

ESTRATEGIA PARA LA REVITALIZACIÓN DE LA PROFESIÓN. ARCHIVOS, BIBLIOTECAS Y CENTROS DE DOCUMENTACIÓN PARA EL SIGLO XXI

Belén Castelló Zamora
Anabella Domínguez D.
Charo Valverde Tejedor

1. INTRODUCCIÓN

Para entender la situación en la que se encuentra nuestra profesión es necesario reflexionar sobre la evolución que ha sufrido. Diversos factores sociales y económicos, unidos a los cambios tecnológicos, han creado nuevas competencias y nuevos perfiles de profesionales. También las personas que utilizan estos servicios han evolucionado, poseen nuevos conocimientos y plantean nuevas exigencias a los modernos centros de información.

Ahora, la profesión se halla en un momento crucial debido al impacto e incremento de las nuevas tecnologías de la información y la permeabilidad con otras profesiones que lo mismo nos puede enriquecer que anular. Ha llegado el momento de asumir el liderazgo en el campo informativo, pues de lo contrario nos veremos relegados por otros colectivos.

Este documento pretende reflejar las reflexiones de un grupo de profesionales de archivos, bibliotecas y centros de documentación que ha visto la necesidad de replantearse urgentemente su misión, así como sus perspectivas de futuro en la sociedad del siglo XXI.

Partiendo del deseo de reclamar el reconocimiento que merece la profesión, de mejorar nuestras condiciones de trabajo y nuestra consideración social, intentamos que sirva de instrumento estratégico para plasmar la situación actual, identificar los objetivos, las líneas de actuación y las acciones que consideramos adecuadas para la consecución de nuestras aspiraciones.

Deseamos que sirva también para invitar a la reflexión y el debate colectivo.

2. DECLARACIÓN DE VALORES. FORTALEZAS Y DEBILIDADES

Los valores que iluminan nuestra profesión han sido ampliamente descritos en documentos como el "*Manifiesto de la UNESCO en favor de las Bibliotecas Públicas*"⁽¹⁾, "*Manifiesto UNESCO/IFLA sobre la Biblioteca Escolar*"⁽²⁾, así como en múltiples aportaciones de otros autores y/o organizaciones.

Servimos a la sociedad garantizando el derecho de acceso a la información pública y ofreciendo instrumentos e información para la educación, la formación permanente, la transmisión y gestión del conocimiento, así como para el estudio, la investigación y el ocio educativo, todo bajo valores democráticos de igualdad y respeto hacia todos nuestros semejantes. No debemos olvidar que una correcta información es la base de un desarrollo efectivo en el trabajo de todas las organizaciones y empresas. Nuestra labor representa un incremento para crear más eficacia en cualquier tipo de institución.

2.1. Nuestras fortalezas derivan de la propia declaración de valores

- La vocación de **servicio** como valor inherente a la profesión ⇒ tenemos como centro de "nuestro universo" al usuario / cliente / ciudadano / organización.
- La sociedad a la que servimos es la **sociedad de la información y del conocimiento** ⇒ nosotros somos precisamente los profesionales especialistas en el tratamiento y gestión de la información y de los contenidos.
- La profesión, aún estando reglada y normalizada, nos permite una gran dosis de **creatividad** y de "toque personal" que podemos utilizar provechosamente.

Esto nos sitúa en una posición inmejorable para abordar el futuro, sin embargo la realidad actual dista mucho de nuestro objetivo. Somos un colectivo que aún no está plenamente consolidado en la sociedad y el peso específico de nuestra profesión en nuestro entorno social, es escaso. Esta falta de presencia, favorecida sin duda por factores externos, puede tener su origen en nuestras propias debilidades.

