



EDICIONES CONMEMORATIVAS XI

**ANIVERSARIO**

**Temas de investigación viables para  
la administración de bibliotecas y  
dirección de recursos humanos**

Federico Hernández Pacheco

COORDINADOR

**Publicación conmemorativa del X aniversario del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información: “A 40 años de investigación en Bibliotecología e Información en la UNAM”.**

Diseño de portada: Mario Ocampo Chávez

Primera edición: 13 de febrero de 2023

D. R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información

Circuito Interior s/n, Torre II de Humanidades,

pisos 11, 12 y 13, Ciudad Universitaria, C. P. 04510,

Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México. Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Impreso y hecho en México

## Contenido

Principios y modelos en la administración de bibliotecas y de los recursos humanos .....	1
<i>Federico Hernández Pacheco</i>	
Competencias digitales y transformación digital en bibliotecas. Un análisis preliminar en América Latina .....	9
<i>Yudayly Stable Rodríguez</i>	
Impacto y alcance de la “Recomendación sobre la Ética de la Inteligencia Artificial”, primer instrumento jurídico internacional: un reto para los recursos humanos y el manejo de información .....	23
<i>Celia Carreón Trujillo</i>	
Desarrollo de competencias del bibliotecario jurídico dentro de las bibliotecas académicas y del derecho .....	31
<i>Marcos A. Cordova Palomino</i>	
Perfiles y competencias del cabildero en el contexto de la bibliotecología .....	39
<i>Rodrigo Muciño Salinas</i>	

# Desarrollo de competencias del bibliotecario jurídico dentro de las bibliotecas académicas y del derecho

**MARCOS A. CORDOVA PALOMINO**

*Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM*

## INTRODUCCIÓN

**E**n un entorno de evolución de las tecnologías, nuevas exigencias del entorno académico y desarrollo inminente de la producción científica, los profesionales de la información deben desarrollar competencias que satisfagan cada una de las nuevas exigencias de los usuarios. Los profesionales dentro de las bibliotecas jurídicas no son la excepción; estos además de responder a lo anterior, deben estar actualizados en materias legales y del derecho, es decir, deben dar seguimiento a las reformas o cambios a las leyes y normatividad local y nacional; deben responder a las demandas de información generadas por la comunidad de la biblioteca en donde estén adscritos; capacitar a los usuarios en metodología de la investigación y búsqueda de información jurídica especializada, y sobre todas las circunstancias, garantizar el libre acceso a la información dentro de las bibliotecas jurídicas y académicas.

Por eso, las bibliotecas jurídicas y académicas deben diseñar e implementar perfiles para los bibliotecarios que laboren en éstas con el apoyo de modelos de la administración de recursos humanos para así desarrollar competencias acordes a las nuevas exigencias de los usuarios de la información.

## EL PERFIL DEL BIBLIOTECARIO JURÍDICO

Los bibliotecarios jurídicos son aquellos profesionales de la información que se encargan de ofrecer los servicios y satisfacer las demandas de información de los usuarios de estas organizaciones. De acuerdo con la Asociación Estadounidense de Bibliotecas Jurídicas (AALL por sus siglas en inglés), un bibliotecario jurídico es aquel bibliotecólogo que labora dentro de las bibliotecas o centros de documentación en instituciones jurídicas tales como bufetes de abogados, facultades y escuelas de derecho, Organizaciones no Gubernamentales con giros jurídicos, tribunales, senados y congresos, archivos y bibliotecas jurídicas.<sup>1</sup> También coadyuvan al proceso de investigación y análisis del marco normativo local e internacional, participan en la administración de unidades de información y desarrollan colecciones especializadas en todas las ramas del derecho.<sup>2</sup>

Estos profesionales deben contar con perfiles especializados para ofrecer servicios de alta calidad, por lo cual es necesario que cuenten con formación académica bibliotecológica o jurídica. Por esto, Slinger y Slinger en su estudio<sup>3</sup> publicado en el año 2015 mencionan que es necesario tener un grado bibliotecario equivalente a un *Master of Library Science Degree* (máster en Ciencias o Estudios de Bibliotecología) sumado a una formación técnica o licenciatura en derecho previa al grado de máster; también sugieren un *Juris Doctor Degree* (doctorado en Jurisprudencia o Derecho) para desarrollar programas y servicios específicos y de alto nivel en las áreas del derecho.

