

LAT 1368

8191

INFOBILA

MERCADO DE TRABAJO INFORMACIONAL EMERGENTE
Y PERFILES DE PROFESIONALIZACION PARA AMERICA LATINA.*

por

Iraset Páez Urdaneta

Postgrado en Estudios de la Información
Universidad Simón Bolívar
Caracas, Venezuela.

BIBLIOTECA



CENTRO UNIVERSITARIO
DE INVESTIGACIONES
BIBLIOTECOLÓGICAS

(*) Este trabajo fue elaborado en base del documento "Perfiles profesionales para el desarrollo de los recursos humanos del sector de la información en América Latina y el Caribe", preparado por el autor, con apoyo del Programa General de Información de la UNESCO, para el Grupo Ad hoc en Formación de Recursos Humanos de INFOLAC. En su forma actual, el trabajo fue presentado en II Congreso Iberoamericano de Informática y Documentación, organizado por el Centro Regional del IBI para la Enseñanza de la Informática en Mar del Plata (Argentina), en diciembre de 1988.

INFOBILA

LA PROFESION DE LA INFORMACION Y SU ESPACIO OCUPACIONAL
EN EL CONTEXTO DE LAS SOCIEDADES POST-INDUSTRIALES.

Si bien la noción internacionalmente conocida bajo la expresión inglesa de "information society" pudiera tener sus antecedentes conceptuales en lo que ya en 1966 R. Lane denominaba *the knowledgeable society* [1], fue D. Bell quien en 1973 formulara el advenimiento de una sociedad post-industrial en la que la fuerza de trabajo sería desplazada desde las industrias extractivas y manufactureras, altamente dependientes de la mano de obra, hacia las industrias de los servicios y el conocimiento [2]. Las evidencias de la emergencia de una economía basada en actividades productivas centradas en la producción y transferencia de información ya habían sido detectadas por F. Machlup en 1962 [3] y confirmadas por M. U. Porat en 1977 [4] y N.D. Lane en 1983 [5]. En el análisis de Porat más del 50% de la fuerza laboral de los Estados Unidos se ocupaba para 1970 en actividades de información, sin que ello implicase que las profesiones tradicionales de la información pudieran considerarse áreas de crecimiento. En un estudio emprendido también en los Estados Unidos por la Universidad de Pittsburgh y King Research y restringido a los profesionales de la información propiamente tales, se encontró que, en 1980, en una población estimada en 1.64 millones de trabajadores, un 19% correspondía a personal clasificado como bibliotecológico y de información [6]. Otro estudio de W.H. Van House et al. en 1983 predijo cero crecimiento durante la década del noventa para este personal en el mismo país [7]. De igual manera, luego de analizar estadísticas laborales británicas de los últimos veinte años, D. Gieve et al. [8] encontraron el más rápido crecimiento en el cuadrante de aquellos trabajadores de la información empleados en las industrias de la información y el más rápidamente declinante en el de los que no son trabajadores de la información en sectores no-informacionales. "However, -señalan- this does not mean that those currently engaged in the core information occupations, librarianship and information sciences, have experienced a proportionate increase in employment opportunities. Most of the growth to date has been within fringe information occupations and this pattern will continue unless radical changes occur within the core professions".

Para la realización de su estudio, Porat se había basado en una tipología de los trabajadores de la información que comprendía categorizaciones un tanto amplias. Estas categorizaciones han sido aprovechadas en los últimos años por el gobierno británico para los fines de encuestamiento de la fuerza laboral, a través de una "Lista clave de ocupaciones para propósitos estadísticos" (KOS) que distingue los rubros siguientes [8]:

- (a) Trabajadores científicos y técnicos;
- (b) Proveedores privados de servicios de información;
- (c) Educadores;
- (d) Diseminadores públicos de información;
- (e) Trabajadores de la comunicación;
- (f) Recolectores de información;
- (g) Especialistas de coordinación y búsqueda;
- (h) Trabajadores de planificación y control;
- (i) Procesadores electrónicos y no electrónicos de información;
- (j) Operadores de máquinas electrónicas y no electrónicas; y
- (k) Trabajadores de la telecomunicación.

En su clasificación original, Porat distinguía una categoría de "distribuidores del conocimiento" en la que incluía los rubros (c), (d) y (e) señalados arriba. En el

fuebro (d) identificaba a bibliotecólogos, archivistas, custodios de colecciones y asistentes bibliotecarios.

La mencionada amplitud de los agrupamientos ocupacionales manejados por Forat hace un tanto difícil la delimitación del profesional de la información propiamente tal. Por lo mismo, en el estudio de la Universidad de Pittsburgh y King Research (6) se intentó centrar la atención en lo que se denominó *the narrow core of professional information work*. Utilizando un enfoque funcionalmente basado, por el que se incluía a todo aquel profesional cuya función primaria implicase más del 50% de actividades relacionadas con información, sin que importase su filiación disciplinaria, se identificaron así nueve agrupamientos funcionales:

- (a) Gestión de operaciones, programas, y servicios de información y bases de datos;
- (b) Preparación de datos e información para el uso de otros;
- (c) Análisis de datos e información para el uso de otros;
- (d) Búsqueda de datos e información para el uso de otros;
- (e) Otras operaciones de información;
- (f) Análisis de sistemas de información;
- (g) Diseño de sistemas de información;
- (h) Investigación y desarrollo en información; e
- (i) Educación y entrenamiento de trabajadores de la información.

Las distinciones ocupacionales mencionadas no se reflejan necesariamente con tales denominaciones en la oferta del mercado de trabajo. Notese, por una lado, que muchos empleos exigen capacidades que se distribuyen en varios nichos ocupacionales, y, por otro lado, que la oferta educativa tiende a orientarse hacia los más convencionales (o tradicionales) de esos nichos. Resulta evidente que la emergencia e intensificación de la economía de la información ha causado una transformación y un reajuste de la división del trabajo, y, por lo mismo, una disyunción -presumiblemente temporal- de la imagen y las actividades asociadas con la profesión. La tendencia no da todavía señales de estabilización. M.L. Dosa (9) describe cinco roles emergentes (gestión de recursos de información, asesoría en información, difusión de innovaciones ["research utilization"], entramado social ["social networking"], y disseminación de información pública) para demostrar que el papel de los trabajadores de la información en el futuro inmediato exigirá una interpretación más amplia de la identidad de la profesión, lo que resultará en la extensión o modificación de sus límites metodológicos, institucionales y disciplinarios, y, por consiguiente, la necesidad de criterios que favorezcan una respuesta educativa eficiente a tal transformación.

La complejidad que externa e internamente presenta la profesión de la información (una designación que, como se ha dado a entender, es más de conveniencia que de acierto) conlleva a que a la misma sea enfocada en el contexto inmediato del subsector que ocupa en la economía internacional para los efectos de cualquier iniciativa de la planificación educativa y laboral. En 1981 J. Masuda (10) distingue entre *Industrias de la información* e *Industrias del conocimiento*, revelando así los dos distintos campos de la actividad industrial en los que podría encontrar acomodo la profesión de la información. P.G. Zurkowski (11) ha propuesto bajo la designación de *la empresa del conocimiento* una visión más completa e integrada de la actividad industrial asociada con la información. En base de ocho subsectores o nichos distinguidos al efecto (ver fig. 1), podría establecerse que el espacio de relevancia para la acción de la profesión de la información es, desde un punto de vista restringido, el correspondiente a lo que Zurkowski llama "Content

services" y "Facilitation services", o, desde un punto de vista mas amplio, el que incluye ademas a los subsectores llamados "Broadcast channels" y "Content packages". Conviene señalar que el autor parte de la noción de que las organizaciones que conforman este mapa ("information companies") existen para ocuparse de una condicion humana fundamental que denomina "cognitive screen". En la opinion de Zurkowski, "information content is the glue that holds all of these disparate business commodity ventures together".

Finalmente, en su estudio sobre nuevas direcciones en la educacion de las ciencias de la bibliotecologia y la informacion, J.-M. Griffiths y D.W. King [12] definen la industria de la informacion como el conjunto de todas las organizaciones, grupos e individuos que manejan informacion para el beneficio de otros. La actividad del sector se relaciona asi con nueve funciones genericas (ver fig. 2):

- (a) Acceso fisico a la informacion;
- (b) Almacenamiento y preservacion;
- (c) Transformacion fisica;
- (d) Registro y reproduccion;
- (e) Transformacion;
- (f) Descripcion y sintesis;
- (g) Acceso logico;
- (h) Evaluacion y analisis; y
- (i) Comunicacion.