2.2. Nuestra debilidades

- Algunas de ellas derivan de la propia naturaleza de la información:
 - La información es también un proceso de complejos factores de la comunicación, poco tangible y su valor es difícil de cuantificar. Lo mismo ocurre con el aprovechamiento individual que se hace de la misma y con el conocimiento que genera.
 - El beneficio de la información revierte en el colectivo que la recibe y no en el que la proporciona, quedando el grupo de profesionales de la información relegados, cuando no olvidados.
- Otras están relacionadas con las características y las actitudes propias del colectivo:
 - La inercia y pereza ante los cambios vertiginosos que vive nuestra profesión. Existen profesionales reticentes al cambio, a la formación y al esfuerzo. En muchos casos, ya que la mayoría de profesionales proceden de las humanidades, tienen un profundo desconocimiento y miedo a todo lo técnico. La informática para muchos es incomprensible y en nuestro caso, siendo una profesión tan influenciada por las nuevas tecnologías, es muy posible que haya miedo a enfrentarse a conocimientos nuevos y nada fáciles de entender, por lo que el apoyo, el aliento y ánimo que puede dar el grupo de profesionales a estos grupos es importante.
 - La desigual formación profesional y la heterogénea procedencia de los profesionales, con licenciaturas en documentación y/o bien en otras disciplinas (generalmente humanidades) diplomaturas en biblioteconomía, magisterio, bachilleres, etc.
 - Pasividad ante las necesidades del usuario: no "escuchar" ni deducir lo que quiere realmente la persona, llegando a adoptar posturas prepotentes frente a ella, amparados en nuestro conocimientos técnico.
 - La escasa ambición y conformismo de algunos sectores frente a otro tipo de profesionales que están asumiendo tareas que a nosotros nos corresponderían.

- Cierta victimismo pasivo frente a la Organización/Institución de la que dependemos.
- La feminización de la profesión, que favorece las actitudes de escasa ambición y conformismo mencionadas, amén de una menor autoestima y una menor valoración del trabajo propio con respecto a otras profesiones técnicas. También un excesivo y, a menudo mal entendido espíritu de servicio, muy ligado a los roles tradicionales adjudicados por nuestra cultura a las mujeres y, por desgracia interiorizados por muchas de nosotras.
- La inestabilidad y/o precariedad laboral de los y las profesionales, tanto de quienes trabajan en empresas de servicios como de quienes lo hacen para las administraciones. Esta situación suele ser directamente proporcional a la falta de valoración propia y consume grandes cantidades de energía mental a quienes se ven en esa situación. La provisionalidad tampoco ayuda a planificar y diseñar estrategias a largo plazo.
- Escaso corporativismo. Quizás por la desigual formación profesional, desigual status y desiguales retribuciones, quizás también porque a menudo los y las profesionales trabajamos en soledad, en puestos donde a menudo no hay nadie más cualificado, existe poca conciencia de colectivo, por lo que cualquier acción en común tropieza con numerosas dificultades.

2.3. Las amenazas

- Debemos señalar las amenazas externas que están condicionando nuestro desarrollo:
 - Escasa dotación de recursos que obliga a los profesionales a asumir múltiples labores rutinarias; esta dispersión de tareas, a veces distrae de los objetivos fundamentales. Es frecuente que la dedicación a dichas tareas suponga una sobrecarga de trabajo.
 - Desconocimiento generalizado, por parte de las personas y organismos con poder de decisión y por parte de la sociedad en general, de nuestras tareas, funciones y sus repercusiones en los diversos ámbitos. La titulación exigida (y por tanto la retribución) suele ser baja a sabiendas de que la mayoría son licenciados

- La prevalencia de una mentalidad machista de la sociedad, que ve un colectivo formado mayoritariamente por mujeres y tiende a considerar nuestra profesión, como insignificante y poco prestigiosa.

2.4. Las oportunidades

- Pocas profesiones estarán tan afectadas por las nuevas tecnologías como la nuestra y eso nos brinda múltiples oportunidades como actores de primer orden en el desarrollo de la sociedad del conocimiento.
 - Vivimos momentos de renovación. Nuevas profesiones, nuevas necesidades, eliminación de fronteras, usuarios virtuales, infinitas posibilidades para la creatividad... y una palabra "muy nuestra" que se evoca continuamente: **INFORMACIÓN**.

