**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**
**Universidad del Perú. Decana de América**
Facultad de Letras y Ciencias Humanas
Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información

# Las competencias del profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Bibliotecología y Ciencias de la Información

**AUTOR**

Arlington MARÍN TORRES

**ASESOR**

Dra. Elizabeth HUISA VERIA

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

**Referencia bibliográfica**

---

Marín, A. (2022). *Las competencias del profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Letras y Ciencias Humanas, Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

| | |
|---|---|
| **Datos de autor** | |
| Nombres y apellidos | **Arlington Marín Torres** |
| DNI | 40436784 |
| URL de ORCID | **https://orcid.org/0000-0001-7428-6150** |
| **Datos de asesor** | |
| Nombres y apellidos | **Elizabeth HuisaVeria** |
| DNI | **09779795** |
| URL de ORCID | **https://orcid.org/0000-0002-2322-6868** |
| **Datos del Jurado** | |
| **Presidenta del Jurado** | |
| Nombres y apellidos | **Rosalía Quiroz Papa** |
| DNI | **09779795** |
| **Miembro del jurado 1** | |
| Nombres y apellidos | **Elizabeth Gladys Asencio Jurado** |
| DNI | **08195836** |
| **Miembro del jurado 2** | |
| Nombres y apellidos | **Lina Escalona Rios** |
| N° de pasaporte | **G23170232** |
| **Datos de investigación** | |
| Línea de investigación | E.3.3.8. Evaluación bibliotecológica y aseguramiento de la calidad. |

| | |
|---|---|
| Grupo de investigación | **No aplica** |
| Agencia de financiamiento | **Sin financiamiento.** |
| Ubicación geográfica de la investigación | País: Perú<br>Departamento: Lima<br>Provincia: Lima<br>Distrito: Cercado de Lima<br>Latitud: -12.061721<br>Longitud: -77.072375 |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | **2021** |
| URL de disciplinas OCDE | Bibliotecología<br>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.08.03<br>Ciencias de la Información<br>https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.08.02 |

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE
SAN MARCOS
FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

ESCUELA PROFESIONAL DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los veinticuatro días del mes de octubre del dos mil veintidós, a las nueve horas, en acto público en el salón de grados se reúne el Jurado de sustentación integrado por los siguientes profesores del Departamento Académico de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Facultad de Letras y Ciencias Humanas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos:

| | |
|---|---|
| Rosalía Quiroz Papa de García | Presidente |
| Elizabeth Huisa Veria | Asesor |
| Elizabeth Ascencio Jurado | Informante |
| Lina Escalona Ríos | Informante (Experta externa, UNAM México) |

Con el fin de recibir la sustentación de Tesis: ***LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN EN COLOMBIA, BRASIL, MÉXICO, ARGENTINA Y CHILE (2017 – 2021),*** presentado por el bachiller **ARLINGTON MARÍN TORRES**.

Concluida la sustentación, el jurado procedió a la calificación con el siguiente resultado:

***Aprobado con*** "mención honrosa"

Números (18) Letras (Dieciocho)

Luego del proceso de sustentación y la calificación correspondiente, se le comunicó al graduando el resultado obtenido y el Jurado recomienda a la Facultad que se le otorgue el título profesional de **Licenciado** en Bibliotecología y Ciencias de la Información.

Siendo las diez horas, se concluyó el acto por lo cual, los miembros del jurado dan fe de lo actuado firmando la presente Acta.

Dra. Rosalía Quiroz Papa de García
Presidente (Principal)

Dra. Elizabeth Huisa Veria
Asesora (Asociada)

Mg. Elizabeth Ascencio Jurado
Informante (Asociada)

Dra. Lina Escalona Ríos
Informante (Experta externa)

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

Escuela Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información

# INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

- Directora: Dra. Elizabeth Huisa Veria
- Operadora del programa informático de similitudes: Dra. Elizabeth Huisa Veria

1. Documento evaluado:

   **LAS COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN EN COLOMBIA, BRASIL, MÉXICO, ARGENTINA Y CHILE (2017 – 2021)**

   **(**Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Bibliotecología y Ciencias de la Información)
2. Autor del documento: Arlington Marín Torres
3. Fecha de recepción de documento: 21/10/2022
4. Fecha de aplicación del programa informático de similitudes: 20/10/2022
5. Software utilizado: Turnitin
6. Configuración del programa detector de similitudes
   - Excluye textos entrecomillados
   - Excluye bibliografía
   - Excluye cadenas menores a 40 palabras
   - Otro criterio (especificar)
7. Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes: 9 %.
8. Fuentes originales de las similitudes encontradas: 8% (Se adjunta PDF)
9. Observaciones: Sin observación.
10. Calificación de originalidad
    - Documento cumple criterios de originalidad.

