

June 2021

## Revalorización del bibliotecario de fondo antiguo: competencias claves

Jorge Luis Cota Romero

*Bibliotecario y Graduado de la Maestría en Administración y Gestión de Instituciones Educativas Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, gh@tes.com*

Pablo Palacios Duarte

*Profesor investigador de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México., jk@test.com*

Mara Edna Serrano Acuña

*Profesora investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México, bn@test.com*

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.fiu.edu/led>



Part of the [Language and Literacy Education Commons](#)

---

### Recommended Citation

Cota Romero, Jorge Luis; Palacios Duarte, Pablo; and Serrano Acuña, Mara Edna (2021) "Revalorización del bibliotecario de fondo antiguo: competencias claves," *Revista Electrónica Leer, Escribir y Descubrir*. Vol. 1 : Iss. 8 , Article 3.

Available at: <https://digitalcommons.fiu.edu/led/vol1/iss8/3>

This work is brought to you for free and open access by FIU Digital Commons. It has been accepted for inclusion in *Revista Electrónica Leer, Escribir y Descubrir* by an authorized administrator of FIU Digital Commons. For more information, please contact [dcc@fiu.edu](mailto:dcc@fiu.edu).

# REVALORIZACIÓN DEL BIBLIOTECARIO DE FONDO ANTIGUO: COMPETENCIAS CLAVES

## OLD FUND LIBRARIAN REVALUATION: KEY COMPETENCES

Jorge Luis Cota Romero<sup>11</sup> • Pablo Palacios Duarte<sup>12</sup> • Mara Edna Serrano Acuña<sup>13</sup>

### Resumen

Esta investigación es una aproximación para determinar las competencias del bibliotecario de fondo antiguo. Utilizando el método "Delphi", recopilamos el conocimiento de especialistas. Nuestro hallazgo es que el bibliotecario con colecciones antiguas requiere, para su desempeño, ciertos conocimientos y habilidades especializadas, competencias clave que subyacen en la práctica profesional y las intervenciones formativas, en analogía con las normas hombre-ciencia: universalidad, comunismo y desinterés.

**Palabras clave:** Capital Humano, Competencias profesionales, Biblioteca, Fondo antiguo, Bibliotecario.

### Abstract

This research is an approximation to determine the competencies of the ancient background librarian. Using the "Delphi" method, collect the knowledge of specialists. Our finding is the librarian with old collections require for their performance certain specialized knowledge and skills, such key competencies that underlie professional practice and training interventions, in analogy with man-science norms: universality, communism, and disinterest.

**Key words:** Human Capital, Librarian, Old Fund Library, KSAO, Library Competencies

<sup>11</sup> Bibliotecario y Graduado de la Maestría en Administración y Gestión de Instituciones Educativas Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

<sup>12</sup> Profesor investigador de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

<sup>13</sup> Profesora investigadora de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México.

## Introducción

El rol desempeñado por la biblioteca, así como los servicios que ofrece, desde el momento de su creación y en su largo devenir en el tiempo, recibe críticas por parte de sus usuarios: estudiantes, investigadores y profesionales de la información y comunicación. Suaiden (2018) reflexiona que las bibliotecas,

han sido muy cuestionadas ya que se pensaba que su función principal se centraba en almacenar libros y que las mismas no podrían colaborar al desarrollo de la sociedad actual. Con el advenimiento de la sociedad de la información surgieron nuevos desafíos como la transformación de lo impreso a lo digital, la formación del público lector y la necesidad de tener nuevos conocimientos y competencias para superar esos desafíos. (p. 1137)

Los desafíos de la biblioteca son acelerados por el crecimiento exponencial de conocimiento y demanda de él desde el siglo XXI. Innumerables trabajos abordan el tema, desde su taxonomía a las bibliotecas, hasta la conceptualización de las competencias profesionales (Orera, 2000; Pedraza, 2014; Gordillo, 2017; Suaiden, 2018; Sebastián, López, Cardama & García, 2018; Pineda, 2019). El rol de las bibliotecas no es solo el de conservar, preservar y difundir el conocimiento, legado de información contenida en textos, documentos, material gráfico y demás soportes, sino también crear nuevo conocimiento. Orera (2000) nos aporta que debe cubrir las necesidades de información, de investigación y demás servicio. Farfan y Rodríguez (2017) la ven como una "extensión" hacia su entorno social, desarrollando servicios bibliotecarios que impacten a toda la sociedad; consolidándose como espacios para crear capital social.

Hoy en día, la necesidad de información por parte de los usuarios de las bibliotecas, particularmente de fondo antiguo<sup>14</sup>, supone desarrollar nuevas capacidades de productividad, disponer de nuevas herramientas que se ajusten a los nuevos procesos y ofrecer nuevos productos de información, contribuyendo de esta manera a la concepción de nuevo conocimiento (Arenas, Valles, Arévalo, & Cervantes, 2000). En cuanto al impacto social, tienen una gran responsabilidad como agente, ya que representa el camino por el cual transitará la comunidad a la sociedad de la información (Suaiden, 2018). En síntesis, los bibliotecarios facilitan, a los usuarios en las investigaciones y estudios, encontrar la verdad; implementan las herramientas, proponen las actividades y ofrecerán oportunidades de manera personalizada y/o colectiva a sus usuarios (Sebastián, López, Cardama & García, 2018). Lamentablemente, las bibliotecas que operan con acervos antiguos han sido relativamente poco valoradas como actoras de la sociedad del conocimiento en España y en mayor medida en México (Morillas, 2001; Ocón & Gómez, 2004; Jaramillo, 2017; Martín, 2017).

### 1.1 La problemática

La falta de visibilidad del bibliotecario de fondo antiguo es el mayor problema al que debe hacer frente, ante la necesidad de demostrar la valía de su trabajo profesional en el ambiente competitivo. La calidad de la biblioteca se ha medido dentro de un parámetro de satisfacción de las necesidades del usuario, en el espacio de la institución y en analogía con el logro de sus metas y objetivos, en el cumplimiento de su misión (Pritchard, 1996). El bibliotecario, evidentemente, debe dominar la gestión de los acervos, desarrollar herramientas, implementar actividades y generar información con la finalidad de que sus usuarios puedan encontrar, identificar, seleccionar y obtener, dicha

<sup>14</sup> Marsá (1999, p. 16) define al fondo antiguo como "manuscritos e impresos [...] obras que constituyen este fondo y se conservan separadas del fondo moderno y requieren de unos cuidados y unas medidas de protección especiales, derivadas de su fragilidad o el escaso número de ejemplares existentes".



