribuir a la democratización del acceso a la información” un total de **7** personas que representan el **9,46%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “contribuir a la democratización del acceso a la información” un total de **1** personas que representan el **1,35%** de un total de 74 encuestados.

Subítem 8:

- Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información

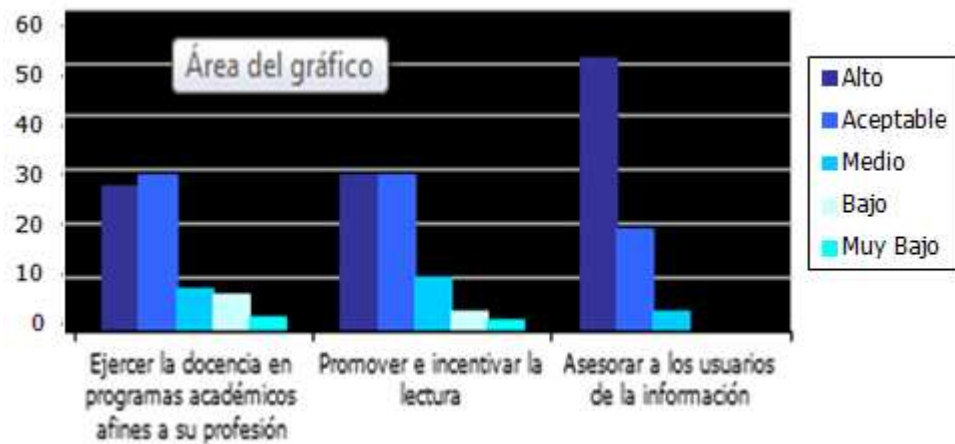
Respondieron “**Alto**” la competencia de “Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información” un total de **28** personas que representan el **37,84%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información” un total de **28** personas que representan el **37,84%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Medio**” la competencia de “Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información” un total de **12** personas que representan el **16,22%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información” un total de **5** personas que representan el **6,76%** de un total de 74 encuestados.

Respondieron “**Muy bajo**” la competencia de “Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, diseminación, tendencias y necesidades de información” un total de **1** personas que representan el **1,35%** de un total de 74 encuestados.



Gráfica #46. Competencias CIDBA 3 - encuesta

Subítem 9:

- *Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión*

Respondieron **“Aceptable”** la competencia de “Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión” un total de 29 personas que representan el **39,19%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Alto”** la competencia de “Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión” un total de **27** personas que representan el **36,49%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Medio”** la competencia de “Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión” un total de **8** personas que representan el **10,81%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Bajo”** la competencia de “Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión” un total de **7** personas que representan el **9,46%** de un total de **74** encuestados.

Respondieron **“Muy bajo”** la competencia de “Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión” un total de **3** personas que representan el **4,05%** de un total de **74** encuestados.

Subítem 10:

- *Promover e incentivar la lectura*

*Respondieron “**Alto**” la competencia de “Promover e incentivar la lectura” un total de **29** personas que representan el **39,19%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Promover e incentivar la lectura” un total de **29** personas que representan el **39,19%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Medio**” la competencia de “Promover e incentivar la lectura” un total de **10** personas que representan el **13,51%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Bajo**” la competencia de “Promover e incentivar la lectura” un total de **4** personas que representan el **5,41%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Muy bajo**” la competencia de “Promover e incentivar la lectura” un total de **2** personas que representan el **2,70%** de un total de **74** encuestados.*

Subítem 11:

- *Asesorar a los usuarios de la información*

*Respondieron “**Alto**” la competencia de “Asesorar a los usuarios de la información” un total de **51** personas que representan el **68,92%** de un total de **74** encuestados.*

*Respondieron “**Aceptable**” la competencia de “Asesorar a los usuarios de la información” un total de **19** personas que representan el **25,68%** de un total de **74** encuestados.*

Respondieron “**Medio**” la competencia de “Asesorar a los usuarios de la información” un total de **4** personas que representan el **5,41%** de un total de **74** encuestados.

Las competencias señaladas en los 11 ítems, son aquellas que en conjunto y conjugadas permiten cumplir con el perfil profesional del programa CIDBA, de ahí que valorarlas a través de los egresados, mide el cumplimiento del perfil profesional diseñado por el programa CIDBA de la Universidad del Quindío.

Para realizar la interpretación de los datos obtenidos en los 11 subítems, tomaremos las valoraciones representativas donde los encuestados marcan los más altos porcentajes.