Varios servicios, compañías y organizaciones han ido surgiendo en el cumplimiento de estas funciones, ampliando con ello el espectro ocupacional tradicional. La fig. 1 reproduce, al efecto, un numero de las ocupaciones identificadas por los autores. En el diagrama suministrado se incluyen otras dos funciones (Creacion y composicion, y Asimilacion y uso), las actividades de las cuales tambien ejercen una importante influencia en el resto de las funciones que constituyen el sector. Ante la totalidad de lo que pudiera ser el espectro ocupacional actual, Griffiths y King consideran conveniente el refinamiento de la distincion entre trabajadores de la informacion ["information workers"] y profesionales de la informacion ["information professionals"]. Interesados especificamente en el nivel profesional de la ocupacion informacional, los autores proponen considerar entonces como profesionales de la informacion a los integrantes de los tres grupos siguientes:

- (1) Profesionales primariamente ocupados en la creacion y composicion, comunicacion y uso de la informacion;
- (2) Profesionales ocupados en el manejo de la forma y el contenido de la informacion; y
- (3) Profesionales intensivamente ocupados en metodos y tecnicas para el procesamiento de registros de informacion.

Los autores piensan que es el tercer tipo de profesional el que deben formar las escuelas de las ciencias de la informacion, y que entre estos profesionales se debe discriminar quienes son ademas profesionales practicantes, quienes profesionales investigadores y quienes profesionales educadores.

Fig. 1: Las "empresas del conocimiento" según P.G. Zurkowski (1986).

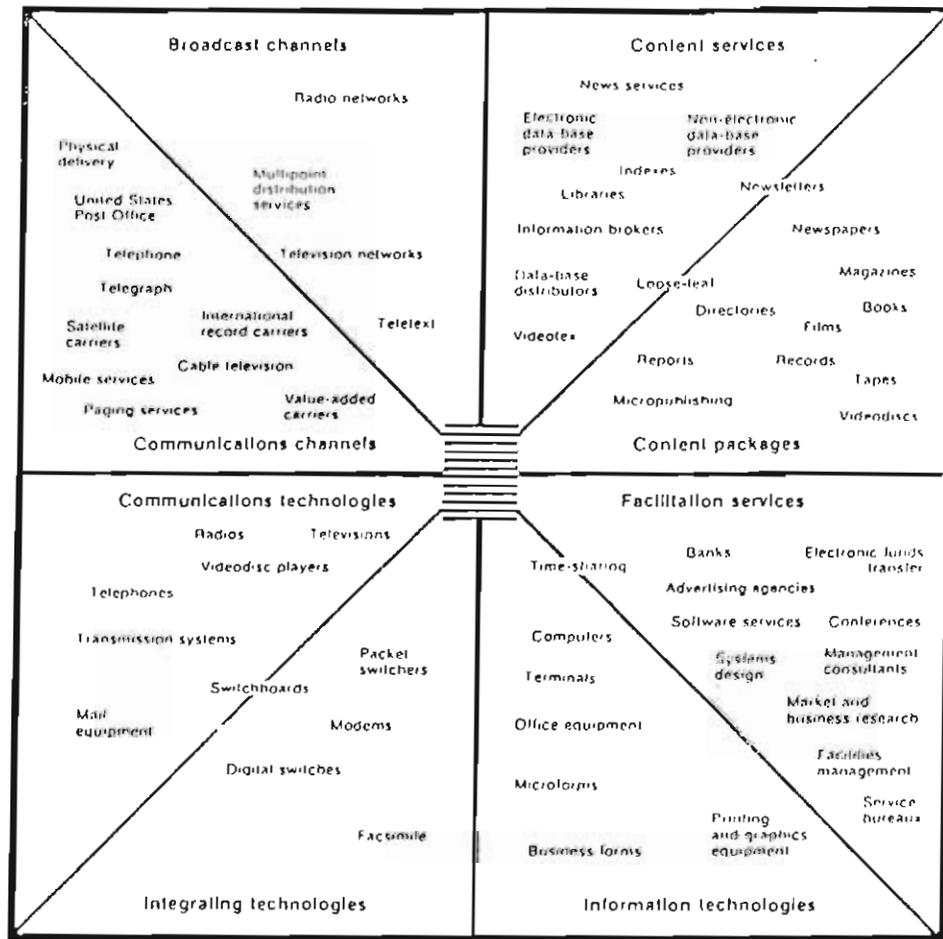
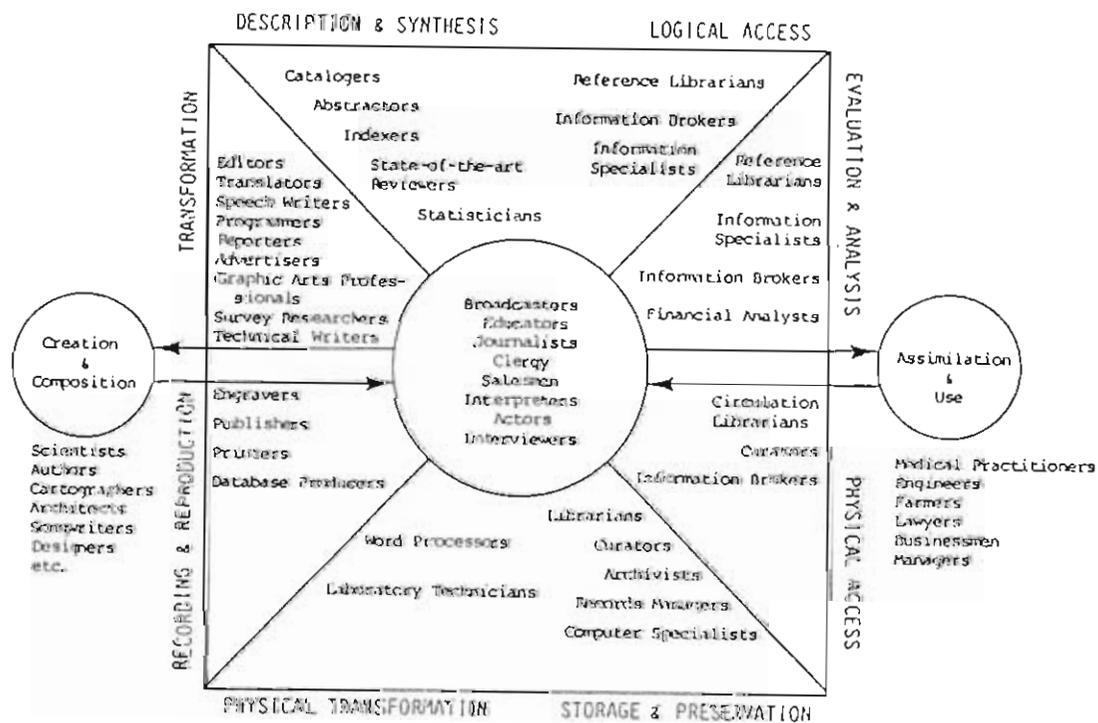


Fig. 2: Ocupaciones en la industria de la información, según J.-M. Griffiths y D.W. King (1986).



EL MERCADO DE TRABAJO INFORMACIONAL EMERGENTE.