Fotografía proporcionada por los autores

información y propiciar, así, el acceso al conocimiento que el usuario demanda. El fondo antiguo debe contar con características peculiares que redefinen una nueva problemática hacia el aprovechamiento de competencias que respondan a una agitada dinámica global, digital y comunicativa moderna.

Los bibliotecarios de fondo antiguo, paralelamente con aquellos de fondo moderno, deben contribuir a la mejora en la conservación y difusión de sus acervos, y aprovechar las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías. Como siempre, deben optimizar el servicio de acceso a los fondos (materiales) en beneficio de los usuarios (Morillas, 2001; Ocón & Gómez, 2004; Jaramillo, 2017; Martín, 2017). El bibliotecario tiene la responsabilidad de aportar altos índices de calidad en la institución por ser actor en la creación de nuevo conocimiento, mediante su propio desempeño en actividades de gestión de la información (Fister, 2015). Por lo tanto, la pregunta que nos planteamos es la siguiente: ¿Qué competencias, talentos, habilidades, destrezas y conocimientos requiere el bibliotecario de fondo antiguo

para la gestión de información y para ser capaz de atender las necesidades del usuario contemporáneo? Adicionalmente, ¿cuál será el Ethos que guía el comportamiento de un grupo de bibliotecarios que colaboran en fondos antiguos?

## 1.2 Objetivo general

Identificar el conjunto de competencias claves del bibliotecario de fondo antiguo que le permite atender las necesidades e información que demandan usuarios especializados y miembros de la sociedad contemporánea.

## Metodología

Primeramente, se identificaron 26 bibliotecas con fondos antiguos, ubicadas en distintos estados de la República Mexicana, con una cantidad de 587,580 volúmenes, es decir, medio millón de volúmenes de fondo antiguo (Cota, 2019, p. 35). Se determinó una muestra no probabilística en cinco bibliotecas de fondos antiguos de las más importantes de la región centro oriente y occidente de

México, por el número de materiales que en su conjunto es 33% del total de volúmenes (193,400), y se explica su grado de especialización. Están localizadas en las ciudades de Puebla, Morelia y Ciudad de México, y estas instituciones fueron: 1) La Biblioteca Franciscana de la Universidad de las Américas Puebla (UDLAP), con 24,500 volúmenes; 2) La biblioteca Palafoxiana, con 46,000; 3) La biblioteca Lafragua de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), con 90,000; 4) La biblioteca Eusebio Kino, de la Compañía de Jesús, con 10,000; y finalmente, 5) La Universidad



Fotografía proporcionada por los autores

Michoacana de San Nicolás de Hidalgo con 22,900 volúmenes.

La utilización del método Delphi brindó la recolección y análisis de datos aportados por expertos en la gestión de bibliotecas con fondos antiguos, quienes administran y gestionan este tipo de bibliotecas. Resumiendo, está basado en entrevistas a los directores y la aplicación de un cuestionario a trabajadores, a las cinco bibliotecas<sup>15</sup>. La investigación es empírica, transversal, exploratoria y de tipo mixto.

## 2.1 Marco conceptual

<sup>15</sup> Para la investigación elaboraron una entrevista y un cuestionario semiestructurado; para gerentes y colaboradores, respectivamente; el cuestionario también fue aplicado con la intención de identificar similitudes y diferencias para determinar las competencias clave de los bibliotecarios de fondo antiguo. Para la realización del presente trabajo se determinó utilizar y aplicar el método "Delphi" (Álvarez & Torrado-Fonseca, 2016).

Se busca la construcción de una taxonomía de competencias bibliotecológicas, a partir de la revisión de la literatura y teorías de los compendios de competencias explicados en la revisión de la literatura.

## 2.2 Revisión de la literatura

La teoría del capital humano [TCH] centra su análisis en el factor humano como un elemento a desarrollar, potenciar (y en él invertir), donde sus conocimientos, habilidades, talentos y competencias constituyen un activo fundamental para el crecimiento y el bienestar de las organizaciones y sociedades en las que participan (Acevedo, et al., 2007).

Desde Adam Smith, que establece que las habilidades laborales adquiridas y útiles son la fuente de ingresos y ganancias al trabajar la tierra como medio de producción, hasta Solow (1962), es que surge la TCH donde la educación y la formación profesional son fuentes de crecimiento. Schultz (1963), considerado el padre de la TCH, acuña la teoría del retorno de inversión y afirma que el retorno de inversión de un dólar en educación generará un rendimiento igual, o superior que si se hubiese invertido en cualquier otro negocio. Becker (1964) adiciona que el *Know how*, o las capacidades, son un conjunto que se adquiere por conocimientos genéricos o especializados. Mincer (1974), por su parte, establece la ecuación (salarial) de relación entre nivel de educación, conocimientos acumulados en el trabajo, con el nivel de ingresos.

Las competencias laborales consiguen fuerza a mediados de la década de los 60 del siglo XX, como una respuesta a las necesidades y a los retos formativos de las organizaciones, a la estructura de los mercados de trabajo, la gestión y la organización de los sistemas productivos que están constantemente cambiando (Mertens, 1996). El término "competencia" comienza a utilizarse en



Fotografía proporcionada por los autores

los estudios sobre el trabajo y la administración de procesos, y resaltan dos ejes importantes: a) Adquirir habilidades cognitivas y b) Reconocer distintos niveles de capacidad para realizar actividades o resolver situaciones propias de un tipo de desempeño en el ámbito laboral. Esto es así, para McClelland (1973), ante la necesidad de realizar predicciones sobre los individuos y su desempeño laboral, utiliza el concepto de "competencia", en el ámbito administrativo y gerencial. Diversas investigaciones (Argüelles, 2003; Fletcher, 2000; Wright, Coff, & Moliterno, 2014) buscaron explicar la eficiencia de las personas y su desempeño laboral en diversos países vinculando a la TCH con las competencias. De este modo, las competencias hacen alusión al conjunto de lineamientos, procesos y resultados que se demandan al profesional para ejercer su labor u ocupación determinada (Prieto, 1997). En conjunto, Spencer y Spencer (1993), explican que se trata de la característica subyacente de un individuo causalmente relacionada con un rendimiento efectivo. Hernández y Rodríguez (2006, p. 389) definen las competencias como: "la capacidad productiva de un individuo, la cual se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad". Mertens (1996, p. 41) aporta que "no solo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que buscan contemplar los aspectos culturales, sociales y actitudinales, son esos valores que tienen que ver con la capacidad de las personas". Daniele Checchi (2006) confirma a la educación como el elemento clave de las competencias laborales. Esto enfatiza el papel de contar con

competencias como respuesta a la oportunidad y al mercado laboral. Noam Chomsky afirma que "... un profesional integral debe tener conocimientos, habilidades y destrezas; así como actitudes y comportamientos, que pueda comunicar y desempeñar con otros." (Uribe, 2007, pp. 135-166).