El perfil profesional sugerido para un bibliotecario jurídico busca que los responsables y directores de las bibliotecas sean personas que innoven servicios, creen programas de desarrollo de habilidades informativas, garanticen el libre acceso a la información, etcétera. A lo anterior se debe sumar la experiencia laboral y académica previa dentro de instituciones bibliotecarias; Slinger y Slinger<sup>4</sup> destacan que de acuerdo al nivel o la jerarquía que tenga el bibliotecario dentro de la institución, será la experiencia deseada para el puesto. Los autores marcan que para un rol de bibliotecario referencista, analista de datos y encargado de bases de datos, se espera un perfil laboral de aproximadamente tres años en puestos similares desarrollando actividades de consulta y referen-

---

1 American Association of Law Libraries, "About the Profession", <https://www.aallnet.org/careers/about-the-profession/>.

2 "About the Profession".

3 Michael J. Slinger y Sarah C. Slinger, "The Career Path, Education, and Activities of Academic Law Library Directors Revisited Twenty-Five Years Later", *Law Library Journal* 107, núm. 2 (2015): 175-223.

4 "The Career Path, Education, and Activities of Academic Law Library...".

cia, atención a usuarios, recuperación de información, navegación en bases de datos, etcétera.

Por otro lado, para un bibliotecario director o asociado de dirección se requieren mínimo cinco años en actividades bibliotecarias administrativas, gestión de personal, toma de decisiones, dirección de bibliotecas, etcétera. También se sugiere que en todos los puestos dentro de una biblioteca jurídica el personal cuente con experiencia laboral en área del derecho; es decir, que tengan alguna relación laboral previa en otras instituciones jurídicas como despachos, tribunales, etcétera, para así garantizar que los bibliotecarios tengan conocimientos especializados y puedan resolver de manera óptima las necesidades y demandas que los usuarios exijan.

Los dos perfiles, tanto académico como laboral, se complementan para desarrollar un “perfil de bibliotecario jurídico”, en el cual las instituciones detallen actividades, conocimientos y competencias deseadas para el profesional encargado de las bibliotecas jurídicas. De tal forma que los profesionales que deseen laborar en este tipo de instituciones, puedan responder a cada una de las demandas de los usuarios y de la misma forma, ofrecer servicios de alta calidad.

Una vez cubierto el perfil de bibliotecario jurídico dentro de las instituciones de derecho, la biblioteca y el responsable de ésta deberán comprometerse a desarrollar las competencias del personal de acuerdo a su rol para garantizar que los servicios se ofrezcan de forma eficaz y oportuna. Por lo cual, el encargado debe aplicar modelos de la administración de los recursos humanos para implementar programas de formación laboral que doten a los bibliotecarios de áreas de oportunidad dentro los ámbitos jurídicos para fortalecer los servicios de información de la biblioteca.

## **DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA BIBLIOTECARIOS JURÍDICOS**

Gestionar adecuadamente los recursos humanos para desarrollar todo el potencial y cumplir con los objetivos y las metas de la biblioteca es una tarea fundamental que debe realizar el encargado o director de la organización.<sup>5</sup> En la actualidad, resulta de suma importancia adaptar las características y el talento de los colaboradores de la institución en relación a cada una de las actividades que desempeñe en el puesto o rol asignado, objetivo principal de la gestión por competencias, modelo creado por David McClelland,<sup>6</sup> catedrático

5 Santiago Pereda Marín y Francisca Berrocal Berrocal, *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias* (Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces SA, 2018).