En el contexto de un mercado laboral en el sector de la información en el que se incrementan las oportunidades de lo que G. Harmon había denominado en 1975 "invisible information manpower" contra las oportunidades de un "visible information manpower" (i.e., "[that] associated with information professionalism, services and systems" [13]), resulta justificable que se preste atención a lo que pudiera constituir el mercado ocupacional emergente para quienes lo han ocupado tradicionalmente (i.e., bibliotecólogos, documentalistas y archivistas) y, especialmente, para quienes se están instalando en el procedentes de otras profesiones o disciplinas. La reestructuración de ese mercado resulta evidentemente en nuevas oportunidades de trabajo para unos en detrimento de otros. Los datos de Porat y de Van House et al. ya citados sugieren la posibilidad de un bajo o nulo crecimiento de las oportunidades de trabajo para los profesionales tradicionalmente ubicados en el sector (i.e., el mercado institucional). Esta tendencia ha sido confirmada por varios estudios emprendidos tanto en los países desarrollados y en desarrollo, en estos últimos con metodología suministrada o inspirada por la UNESCO [14]. No obstante, se percibe que la demanda de estos profesionales tradicionales en el mercado informacional emergente es muy restringida. Un estudio recientemente realizado por el Departamento de Investigación y Desarrollo de la Biblioteca Británica [15] estima que, sobre la base del análisis de 1000 anuncios de empleo para el área de la información publicados entre 1984-85, en el Reino Unido cerca de 300-350 puestos (15,8-18,4% del mercado total establecido) pudieran estar potencialmente abiertos a los segmentos tradicionales del sector. Los empleos se encontraban en un rango variado de campos de trabajo (con la más alta proporción en el sector público), distribuidos en diez categorías, identificadas, en inglés, como sigue:

- (01) "Library work" ("jobs based within a unit described as a library"),
- (02) "Information work" ("jobs which required the fairly traditional skills of an information worker"),
- (03) "Research and information" ("posts which, in addition to information work, required a fairly substantial element of research work"),
- (04) "Information technology" ("posts which were primarily concerned with the use and application of information technology"),
- (05) "Indexing and abstracting",
- (06) "Servicing the information industry" ("posts in the firms and organizations which service and support the whole information industry"),
- (07) "Advice work" ("advice services from generalist agencies (...) to specialist agencies"),
- (08) "Public relations",
- (09) "Management information" ("primarily concerned with providing information about the internal operation of an organization") y
- (10) "Records management" ("primarily concerned with the organization, storage and retrieval of files and other documentary records which relate to the work of the organization").

Advirtiendo que en las designaciones anteriores se combinan criterios diferentes, se observa sin embargo que, en general, las mismas no se relacionan realmente con nuevas actividades o funciones, o que se trata de actividades desempeñadas por otros profesionales ahora transferidas a los bibliotecólogos. Por lo demás, la investigación no solo revela que las ofertas varían en cuanto al grado en que la formación profesional en bibliotecología e información pudiera favorecer las aspiraciones de los interesados sino también que incluso en las categorías inmediatas a estos profesionales otros estaban obteniendo los empleos.

En un estudio anterior, centrado en el análisis de ofertas de trabajo para profesionales con menos de tres años de experiencia y requeridos por unidades de información en organizaciones comerciales o industriales, B. Cronin [16] había detectado como tendencias:

(a) la diversidad de las designaciones de los cargos, si bien esta heterogeneidad no era indicativa de una diversidad comparable de roles y funciones particulares o distintivos;

(b) la especificidad y el alto nivel de especialización de varias de las actividades a desempeñar;

(c) la competitividad en el manejo y aprovechamiento de la tecnología de la información;

(d) la convergencia operacional de las funciones documentarias e informacionales; y

(e) la variabilidad en cuanto a las cualidades más deseadas en los candidatos, cualidades relativas a sus credenciales académicas, su personalidad, su experiencia práctica, sus habilidades sociales y comunicacionales, su adaptabilidad y su educabilidad.

En la muestra analizada por Cronin se incluyen empleos con las designaciones novedosas de "Information officer", "Information specialist", "Information analyst", "Information services officer", "Information services librarian", "Resources specialist" y "Assistant information officer". La más frecuente fue sin embargo la designación de "Information scientist", registrándose también empleos informacionales relacionados con áreas temáticas particulares (e.g., "Medical information officer", "Biological/Pharmaceutical information scientist", "Tax librarian"). En una gran cantidad de casos se hacía explícito como requisito la preparación académica especializada en áreas relevantes del conocimiento. El cuadro 1 incluye las actividades recurrentemente asociadas con los empleos ofertados. Estas actividades se corresponden parcialmente con la mayoría de las nueve funciones genéricas postuladas por Griffiths y King y con los subsectores identificados por Zurkowski bajo las designaciones de "Content services" y "Facilitation services". No obstante, el espectro del trabajo informacional se manifiesta actualmente un tanto más amplio que el sugerido por los datos analizados por Cronin. En efecto, se trata de un espectro que, delimitado por los tres campos extremos de la gestión, la informática y la bibliotecología y la archivología, acomoda, tal como se representa en la fig. 3, varias actividades que se pueden agrupar en las que consideramos como las cuatro áreas emergentes de la profesión, a saber: (1) el área de la gestión de servicios, sistemas y recursos de información, (2) el de la adaptación y desarrollo de la tecnología de la información, (3) el del procesamiento analítico de la información y (4) el de la producción y mercadeo de bienes y servicios de información.

Cuadro 1
Mercado informacional emergente:
actividades asociadas con los empleos ofertados
(basado en Cronin [16])

- * Trabajo referencial
- * Manejo de los recursos institucionales de información
 - * Búsqueda sistemática de información
 - * Revisión de literatura temática
 - * Preparación de índices, bibliografías y catálogos
 - * Producción de resúmenes y reseñas
 - * Redacción de informes y boletines
 - * Elaboración de informes de predicción ("forecasting") y de alerta ("current awareness")
 - * Almacenamiento, análisis y recuperación de información automatizada
 - * Disseminación selectiva de información
 - * Diseño y manejo de bases de datos institucionales
 - * Manejo de bases de datos externas
 - * Producción de bases de datos comercializables
- * Conexión con unidades de información externas a la organización
 - * Adquisición de recursos de información
- * Promoción del uso de los recursos institucionales de información
 - * Diseño y manejo de sistemas automatizados de información
 - * Desarrollo y mantenimiento de sistemas automatizados de información
 - * Investigación de información de mercado
 - * Investigación para la identificación de áreas potenciales de desarrollo en el campo de la información
- * Entrenamiento del personal de la organización en el manejo de los recursos y la tecnología de la información

La primera de las áreas mencionadas se fundamenta crucialmente en el concepto de "gestión de la información", i.e., el manejo de la memoria e inteligencia corporativas para el incremento de la eficacia, la eficiencia y la efectividad organizacionales [17]. La segunda área se asocia con el aprovechamiento de la tecnología de la información para la automatización u optimización de los procesos y las actividades informacionales. La tercera se relaciona con el tratamiento especializado de la información con fines aplicativos, heurísticos o epistemológicos de más alto nivel. Y la cuarta, con el diseño, desarrollo y mercadeo de productos informacionales. Dependiendo del escenario de trabajo, se plantean como posibles los empleos designados con las denominaciones teóricas de "Gerente de información", "Asesor de información", "Gerente de servicio de información", "Gerente de informatización", "Asesor de informatización", "Analista de información", "Investigador en información" y "Productor de información". La designación generalista de "Especialista de información" (mucho más probable de adopción en el contexto latinoamericano que las de "Oficial de información" o "Científico de la información") podría darse prácticamente a la mayoría de los empleos mencionados, aunque, en las actuales circunstancias, parece más apropiada para una combinación institucional de parte de las actividades incluidas en tales empleos. Por lo mismo, es posible esperar que la especialización progresiva de la industria de la información y el conocimiento tienda a relegar esta designación por una más transparente o específica o tienda a reservarla para una de las distintas funciones contempladas, particularmente la de análisis de la información.

Finalmente, conviene señalar que los posibles escenarios de trabajo para estos empleos se encuentran prácticamente en todos los sectores de la actividad gubernamental, pública, académica y privada, si bien algunos de estos sectores parecen más propicios que otros. En un estudio publicado en 1984 sobre las necesidades de profesionales de la información en Francia, H. Perennou-Soenen [18] distingue cuatro sectores:

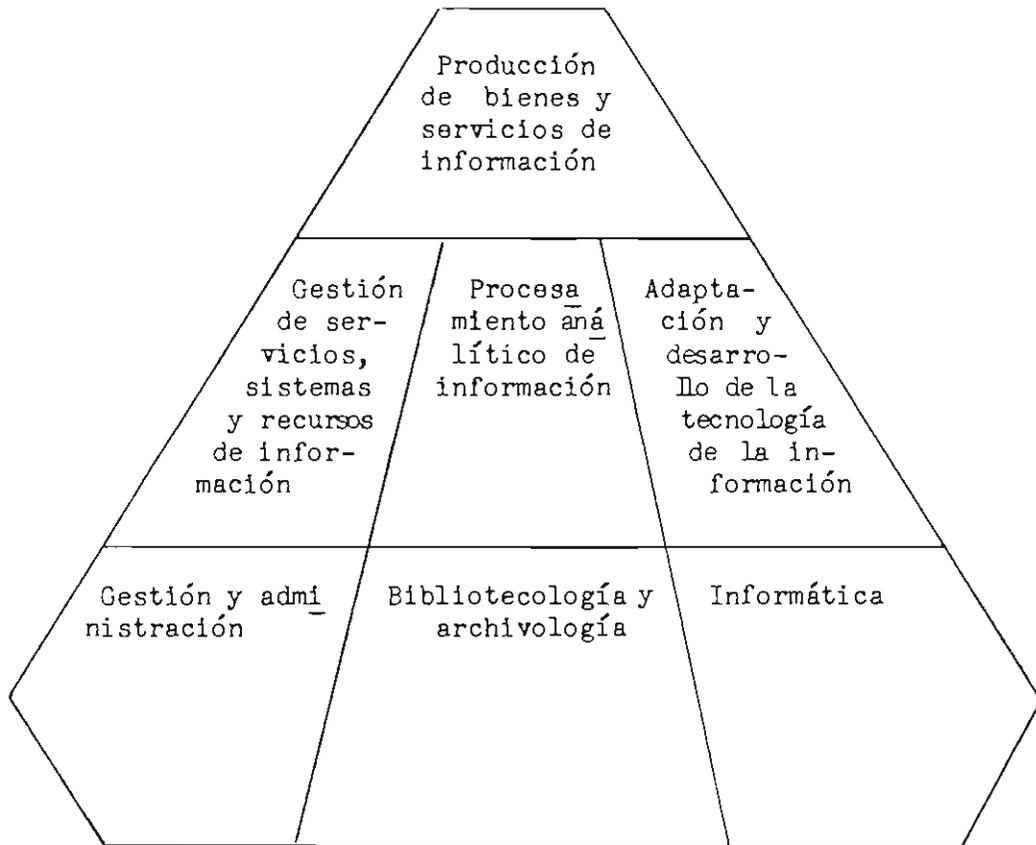
(1) el de las fuentes públicas de información (que incluye cuatro tipos de instituciones: los centros de la información en áreas como la energía, el urbanismo, el ambiente, el derecho, etc., los establecimientos educativos y de capacitación, las organizaciones internacionales y las comunidades locales);

(2) el de los servicios de información en las subáreas de (a) salud, empleo y acción social, (b) actividad editorial, medios de comunicación y publicidad, y (c) organismos bancarios y aseguradores y compañías de servicio y asesoramiento;

(3) el industrial (que incluye a su vez otras dos subáreas: (a) la integrada por las industrias farmacéutica, agrícola, alimentaria, del transporte, de la construcción y los trabajos públicos [i.e., subsectores "*ou l'information semble liée au processus de gestion et de décision*"] y (b) la integrada por las industrias mecánica, electrónica y de las telecomunicaciones [i.e., subsectores "*ou l'information est directement liée à la production*"]; y

(4) el de la investigación científica y técnica, que abarca todos los dominios de las ciencias exactas y humanas y de la tecnología.

NIVEL DE MAYORES OPORTUNIDADES
("High-flying scenario")



("Low-flying scenarios")
NIVEL DE MENORES OPORTUNIDADES

Fig. 3: Areas emergentes (y niveles de oportunidad) en la profesión de la información.

LA PROBLEMATICA DE LA FORMACION DE LOS PROFESIONALES
DE LA INFORMACION REQUERIDOS POR EL MERCADO EMERGENTE.

"The information marketplace -señala Cronin- is an expanding reality and many of those coming out of information studies/information science courses will be ideally placed to step into openings which do not come within the implicitly recognised boundary lines of the library-information profession. Infobusiness' (...) threatens the hegemony of the library-information professional, but at the same time it constitutes a potential source of employment for embryo professionals able and willing to exploit the opportunities which present themselves" [18]. En otra oportunidad, Cronin ya había advertido que la tarea fundamental que enfrentaba el profesional de la información en el contexto de los intereses actuales de la economía mundial era reevaluar su posición en el mercado informacional [19]. "Librarians -puntualizaba el autor- naturally feel that they have a key part to play in the emergent information society, but in future they will be competing against commercial competition from new interest groups and consortia (...) In future reconfigurations the library profession may well find itself occupying a marginal role in the information services delivery in the marketplace. One reason for this the gradual de-professionalisation of library/information work, with greater numbers of professionals (end-users) and members of the general public becoming computer literate and informationally self-reliant". Cronin al efecto percibe que la maduración de la industria de la información ha hecho estallar un dominio profesional al devolver el control de la información institucionalizada en manos de los bibliotecólogos a una población más amplia de tecnócratas. También percibe una brecha cada vez mayor entre el grupo profesional tradicional y el emergente, "one characterised in terms of high profits and high technology; the other in terms of a non-for profit service orientation and low/intermediate level technology" [20].

Coincidiendo con la posición anterior, N. Moore ha comentado igualmente: "The future [of the library/information profession] depends on two things: the extent to which librarians and information workers can penetrate further into the emerging market and the extent to which the overall market itself will expand in coming years and a commitment to an organization or to an ideal are all things which are likely to distinguish candidates in the eyes of the employer. If librarians and information workers fail to offer such skills and abilities they must accept that jobs will be awarded to others who do" [15].

El análisis de Moore apunta indefectiblemente hacia la necesidad de formar un nuevo tipo de profesional de la información (o, como ha planteado recientemente Y. Courier [21] "how many information professionals should be educated for a given market, and what kind of work should they be trained for"). Hasta hace nada, en los países industrializados la educación ofrecida en las escuelas de bibliotecología y/o ciencias de la información respondían a las demandas de un mercado laboral institucionalmente definido y las expectativas de estudiantes que ingresaban con una concepción tradicional de la carrera y sus alcances. Pese a la convicción que al efecto pudiera existir con respecto a la necesidad de distintas estrategias para la educación o la capacitación de los nuevos profesionales, dichas escuelas confrontan grandes dificultades para la rápida transformación, adaptación e instrumentación de nuevos currículos [22]. En la mayoría de los casos se podría alegar que la actualización de los programas de estudio no ha sido enteramente posible o exitosa, particularmente porque las demandas de los empleos son o muy diversas o muy relativas a las necesidades específicas de los distintos ambientes de trabajo. En otros casos, la diversificación y especialización del currículo ha implicado la necesidad de realizar esfuerzos económicos o académicos no institucionalmente viables. Courier [20] ha advertido acerca de la necesidad de enfocar con cautela las aparentes

tendencias que manifiestan tanto el mercado institucional como el emergente en cuanto a la formación de los profesionales requeridos. Al efecto opina: *"Considering the size of the information profession and its share of the professional market in the society as a whole, it is doubtful that the creation of different bodies of information professionals would be a sensible solution."* En el fondo de la advertencia de Courrier subyace la preocupación de que la importancia que se da al mercado informacional emergente sea tal que reste importancia al mercado institucional, que no solo se mantiene como opción de empleo sino que además precisa de un tratamiento educativo renovado [23].

IMPLICACIONES PARA LOS PAISES DEL TERCER MUNDO.

La problemática que confrontan directamente las naciones industrializadas a consecuencia de su progresiva transformación en economías cuaternarias, también es confrontada, en grados desiguales y a causa de la naturaleza y las dimensiones de dicha problemática, por los países del Tercer Mundo, particularmente por aquellos que presentan menores niveles de subdesarrollo. Por un lado, la mayoría de estos países al participar activamente en el sistema económico del capitalismo internacional se encuentra expuesta a las tendencias que asume la actividad económica de las naciones que dirigen ese sistema. Por otro lado, también en los países en vías de desarrollo es posible identificar un relativo crecimiento del sector cuaternario, fenómeno este que puede obedecer a la dinámica propia de la división internacional del trabajo, a los efectos asociados con la tecnología de la información a la que ha tenido acceso dentro del esquema comercial de los países exportadores de esta tecnología, y a la acomodación en las economías nacionales de los intereses que los grupos de poder perciben como históricamente estratégicos. Como ha sido planteado por G. Escorcia [24]: *"... the underdeveloped nations of the world today are those which came late to their industrial revolution; the underdeveloped nations of the future will be those which came late to the information revolution"*.