Fecha del informe: 21/10/2022

UNMSM
Firmado digitalmente por HUISA VERIA Elizabeth FAU 20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.11.2022 15:53:52 -05:00

Dra. Elizabeth Huisa Veria
Directora de la E.P. de Bibliotecología y CC.I.

*A mi madre, Elizabeth Lady Torres,*

*que siempre me guía y acompaña desde el cielo.*

*A mi padre, Santiago Marín Silva,*

*por su apoyo incondicional desde siempre.*

*A la doctora Elizabeth Huisa,*

*por su guía y apoyo.*

*Y a todos lo que siempre están a mi lado*

*con sus palabras de aliento.*

# ÍNDICE DE CONTENIDO

**Pág.**

**RESUMEN** ..... **7**
**INTRODUCCIÓN** ..... **9**
**CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN** ..... **13**
**1.1 Descripción del problema de investigación** ..... 13
**1.2 Definición del problema** ..... 14
**1.3 Objetivos** ..... 15
**1.4 Justificación e importancia de la investigación** ..... 16
**1.5 Hallazgos y limitaciones de la investigación** ..... 17
**CAPÍTULO II REVISIÓN DE LITERATURA** ..... **18**
**2.1 Antecedentes del estudio** ..... 18
**2.2 Bases y marco teóricos** ..... 21
**2.2.1 Competencias** ..... 21
**2.2.2 Competencias del bibliotecólogo o profesional de la información** ..... 26
**2.2.2 Competencias del profesional de la información en Latinoamérica** ..... 41
**2.2.3 Tendencias del perfil por competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Latinoamérica** ..... 41
**2.3 Definición de categorías de análisis** ..... 61
**CAPÍTULO III FUNDAMENTOS TEÓRICOS** ..... **66**
**3.1 Fundamentación teórica** ..... 66
**3.2 Sistemas y categorías de análisis** ..... 67
**CAPÍTULO IV METODOLOGÍA** ..... **70**
**4.1 Enfoque de la investigación** ..... 70
**4.2 Tipo de investigación** ..... 70
**4.3 Diseño de investigación** ..... 71
**4.4 Credibilidad de la investigación** ..... 71
**4.5 Objeto de estudio** ..... 72
**4.6 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos** ..... 73
**4.6.1 Procedimientos** ..... 73
**4.6.2 Técnicas** ..... 79
**4.6.3 Instrumento de recolección de datos** ..... 79

**4.7 Análisis de datos**..... 79

**CAPÍTULO V RESULTADOS ..... 84**

**5.1 Presentación y análisis de los resultados** ..... 84

**5.1.1 Análisis de las competencias genéricas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia**..... 86

**5.1.2 Análisis de las competencias específicas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia.**..... 94

**CAPÍTULO VI DISCUSIÓN ..... 107**

**6.1 Acerca de las competencias genéricas desarrolladas por el profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia**..... 107

**6.2 Acerca de las competencias específicas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia**..... 109

**CAPÍTULO VII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ..... 112**

**7.1 Conclusiones**..... 112

**7.2 Recomendaciones**..... 114

**REFERENCIAS..... 116**

**ANEXOS..... 126**

# ÍNDICE DE TABLAS

Pág.


Tabla 1 Características de los enfoques de competencias …… 30

Tabla 2 Conceptos de los enfoques ……...30

Tabla 3 Capacidades ……31

Tabla 4 Competencias genéricas: Proyecto Tuning ……..36

Tabla 5 Tipos de competencias ……38

Tabla 6 Tipos de competencias ……42

Tabla 7 Sistema de categorías ……...68

Tabla 8 Fuentes digitales, bases de datos y repositorios …….. 80

Tabla 9 Idioma original de los documentos usados en la presente investigación …… 83

Tabla 10 Artículos analizados en base a las competencias desarrolladas …….. 84

Tabla 11 Cuadro resumen de distribución porcentual de competencias en base a los artículos analizados ……..85