3. MISIÓN DE LA PROFESIÓN EN EL FUTURO

Para entenderla es necesario conjugar **tres factores**, que determinan su ejercicio: el/la profesional, los/las usuarios/as y la organización.

De la **interacción** de estos tres factores es de donde surge la imagen que se transmite a la sociedad y el sentido de la profesión. El/la profesional existe en la práctica cuando tiene una comunidad de usuarios/clientes a los que sirve y se integra en una organización superior a cuya mejora, misión y cumplimiento de objetivos contribuye.

Incrementar nuestra visibilidad y presencia debe ser el objetivo. El primer paso será hacernos necesarios y la clave para conseguirlo está en aportar algo que realmente tenga interés en cada uno de los ámbitos señalados. Debemos estar en continuo movimiento, implicarnos en todo momento en el estudio e indagación de la evolución de nuestro mercado (cliente/organización) y de su contexto (sociedad). El conocimiento del entorno es lo que nos permitirá adaptarnos a sus necesidades de información e ir detectando las oportunidades que vayan surgiendo para nuestro desarrollo profesional.

El medio en el que se desarrolla la interacción de estos factores es cada vez más tecnológico y virtual, en detrimento del físico, presencial y analógico que ha dado soporte tradicionalmente a la relación informativa.

No insistiremos en lo que ha cambiado nuestra vida y nuestra profesión la irrupción de las nuevas tecnologías, por todos conocida. Partiendo de esa realidad ya indiscutible, debemos utilizarla en nuestro beneficio: ahora, de la mano de la tecnología podemos acercar el centro de información al usuario, llevárselo a su trabajo, a su despacho, a su casa, sin esperar a que él o ella venga a nuestra mesa.

No olvidemos, además, que el gran problema ya no es encontrar la información, sino precisamente el exceso de información, la falta de filtros de calidad, de criterios de evaluación y de baremos para decidir qué resultados de nuestra búsqueda o de la información que nos demandan son los más pertinentes.

Debemos desarrollar nuestro trabajo no sólo como personas intermediarias, sino desde labores de tutoría y consultoría personalizada en relación con el universo de la información y el conocimiento

Nuestra labor pasa por ofrecer calidad, certeza, resultados evaluados, rapidez y medios para acceder al documento final. Debemos instruir al usuario, enseñarle a manejar e interpretar la información, tanto en sus formatos tradicionales como en los más modernos (**alfabetización informacional y digital**) y a evaluar y filtrar la información y elevar su grado de exigencia.

Pero la nueva misión del/la profesional va más allá, pues debemos comprender que lo que realmente importa a el/la usuario/a o cliente y a la comunidad a la que servimos, no es la **INFORMACIÓN** en sí, sino las respuestas y soluciones a sus problemas. Se trataría simplemente de contestar a una pregunta de este tipo:

¿De qué manera la información que me das o me has enseñado a conseguir, puede solucionar mi problema?

Como dice David Chacobo *"Quizás con ello se puede descubrir que los libros, los periódicos, las búsquedas online, las bibliografías, o cualquier cosa que englobe la noción de servicios de información no sean productos de verdad o reales. Porque los productos que realmente le importa al usuario son las respuestas y las soluciones a problemas"*⁽³⁾

Ahí está la clave. El valor real de la profesión no hay que buscarlo en la información misma, sino en los que nosotros podemos y sabemos hacer con ella para que ayude a resolver problemas. De este modo el/la profesional se convierte en un factor determinante para facilitar el desarrollo personal y profesional de la ciudadanía así como para la "toma de decisiones" en las organizaciones.

El reconocimiento y la influencia que tengamos en la sociedad vendrán determinados por nuestra aportación a ella y a su transformación.

Avanzar en este sentido requiere que asumamos también un papel de en la **producción de información secundaria**, aprovechando la tecnología para ofrecerla al usuario final de un modo personalizado.

Desde nuestra experiencia en el campo informativo, en su más amplio sentido — contenidos, generación y organización del conocimiento — debemos gestionar con eficiencia los contenidos de nuestra organizaciones, transformar lo intangible (la información, el saber..) en tangible, visible y evaluable. Estar preparados para llegar a actuar como consultores.