No sería difícil demostrar que las categorizaciones ocupacionales de Porat pueden también aplicarse a varios países del Tercer Mundo, principalmente a aquellos que han realizado algunos progresos en el desarrollo de sus respectivos sistemas nacionales de información. En estos casos, los resultados de la comparación entre la situación de estos países y la de los países industrializados podrían apuntar hacia diferencias esencialmente cuantitativas. Del mismo modo sería aplicable la tipología de actividades utilizada en el estudio de la Universidad de Pittsburgh y King Research (y en cuyo caso la comparación podría arrojar diferencias más bien cualitativas), como aproximables los esquemas industrial y ocupacional suministrados por Żurkowski y Griffiths-King, respectivamente. Se confirma entonces que, salvando las distancias, varios países del Tercer Mundo están encaminándose -con desigual velocidad- hacia los contextos de gestión y explotación de la información que caracteriza a las economías más avanzadas aunque, acaso por las distintas formas de su dependencia (especialmente de una tecnología y de unos servicios de información que no producen ni tienen), estos países podrían considerarse preferiblemente como "cuasi-sociedades de la información". Algunas mediciones y proyecciones del impacto económico del sector informacional en algunos países del Tercer Mundo son ya conocidas [25]. Está claro que el atributo de "sociedad de la información" o de "Information based economies" como Cronin [26] ha considerado mejor llamarlas, se relaciona no tanto con la existencia de unas ocupaciones como con el aporte que las mismas hacen al producto industrial nacional. En este sentido, los sectores primario, secundario y terciario de las economías de los países en vías de desarrollo siguen siendo diferencialmente los más productivos.

En el caso de América Latina y el Caribe, el espacio ocupacional de la profesión de la información podría ser descrito en base de las carreras universitarias y de las técnicas (i.e., las no tituladas universitariamente) que tradicionalmente tienden a acomodarse en el y de las actividades que tienden a desempeñar sus trabajadores. Las carreras universitarias en cuestión son las de Bibliotecología, Archivología y las distintas identificadas dentro de las Humanidades y las Ciencias Sociales (Letras, Historia, Comunicación social, Filosofía, etc.) Con el desarrollo de servicios de documentación o información especializados y la automatización de funciones, se han venido incorporando los graduados universitarios en las otras áreas del conocimiento y en computación. A este personal se le suele denominar "profesional" porque ha culminado estudios universitarios de cuatro a cinco años de duración. Sin embargo, la distribución de los empleos entre este personal se hace según las denominaciones burocráticas simplificadas que establecen los sistemas nacionales de cargos en la administración pública (típicamente, "Bibliotecólogo/Archivólogo I, II, III o IV", "Documentalista" o su equivalente como "Especialista de información", "Asistente/Auxiliar de Biblioteca/Archivo", "Restaurador", "Encuadernador", "Operario de equipo", etc. Los rangos en cada rubro se establecen en relación con los años de experiencia en la profesión (o en la categoría inmediata anterior) y el nivel de responsabilidad directiva o supervisoria asignado. El personal técnico es jerarquizado según la experiencia exhibida, el tiempo de permanencia en el rango y la adquisición adicional de adiestramiento. El tratamiento dado a los profesionales de la computación (usualmente empleados como "Analistas de sistemas" o "Programadores") es bastante flexible y por lo general comparativamente ventajoso, en razón de que es un personal de alta demanda en otros sectores de la economía. Los archivólogos tienden por lo general a excluirse de las designaciones públicas al haberse ubicado preferentemente en el sector privado.

Vale observar que las clasificaciones burocráticas dadas a los trabajadores del sector son estatuidas oficialmente por los gobiernos en respuesta a la iniciativa de su agencia para el sector o de los colegios profesionales interesados. Como la actividad de la información en estos países se ubica mayoritariamente en el sector público, los empleos en el sector privado tienden a ajustarse a las clasificaciones gubernamentales, por lo general con una mejor compensación salarial. En muchos países en vías de desarrollo estas clasificaciones no han sido establecidas o no han sido actualizadas en lo relativo a sus funciones o la compensación salarial de que deberían ser objeto. Igualmente, se ha observado que en estos países los profesionales tienden a estar peor pagados que otros que presentan credenciales similares y que los empleos identificados como emergentes en las economías avanzadas y asociados predominantemente con el sector productivo privado, son desconocidos o considerados innecesarios en modelos influenciados por la organización institucional y laboral del sector público.

Un informe publicado en 1981 por la CEPAL [27], sobre la base de 771 "unidades de información para el desarrollo" encuestadas en 1977, confirma la desigualdad de distribución y remuneración del personal profesional en la Región, sobre el que además detectó un perfil general un tanto negativo. Al efecto, el informe de la CEPAL incluía entre sus conclusiones la siguiente: "En los especialistas parecen subsistir las concepciones de la bibliotecología clásica donde se espera que el profesional de información sea un excelente conservador y organizador de materiales en espera de ser consultados. Su marcada orientación hacia los procesos técnicos parece además descuidar otras capacidades que son necesarias cuando corresponde ejercer labores directivas". El informe también señalaba el escaso interés de los usuarios/generadores de información y de los funcionarios encargados de definir las políticas de información y de asignar los recursos para el funcionamiento de las unidades de información en transformar estas unidades en organismos más dinámicos. "Pareciera que

Mucho de ellos tienen la idea de que la unidad es un archivo de conservación, manejado por personal que no requiere una elevada formación y no precisa mantener sus conocimientos actualizados a través de cursos de perfeccionamiento. Consecuentemente, según ellos, es admisible que un personal encargado de funciones rutinarias no debiera percibir remuneraciones demasiado diferentes a aquellas del personal administrativo, lo cual naturalmente significa desconocer la naturaleza intelectual especializada del trabajo de información y las exigencias continuas a que este se ve sometido en un área de rápido cambio tecnológico".

El contexto descrito en los tres párrafos anteriores sirve de marco para puntualizar la situación crítica que confronta la Región en lo concerniente a la formación de nuevos y mejores recursos humanos que puedan ser asimilados por el mercado informacional institucional y el potencial o realmente emergente, obviamente en función de la necesidad de incrementar la eficacia, eficiencia y efectividad del apoyo del sector a los planes nacionales y regionales de desarrollo. Esta situación crítica comprende como problemas:

(1) el debilitamiento de la capacidad empleadora del sector público a consecuencia de la crisis económica, el bajo o nulo crecimiento de los servicios de información financiados por este sector y el nivel comparativamente bajo (o inatractivo para profesionales de alta competencia) de los salarios ofrecidos;

(2) la desvalorización del estatus académico de la carrera bibliotecológica y archivológica, el enfoque tradicionalista de la educación ofrecida y la falta de programas puntuales de capacitación especializada y actualización [28];

(3) el debilitamiento de las asociaciones profesionales y la consiguiente ausencia de liderazgo gremial encauzado a la superación de los problemas laborales, salariales y educacionales de los trabajadores del sector.

(4) el debilitamiento conceptual y político de la noción de "información para el desarrollo" y la concepción del sector como uno de compensación social o académica y no como herramienta para el cambio, en la dirección progresiva de la privatización parcial [27];

(5) la falta de definición, organización y dirección de los sistemas nacionales de información;

(6) el nivel de las expectativas de los profesionales activos en el sector, nivel que por desconocimiento o conocimiento impresionista se asocia en el mejor de los casos, y como veremos más adelante, con una diversidad de competencias de difícil manejo educativo;

(7) la actitud cultural hacia la tecnología de la información (una tecnología transferida superficial y unidireccionalmente a la Región) o su sobrevaloración en la dinámica del trabajo profesional y la acción social;

(8) el desinterés del sector privado o la debilidad de su iniciativa en cuanto al desarrollo progresivo de un mercado informacional lucrativo.

PERFILES DE PROFESIONALIZACIÓN.

Las consecuencias de una desatención integral e inteligente a la necesidad de fortalecer los subsectores públicos y privados de la información en los países de

América Latina y el Caribe (y, por extensión, del Tercer Mundo) mediante la formación y modernización de su fuerza laboral se vislumbrarían definitivamente como muy negativas tanto en el contexto de los esfuerzos nacionales para el desarrollo como en el de la división internacional del trabajo, de cuyo esquema se distanciarian inevitablemente estos países, coartándose así todavía más el prospecto de su participación y competencia en la economía mundial. Se entiende entonces que el imperativo que experimentan los países desarrollados en cuanto a la formación de recursos humanos para las distintas tareas informacionales (y, dentro de estas, las que deberán asumir y cumplir un personal bibliotecológico y de información redimensionado en sus competencias) es igualmente experimentado por los países en vías de desarrollo, los que, como se ha sugerido, se enfrentaran en la próxima década a una serie de complejos problemas sociales, económicos, políticos y culturales particulares a los que tales recursos humanos deberán dar soluciones propias.