**Competencia laboral.** Resnick (1996, p. 133) la define como "el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que, expresados en saber, hacer y saber / hacer, se aplica al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo". Masseilot (2000, p. 79) considera que las competencias desempeñan el papel de "liga", o de conector que sirven de puente entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. La competencia puede estar percibida por conocimiento, por una habilidad o destreza, una característica personal o un conjunto de dos o más de estos atributos (Marrelli, Tondora & Hoge, 2005, p. 534). Gonczi (1996) asevera que:

La competencia de los individuos se deriva de la posesión de una serie de atributos [...] que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales. Una persona competente se define como aquella que posee los atributos (conocimiento, valores, habilidades y actitudes) necesarios para el desempeño del trabajo de acuerdo con la norma apropiada (p. 162).

Ducci (1996, p. 21) considera que "competencia laboral y el enfoque de formación basado en competencias, enfatiza el aspecto de transferi-

bilidad y portabilidad de [ellas, como] elemento fundamental en un mercado de trabajo incierto y en constante movimiento". Ibarra (2000) la define y mide en términos del desempeño, es decir, "la competencia es la integración entre el 'saber', el 'saber hacer' y el 'saber ser'" (p. 103).

**Competencias bibliotecarias.** En 2003 el proyecto Tuning-Europa, en el marco de la educación superior, se enfoca en las competencias genéricas y específicas de diferentes áreas del conocimiento; y no se contempla el área bibliotecológica. Sin embargo, el modelo ha sido adoptado por esta área del conocimiento por sus principios. El Consejo Europeo de Asociaciones profesionales de la Información (ECIA), en 2004, consolida el modelo Euroreferencial en Información y Documentación. Este modelo identifica y compara las competencias y aptitudes que se aplican en diferentes campos profesionales de la información y la documentación, como son: archivero, bibliotecario, documentalista, indizador documental, etc. Nos aportó identificar a 33 campos de competencia, distribuidos en cinco grupos: Grupo I: Información; Grupo T: Tecnologías; Grupo C: Comunicación; Grupo G: Gestión; Grupo S: Otros Saberes. Por su parte, el modelo "Libro Blanco", que es el resultado del trabajo llevado a cabo por la Red de Universidades Españolas para el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), divide a las competencias de los profesionales en competencias transversales o genéricas y competencias específicas de la titulación en Información y Documentación. Las primeras se derivaron del proyecto Tuning (Europa) que distingue tres tipos de competencias genéricas: las instrumentales, las interpersonales y las sistémicas (ANECA, 2014). En 2007 tiene lugar el Proyecto Tuning-Latinoamérica, en medio de un contexto de reflexión sobre la educación superior, sus tendencias y las competencias. Este proyecto replicaba en América Latina el éxito de Europa, donde el alcance se hizo extensivo, incluyendo el área bibliotecológica.

La American Library Association (ALA), en el año 2009, promueve su propio modelo "Core-Com-

*petences*", es decir, las competencias clave para los bibliotecarios. ALA (2009) distingue a las competencias de las bibliotecas. Las especializadas deben incluir un profundo conocimiento de recursos de información, impresos y electrónicos, en áreas expertas, así como el diseño y la gestión de los servicios que satisfagan las necesidades de información de la persona o grupo a quien sirve. Clasifica a las competencias en personales y profesionales, denominándolas *Core-Competences*.

El *Index Library Field* es un modelo impulsado por la fundación de Melinda y Bill Gates y el Institute of Museum and Library Services (IMLS), en 2009. Las competencias se organizaron en seis secciones o grupos, y a su vez se subdivide en 46 subgrupos de competencias. Su acierto fue que encontramos la definición de cada competencia y su vinculación con una serie de conocimientos y habilidades asociados. En el seno del "Foro Académico para bibliotecarios", denominado Perfil Bibliotecológico, América Latina de 2010, por el Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas de la UNAM, bajo la coordinación de la doctora Escalona (2010), surge el documento "*Competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina*". El trabajo presenta en forma detallada las competencias, habilidades, conocimientos y valores que, al menos en el ámbito latinoamericano, debe desarrollar un bibliotecario, adicionando una orientación competencial: las "culturales".

La investigación considera las siguientes definiciones de competencias:

- **Instrumentales.** Las competencias instrumentales incluyen: destrezas lingüísticas, capacidades metodológicas, habilidades cognitivas y destrezas tecnológicas.
- **Interpersonales.** Son las conductas observables en cualquier ámbito en que la persona se desenvuelva, es decir, los Conocimientos, Habilidades, Actitudes e Intereses; han sido identificadas con las siglas *CHAI*, diferencian a las personas, unas de otras.
- **Sistémicas.** Son las habilidades y destrezas que permiten la comprensión de un sistema o conjunto, ya

Figura 1. Marco Conceptual y Referencia.