En nuestro ámbito profesional buscaremos la **unidad de acción**, del colectivo, aunando voluntades y objetivos comunes, estableciendo canales de comunicación. Resultará imprescindible tener un medio de representación fuerte y reconocido en Euskadi, esto es, una asociación profesional que sirva de carta de presentación, representación e instrumento de acción para incidir sobre nuestro entorno.

4. CARACTERÍSTICAS DE LA NUEVA PROFESIÓN

4.1. La denominación

En aras a mejorar nuestra visibilidad se hace necesario adoptar e ir utilizando el término de **profesional de la información**, que se va imponiendo ya Europa, fortaleciendo así la unidad de la profesión y favoreciendo la conciencia de colectivo con un término único que nos englobe a todos. En definitiva todos somos **profesionales de la información y de la documentación**.

No se trata de cambiar de nombre y sustituir nuestra denominación, intento que no haría sino confundir y fracasar, pues en nuestra cultura todo el mundo tiene cierta noción de lo que es un archivero o un bibliotecario (aunque no puedan definir la profesión con acierto). Se trata más bien de reforzar y de explicar el contenido de nuestras profesiones con un término moderno y conocido, como es el de **profesional de la información**, siempre que el contexto nos lo permita.

4.2. Competencias del/la nuevo/a profesional

4.2.1. Euroreferencial en información y documentación (2004)⁽⁴⁾

Versión española del Informe sobre Eurocompetencias elaborado en el marco del Proyecto DECIDoc por el ECIA (Consejo Europeo de Asociaciones profesionales de la Información) y publicada en 2004 por SEDIC.

Volumen 1. Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de información y documentación ⁽⁵⁾

Volumen 2. Niveles de cualificación de los profesionales europeos de información y documentación ⁽⁶⁾

4.2.2. Competencias para profesionales de la información del siglo XXI. Edición revisada, junio 2003⁽⁷⁾

Elaborado por la Asociación de Bibliotecas Especializadas — Special Libraries Association — (SLA) (organización de PI's dinámicos y orientados al cambio, tal y como ellos se definen). Este documento es interesante ya que por un lado, puede servir para indicar cuales deben ser las buenas prácticas (actitudes, visión, etc. del nuevo PI), por otro para orientar el tipo de capacidades que debemos desarrollar y por tanto la orientación del Plan de Formación.

4.2.3. Competencias del bibliotecario digital (Rebiun 2003)⁽⁸⁾

Documento sencillo, en el que se han adaptado la relación de eurocompetencias a un caso concreto.

4.2.4. Jose Luis del Río Sadornil aporta ideas sobre el nuevo perfil del "documentador", en El documentalista en la sociedad de la información.⁽⁹⁾

4.3. Categorías profesionales

La definición de las categorías profesionales, sus funciones, y los niveles retributivos que llevan aparejados son aspectos de gran importancia que pueden llegar a condicionar la calidad del trabajo que desarrollan los profesionales de la información.

Es un hecho que un desajuste de los distintos niveles (categorías funcionales y laborales, valoración y niveles retributivos) afectan de manera directa al desempeño de las tareas. Del mismo modo la inadecuada articulación de los diferentes puestos y categorías del personal de las unidades de información también influye en el servicio que se presta.

Queremos exponer una serie de consideraciones, con intención de aportar algunas ideas que puedan servir de orientación a para elaborar el apartado relativo a los niveles de consideración y retribución.

En primer lugar, el ejercicio profesional tiene dos dimensiones, que deben conjugarse:

- **Dimensión laboral.** Es imprescindible la integración en una organización y tener una comunidad de usuarios a la que se dirigen los servicios. En esta dimensión es donde habrá que determinar los niveles retributivos.

El entorno laboral determina la forma de ejercicio y por tanto el perfil profesional requerido. No es lo mismo ejercer en la función pública, centrada básicamente en el servicio a la ciudadanía, que ejercer en el sector privado más relacionado con los resultados y la organización a la que se sirve.