La validez del imperativo en cuestión ha sido recurrentemente reconocida dentro y fuera de la Región desde la década de los setenta, sin que ello haya resultado en cambios visibles o haya tenido un impacto significativo. Hasta hace poco se pensaba que una estrategia apropiada para enfrentar esta situación era la relacionada con la introducción de educación de postgrado a objeto de especializar a los profesionales de la información tradicionales y, de manera indirecta, fomentar una revisión y modernización de los programas de pregrado en el área. La relativa dificultad de diseñar y organizar cursos de postgrado en las universidades de la Región, la respuesta de los profesionales en el sector ante esta clase de iniciativa, y, centralmente, la concepción de los cursos diseñados parecen haber desestimulado las posibilidades de esta estrategia en los últimos años.

La discusión que recientemente se ha venido retomando en la Región sobre el destino de las carreras de bibliotecología y archivología, la urgente necesidad de su modernización y la formación de otros profesionales de la información plantea la necesidad de una reconceptuación del problema, de un reajuste de la metodología local e internacional para determinar sus factores y tendencias y de nuevas estrategias de formación o capacitación, tanto de los trabajadores tradicionales en el sector como de los que están llegando a él. La iniciativa actualmente conocida bajo la sigla de INFOLAC (*Programa para el fortalecimiento de la cooperación entre redes y sistemas nacionales de información en América Latina y el Caribe*) ha concedido especial prioridad al esfuerzo regional que se pueda concertar en esta dirección, y en su reunión de 1988, realizada en Caracas, aprobó un *Plan regional para el fomento del desarrollo de los recursos humanos en información* que contiene los elementos necesarios para permitirlo.

El Plan avalado por INFOLAC incluye como una de sus estrategias funcionales la elaboración de perfiles para apoyar la formación y capacitación de los profesionales requeridos para el desarrollo y la modernización de las actividades y servicios de información en los países de la Región. Esta no es una estrategia usual de partida según la metodología internacionalmente sugerida, i.e., la de la UNESCO (14). Al efecto, se ha enfatizado la conveniencia de un análisis predictivo de las necesidades laborales del sector como condición previa a la formulación de cualquier plan de formación y capacitación, si bien se ha reconocido que este enfoque -llamado "cuantitativo"- no es suficiente para determinar tales necesidades en cuanto a las actividades y las competencias de los distintos trabajadores, por lo que debe complementarse con estudios de tipo "cualitativo" (21, 23).

En la categoría de los estudios cualitativos se ubican las metodologías relacionadas con la determinación de necesidades ("needs assessment"), la

determinación y validación de perfiles competenciales y el análisis de contenido de anuncios de empleo. Las dos primeras metodologías son usualmente concebidas como idénticas. Dos ejemplos de estudios de determinación de necesidades son el de J. Robredo et al. [30] y el de M.C. Molina et al. [31], en los que mediante la técnica de panel/cuestionario se integran y jerarquizan las expectativas de los profesionales participantes. Quien esto escribe contiene que la validez de los resultados de este tipo de estudios está condicionada por la heterogeneidad y la amplitud de las expectativas informadas por los participantes y la dificultad de dar un tratamiento educativo coherente y económico a supuestos perfiles contruidos sobre la base de "un poco / mucho de todo". El estudio de Molina et al. pone de manifiesto el hecho de que para el profesional en la Región el problema no consiste en formar nuevos profesionales como en formar superbibliotecarios. Según los resultados de este estudio, se propone un fortalecimiento profesional en cuatro grandes áreas: la técnica (indización, análisis y recuperación de información, con énfasis en el diseño de sistemas de información, la automatización y las telecomunicaciones), la administrativa (gestión de los recursos humanos, físicos y financieros, planeamiento, formulación y evaluación de proyectos), la investigativa (investigación interdisciplinaria en el campo de la información) y la humanística social (para posibilitar la capacidad crítica y de acción del bibliotecólogo de los procesos culturales y los problemas sociales). La diversidad de estos intereses resultaría inevitablemente en una educación generalista, apropiada acaso para los dieciséis cargos identificados como importantes para estos profesionales, dentro de un mercado laboral definitivamente enmarcado en el sector público. El estudio de Robredo et al., realizado entre los directores y profesionales de más de noventa servicios bibliotecarios especializados en el Distrito Federal de Brasil, encontró, mediante el método de convergencia de opiniones, que existía un "gran interés" por los tópicos relacionados con (1) La administración y gerencia de bibliotecas y sistemas de información, (2) El tratamiento técnico de la información (indización, clasificación, lenguajes documentarios, vocabularios controlados y estructurados), (3) Los estudios de usuarios, (4) Los servicios de referencia, (5) La información y los servicios especializados, (6) La visión integrada de los procesos informacionales, (7) Las lenguas extranjeras, (8) La información gerencial y (9) La automatización de procesos y servicios documentarios, en el orden numérico en que han sido mencionados. De "cierto interés" fueron considerados: (10) Las relaciones públicas, (11) La descripción bibliográfica, (12) Cultura general y (13) Normalización y producción de publicaciones.

El mejor ejemplo de la metodología de determinación y validación de perfiles es el de Griffiths y King [12]. Este estudio fue emprendido para establecer principalmente un marco idealizado que pudiera orientar el desarrollo de los profesionales de la información (presumiblemente en los Estados Unidos) hacia la obtención de futuras competencias requeridas (conocimientos, habilidades y actitudes). Considerando doce escenarios de trabajo (seis de los cuales fueron especialmente estudiados, a saber: Bibliotecas universitarias, Bibliotecas públicas, bibliotecas escolares, bibliotecas especializadas, Productoras de bases de datos y Centros de información) y veintidós funciones (diez de las cuales fueron enfocadas, a saber: Adquisiciones, Catalogación, Servicios de circulación, Mantenimiento de colecciones, Indización y resumen, Prestamo interbibliotecario, Administración, Referencia y análisis de la información, Control de publicaciones periódicas y Desarrollo y control de tesauros) los autores identificaron, describieron y validaron un total de 8.000 menciones individuales de competencias. De la revisión de estas competencias se observaron (a) Competencias que eran genéricas tanto para las funciones como para los escenarios de trabajo, (b) Competencias que eran genéricas para las funciones y (c) Competencias que eran genéricas para los escenarios de trabajo. La identificación de las distintas competencias requeridas implica que

algunas deben ser adquiridas a través de la educación formal y otras a través de cursos de capacitación o educación continua. En la perspectiva de la educación formal, el estudio pone de manifiesto la necesidad de una preparación disciplinaria especializada (en áreas distintas a la de la bibliotecología), una preparación más amplia en las ciencias de la bibliotecología y la información, una mejor comprensión del entorno social de la profesión, una mayor especialización en el desempeño de las actividades profesionales y la obtención de habilidades o destrezas y una decidida disposición para el aprendizaje permanente.

La metodología relacionada con el análisis de contenido de anuncios de empleo ha sido utilizada en los estudios de Moore [15] y Cronin [16]. En el contexto latinoamericano esta metodología confronta una dificultad fundamental: que el nuevo mercado informacional no ha emergido lo suficiente como requerir públicamente este tipo de empleo. En todo caso, se ha advertido que estos anuncios públicos son indicativos, por lo que no apuntan necesariamente a la especialización de una misma respuesta educativa. Dado el dinamismo con que este nuevo mercado se presenta, es plausible esperar que el empleador reconozca lo que necesita cuando lo vea.

Las actuales circunstancias de la Región y las posibilidades con que cuenta para conceptualizar y dar respuesta a sus necesidades de recursos humanos para el sector de la información justifican el uso de una metodología adaptada para la determinación y la validación de perfiles competenciales. No obstante, la eficacia, la eficiencia y la efectividad de una proposición en esa dirección solo podrá garantizarse si se cuenta con un modelo de la competencia y la acción profesionales que sea funcional, tecnológica y contextualmente adecuado. Para la formulación de este modelo se requeriría además la identificación e integración de: (a) los niveles de dominio competencial deseados (técnico, básico, intermedio y avanzado), (b) los tipos de competencia convenientes (Profesional practicante, especialista, investigador y educador), (c) las áreas de competencia estratégicas, y (d) los perfiles competenciales recomendables.