SUBITEM	Alto	Aceptable	Medio
Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada	66%	24%	
Administrar cualquier tipo de Unidad de Información.	57%	31%	
Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados	50%	26%	14
Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión.	58	23	14
Contribuir a la democratización del acceso a la información.	66	23	9
Asesorar a los usuarios de la información	69	26	

Tabla #6. Competencias – Perfil profesional CIDBA - parte A

Revisando los 6 subítems incluidos en la tabla, que fueron calificados por los encuestados en un porcentaje alto, nos hace pensar que de

acuerdo a los profesionales, el programa si cumplió con el desarrollo de estas competencias que forman parte de perfil profesional. Sin embargo valdría la pena revisar por parte del programa las calificaciones de aceptable y de medio que acompañan estas competencias, con el fin de que el programa y minimice estas falencias hacía el futuro, y por tanto diseñe iniciativas para desarrollar aún más estas competencias.

SUBÍTEM	Alto	Aceptable	Medio
<i>Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional.</i>	27	26	30
<i>Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas</i>	32	30	22
<i>Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, disseminación, tendencias y necesidades de información</i>	38	38	16
<i>Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión</i>	36	39	
<i>Promover e incentivar la lectura</i>	39	39	14

Tabla #7. Competencias – Perfil profesional CIDBA - parte B

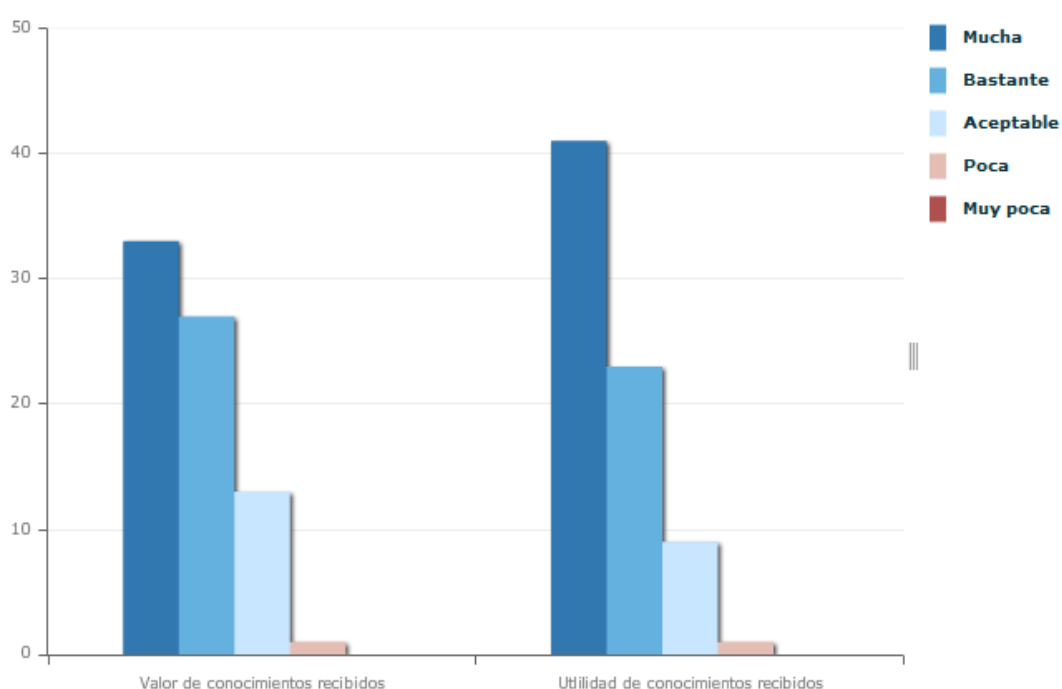
Las ponderaciones de alto en estas 5 competencias señaladas, no marcan una calificación favorable por parte de los encuestados. De manera similar las calificaciones de aceptable y medio, ya que son indicio de que estas competencias no son capacidades efectivas totalmente desarrolladas por los egresados del CIDBA.

El resultado de las 5 competencias incluidas en la tabla, nos hacen analizar que estas competencias deberán evaluarse por parte del programa, y por lo tanto se tendrán que implementar estrategias para fortalecer estas competencias en los futuros profesionales, con el fin de afianzar el perfil profesional del programa CIDBA.

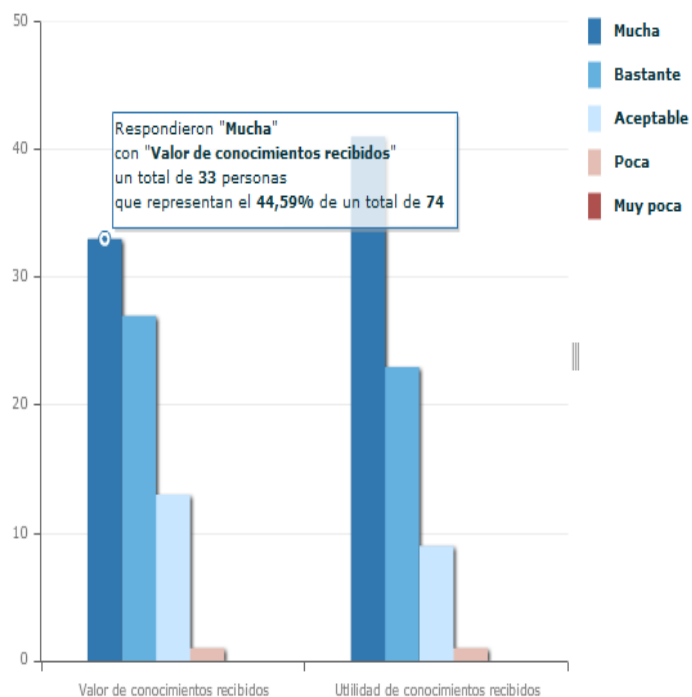
26. ¿Cómo valora los conocimientos recibidos en su carrera y su utilidad para el ejercicio profesional?