- **Dimensión profesional.** Es independiente de la laboral, se debe ser consciente de ello, se sirve además a unos valores que van más allá de la organización para la que se trabaja. En este contexto es donde deben especificar las competencias profesionales.

Desde el punto de vista profesional existen diversas clasificaciones genéricas que, si bien son válidas, no pueden aplicarse directamente en todos los casos. Sin embargo, a grandes rasgos, sí podemos decir que deberían diferenciarse en las unidades informativas al menos dos categorías. Una dedicada a la realización de labores codificables y otra superior encargada de las tareas de gestión, diseño y marketing de los servicios. Este sistema aseguraría que realmente los/las profesionales pudieran asumir las funciones que les corresponden.

Finalmente, no podemos olvidar que el conjunto de la profesión se compone de dos sectores: el académico y el práctico. El primero, que se mueve en el ámbito teórico, hace aportaciones bibliográficas crea "doctrina" y el segundo, que se mueve en el terreno práctico, atiende a las necesidades de información del colectivo al cual sirve.

Ambos aspectos se complementan para "crear la profesión" y ambos deben tenerse en cuenta a la hora de establecer categorías laborales y definir las formas de ejercerla. El nivel más elevado es el que está a caballo entre ambos, esto es, el que partiendo del ejercicio práctico de la profesión es capaz de hacer aportaciones y planteamientos teóricos (práctico reflexivo).

Planteamos dos clasificaciones para valorar:

4.3.1. La establecida en el Euroreferencial

Nivel 1. Auxiliar en información y documentación

Posee un conocimiento básico de las normas de la profesión (métodos, normas, etc.) al menos sabe que existen y sabe nombrarlas. Sabe llevar a cabo una o varias tareas para las que ha sido especialmente preparado, aplicando a las mismas, de forma fiable, las normas que ha aprendido.

Nivel 2. Técnico/-a en información y documentación

Posee un buen conocimiento de las normas de la profesión (métodos, normas, etc.) y de los principios que la orientan, es capaz de aplicarlos en el momento oportuno. Puede interpretarlas y adaptarlas a situaciones particulares.

Nivel 3. Técnico/a superior en superior en información y documentación

Ha recibido una formación teórica y práctica que le ha dotado de un conocimiento ampliado de las normas de la profesión (métodos, normas, etc.) y de los principios que la orientan; está en condiciones de ligar la evolución y renovación de las mismas.

Nivel 4. Experto/-a en información y documentación

Además de lo anterior, cuenta con un conocimiento y una experiencia especialmente amplios en una especialidad (o grupo de especialidades complementarias) que le capacitan para evaluar todos los aspectos de una situación, imaginar soluciones a un problema nuevo, inventar una metodología y cuestionar conceptos teóricos en el campo considerado de su competencia.

4.3.2. La recogida por Ortoll Espinet, teniendo en cuenta la capacidad de usar la información de forma efectiva en la práctica diaria.

Nivel básico

La persona aplica la competencia en situaciones de rutina, de forma muy básica.

Nivel profesional

En este caso se utiliza con una cierta técnica y de forma más reflexiva. La tarea se realiza según se le solicite.

Nivel experto

La competencia se utiliza en situaciones muy cambiantes, inusuales o complejas. La tarea se ejecuta interactuando con otras áreas, con otras tareas y pensando en los objetivos de la misma.

Nivel estratégico

La persona aplica la competencia con creatividad y es vista como un punto de referencia en su contexto de aplicación. Contribuye al establecimiento de nuevos objetivos en el desarrollo de tareas específicas

4.4. Actitudes, aptitudes y aprendizaje

Si hay algo que distingue al/la nuevo/-a profesional es su actitud ante el aprendizaje individual permanente y su inquietud por mantenerse al día.

Debemos formarnos permanentemente y estar siempre en la vanguardia de los conocimientos de nuevas tecnologías y de nuevas corrientes del saber (cada cual en la especialidad que le compete).