El componente que se asocia con las áreas de competencia estratégicas equivaldría al conjunto de procesos o temas ("issues") interpretados y formulados como demandas históricas que requieren de atención profesional inmediata. En el caso de América Latina y el Caribe, parece motivada la postulación de las cuatro grandes áreas ya mencionadas (i.e., Gestión de los servicios, los sistemas y los recursos de información, Adaptación y desarrollo de la tecnología de la información, Procesamiento analítico de la información y Producción de bienes y servicios de información), además de la correspondiente a la organización bibliotecológica y archivológica. El racional implícito es que la región de América Latina y el Caribe requiere incrementar el grado de apoyo y/o impacto de su ciudadanía y de los profesionales de la información en el prospecto del desarrollo nacional mediante la creación y consolidación de las condiciones necesarias para la transferencia, generación, explotación y conservación de inteligencia endógena y exógena.

El componente que se asocia con los perfiles competenciales implica, según Griffiths y King, un proceso cíclico de definición, identificación, descripción y validación de competencias, i.e., de conocimientos, habilidades y actitudes. Estas competencias varían según la función especializada en una de las cinco áreas competenciales estratégicas, función que además se encuentra contextualizada en un ambiente de trabajo específico, cuya dinámica determina a su vez los factores de rendimiento y actuación del profesional. El reto que precisamente debería plantearse la Región equivaldría así a:

- (1) Definir las funciones profesionales especializadas que se perciban como

relevantes para resolver los problemas que confronta el sector de los servicios de informacion; a traves de la oferta de una fuerza laboral moderna y competitiva;

(2) Identificar los niveles profesionales y los tipos de competencia adecuados para cada funcion especializada definida;

(3) Identificar los ambientes de trabajo relevantes;

(4) Identificar las actividades sustantivas que constituyen la funcion especializada;

(5) Definir las competencias cruciales que se requieren para el cumplimiento de las actividades implicadas por la funcion especializada;

(6) Establecer los indicadores decisivos para la evaluacion del rendimiento y la actuacion del profesional especializado; y

(7) Indicar el tipo de tratamiento educativo que deberia implementarse para asegurar la adquisicion de la especializacion profesionalizada.

Se sostiene entonces que el problema crucial radica en una correcta apreciacion y definicion de lo que debe ser la funcion especializada, mas que lo que deben ser los rasgos competenciales ideales. Si la funcion especializada ha sido claramente definida (y contextuada) es relativamente sencillo determinar tales rasgos y los indicadores de rendimiento y actuacion. Podria existir una mayor dificultad en la concertacion de la funcion especializada, con el titulo academico (usualmente general o comprehensivo) y la designacion del empleo que puede ofertarse o demandarse (usualmente relativa u organizacionalmente especifico). Creemos que seria mas decisiva la atencion que, al respecto, se preste a la funcion especializada.

En base del racional que justifica las cinco areas competenciales estrategicas propuesta para America Latina y el Caribe (y en gran medida validas igualmente para el resto del Tercer Mundo), hemos considerado relevantes las funciones que puedan especializarse en las subareas siguientes:

- (1) Gestion de la informacion;
- (2) Gestion de servicios de informacion;
- (3) Automatizacion de servicios;
- (4) Redes de informacion;
- (5) Educacion para la informatizacion;
- (6) Analisis informetrico;
- (7) Investigacion y desarrollo terminologicos;
- (8) Analisis documental especializado;
- (9) Produccion y mercadeo de servicios y recursos de informacion;
- (10) Referencia;
- (11) Organizacion bibliotecologica; y
- (12) Organizacion archivologica.

El Cuadro 2 incluye un ejemplo de los componentes y de los elementos basicos que se requieren para describir una funcion especializada a partir de las subareas anteriores.

Para finalizar, conviene enfatizar dos cuestiones fundamentales. La primera de ellas se relaciona con el hecho de que los profesionales actualmente requeridos en la

(A) FUNCIÓN PROFESIONAL ESPECIALIZADA: Gestión de servicios de información		
(B) NIVEL PROFESIONAL: Intermedio / Avanzado. TIPO(S) DE COMPETENCIA: Especialista, Investigador, Educador.		
(C) ESCENARIO: Sector de la producción.		
(D) ACTIVIDADES:		
<p>Planifica estratégicamente las actividades del servicio</p> <p>Organiza el ambiente del servicio en función del ambiente externo</p> <p>Dirige y lideriza las actividades del servicio</p> <p>Evalúa diagnósticamente las actividades y el impacto del servicio</p> <p>Establece y mantiene relaciones productivas con las industrias y con entidades privadas y gubernamentales ligadas al desarrollo y la gerencia del sector industrial</p>		
(E) PERFIL DE COMPETENCIAS:		
CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
Dinámica de la gestión	Identificación de patrones de acción gerencial	Disposición para la gestión creativa e innovadora
Herramientas analíticas de la gestión	Formulación de objetivos, metas y políticas	Apertura al cambio social y al desarrollo tecnológico constructivo
Gestión de los recursos humanos	Implementación e instrumentación de funciones y/o actividades	Mentalidad integrativa de los recursos humanos
Liderazgo	Aplicación de las herramientas de la gestión en la solución de problemas	Disposición para el facilitamiento de servicios de alta calidad
Gestión de la información	Manejo presupuestario	Disposición para la solución constructiva de conflictos o problemas
Dinámica y contexto del sector productivo nacional e internacional	Organización del trabajo	Mentalidad competitiva
Dinámica del sector informacional nacional e internacional	Manejo de la tecnología de soporte al servicio	Pasión por la excelencia
Funciones y actividades de un servicio de información	Manejo del personal	Interés hacia los productos de la investigación en el área
Mercadeo de la información	Comunicación persuasiva	Interés hacia la modernización de las actividades informacionales
(F) INDICADORES DE RENDIMIENTO Y ACTUACIÓN:		
Efectividad en la definición e instrumentación de las estrategias gerenciales y las acciones administrativas		
Efectividad en el suministro de servicios de alta calidad al sector de su atención		
Eficiencia en el manejo de los recursos humanos, financieros, infraestructurales e informacionales del servicio a su cargo		
Proyección profesional y del papel de la información para el desarrollo		
Formación de relevos		

Cuadro 2: Descripción ilustrativa de la función especializada GESTIÓN DE SERVICIOS DE INFORMACIÓN.

Region solo tendran exito en sus empresas en la medida en que sean capaces de abrir nuevos nichos de trabajo, no de llenarlos. Para ello, el nuevo profesional de la informacion debe ofertar sus capacidades de manera inteligente, teniendo en cuenta que las posiciones mejor pagadas se ganan, no se reciben, y que el individuo y el grupo profesional deben apoyarse mutuamente en la busqueda de prestigio. En segundo lugar, que la formacion de los nuevos profesionales requeridos debe enmarcarse en una dimension pragmatica, en base de la cual se deben establecer las situaciones historicamente ideales a ser alcanzadas. Hemos asociado el futuro del profesional en América Latina y el Caribe con un proceso que hemos denominado "transferencia tecnologica para el desarrollo, a traves de la informatizacion de la sociedad" (por "informatizacion de la sociedad" entendemos inicialmente el proceso por el cual una proporcion importante de la comunidad nacional se dedica a incorporar una mayor y mas competitiva cantidad de conocimiento e informacion en los bienes y servicios que produce) [29]. W. Crowther [32] ha expuesto una idea similar bajo la nocion de "Information technology and services which favor national technological development". En su opinion, el problema de los países en desarrollo es que no poseen ni servicios ni profesionales de la informacion que fomenten las condiciones para ese desarrollo, y que el modo en que estos servicios y estos profesionales adoptan la nueva tecnologia de la informacion enfatiza el valor individual y no necesariamente el valor colectivo de la informacion. El especialista en informacion no esta preparado así para actuar efectivamente los roles de facilitador y "agente de cambio" en la atencion de un usuario inexperto y que necesita informacion sobre la que se sustenta una desafortunada dependencia de transferencias tecnologicas inapropiadas y costosas. La advertencia de Crowther apunta indudablemente a la necesidad de pragmatizar la idea nacional de desarrollo en los países del Tercer Mundo a objeto de favorecer una respuesta eficiente de la fuerza laboral informacional.