Respuestas recogidas. 74

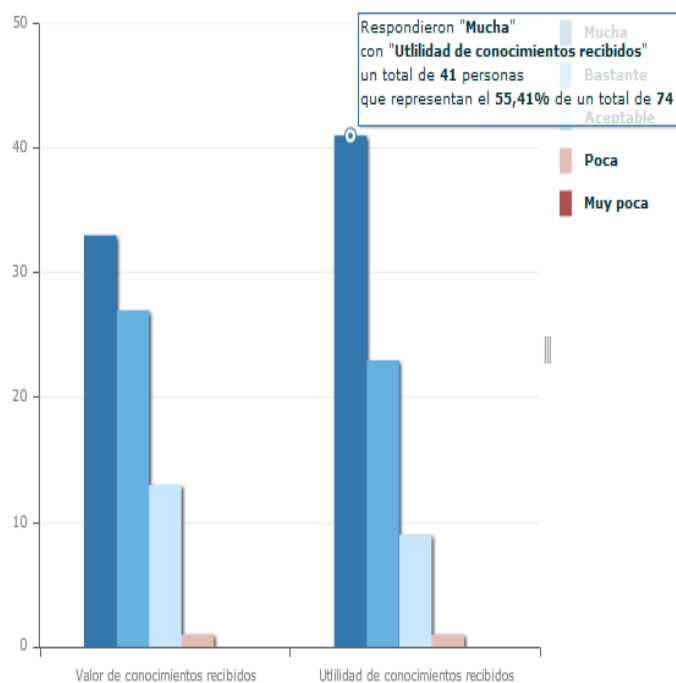
- *Opción: Valor de conocimientos recibidos*
- *Opción: Utilidad de conocimientos recibidos*



Gráfica #47. Conocimientos recibidos - encuesta



Gráfica #48. Valor de los conocimientos - encuesta



Gráfica #49. Valor utilidad de conocimientos - encuesta

- Opción: Valor de conocimientos recibidos

Respondieron “**Mucha**” al “valor de los conocimientos recibidos” un total de **33** personas que representan el **44,59%** de un total de 74.

Respondieron “**Bastante**” al “valor de los conocimientos recibidos” un total de **27** personas que representan el **36,49%** de un total de 74.

Respondieron “**Aceptable**” al “valor de los conocimientos recibidos” un total de **13** personas que representan el **17,57%** de un total de 74.

Respondieron “**Poca**” al “valor de los conocimientos recibidos” un total de **1** persona que representan el **1,35%** de un total de 74.

- Opción: Utilidad de conocimientos recibidos

Respondieron “**Mucha**” al “utilidad de conocimientos recibidos” un total de **41** personas que representan el **55,41%** de un total de 74.

Respondieron “**Bastante**” al “utilidad de conocimientos recibidos” un total de **23** personas que representan el **31,08%** de un total de 74.

Respondieron “**Aceptable**” al “utilidad de conocimientos recibidos” un total de **9** personas que representan el **12,16%** de un total de 74.

Respondieron “**Poca**” al “utilidad de conocimientos recibidos” un total de **1** persona que representan el **1,35%** de un total de 74.

Se resalta el reconocimiento generalizado de los egresados por el valor de los conocimientos y la utilidad de estos, por parte de la Universidad para los profesionales.

Frente a los conocimientos recibidos, los resultados representativos son del 71% (mucho-bastante), en la utilidad de conocimientos recibidos, los datos representativos alcanzan un 86% (mucho-bastante); por tanto deducimos que en este aspecto la Universidad y el programa cumplieron como parte de su función, el proporcionar conocimientos valiosos y pertinentes que fueran de utilidad para el profesionales en su desempeño laboral y profesional.