Deberíamos tener una actitud activa e incisiva. Las disciplinas tradicionales — catalogación, información bibliográfica, etc. — hay que conjugarlas con otras nuevas. En este nuevo modelo que estamos creando, los aprendizajes individuales adquieren un papel fundamental, relacionado más con la actitud personal que con factores de otra índole.

La formación consiste no únicamente en asistir a los cursos y eventos profesionales, pues el intercambio de ideas y experiencias también genera nuevos conocimientos. Por tanto hay que ser agentes, no sólo receptores de formación y crear entorno adecuado, que permita compartir conocimientos y experiencias con otros profesionales u otras personas (de la organización, de cualquier grupo de interés) de una manera libre y respetuosa.

Para el aprendizaje es muy necesario contar con una organización que dé cobertura, un sitio de encuentro, tanto físico como virtual. Una asociación profesional que sirva de referente colectivo y social. Dotada de una cultura corporativa, de unos valores y unos modos de actuación. Su objetivo fundamental es cohesionar a la organización por dentro, determinar el clima interno y marcar las pautas del desempeño del trabajo, además de resolver conflictos.

5. MARKETING SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL. TÁCTICAS A EMPLEAR PARA LOGRAR EL RECONOCIMIENTO

De cara a lograr un mayor reconocimiento el primer paso sería hacernos más visibles a los ojos de la sociedad: que comprendan nuestro trabajo y que les parezcamos necesarios. Debemos establecer nuestras competencias, luchar por la valoración de puestos de trabajo y por la dignificación de las convocatorias de ofertas de empleo.

Al usuario tendremos que ofrecerle herramientas, tanto informáticas como metodológicas, para que hagan buen uso de las fuentes de información. Así podremos convertirlo en una poderosa alianza, ganada para siempre.

Respecto a la relación con la Organización, debemos convertirnos en un elemento indispensable, integrándonos en ella de tal modo que se nos llegue a considerar un factor clave para obtener más beneficios. Hay que asumir plenamente los objetivos y estrategias de la misma, tomar la iniciativa con propuestas de mejora, para ir poco a poco influyendo en las decisiones estratégicas.

Tendremos que actuar teniendo siempre en cuenta nuestra responsabilidad profesional, pues serán no sólo los resultados, sino la práctica diaria y nuestro modo de actuación lo que nos permitirá ganarnos la confianza del sistema, poniendo de relieve en qué medida una buena gestión de la información y el conocimiento contribuye al éxito de dicha organización.⁽¹¹⁾

Es necesario aplicar a nuestro trabajo individual y si es posible a la propia unidad informativa, los nuevos planteamientos, para que la empresa vea de un modo práctico lo que "vendemos": gestión transparente, evaluación continua, establecimiento de canales de comunicación internas y trabajo en equipo.

Pero el base sobre la que debemos apoyar nuestra estrategia será, sin duda, la superación de las debilidades del colectivo, pues el reconocimiento social de la profesión no se logrará con esfuerzos aislados e individuales, sino que será consecuencia de la actuación conjunta de todos y todas la profesionales de la información y de la documentación. De ahí la importancia de desarrollar el marketing interno, hacia adentro, dirigido a nuestro propio colectivo.

5.1. Alianzas estratégicas

La puesta en práctica de este tipo tácticas requiere ejercitar el talante negociador y flexible, para establecer alianzas con otros colectivos e incidir en determinados sectores que pueden ser considerados estratégicos para nuestros intereses:

- La **administración**, que suele ser nuestra empleadora y nuestro mayor obstáculo, demostrando la incidencia que tiene nuestro trabajo en la toma de decisiones del personal técnico y/o directivo
- El **sector educativo**, con el profesorado, ofreciendo nuestros servicios y haciéndonos imprescindibles. Colaboración y asesoría
- El **sector empresarial**, ofreciendo nuestro trabajo remunerado.
- El **sector de la Informática**, en el trabajo cotidiano buscando puntos de colaboración y reparto de tareas para evitar el intrusismo que se empieza a dar en nuestra profesión por su parte.