6 David C. McClelland, “Testing for competence rather than for ‘intelligence’”, *American Psychologist* 28, núm. 1 (1973): 1-14, <https://doi.org/10.1037/h0034092>.

de la Universidad de Harvard, quien analiza las conductas visibles y cuantificables de las denominadas “Competencias”<sup>7</sup> que, de acuerdo con Hernández Pacheco, son “[...] las características subyacentes en una persona, que están causalmente relacionadas con una correcta actuación de éxito en su puesto de trabajo”.<sup>8</sup>

Es decir, son aquellos rasgos psicológicos, conocimientos, habilidades y experiencias previas que permiten a un individuo desenvolverse de forma óptima para alcanzar el éxito y reconocimiento en su puesto de trabajo. Nuevamente, Hernández Pacheco especifica que existen dos tipos de competencias:<sup>9</sup>

1. Las competencias distintivas: que distinguen a una persona por una actuación superior (planeación, comunicación, dirección eficiente de recursos, trato, servicio de calidad, etcétera). Son las habilidades o cualidades adicionales.
2. Las competencias umbrales o esenciales: son las necesarias para lograr una actuación técnicamente adecuada (archivística, documentación, tecnologías, etcétera). Se refieren a los conocimientos específicos para realizar una tarea.

Estas dos competencias se complementan una a la otra, ya que el individuo usa los conocimientos adquiridos en su formación académica, la experiencia laboral previa y las habilidades técnicas sumadas a una buena motivación y liderazgo por parte de un directivo o jefe que garantiza que el trabajador realice sus actividades de manera eficaz.

En el caso de los bibliotecarios jurídicos, las competencias de este rol son específicas, ya que el quehacer en las áreas del derecho se desempeña en actividades tanto prácticas como de investigación. La ALLL señala las siguientes competencias propias del puesto:<sup>10</sup>

1. Servicios de referencia e investigación: ofrecer servicios de asesoramiento en el proceso de investigación que realicen los usuarios en la biblioteca. Las actividades relacionadas con esta competencia son las siguientes: búsqueda de documentos y satisfacción de necesidades de información,

---

7 Federico Hernández Pacheco, *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones* (México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2020), <https://doi.org/10.22201/iibi.9786073015790e.2020>.

8 *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*, 68.

9 *Ibid.*

10 American Association of Law Libraries, “Competencies Archives”. 2022, [https://www.aall-net.org/content\\_type/competencies/](https://www.aall-net.org/content_type/competencies/).

difusión selectiva de la información, análisis y evaluación de fuentes de información jurídica, desarrollo e innovación de servicios, asesoría jurídica en el proceso de información e investigación en las áreas del derecho.

2. Administración bibliotecaria: el bibliotecario jurídico deberá poseer competencias distintivas tales como la comunicación, la negociación, y el liderazgo para así gestionar al personal y los recursos que posea la biblioteca.
3. Desarrollo y gestión de colecciones: con el fin de satisfacer las necesidades de información de los usuarios, el bibliotecario jurídico deberá desarrollar habilidades teóricas y técnicas para la correcta identificación, selección y adquisición de recursos de información bibliográficos, hemerográficos y digitales. También deberá crear políticas de desarrollo de colecciones para gestionar de manera óptima los recursos.
4. Organización y clasificación: estas competencias son propiamente técnicas, ya que la experiencia previa en organización documental servirá para clasificar y catalogar los recursos de información de tal forma que se puedan recuperar de manera adecuada para garantizar el libre acceso a la información.

A estas cuatro competencias se sumaría una quinta, en la cual se engloban características del ámbito jurídico, propias del bibliotecario especialista en derecho:

5. Competencias jurídicas: el bibliotecario debe poseer habilidades técnicas y teóricas para el análisis del sistema jurídico donde se encuentre y del sistema jurídico internacional con el fin de ubicar fuentes de información especializadas y de alta calidad. También debe tener comunicación con las diversas instituciones y organizaciones jurídicas y bibliotecológicas nacionales e internacionales a fin de establecer convenios clave para posicionar a su institución, pero sobre todas las cosas, el bibliotecario jurídico debe poseer una ética profesional marcada, ya que es el mediador entre la información y los usuarios, tales como investigadores, magistrados, congresistas, senadores, servidores públicos, etcétera, para así garantizar el derecho universal de acceso a la información.