27. De acuerdo con su respuesta a la pregunta anterior, por favor justifíquela.

Dentro de las justificaciones que presentan los encuestados frente a la respuesta relacionada con los conocimientos recibidos y la utilidad de los mismos, es posible determinar que lo que más aseguran los encuestados es:

Es que los conocimientos recibidos y adquiridos han sido de mucha utilidad y través de ellos se adquieren las herramientas necesarias para el desempeño laboral en las diferentes Unidades de Información. Se refieren a que los conocimientos recibidos, junto con la experiencia y la práctica, permiten los logros ocupacionales obtenidos; y son considerados como la base fundamental para el Profesional de Ciencia de la Información y permiten afianzar el ejercicio profesional, pero que se requiere un compromiso continuo, que vaya de la mano con una formación permanente para el desempeño profesional.

Otro sector de encuestados se ha referido con sus comentarios a fortalecer lo que tiene que ver con los tutores, en el sentido de que la falta de mayor compromiso, responsabilidad y mejorar el de perfil de estos.

CONCLUSIONES

La universidad forma con el objetivo de preparar al individuo para el ejercicio de una profesión que los inserte en el mercado laboral; nuestro estudio busco el hacer el análisis del mercado laboral de los egresados del Programa de Ciencia de la Información y Documentación, Bibliotecología y Archivística de la Universidad de Quindío. A través de la indagación del mercado laboral del profesional egresado CIDBA, conocimos algunas particularidades de la situación laboral de este profesional, establecimos la correlación entre el mercado laboral y la formación recibida, se identificaron tendencias laborales desde la óptica de los participantes encuestados.

El estudio nos permitió conocer en términos generales el perfil de los egresados del CIDBA; que nos demuestra que son en mayor proporción mujeres, se encuentran concentrados en porcentaje más amplio en los rangos de edad entre 30-49 años, su estado civil determina que en un 50 por ciento son casados, seguido de un 32 por ciento de solteros, su nivel de formación más representativo es pregrado, la mitad de los encuestados tiene un ingreso salarial entre 3-4 SMVL, y un 32 por ciento de ellos percibe ingresos entre 1-2 SMVL.

Al analizar el mercado laboral, fue posible reconocer aspectos sobre la situación laboral y desempeño ocupacional del profesional de CIDBA. Demostrando por ejemplo que existe una vinculación actual muy alta de un 99%, rompiendo incluso estudios anteriores y resultados del Observatorio del mercado laboral colombiano (OLE) en el 2009; donde se habla de una media de empleabilidad del 90%, en los años 2007, 2008, 2009 para los profesionales de nuestra área a nivel nacional, y se determinaba una media del 85% de empleabilidad en estos mismos años para los profesionales del CIDBA.

Es pertinente además de mostrar datos de empleo, revelar datos de desempleo. De manera ejemplarizante nuestros profesionales refieren no haber estado desempleados nunca en una tasa del 33 por ciento, y un total del 46 por ciento refiere que en condición de desempleo ha permanecido menos de seis

meses. Corrobora este resultado, que los profesionales de la información tienen márgenes de empleabilidad alta y bajas tasas de desempleo.

El Estado se presenta para el profesional egresado de CIDBA como el mayor empleador.

El tipo de vinculación encontrada en los egresados, nos indica que un grueso importante de ellos posee contrato a término indefinido, seguido del contrato fijo, y prestación por servicios. Es apreciable que el profesional del CIDBA goza de condiciones relativamente estables en su ejercicio profesional, que pueden representar tranquilidad laboral para los profesionales.

Las dos ciudades con mayor concentración de profesionales CIDBA son; Bogotá, seguida de Cali. Mostrando que siguen siendo ciudades grandes como estas, las que congregan ampliamente a los profesionales de la información. Es importante anotar que el programa CIDBA, tuvo a bien durante su creación considerar la falta de profesionales calificados en Unidades de Información en muchas ciudades y regiones diferentes a las tres ciudades Colombianas con mayor congregación de profesionales (Bogotá, Medellín, Cali), y le apunto a formar profesionales en otras zonas del país. Pero observamos que los egresados del CIDBA están en proporciones muy pequeñas en esas regiones y ciudades donde se especificaba la carencia de profesionales en el área de bibliotecas y archivos; y confirmamos con este resultado, y como lo han demostrado otros estudios; concentraciones de profesionales de la información en ciudades grandes del país.

La movilidad laboral de los profesionales del CIDBA es estrecha, se observa una rigidez en la movilidad entre ciudades, lo mismo se presenta con la movilidad entre cargos, ya que un alto porcentaje de nuestros encuestados lleva más de 5 años en el mismo cargo.

Como un estándar promedio del mercado del país, el tiempo de dedicación de trabajo de los profesionales del CIDBA, es de tiempo completo, consecuente además si tenemos en cuenta que los egresados trabajan mayoritariamente en instituciones públicas, que manejan por lo general este tipo de horarios.

Nuestro estudio logró constatar que la forma más usada para conseguir empleo es por amigos y colegas; lo que sugiere que el medio más efectivo a la hora de buscar empleo es a través del llamado voz a voz, o referido.