Fuente: Elaboración propia

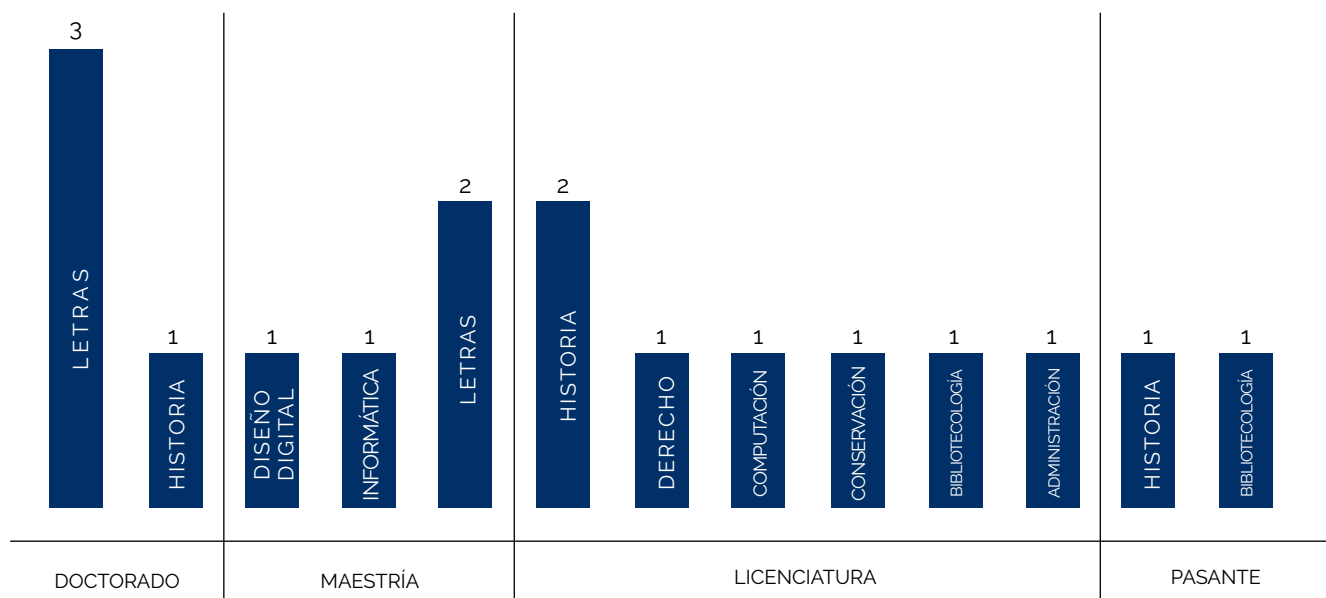
sea en su totalidad o en parte del mismo. Se combinan la sensibilidad, la comprensión y el conocimiento para que el individuo logre ver que las partes de un todo se relacionan y se agrupan.

- **Investigación.** En el caso particular de las bibliotecas con fondos antiguos, se busca promover la investigación, tanto hacia el exterior, como hacia el interior, es decir, se busca generar y apoyar proyectos de investigación e investigar los propios fondos de la

biblioteca.

- **Socioculturales.** Se traducen en el establecimiento de programas de cooperación y trabajo conjunto; actuar profesionalmente en cualquier entorno social propio de las diferentes unidades de información y apoyar a las comunidades y a los usuarios de la información.

Gráfico 1. Grado de Estudios y especialidad de población muestra.



Fuente: Elaboración propia



Las competencias se entrecruzan con las dimensiones de análisis propuestas por Pirela & Portillo (2008), que señalan la relación entre: "la gerencia de la información y el conocimiento, la organización y representación de la información, la mediación para facilitar procesos de apropiación crítica de la información y la promoción sociocultural e informativa para contribuir con la construcción de la sociedad del conocimiento." (p. 53).

Las competencias anteriores constituyen la base de las categorías de análisis que sirvieron de guía para el desarrollo de los instrumentos de investigación [véase figura 1].

### 2.3 Datos

Los sujetos de investigación fueron 17 personas que laboran en las bibliotecas, durante el periodo 2018-2019; cinco de estos ocupaban el cargo de gerentes en las distintas bibliotecas y el resto eran colaboradores [Anexo 1].

La especialidad y grado de estudios de los sujetos de investigación se muestran en el gráfico [1]: Destacando que 2 de los 4 sujetos de estudio poseían grado de doctorado y se ocupaban de puestos gerenciales. Sin embargo, un descubrimiento arrojado por los datos es que no existe claramente un perfil educativo para laborar en las bibliotecas de fondo antiguo, y muestra claramente que la formación universitaria no es factor

**Cuadro 1. Ranking de Competencias Bibliotecario de Libro Antiguo**

| CATEGORÍA       | COMPETENCIA  | PROMEDIO |             | MODA    |             | GRUPO |
|-----------------|--|----------|-------------|---------|-------------|-------|
|                 |  | GERENTE  | COLABORADOR | GERENTE | COLABORADOR |       |
| PERSONALES      | <i>Propuestas y Sugerencias Laborales</i>  | 4.4      | 3.9         | 4       | 4           | B     |
|                 | <i>Nivel de Exigencia y Cumplimiento de Funciones</i>                                    | 4.4      | 4.4         | 4       | 4           |       |
|                 | <i>Planes de trabajo y gestión de los recursos</i>                                       | 3.6      | 3.4         | 4       | 3           | C     |
|                 | <i>Comunicación efectiva</i>   | 4        | 3.6         | 5       | 4           | B     |
|                 | <i>Liderazgo del gerente</i>   | 4.2      | 3.5         | 4       | 4           |       |
| INSTRUMENTALES  | <i>Sistematización de información que aporta valor</i>                                   | 4.8      | 4.5         | 5       | 5           | A     |
|                 | <i>Diversidad de soportes de información</i>   | 4.4      | 4.5         | 5       | 5           |       |
|                 | <i>Desarrollo y actualización de bases de datos</i>                                      | 5        | 4.5         | 5       | 5           |       |
|                 | <i>Desarrollo de Colecciones</i>   | 4.2      | 4           | 5       | 5           |       |
| SISTÉMICAS      | <i>Planes y programas para la atención de necesidades de información de los usuarios</i> | 4.2      | 3.75        | 5       | 5           | B     |
|                 | <i>Mecanismos de difusión de servicios y productos</i>                                   | 4.4      | 4.25        | 5       | 5           | A     |
|                 | <i>Formación de usuarios</i>   | 2.6      | 2.6         | 1       | 4           | D     |
|                 | <i>Manejo de programas y bases de datos especializadas</i>                               | 6.3      | 4           | 5       | 4           | B     |
|                 | <i>Programas de formación y capacitación</i>   | 4.4      | 3.5         | 5       | 5           | A     |
| INVESTIGACIÓN   | <i>Desarrollo de proyectos de Investigación</i>  | 3.4      | 4           | 4       | 4           | B     |
|                 | <i>Actualización continua de productos y servicios de información</i>                    | 5        | 3.9         | 5       | 3           | C     |
|                 | <i>Innovación en procesos y servicios</i>  | 4.4      | 3.75        | 4       | 4           | B     |
| SOCIOCULTURALES | <i>Código de ética</i>   | 4.2      | 3.9         | 5       | 4           | B     |
|                 | <i>Trabajo en equipo</i>   | 4        | 3.5         | 5       | 3           | C     |
|                 | <i>Aprendizaje de idiomas clave</i>  | 2.8      | 2.75        | 3       | 2           | D     |
|                 | <i>Colaboración interinstitucional</i>   | 5        | 5           | 5       | 5           | A     |

clave para lograr la especialización en el quehacer del bibliotecario.