Tabla 12 Competencias transversales (genéricas) - Colombia ……... 86

Tabla 13 Competencias transversales (genéricas) - Brasil ……. 88

Tabla 14 Competencias transversales (genéricas) - México ……...90

Tabla 15 Competencias transversales (genéricas) - Argentina ……...91

Tabla 16 Competencias transversales (genéricas) - Chile …….. 93

Tabla 17 Competencias específicas - Colombia ……95

Tabla 18 Competencias específicas - Brasil ……... 97

Tabla 19 Competencias específicas - México …… 99

Tabla 20 Competencias específicas - Argentina ……...…101

Tabla 20 Competencias específicas – Chile…...……...…103

# ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.


Figura 1 Análisis de contenido de las conceptualizaciones de competencias…… 26

Figura 2 Tipos de fuentes de información ……. 73

Figura 3 Competencias transversales (genéricas) – Colombia……... 87

Figura 4 Competencias transversales (genéricas) – Brasil …….89

Figura 5 Competencias transversales (genéricas) – México ……. 91

Figura 6 Competencias transversales (genéricas) – Argentina ……. 92

Figura 7 Competencias transversales (genéricas) – Chile ……. 93

Figura 8 Competencias específicas – Colombia ……. 96

Figura 9 Competencias específicas – Brasil ……. 98

Figura 10 Competencias específicas – México ……100

Figura 11 Competencias específicas – Argentina ……102

Figura 12 Competencias específicas – Chile ……...104

# RESUMEN

Las competencias profesionales son dinámicas y de vital importancia en la elaboración del perfil de egreso en una determinada especialidad, por lo que identificarlas permite tener un panorama ad hoc. El objetivo general es describir las competencias desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en países de Latinoamérica, en la literatura publicada entre 2017 y 2021. El estudio sigue el enfoque cualitativo, de tipo descriptivo, con diseño documental. El objeto de estudio son las competencias transversales y específicas, a través del análisis de 30 recursos, principalmente tesis y artículos científicos. La técnica empleada es el análisis documental. Para la recolección de datos se empleó una tabla Excel para identificar las competencias generales y específicas en los cinco países. La población está conformada por los países de Argentina, Chile, Chile, Colombia y México. Del análisis y comparación, se concluye que las competencias transversales o genéricas son el liderazgo, comunicación oral y escrita, las habilidades en las relaciones interpersonales, como también el trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.

**Palabras clave:** Competencias transversales, Competencias específicas, Bibliotecólogo, Profesional de la información, América Latina.

**Línea de investigación:** E.3.3.8. Evaluación bibliotecológica y aseguramiento de la calidad.

# ABSTRACT

Professional competencies are dynamic and of vital importance in the elaboration of the graduate profile in a certain specialty, therefore, identifying them allows us to have an ad hoc panorama. The general objective is to describe the competences developed by the professional in Library and Information Sciences in Latin American countries, in the literature published between 2017 and 2021. The study follows the qualitative approach, descriptive type, with documentary design. The object of study is the transversal and specific competences, through the analysis of 30 resources, mainly theses and scientific articles. The technique used is documentary analysis. For data collection, an Excel table was used to identify the general and specific competencies in the five countries. The population is made up of the countries of Argentina, Chile, Chile, Colombia, and Mexico. From the analysis and comparison, it is concluded that the transversal or generic skills are leadership, oral and written communication, skills in interpersonal relationships, as well as work in an interdisciplinary team.

**Keywords:** Transversal skills, Specific skills, Librarian, Information professional, Latin America.

**Research line:** E.3.3.8. Library evaluation and quality assurance

# INTRODUCCIÓN

La presente investigación es desarrollada en el contexto nacional de crisis social por el impacto del COVID a nivel nacional y mundial, lo cual origino como uno de sus efectos el fortalecimiento de la enseñanza y aprendizaje remoto, y a la vez; la adaptación del ser humano al diferente contexto global. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2022) en su informe denominado "Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022", explica que al año 2021, el 90 % del recurso humano en el entorno laboral mundial se encontraba con la influencia de diversos cambios a nivel demográfico, tecnológico y ambiental. sumado a ello, se produjo una transformación de gran implicancia ocasionada por la pandemia, la cual continuaba en pleno avance y se desconocía su duración e impacto en los sistemas de salud y gobiernos. El impacto social de la pandemia requirió de medidas extraordinarias para controlar el contagio, lo cual repercutió en la salud, seguridad, economía, mercado laboral y en las competencias profesionales en los distintos actores sociales. Cabe resaltar, que es primordial que los países, las empresas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto aúnen esfuerzos para enfrentar este nuevo reto.