Conviene señalar que aunque se colocó como opción la oferta de empleo CIDBA; no fue señalada como medio para conseguir empleo, por lo tanto creemos que vale la pena revisar esta bolsa de empleo que se maneja y divulga desde el programa. Ya que le asistente al programa una vinculación con los profesionales que se están formando y con sus egresados, en el asunto relacionado con las oportunidades laborales y la inserción de profesionales de la información del Quindío al mercado laboral.

Es posible determinar que los egresados del CIDBA en mayor proporción se vincularon al mercado laboral antes de empezar la formación, dato que puede revelar que la elección profesional en estos casos se hace por razones laborales. Demuestra también, que la escasez de profesionales hace que las instituciones o Unidades de Información contraten a personal sin formación.

Las Unidades de Información donde realizan su ejercicio profesional los egresados del CIDBA, representativamente son las bibliotecas universitarias, seguido de un porcentaje más bajo en los archivos públicos y bibliotecas públicas.

Se puede afirmar que las áreas de desempeño de nuestros profesionales CIDBA claramente son; el área administrativa y el área de servicios. Así como los cargos que más comúnmente ocupan es el de coordinador, seguido del de auxiliar. Este último resultado sorprende, ya que no se espera que profesionales ocupen cargos de menor rango, si las competencias adquiridas en la formación deberían posicionarlo para ejercer cargos superiores.

Conviene señalar que el profesional egresado del CIDBA, tienen un valor positivo sobre la formación recibida; de la misma forma considera que tiene las mismas oportunidades laborales que otros profesionales egresados de escuelas de su misma formación; además le acompaña la certeza de que su

perfil profesional le permite tener una articulación profesional y laboral; y por último nuestro profesional CIDBA piensa que hay una valoración favorable en el mercado sobre su desempeño.

Ante la calificación de aspectos como; oportunidad de empleo, movilidad, nivel salarial, vinculación antes de graduarse; existe la percepción de nuestros egresados de que hay un buen margen de oportunidades de empleo; que la movilidad en nuestra profesión es media, poseen una satisfacción media del nivel salarial, y hay una opinión dividida sobre la vinculación antes de graduarse entre media y alta; de manera similar a la anterior, califican el desempleo.

Dentro de la información obtenida para establecer las tendencias nos encontramos con reflexiones sobre las transformaciones en un mundo cambiante, donde es predecible decir que las tendencias marcan el hacia donde evolucionan las cosas. Por tanto nuestros profesionales deducen que las tendencias laborales tendrán que ver con la contratación por servicios. A su vez prevén que las nuevas funciones de los profesionales de la información más claramente pueden ser el de gestor de la documentación, formador de fuentes de información, gestor del conocimiento.

En este mundo competitivo laboralmente, el capital humano se reviste como elemento indispensable, el ingrediente de recurso humano calificado cobra cada vez más fuerza; por eso las competencias son cada vez más exigidas por los empleadores; los profesionales del CIDBA consideran que ante procesos de selección, la competencia más demandada a los profesionales de la información es "Conocimiento en tecnología, innovaciones y aplicación de la misma".

La investigación logró examinar la correspondencia entre el mercado laboral y la formación recibida a través del valor de las competencias que el mismo profesional estimó donde estaba su nivel y sus juicios sobre los conocimientos recibidos y la utilidad de estos en el ejercicio profesional. De modo tal, que la evaluación de competencias que conforman el perfil del profesional de CIDBA por parte de los egresados, son calificadas como alto en porcentaje representativo para las competencias de: Analizar, procesar y suministrar información manual o automatizada; Administrar cualquier tipo de Unidad de Información; Diseñar y analizar los sistemas de información manuales y automatizados; Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la

comunicación referidas a la profesión en su procesamiento, insumo, recuperación y difusión, Contribuir a la democratización del acceso a la información; Asesorar a los usuarios de la información. En tal sentido la evaluación de estas competencias por los mismos egresados con la valoración superior, supone claramente que el programa cumplió integrando estas competencias adecuadamente al profesional.

Las competencias que se suscriben a continuación y que conforman de igual manera el perfil profesional, fueron avaladas para su manejo por los profesionales egresados con parámetros no determinantes hacía ninguna de las escalas de valoración. Se espera que las competencias que proyecta la Universidad, todos sus profesionales las alcancen; y no simplemente en que las han desarrollado de manera aceptable.