## Resultados descriptivos

De los datos obtenidos se elaboró un ranking de competencias de los bibliotecarios de fondo antiguo, a partir de la moda, en función del nivel de competencia. Conjuntamente, se enfatizan aquellas competencias con una frecuencia significativa o la respuesta más elegida por las personas que respondieron el cuestionario (véase cuadro 1). De acuerdo con los resultados empíricos se agruparon en A, B, C, y D, según su nivel de cumplimiento y acuerdo, constituyendo el grupo A, el de mayor y D, el de menor grado.

- El grupo A contempla las competencias con un alto nivel de cumplimiento (5), en cuanto a su desarrollo y aplicación en el ejercicio profesional. Esto indica claramente cuáles son las competencias que más se desempeñan durante la práctica profesional en bibliotecas con fondos antiguos.
- El grupo B está conformado por las que llamaremos "competencias equilibradas", o nivel 4, es decir, se han desarrollado a partir de los requerimientos de la organización cumpliendo sus objetivos, pero que aún pueden ser objeto de mejora.
- El grupo C corresponde a las competencias del nivel 3. Estas encienden la luz ámbar, pues se requiere mucho trabajo para elevarlas de nivel y que logren constituirse como competencias clave para el quehacer del bibliotecario de fondo antiguo.
- El grupo D lo conforman dos competencias según este estudio: La de formación de usuarios y la de aprendizaje de idiomas clave. Ambas competencias son de las menos desarrolladas y fomentadas; el aprendizaje de idiomas, como competencia clave, resulta una de las más importantes para el bibliotecario de fondo antiguo, pues un gran número de volúmenes del acervo de bibliotecas con fondos antiguos están escritos en latín, francés, alemán y otras lenguas.

Primeramente, el Cuadro [1] nos brinda una clara aproximación a las competencias claves asociadas bajo el grupo A, de las cuales se destacan las competencias instrumentales. Una particular característica sobre los usuarios de estas bibliotecas es la ausencia de programas de formación de usuarios. Dada su importancia en la generación de conocimiento, los usuarios de las bibliotecas con fondos antiguos, generalmente, son investigadores con estudios superiores. La competencia de investigación, prácticamente, consiste en proporcionar cierta inducción con conocimiento del tema a los usuarios, así como que conozcan las políticas y herramientas para la realización de sus investigaciones. Lo que se constata en las competencias sistémicas y socioculturales, agrupadas también en "A", es que permiten satisfacer estándares de cumplimiento orientados al aseguramiento de la calidad y prestigio de la organización.

## Construcción del ethos bibliotecario

En nuestra búsqueda para identificar las actitudes y comportamientos que puedan ser comunicados y desempeñados por los bibliotecarios, de los datos obtenidos nos apoyamos como marco analítico en Merton, quien propuso las normas y los valores que regulan la actividad profesional y laboral en el ámbito organizacional y son expresiones de un ethos científico (Merton, 2002). Para Hamui (2002), el ethos está constituido por normas informales, no codificadas; se construye en la práctica, colectivamente; y los componentes no son estáticos, sino que son transformaciones en las exigencias y presiones de la estructura global e institucional de la actividad científica. El bibliotecario de fondo antiguo comparte normas que los motiva y los regula como actores organizacionales y, en lo particular, como actores disciplinarios (Becher y Trowler, 2001; Merton, 2002). Sin pretender un debate de normas y contra normas del hombre en la ciencia, el ethos es regido por su entorno social; busca cumplir con los deberes, normas y valores establecidos para ser reconocidos y legitimados dentro de su entorno. Nos dice que la sociedad fija las reglas que deben ser legitimadas por ella o por las instituciones, pues existen principios, valores

y normas que son aceptadas por el bibliotecario (Kent, 2012).

El ethos bibliotecario es "la acción [...] concreta para analizar e identificar las problemáticas informacionales y, de este modo, poder coadyuvar a la transformación del espacio de la dialéctica social" (Rendón, 2012, p. 34). Por lo que los bibliotecarios descubren normas y valores subyacentes en su quehacer laboral y científico, determinado por la formación profesional como un componente clave del ethos (Méndez-Ochaita, et al., 2020). Rendón (2012) ratifica que la formación de recursos humanos para que el conocimiento pueda gestionarse requiere de un código ontológico.

Esto nos lo corroboran los directivos D1 y D5 entrevistados:

*D1 "Mira, lo que pasa es que yo siento que muchos, a lo mejor cuando llegaron, no conocían lo que ahora saben. O sea, la ventaja de invertir en ellos, como en cuestión de preparación, de desarrollo... eh... los ha vuelto ahora piezas muy valiosas. Ya no, o sea, la verdad es que lo que se les ha invertido, ya ahora los hace como que: ¡No quiero que se vayan!, Porque ya tienen cada uno su fortaleza".*

*D5 "Es indispensable. Todo el tiempo uno está aprendiendo y precisamente debe de quedar muy claro, eso para no cometer errores, porque siempre por falta de experiencia es que llegan a suscitarse situaciones en la biblioteca y entonces eso debe de ser un aprendizaje constante"*

*....."Mi personal es eficiente, pero como todo recurso humano siempre requiere de seguir preparándose. Hay una evaluación que realiza mi jefa inmediata, en la cual se considera desempeño, trabajo en equipo, organización, atención a clientes. Una vez al año la jefa gestiona cómo es que se cumplió en todos estos rubros. Ahora, lo interesante es que no es una evaluación como para quedarte sin el puesto; si no es una evaluación de oportunidad para tomar cursos e identificar los puntos en que necesitamos tener capacitación"*

Las opiniones denotan la importancia de las competencias en los recursos humanos de biblio-



Fotografía proporcionada por los autores

otecas con fondos antiguos, así como el compromiso de los gerentes para trabajar en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias. Responde a la búsqueda de la especialización en el trabajo (Palacios & Saavedra, 2018)

El bibliotecario detenta competencias básicas (véase cuadro 2), es mediante su formación que adquiere las competencias surgidas en su desempeño laboral, en su comunicación organizacional e interacción con sus compañeros, hace que sean identificadas explícitamente como claves. Tenemos que el bibliotecario de fondo antiguo adquiere un conocimiento que se determina por las normas morales de universalidad, comunismo y desinterés (Merton, 1942). Busca relacionarse con organizaciones "pares" y desarrollar proyectos colaborativos, donde comparte y gestiona una nueva forma del conocimiento y de las prácticas propiciadas en su logro. Este comunismo le trae a la organización la adquisición de ventajas competitivas, como mayor visibilidad y mejor percepción de sus usuarios, es decir, un impacto social positivo y, sin otro interés más que contribuir a incrementar el uso y consulta de sus acervos, en consecuencia, la difusión y generación de nuevos conocimientos. Lo anterior es coincidente con Fey y Birkinshaw (2005) sobre conocimiento colaborativo, es un activo capaz de generar e impulsar un desempeño superior.