CONCLUSION.

El mercado informacional emergente en los países industrializados plantea una transformacion inevitable de las metas y funciones internacionales de la profesion de la informacion, lo que acarreará la transformacion inevitable y desigual de los sectores de la informacion en los países en desarrollo, en los que, a su vez, la fuerza laboral sectorial se encuentra debilitada o incapacitada para incrementar los niveles de eficiencia de su respuesta a las necesidades locales detectadas en la actualidad y para la proxima decada. Esta situación justifica la urgencia de una estrategia de formacion de recursos humanos nacionales y regionales que, desde una perspectiva pragmatica, puedan crear las circunstancias apropiadas para mejorar el estatus profesional y su beneficio social, tanto colectivo como personal. Entre las metodologias disponibles para definir las necesidades de profesionalizacion en este trabajo se ha sugerido como la mas apropiada la relacionada con la determinacion y la validacion de perfiles competenciales. En el marco de un modelo que debiera contextualizarse historicamente, se ha propuesto la identificacion de funciones especializables como el factor fundamental en la concertacion de dichos perfiles, habiendo intentado nosotros precisar un numero de aquellas funciones consideradas como indicativas de las que pudieran priorizarse para la América Latina y el Caribe.

REFERENCIAS.

[1] R. E. Lane. 1966. The decline of politics and ideology in a knowledgeable society. *American sociological review*, 21 (5): 650-668.

[2] D. Bell. 1973. *The coming Post-industrial society*. New York: Basic Books.

- [3] F. Machlup. 1962. *The production and distribution of knowledge in the United States*. Princeton: Princeton University Press.
- [4] M. U. Porat. 1977. *The information economy: definition and measurement*. Washington, D.C.: U.S. Department of Commerce, Office of Telecommunications.
- [5] N. D. Lane. 1983. Librarianship: a profession in context. *The library workforce: Proceedings of a conference*. Sidney: LAA.
- [6] A. Debons et al. 1981. *The information professional: survey of an emerging field*. New York: Dekker.
- [7] W. A. Van House et al. 1983. Librarians: a study of supply and demand. *American Libraries* (June): 361-70.
- [8] D. Gleave et al. 1985. Structural change within the information profession: a scenario for the 1990s. *ASLIB Proceedings*, 37 (2): 99-133.
- [9] M. L. Dosa. 1985. Education for new professional roles in the information society. *Education for information*, 3(3): 203-17.
- [10] Y. Masuda. 1981. *The information society as post-industrial society*. Tokyo: JIS.
- [11] P. G. Zurkowski. 1986. The knowledge enterprise. *ATIS*, 3: 141-3.
- [12] J.M. Griffiths and D.W. King. 1986. *New directions in library and information science education*. White Plains, N.Y.: Knowledge Industry Publications.
- [13] G. Harmon. 1975. The invisible manpower market for information scientists. *Proc. 38th ASLIB Annual Meeting*, v. 12: 59-60.
- [14] N. Moore. 1986. *Guidelines for conducting information manpower surveys. Vol. I: The Manual; Vol. II: Questionnaires and accompanying documents*. Paris: UNESCO. V. también [20, 22].
- [15] N. Moore. 1987. The emerging employment market for librarians and information workers in the U.K. *Journal of librarianship*, 19(1): 31-40.
- [16] B. Cronin. 1982. *The education of library-information professionals: a conflict of objectives?* London: ASLIB.
- [17] Para un enfoque introductorio del concepto, v. de F.W. Horton, *Information resources management* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall, 1985) y de B. Cronin, ed., *Information management: from strategies to action*. (London: ASLIB, 1985).
- [18] H. Perennou-Soenen. 1984. *Le marché de l'emploi des professions de la documentation. Analyse de l'offre à travers les annonces diffusées par la presse et les centres de formation*. (Tesis doctoral de la Universidad de Derecho, Economía y Ciencias Sociales de París), cit. por Courrier [22].
- [19] B. Cronin. 1983. Post-industrial society: some manpower issues for the library/information profession. *Journal of information science*, 7: 1-14.

[20] B. Cronin. 1984. Expanding horizons. Trends in education for library and information science. *Informatol. rugosi*, 6: 119-24.

[21] Y. Courrier. 1988b. Background and evolution of educational planning and forecasting for information manpower. Ponencia presentada en el seminario organizado por el Comité de Educación y Entrenamiento de la Federación Internacional de Documentación, en Espoo, Finlandia.

[22] N. Roberts y D.E. Davinson. 1984. *Curricula in schools of librarianship and information studies: an investigation of constraints and possibilities*. London: British Library.

[23] Sin embargo, las posibilidades de cualquier tratamiento educativo para formar nuevos profesionales para el mercado institucional y el emergente se ven seriamente afectadas por la diferencia de percepciones acerca de las competencias que deberán ser desarrolladas. Al efecto, observa Courrier: "il est important de réaliser que les différents groupes sociaux concernés par la formation n'ont pas forcément des intérêts convergents. Les étudiants souhaitent à la fois une formation qui leur permettra de trouver un emploi immédiat et d'espérer une évolution de carrière intéressante. Les employeurs ont besoin d'une rentabilité, sinon immédiate, du moins aussi rapide que possible. Les éducateurs essaient de concilier ces desiderata opposés avec des moyens souvent très limités. Ils mesurent aussi très souvent l'écart entre la formulation idéale dont ils rêvent et celle qu'ils peuvent assurer dans le milieu institutionnel qui les encadre" [Y. Courrier. 1988a. Prévissions quantitatives et qualitatives et formation des spécialistes de l'information documentaire. *Libri*, 38 (1): 1-25.]

[24] G. Escorcía. 1982. Networks, the coexistence of concept and technology. Ponencia presentada en la 48 Conferencia General de la FIAB (IFLA).

[25] R. L. Katz. 1988. *The information society: an international perspective*. New York: Praeger.

[26] B. Cronin. 1986. Towards information based economies. *Journal of Information Science*, 12: 129-137.

[27] Organización de las Naciones Unidas. Comisión Económica para América Latina (CEPAL). 1981. *La infraestructura de información para el desarrollo. América Latina y el Caribe*. Santiago.

[28] Ver al respecto de R. G. de Horowitz. 1984. Graduate education for librarianship in Venezuela: a theoretical framework. Berkeley: University of California. (Disertación doctoral). Con respecto a la formación del profesional bibliotecológico la autora ha observado: "(...) formal education for librarianship in Latin America began in the 1930's, received a boost in the 1940's when some library schools were established throughout the region, and by the 1970's it is said to have reached the level of American library education in the 1950's". Al analizar la situación específica de la formación bibliotecológica que a nivel universitario se ofrece en Venezuela, un país en el que se ha experimentado un desarrollo desigual de la infraestructura de servicios de información públicos y especializados, Horowitz menciona una serie de problemas que afectan a instituciones similares en otros países latinoamericanos: "Library education -dice- is hindered by scarcity of experienced professors, unsatisfactory physical facilities, and a dearth of textbooks and other teaching materials in Spanish. The relatively low level of the trained librarians has resulted in a lack of esteem of librarianship among other professions. Recruitment in

the library schools, both of faculty and students, suffers in consequence, very few bright students are attracted to the profession, and professional with graduate degrees from foreign universities are employed in specialized libraries, either public or private, and are reluctant to accept full-time teaching assignments in the library schools. Consequently, most of the professors in the schools hold only a bachelor's degree; many of them are recent graduates and lack both teaching and work experience, and almost none knows a foreign language or is engaged in research".

[29] Ver al respecto de Iraset Pérez Urdaneta, Information in the Third World. (*International Library Review* (1989), 21: 177-191).

[30] J. Robredo et al. 1984. Tendencias observadas no mercado de trabalho dos bibliotecarios e técnicos da informação, nas bibliotecas especializadas do Distrito federal, e qualificações requeridas. *Revista de biblioteconomia de Brasília*, 12 (2): 123-47.

[31] M. C. Molina et al. 1987. El perfil profesional del bibliotecólogo (Trabajo presentado en la V Reunion de Egresados de la Escuela Interamericana de Bibliotecología, de Medellín).

[32] W. Crowther. 1986. The education and training of information specialists to facilitate constructive technology transfer to and among developing countries (Trabajo presentado en el seminario sobre Educación y Entrenamiento para la Transferencia Tecnológica, Federación Internacional de Documentación [FID], Montreal).