Por tanto consideramos que la Universidad y específicamente el programa debería revisarlas ya que no son percibidas por sus profesionales como totalmente integradas en su formación. Estas competencias son: Promover el desarrollo de los Archivos mediante la organización técnica y la implementación de los servicios que faciliten el acceso de los documentos que los conforman de acuerdo a la ley general de archivos u otras de carácter internacional; Identificar y aplicar las normas legales y normas archivísticas; Realizar investigaciones sobre organización, administración, procesamiento, disseminación, tendencias y necesidades de información; Ejercer la docencia en programas académicos afines a su profesión; Promover e incentivar la lectura. El análisis de los resultados de estas competencias, nos lleva a encender una alerta, para que sean revisadas por el programa CIDBA, y se implementen las estrategias correspondientes para fortalecerlas en los futuros profesionales; y robustezcan el perfil profesional del CIDBA.

Conviene anotar que de manera generalizada hay un reconocimiento de parte de los egresados del CIDBA hacía el valor y la utilidad de los conocimientos recibidos de la Universidad, y se les considera que han sido positivos, pertinentes, valiosos en su desempeño laboral; y conforman junto con la práctica y la experiencia sus logros ocupacionales. Pero existe la convicción de lo imprescindible que es la transformación continua y la formación permanente del profesional de la información que debe partir de cada individuo.

En los parámetros de las recomendaciones que acompañan a esta investigación por el panorama de los temas incluyentes que lo bordean; señalamos en primer lugar, la responsabilidad social del programa, en términos de que está en alguna forma mediada por el papel que cumplen los egresados de la Universidad en la sociedad, ya que son el vestigio visible del ejercicio ético, y la responsabilidad social con el que se impacta. En segunda instancia, resaltamos la estrecha relación entre egresados, mercado laboral y formación. En este sentido estos estudios deben realizarse permanentemente, ya que se convierten en insumos relevantes de la realidad del mercado y las necesidades del mismo, y son herramientas valiosas para obtener información actualizada sobre la realidad de los egresados y lograr retroalimentar los procesos académicos de forma tal que se permee los cambios curriculares y perfiles profesionales y laborales que se ameriten.

Son por lo tanto este tipo de proyectos investigativos de gran relevancia y deben ser tenidos en cuenta o promoverse desde los diferentes programas académicos y Universidades con el fin de evaluar diferentes aspectos que lleven a las transformaciones necesarias en los planes curriculares formando individuos más idóneos al mercado laboral, sin dejar de lado el enorme compromiso de ser generadores e innovadores de ideas.

De manera personal esta investigación se revistió como una oportunidad de acercamiento y desarrollado de competencias investigativas, porque el trabajo requirió conocer y desarrollar todo el proceso de investigación; considero que debe de ser una experiencia académica de la cual no debería sustraerse ningún graduando, ya que pueden lograr incentivar a inclinarse por la investigación, que bien le vendría a nuestra profesión que es carente de profesionales dedicados a producción de conocimiento.

REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

ABELS, Eileen, et al. Competencias para profesionales de la Información del siglo XXI. Ed. Rev. 2003 [en línea]

Disponible en:

<http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/bmn/competencias_profesionales_trabajadores_informacion_sla.pdf>

[Consultado, el 10 de octubre de 2010]

ARIAS ORDOÑEZ; José, PEDRAZA ROBAYO, Moisés. Nuevas tendencias de la bibliotecología y necesidades del postgrado en Colombia. En: Revista Interamericana de Bibliotecología. Vol. 10, No 2 (Jul.- Dic. 1987); p. 36

Boletín del observatorio del mercado de Trabajo y la seguridad Social No 9

Disponible en:

<http://www.ascolbi.org/documentos/Boletin_Observatorio_Trabajo_009_2006.pdf>

[Consultado, el 2 de Septiembre de 2010]

Capital humano [en línea]

Disponible en:

<<http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-deltalento.shtm>>

[Consultado el 11 de septiembre de 2010]

CARBALLO VILLAGRA, PRISCILLA. Mercado de trabajo y flexibilidad laboral en las ciencias Sociales [en línea]

Disponible en:

<http://www.reflexiones.fcs.ucr.ac.cr/documentos/84_1/mercado.pdf>

[Consultado, el 27 de septiembre de 2010]

CINTERFOR. 40 preguntas sobre Competencia Laboral [En línea].

Disponible en:

<<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/e-sp/xvi.htm>>

[Consultado, el 16 de noviembre de 2009]

Competencias laborales : tema clave en la articulación educación – trabajo [en línea]

Disponible en: < <http://www.oei.org.co/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>>

[Consultado el 11 de septiembre de 2010]

DE LA VEGA, A. El mercado laboral y la formación de los bibliotecólogos [en línea]

Disponible en:

<<http://www.una.ac.ar/bibliotecvologia/boletinbiblioteca/2005/Aurora.doc>>

[Consultado el 3 de Octubre de 2010]

Comunicado de Prensa (Bibliotecólogo valora profesión) [en línea]

Disponible en:

<http://www.ascolbi.org/index.php?option=com_content&view=article&id=74:comunicado-de-prensa-bibliotecologo-valora-tu-profesi&catid=8:historia&Itemid=31>