**Cuadro 2. Modelo de competencias: colaborador de biblioteca de fondo antiguo**

| <i>Competencias básicas</i>  | <i>Competencias Profesionalizantes</i>                         | <i>Competencias Claves</i>   | <i>Otras Competencias</i>  |
|--|--|--|--|
| <i>Compromiso ético-integridad, responsabilidad</i>                  | <i>Administración y Gestión</i>                                | <i>Gestión de Bibliotecas con Fondos Antiguos</i>                            | <i>Paleografía</i><br><i>Preservación y conservación de materiales</i> |
| <i>Liderazgo</i>   | <i>Investigación</i>   | <i>Historia del libro y de las bibliotecas</i>                               | <i>Latín, francés, inglés</i>  |
| <i>Orientación al logro de objetivos y Compromiso con la calidad</i> | <i>Fundamentos de Bibliotecología, su papel en la sociedad</i> | <i>Promoción y difusión de Servicios de Información</i>                      | <i>Emblemática y Diplomática</i>                                       |
| <i>Flexibilidad</i>  | <i>Servicios de Información</i>                                | <i>Bases de datos especializadas y desarrollo de soportes de información</i> | <i>Codicología</i>   |
| <i>Trabajo en equipo</i>   | <i>Recursos y fuentes de información</i>                       | <i>Comunicación efectiva, TIC</i>  | <i>Tintas y materiales de escritura</i>                                |
| <i>Innovación</i>  | <i>Manejo y aprovechamiento de TIC</i>                         | <i>Solución de problemas</i>   | <i>Encuadernaciones</i>  |

**Fuente:** *Elaboración propia*

De las prácticas de formación para adquirir competencias, por las bibliotecas se observa que fueron sugeridas por su personal para su desempeño. Así, identificamos que el bibliotecario de fondo antiguo se capacita especialmente in situ bajo estructuras formales en: Paleografía; Historia del libro y las bibliotecas; Gestión de bibliotecas, Emblemática, Grabado, Conservación; Tintas; Codicología; Encuadernaciones, etc. (Anexo 2). De estos resultados empíricos construimos las competencias a formarse y capacitarse en; básicas, profesionalizantes, claves y otras, en el cuadro [2].

Las competencias básicas son aquellas características elementales que coadyuvan al ethos como componentes éticos: responsabilidad, liderazgo, orientación al logro de objetivos; así también, ser flexibles, trabajar en equipo y buscar la innovación. En segundo término, ordenamos aquellas competencias derivadas de la formación formal, en los marcos universitarios, como: bibliotecología, administración, gestión, manejo y aprovechamiento de las TIC, dentro de los programas educativos que hoy en día se consideran imprescindibles en la profesión de bibliotecario. Y las competencias claves o de especialización, formadas mediante el desempeño laboral en sus instituciones, como: gestionar una biblioteca de fondo antiguo; el cómo acercarnos a los materiales antiguos, desde el valor del propio fondo y de la biblioteca; cómo

promocionar y difundir los servicios para un mayor acceso de usuarios; el desarrollar herramientas, como bases de datos especializadas y diferentes soportes de información, buscando establecer una comunicación efectiva; el manejo de TIC; la solución efectiva de problemas.

Finalmente, las denominadas otras competencias claves se agrupan a razón de ser identificadas como competencias propias del bibliotecario de fondo antiguo como paleografía, conservación, idiomas clave (latín, francés, castizo, inglés), la codicología, tintas y su composición, y análisis de encuadernaciones artísticas. La competencia instrumental, informativa y comunicativa del bibliotecario nace de un nivel de preparación formativa, emblemática (ethos) y diplomática (entorno social), que se requiere para poder desempeñarse con los materiales que conforman el fondo antiguo y la moderna sociedad del conocimiento.

## Conclusiones

Una primera conclusión es que el bibliotecario de fondo antiguo tiende hacia el aprendizaje y el conocimiento, y evoluciona juntamente con la sociedad en la que participa desempeñándose como un profesional de la información, a la par de un bibliotecario de fondo moderno. Al ser migrantes digitales y tecnológicos, tanto las biblio-

tecas como sus recursos humanos se enfrentan, de forma idéntica, al reto de cualquier agente de la información de desarrollar y promover servicios, pensando en sus usuarios e investigadores, ya que es preciso contar con nuevas herramientas tecnológicas que estén disponibles, en el lugar o de manera remota, para acceder a su acervo. La revalorización del bibliotecario de fondo antiguo se incrementa a razón de su responsabilidad social, es decir, al ethos del bibliotecario. Esto es evidente con los códigos existentes que se van construyendo y adquiriendo en una alineación con el hombre de la ciencia -profesional de la información-.

Es cuasi una relación inversa con los recursos económicos destinados en función del número de usuarios (impacto) y los destinados a la conservación, manejo y manipulación de estos tipos de materiales. Las cinco bibliotecas de fondo antiguo y su reducido personal son responsables de gestionar alrededor de 33% de volúmenes de fondo antiguo, deben innovar en sus procesos y servicios, actualizarse, es decir, renovarse o morir hacia aumentar sus usuarios y su valoración. No pueden quedarse estáticas en este escenario global y cambiante.

Esta investigación es una aproximación sobre las competencias, desde el punto de vista de disciplinas económico-administrativas, y, especialmente, bibliotecológicas, donde una limitante es poner en un mismo plano los talentos, habilidades, conocimientos y las reglas de comportamientos y principios morales que convergen en el quehacer del bibliotecario de fondo antiguo.