6. PROPUESTA PARA UN PLAN DE ACCIÓN. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A la vista de todo lo anterior, consideramos indispensable tomar la iniciativa, poniendo en práctica una serie de acciones encaminadas a modificar la situación actual y propiciar un nuevo escenario para el desarrollo profesional, de acuerdo con los planteamientos expuestos.

Con esta intención el grupo de trabajo propone un marco genérico de actuación concretando los objetivos estratégicos y la líneas de actuación que consideramos que deben impulsarse para su consecución.

6.1. Los objetivos

1. Adaptar y difundir un modelo renovado de profesión
2. Lograr un mayor prestigio y valoración social de los/las profesionales de la información y la documentación.
3. Mejorar las condiciones de trabajo y reconocimiento laboral.

6.2. Las líneas de actuación

1. Potenciar la imagen de la profesión a través del marketing: marketing social y desarrollo de tácticas para lograr el reconocimiento.
2. Revitalización y fortalecimiento de nuestro elemento de representación social: la asociación.
3. Difusión del nuevo modelo de profesión entre los/las profesionales.
4. Elaboración y mantenimiento de una estrategia de formación continuada.
5. Crear puestos de trabajo. Desarrollar la profesión en las empresas.
6. Mejorar el nivel de los puestos de trabajo ya creados.
7. Fomentar la interlocución con la administración y con otras instituciones, organismos y entidades.

Esta propuesta de objetivos y líneas de actuación pretende ser un esbozo en el que se plasmen unas directrices para el desarrollo posterior de un verdadero Plan de acción más completo. Pero a la vez sirve de carta de presentación del **Grupo de Trabajo sobre el Perfil Profesional** pues queda aquí recogida su filosofía e intención.

BIBLIOGRAFÍA Y NOTAS

- (1) *Manifiesto de la UNESCO en favor de las Bibliotecas Públicas*
- (2) *Manifiesto UNESCO/IFLA sobre la Biblioteca Escolar*
- (3) CHACOBO, David. *Marketing Para Bibliotecas*. Disponible en web: <<http://www.chacobo.com/arxiu/000024.html>> [Consulta: 13 abril 2005]
- (4) *Sistema europeo de certificación de los profesionales de la información y documentación*. Disponible en web: <<http://www.certidoc.net/es1/todo.php>> [Consulta: 13 septiembre 2005]
- (5) *Eurorefencial en Información y Documentación. Volumen 1, Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de información y documentación*. Disponible en web: <<http://www.certidoc.net/es/euref2-espanol.pdf>> [Consulta: 13 septiembre 2005]
- (6) *Eurorefencial en Información y Documentación. Volumen 2, Niveles de cualificación de los profesionales europeos de información y documentación*. Disponible en web: <<http://www.certidoc.net/es/euref2-espanol.pdf>> [Consulta: 13 septiembre 2005]
- (7) *Competencias para profesionales de la información del siglo XXI*. Disponible en web: <http://www.sla.org/documents/competencias_espanol.doc> [Consulta: 13 septiembre 2005]
- (8) *Plan estratégico Rebiun. Línea 2. Definir las competencias del bibliotecario digital*. Disponible en web: <<http://bibliotecnica.upc.es/Rebiun/nova/InformesGrupoTrabajo/56.pdf>> [Consulta: 13 septiembre 2005]
- (9) RÍO SADORNIL, Jose Luis del. "El documentalista en la sociedad de la información". En: *Manual de ciencias de la documentación*. Madrid: Pirámide, 2002, pp. 237-270
- (10) Abell y Oxbrow, A. y Oxbrow, N. "Competencias profesionales y uso de la información en el lugar de trabajo". En: *El profesional de la información*, vol. 13, nº 5 (2004), pp. 338-345.
- (11) PÉREZ-MONTORO GUTIÉRREZ, M. : "Sistemas de gestión de contenidos en la gestión del conocimiento". En: *BiD: textos universitaris de Biblioteconomía i Documentació*, juny, núm. 14. Disponible en web: <http://www2.ub.es/bid/consulta_articulos.php?fichero=14monto2.htm> [Consulta: 13 septiembre 2005]