[Consultado, el 19 de octubre de 2010]

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PÚBLICA. Instructivo para el ajuste del manual específico de funciones y competencias laborales [en línea]

Disponible en:

<http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:O6lpT6WN5ToJ:www.dafp.gov.co/meci/documentacion/Componente%2520Direccionamiento%2520Estrategico/INSTRUCTIVOAJUSTEMANUALCOMPETENCIAS.PDF+Instructivo+para+el+ajuste+del+manual+especifico+de+funciones+y+competencias+laborales+and+DAFP&hl=es&gl=co&pid=bl&srcid=ADGEESjWERuC6OScAXYsB2bsQJVJCNMPCpkpCvCxXmHtDvxpXmQi64gWeiqAOAS4xpd9vs2eFs7i-HGAC0EANcEukiC47cuvnKHq_Fw9xZ6NKIRS0bFMDEsMMVjlwc_v1w2MxZhHl&sig=AHIEtbQCAVCFRDfZBLdLcAx3ux4Vdkp-mq>

[Consultado el 12 de noviembre de 2009]

ESCALONA RIOS, Lina. El papel del bibliotecólogo ante la globalización de la información.

Disponible en:

<<http://www.congreso-info.cu/Userfiles/File/Info/Info97/Ponencias/012.pdf>>

[consultado 20 de Noviembre de 2009].

------. Formación profesional y mercado laboral : vía real hacia la certificación del bibliotecólogo. Ciudad de México : Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas/ UNAM, 2006. p. 19, 33, 39, 48.

-----. Mercado y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México. En: Investigación Bibliotecológica. Vol. 19. No 38 (Ene. – Jun. 2005); p. 161-192

Estudios de impacto de egresados.

Disponible en:

<http://www.ascun.org.co/Red%20Seis/Documentos/seguimiento_a_egresados.pdf>

[Consultado, el 25 de septiembre de 2010]

Folleto divulgativo. Órgano de difusión del Consejo Nacional de Bibliotecología. Bogotá : Ministerio de Educación Nacional/Consejo Nacional de Bibliotecología, 2005. p. 15

Disponible en:

<http://www.cnb.gov.co/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=86>

[Consultado, el 18 de Octubre de 2010]

Foro sobre el perfil profesional del bibliotecólogo. En: Revista Interamericana de Bibliotecología. Vol. 10, No. 2 (Jul.- Dic. 1987). p.186.

GAMBOA FUENTES, Sonia Roxana. Nuevo rol para el profesional de la Biblioteca del futuro [en línea]

Disponible en:

<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=16106403>

[Consultado, el 3 de octubre de 2010]

GÓMEZ, Marcelo. El mercado de trabajo para los egresados universitarios recientes [en línea]

Disponible en:

< <http://www.cinea.org.ar/estudios/egresados.pdf>>

[Consultado, el 27 de Septiembre de 2010]

Hernández García, Fernando fernandohq@uniquindio.edu.co. Emisor de respuesta automática: Consulta [en línea]. 7 sep. 2010. Mensaje electrónico enviado a mariavv118@yahoo.com como respuesta a una solicitud dato egresados.

HERRERA C., Rocío; VELÁSQUEZ A., Olga. Áreas de trabajo y movilidad ocupacional del bibliotecólogo en Colombia

Disponible en:

<http://www.erevistas.csic.es/ficha_articulo.php?url=oai:ojs.localhost:article/3843&oai_iden=oai_revista487>

<<http://www.journals.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3843>>

[Consultado, el 2 de Septiembre de 2010]

Historia de la bibliotecología en Colombia [en línea]

Disponible en:

< http://www.slideshare.net/clayrecamila1/historia-de-la-bibliotecologia-en-colombia-clayre-camila-ardila-g5?src=related_normal&rel=4126130

<http://historiabibliotecascolombianas.blogspot.com/2008/02/ciencia-de-la-informacion-y-la.html> >

[Consultado, el 2 de Septiembre de 2010]

IBARRA, Agustín. Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinter-for/OIT No. 149. Montevideo. 2000.