## Referencias

- Acevedo, M. C.; Montes, I.; Maya, J. J. V.; González, M. N. V.; Mejía, T. B. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de investigación*, 56, 1-40.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación [ANECA]. (2004). *Libro Blanco: título de grado en información y documentación*. Madrid: ANECA. Disponible en: <https://ng.cl/rql8f>

- American Libraries Association [ALA]. (2009). *ALA's Core Competences of Librarianship*. Disponible en: <https://cutt.ly/xeiLXgo>
- Arenas, J. L. de; Valles, J.; Arévalo, G.; Cervantes, C. (2000). Una visión bibliométrica de la investigación en bibliotecología y ciencias de la información de América Latina y el Caribe. *Revista española de documentación científica*, 23(1), 45-53.
- Argüelles, A. (2003). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa Noriega editores, página 3
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. 1st ed. (New York: Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research).
- Becher, T.; Trowler, P. (2001). *Academic Tribes and Territories: Intellectual Enquiry and the Culture of Disciplines*. UK: Society for Research into Higher Education Open University Press
- Cecchi, D. (2006). *The economics of education: Human capital, family background and inequality*. Cambridge University Press.
- Cota Romero, J. L. (2019). *Competencias profesionales de los recursos humanos de bibliotecas con fondos antiguos*. Tesis. Maestría en Administración y Gestión de Instituciones Educativas. Universidad Autónoma de Puebla, Facultad de Administración.
- Ducci, M. A. (1996). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas*. Guanajuato: Cinterfor, pág. 15-26.
- Escalona, L. [Coord.]. (2010). *Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina*. México D. F.: UNAM. Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas. (Colección Cuadernos de Investigación 14). Disponible en: <https://ng.cl/41ot>
- Farfan, E. E. C.; Rodríguez, J. P. F. (2017). Bibliotecas universitarias: un acercamiento a su función social. *Revista de postgrado*, 5(3) UCE Ciencia.
- Fey, C. F.; Birkinshaw, J. (2005). External sources of knowledge, governance mode, and R&D performance. *Journal of Management*, 31(4), 597-621.
- Fister, B. (2015). *Valuing libraries. New roles for the road ahead: essays commissioned for ACRL's 75th anniversary*. Chicago: Association of College and Research Libraries. En: <https://ng.cl/turb>
- Fletcher, S. (2000). *Competence-Based Assessment Techniques*. London: Editor Roger Buckley. p. 3-13.

- Gonczi, A. (1996). Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico. *Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas*. Guanajuato: Cinterfor, pág. 161-169.
- Gordillo Sánchez, D. G. (2017). Decolonización, bibliotecas y América Latina: notas para la reflexión. *Investigación bibliotecológica*, 31(73), 131-155.
- Hamui, M. (2002). Los científicos: crisol de valores, sentimientos y vivencias colectivas en la organización social del conocimiento científico. *La sociología en México. Una aproximación histórica y crítica*, 17(49), 163-203.
- Hernández Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la administración*. México: Mc Graw Hill. p. 389.
- Ibarra Almada, A. (2000). Formación de los Recursos Humanos y Competencia Laboral. *Boletín Cinterfor*, n° 149, Pág. 95-108.
- Jaramillo, D. I. (2017). La biblioteca Palafoxiana en la Ciudad de Puebla (México). *Mi Biblioteca*, 13(51).
- Kent, R. (2012). *Introducción al nuevo institucionalismo INII, también llamado sociología institucionalista. Una selección comentada de textos*. Puebla, México: Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competencies rather than Intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), p.1-14.
- Marrelli, A. F.; Tondora, J.; Hoge, M. A. (2005). Strategies for developing competency models. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services research*, 32(5-6), 533-56
- Marsá, M. (1999). *El fondo antiguo en la biblioteca*. Gijón: Trea.
- Martin, A. C. (2017). Libro antiguo y código nuevo. *Titivillus*, 3, 145-160.
- Masseilot, H. (2000). Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional. *Boletín Cinterfor*, n° 149: 73-94.
- Méndez-Ochaita, M. F.; Muñoz, J. R.; Altamirano, A. C.; Serna, R. K.; Limón, R. B. (2020). Normas y valores científicos: la ambivalencia percibida en las prácticas de investigación en una universidad pública mexicana. *Sociológica México*, (98).
- Mertens, L. (1996) *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Montevideo: Cinterfor. pág. 41.
- Merton, R. (1942). *The Normative Structure of Science [1942]*, reprinted in Merton, The Sociology of Science, Norman W. Storer, ed. (Chicago: University of Chicago Press, 1973), p. 273
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructura sociales*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica
- Morillas, J. L. H. (2001). El fondo antiguo de las bibliotecas universitarias de Andalucía, Extremadura y Murcia: colecciones, textos normativos y recursos virtuales. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 16(64), 53-74.
- Ocón Pérez de Obanos, Á., & Gómez Martín, M. (2004). Hacia una biblioteca digital del fondo antiguo de la Universidad de Granada. El proyecto Iliberis. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, (77), 49-60.
- Orera, L. (2000). Reflexiones sobre el concepto de biblioteca. en *Teoría, historia y metodología de las ciencias de la documentación (1975-2000)*. Madrid: Universidad Complutense, Facultad de Ciencias de la Información, Departamento de Biblioteconomía y Documentación, pág. 101-114.
- Palacios Duarte, P. D.; Saavedra García, M. L.; Camarena Adame, M. E. (2018). Competencias, talentos y habilidades claves en la pyme manufacturera mexicana. *Economía Coyuntural*, 3, 57.
- Pedraza Gracia, J. M. (2014). Algunas reflexiones sobre bibliotecas históricas o patrimoniales: nuevo paradigma entre los centros y servicios de información. En: *Investigación bibliotecológica*, 28(64), 33-50. En: <https://cutt.ly/grPPU6F>.
- Pirela Morillo, J. E.; Portillo de Hernández, R. (2008). Competencias y aproximación a los mercados de trabajo del profesional de la información en Venezuela. *Omnia*, 14(3),51-74. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121003.pdf>
- Prieto, J.M. (1997). Prólogo. En C. Lévy-Leboyer. *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Pritchard, Sarah M. (1996). Determining quality in academic libraries. *Library Trends*. [En línea]. 44:3(1996) 572- 595. en: <https://ng.cl/pplk>
- Reguant Álvarez, M. y Torrado-Fonseca, M. (2016). El mètode Delphi. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació* 9.1: 87-102.
- Rendón-Rojas, M. A.; García-Cervantes, A. (2012). El sujeto informacional en el contexto contemporáneo. Un análisis desde la epistemología de la identidad comunitaria-informacional. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 17(33), 30-45
- Resnick, S. (1996). Estudio para la identificación y diagnóstico inicial de los comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en la fuerza de trabajo mexicana.

*Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas*. Guanajuato: Cinterfor, pág. 133.

Sebastián, M. C.; López, F. G.; Cardama, S. M.; García, A. M. M. (2018). Bibliotecas y empoderamiento: servicios innovadores en un entorno de crisis. *Revista española de documentación científica*, 41(2), 206.

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.

Solow, R. M. (1962). Technical progress, capital formation, and economic growth. *The American Economic Review*, 52(2), 76-86.

Spencer, L.M. Jr; Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York, NY: John Wiley & Sons. p. 122.

Suaiden, Emir-José (2018). La biblioteca pública y las competencias del siglo XXI. *El profesional de la información*, v. 27, n. 5, pp. 1136-1144.

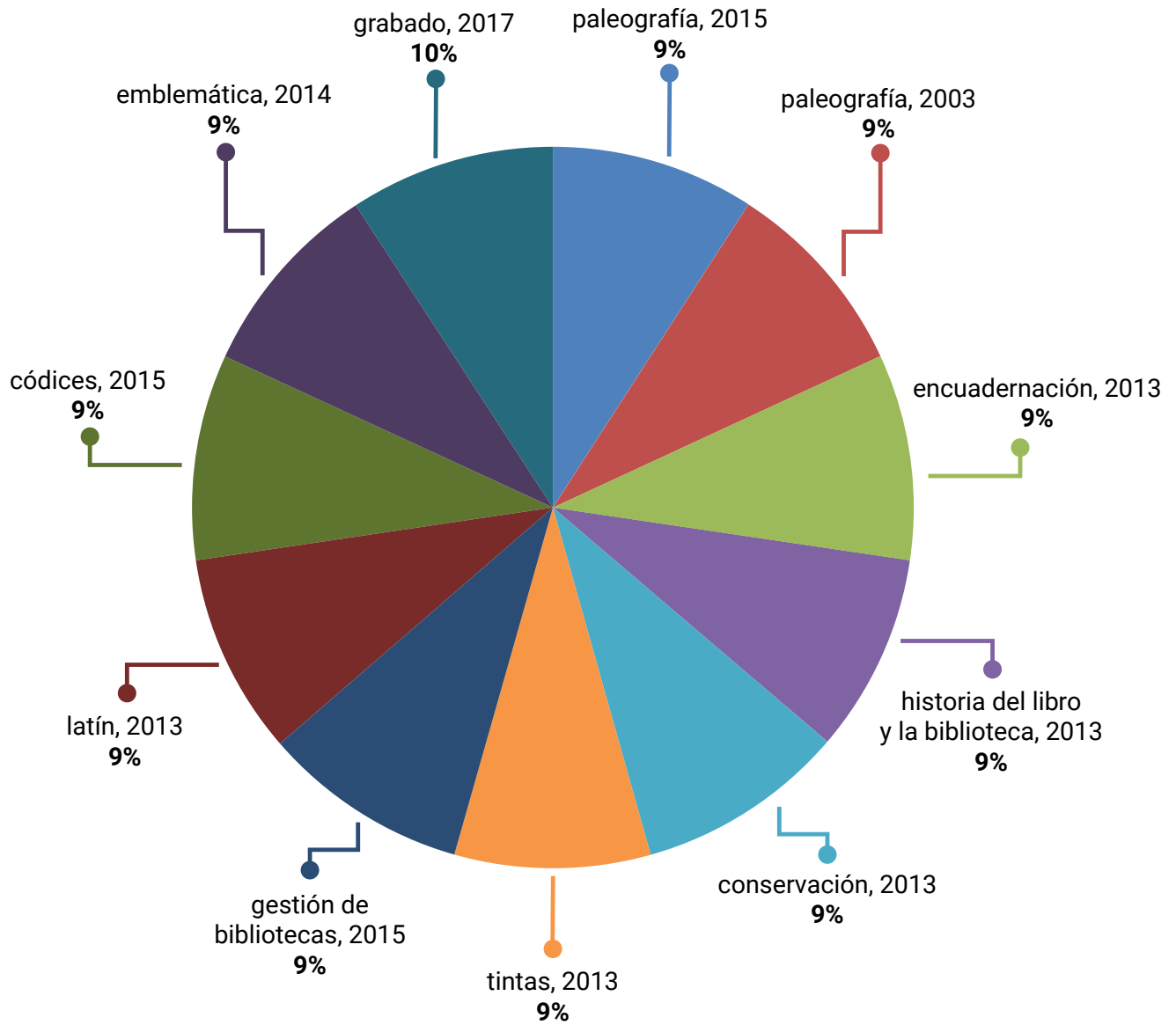
Uribe T., A. (2007). Los bibliotecólogos colombianos y la adquisición de competencias: énfasis y tendencias en la actual formación en tecnologías de la información y la comunicación. *Revista Interamericana de Bibliotecología*. 20, 1, 135-166. Disponible en: <http://cort.as/-FyiF>

Wright, P. M.; Coff, R.; Moliterno, T. P. (2014). Strategic human capital: Crossing the great divide. *Journal of Management*, 40(2), 353-370.

## Anexo 1

| Características de los directivos entrevistados |           |   |   |                |                                |
|---|-----------|---|---|----------------|--------------------------------|
| Directivo                                       | Sexo      | Formación   | Grado de Estudios                         | Nombramiento   | Años en el Puesto              |
| D1-Lafragua                                     | Femenino  | Humanidades   | Maestría                                  | Confianza      | 2 años                         |
| D2-Palafoxiana                                  | Masculino | Letras Latinas y Griegas  | Maestría                                  | Honorarios     | 6 meses                        |
| D3-Palafoxiana (Ex-Director)                    | Femenino  | Literatura Hispanoamericana   | Doctorado                                 | N.D.           | Permaneció 6 años en el puesto |
| D4-Kino   | Femenino  | Bibliotecología   | Licenciatura y Diplomado en libro antiguo | Administrativo | 22 años                        |
| D5-Franciscana                                  | Femenino  | Historia de la Escritura Femenina, por la Universidad de Roma La Sapienza | Doctorado                                 | Administrativo | 8 años                         |

## Anexo 2



...

Artículo recibido: 15 de Marzo de 2021

Dictaminado: 31 de Marzo de 2021

Aceptado: 7 de Abril de 2021