Si bien estas competencias reflejan a grandes rasgos el quehacer del bibliotecario jurídico, no debe de pasar de largo el liderazgo del director o jefe de la



biblioteca,<sup>11</sup> puesto que él será el encargado de seleccionar al personal más capacitado para cada una de las actividades que se brinden y ofrezcan dentro de su institución. Por lo cual, deberá tener conocimientos sobre la gestión de competencias para así desarrollar las habilidades por las cuales fue seleccionado un trabajador para el puesto.

## CONCLUSIONES

En la actualidad resulta de suma importancia tener profesionales de la información que garanticen un servicio eficaz y correcto dentro de las bibliotecas, aún más dentro de las bibliotecas jurídicas, ya que son a las que los usuarios recurren para satisfacer sus necesidades de información jurídicas y de investigación, y así desarrollar estrategias para la toma de decisiones que coadyuven en el desarrollo jurídico.

Por lo anterior, los bibliotecarios jurídicos deberán contar con un perfil y competencias específicos para poder hacer frente a las nuevas exigencias del entorno profesional y académico, y responder estratégicamente por medio de servicios y recursos de información de alta calidad. También, debemos tener claro el papel clave del jefe o encargado de la biblioteca, ya que de él dependerá que cada bibliotecario se desempeñe con éxito en el área donde pueda aprovechar sus competencias a fin de conseguir resultados permanentes para la institución y una satisfacción personal.

## BIBLIOGRAFÍA

- American Association of Law Libraries. "About the Profession". <https://www.aallnet.org/careers/about-the-profession/>.
- . "Appendix D: Core Competencies of Law Librarianship", 1988. <https://mdcourts.gov/sites/default/files/import/lawlib/audiences/courtlibs/cclib-docs/studyreportappD.pdf>.
- . "Competencies Archives". [https://www.aallnet.org/content\\_type/competencies/](https://www.aallnet.org/content_type/competencies/).

---

11 Sofia Galvão Baptista *et al.*, "O perfil do bibliotecário que atua na área jurídica: relato de pesquisa", *Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação* 1, núm. 2 (2008): 151-174, <https://doi.org/10.26512/rici.v1.n2.2008.1545>.

- Galvão Baptista, Sofia; Edilenice Jovelina Lima Passos, Maria das Graças Soares y Luciana Araújo Gomes de Sousa. "O perfil do bibliotecário que atua na área jurídica: relato de pesquisa". *Revista Ibero-Americana de Ciência da Informação* 1, núm. 2 (2008): 151-74. <https://doi.org/10.26512/rici.v1.n2.2008.1545>.
- Hernández Pacheco, Federico. *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2020. <https://doi.org/10.22201/ii-bi.9786073015790e.2020>.
- Marín, Santiago Pereda y Francisca Berrocal Berrocal. *Dirección y gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramon Areces, 2018.
- McClelland, David C. "Testing for competence rather than for 'intelligence'". *American Psychologist* 28, núm. 1 (1973): 1-14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>.
- Slinger, Michael J. y Sarah C. Slinger. "The Career Path, Education, and Activities of Academic Law Library Directors Revisited Twenty-Five Years Later". *Law Library Journal* 107, núm. 2 (2015): 175-223.

**Temas de investigación viables para la administración de bibliotecas y dirección de recursos humanos.** La edición consta de 50 ejemplares. Coordinación editorial, Anabel Olivares Chávez, revisión especializada: Valeria Guzmán González; corrección de pruebas, Carlos Ceballos Sosa y Valeria Guzmán González; formación editorial: Eunice Pérez. Fue impreso en papel cultural de 90 g en los talleres de Litográfica Igramex, Centeno 162-1, Col. Granjas Esmeralda, Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, C.P. 09810. Se terminó de imprimir en marzo de 2023.