Las 10 carreras con mayor inclusión de graduados al mercado laboral en Colombia [en línea]

Disponible en:

<http://noticias.elempleo.com/colombia/mundo_empresarial/las-10-carreras-con-mayor-inclusion-de-graduados-al-mercado-laboral-en-colombia/7856139>

[Consultado, el 29 de septiembre de 2010]

[Consultado, el 19 de octubre de 2009]

LEVIN, Henry M.; RUSSELL W. Rummberger. Requisitos educativos para el futuro Mercado de trabajo. En planificación de la educación y mercado de trabajo. Julio Garo (coord.). 1988. p. 234. ISBN 84-277-0841

MARIN ARDILA, Luís Fernando [en línea]

Disponible en:

<http://www.udenar.edu.co/rudecolombia/files/r11_127.pdf>

[Consultado 10 noviembre de 2009]

Mercado laboral, autoconocimiento y factores de ocupabilidad [en línea]

Disponible en:

<http://prometeo.us.es/recursos/la_orientacion/pag2.htm>

[Consultado, 25 de septiembre de 2010]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Articulación de la Educación con el mundo productivo : la formación de competencias laborales*. Bogotá : Ministerio de Educación Nacional. 2003 [en línea] <http://www.mineduacion.gov.co/documentos/I_Documento_de_Politica.pdf>. [Consultado, el 19 de noviembre 2009]

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. p. 6.
Disponible en:
<http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf2.pdf>
[Consultado, el 21 de noviembre de 2009]

MINISTERIO DE SALUD. *Los recursos humanos de la salud en Colombia : balance, competencias y prospectiva*. Bogotá : Centro Editorial Javeriano-CEJA, 2001. p. 195.

MOLINER María. *Diccionario de uso del Español*. Madrid : Editorial Gredos, 2007 . Tercera Edición. p. 3351

Perfil laboral [en línea]
Disponible en:
< http://www.uc.cl/dge/desarrolloprofesional/html/perfil_laboral.htm>
[Consultado, el 12 de septiembre de 2010]

PINEDA, Juan Manuel. *El nuevo perfil del profesional bibliotecario de cara al nuevo milenio* [en línea]
Disponible en: <<http://www.monografias.com/trabajos11/pepro/pepro.shtml>>
[Consultado, el 3 de octubre de 2010]

------. *El rol del bibliotecólogo en la sociedad de la información* [en línea] 2000.
Disponible en:
< <http://monografias.com/trabajos6/biso/biso.shtml>>
[Consultado, el 4 de Noviembre de 2009]

------. *Realidad laboral de los bibliotecarios y bibliotecólogos : egresados de la escuela de Bibliotecología dependiente de la facultad de Filosofía de la universidad Nacional de Córdoba- Argentina* [en línea]
Disponible en:

<<http://eprints.rclis.org/archive/00002351/01/B12-01.pdf>>
[Consultado, el 4 de octubre de 2010]

PIRELA MORILLO, Johann E. Mercados laborales y perfiles por competencias del profesional de la información. Algunos estudios Iberoamericanos. *En* : FRIAS, José Antonio; TRAVIESO, Crispulo. Formación, investigación y mercado laboral en información y documentación en España y Portugal. Salamanca : Aquilafuente, 2008. p. 527-538.

PSACHARAPOLUS, George. Los lazos entre la educación y el mercado laboral : una perspectiva más amplia. *En* : la docencia post-secundaria. Vol. 17, No. 2 (May. – Ago. 1989); p. 77, 224.

QUINTERO MUÑOZ, Mercedes. Competencias laborales del profesional en Sistemas de Información y Documentación de la Universidad de la Salle : Un encuentro a partir de la visión de los empresarios. Bogotá, 2008, 108 p. Trabajo de grado (Profesional en Sistemas de Información, bibliotecología y archivística). Universidad de la Salle. Facultad de Ciencias económicas.

RAMIREZ GODOY, María Esther. La importancia del bibliotecólogo profesional : de hoy y del futuro [en línea]
Disponible en:
<<http://www.congreso-info.cu/Userfiles/File/Info/Info97/Ponencias/036.pdf>>
[Consultado, el 3 de octubre de 2010]

SANCHEZ ARANGUREN, Basilio; PRATO, Rosalbina. Entropía Curricular : Reto para la educación del siglo XXI. Maracay : Librería Editorial Universitaria, 1985. 253 p.

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. Las competencias laborales en blanco y negro [en línea].
Disponible en:.
<<http://www.sena.edu.co/downloads/comunicaciones/notisenafebrero2004/las%20competencias.htm>>
[Consultado, 15 de noviembre 2009]

SENA; UNIVERSIDAD DE LA SALLE. Caracterización ocupacional, Archivos y Bibliotecas en Colombia : situación actual del área. Bogotá : SENA , 2006. 185 p.

TAMAYO Y TAMAYO, Mario. *Aprender a investigar: la investigación: módulo 2*. Santafé de Bogotá : ICFES, 1999 [en línea]

Disponible en:

<<https://docs.google.com/gview?a=v&pid=gmail&attid=0.2&thid=12149fccc85f7a21&mt=application%2Fpdf> >.

[Consultado 14 de Mayo 2010]

VALLEJO SIERRA, Ruth Helena. *La bibliotecología como alternativa profesional. Trabajo de grado para obtener la suficiencia investigadora*. Departamento de Bibliotecología y documentación. Universidad de Salamanca, España. 2008. p. 346.