Quispe-Farfán (2020) menciona que es necesario el fortalecimiento de la labor del bibliotecólogo ante los desafíos actuales y futuros. Entre ellos cabe considerar que, mediante sus competencias, debe ser capaz de reinventar la biblioteca, debe tener la capacidad de dirigir al personal, trabajar en equipo, ser especializado y calificado, creativo, innovador, poseer la capacidad de desarrollo continuo y adaptación a los cambios. Dicho profesional debe considerar servicios innovadores como los virtualizados, el teletrabajo, el uso de novedosas herramientas tecnológicas, etc. Biddle (2021) señala la importancia de las competencias tecnológicas del bibliotecario y la capacitación dirigida a los usuarios mediante ella. Siendo vital el conocimiento de software y hardware para la solución de

problemas ante las necesidades. En definitiva, los cambios influyen en la sociedad en su conjunto, generando nuevas necesidades informativas y con ello la adaptación y desarrollo de aptitudes, capacidades, habilidades que exigen el desarrollo de las competencias de los profesionales de la información.

El objetivo de la investigación es reconocer información relevante de la literatura, para conocer las tendencias en las competencias desarrolladas actualmente por los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile en el periodo 2017 al 2021. Países considerados en la investigación al ser los mejores ubicados en el ranking internacional de las Web of Metrics.

La tesis posee un enfoque de tipo cualitativo basado en la revisión sistemática de la literatura, es una investigación descriptiva que analiza las tendencias respecto a las categorías de competencias transversales (genéricas) y las competencias específicas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Lo cual permite conocer la tendencia de mayor desarrollo en dichos países y con lo cual diferenciarla entre ellos, para luego considerar su relevancia en posteriores estudios que permitan el desarrollo de un instrumento capaz de definir claramente las competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la información en Latinoamérica.

Para tal efecto, se consideró las competencias profesionales tomando en cuenta la variación de acepciones o nombres que se le otorga a la carrera profesional, según los países motivo del estudio. Su desarrollo ha sido realizado mediante la revisión de fuentes electrónicas en las bases de datos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, como: Scopus, Ebsco y otros recursos en Scielo, Dialnet, Google Académico y Redalyc. En el proceso se aplicaron filtros para delimitar el tema de investigación y se determinó el uso de una matriz en Excel para ordenar y revisar los artículos de investigación. Toda la

información revisada permite conocer el tema, sus diversas tendencias, orientaciones y perfiles del profesional de la información a nivel de los países antes señalados.

El **capítulo I** comprende la descripción del problema de investigación, respecto a las competencias de los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información; se plantea el objetivo general y los específicos; luego la justificación de la relevancia de la investigación y finalizando con la presentación de los hallazgos pertinentes y las limitaciones de la investigación.

El **capítulo II** es la revisión de la literatura del presente estudio; aquí se desarrollan los antecedentes del trabajo de investigación, se plantean las bases y el marco teórico, las definiciones de competencias, sus consideraciones, sus tipos y elementos.

El **capítulo III** detalla los fundamentos teóricos y comprende los posibles resultados al problema planteado. Se detallan las categorías de análisis, que sirven para determinar y visibilizar las competencias de manera más exacta.

El **capítulo IV** establece los materiales y métodos de la investigación mediante el enfoque cualitativo, basado en la revisión de la literatura. Se desarrolla la investigación de tipo descriptiva, sustentada en la información actualizada de los recursos electrónicos de acceso al momento de la investigación. Cabe mencionar que el diseño de la investigación es documental. Por otro lado, la credibilidad de la investigación se fundamenta en el uso de fuentes confiables y en la revisión de la información por parte del docente asesor y se presenta el objeto de estudio de la investigación, los procedimientos que se aplican, la técnica implementada, así como el instrumento utilizado.

El **capítulo V** detalla los resultados y la argumentación de la teoría en base a la presentación y análisis de resultados.

En el **capítulo VI** se aborda la discusión, en donde se plantea la conformidad o no de acuerdo de lo presentado en las fuentes analizadas en la investigación. Se hace un

contraste teórico con la información obtenida para conocer el estado actual del desarrollo de competencias transversales (genéricas) y específicas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile, periodo 2017 – 2021. Permitiéndonos obtener una perspectiva amplia del tema.

En el **capítulo VII** se presentan las conclusiones y recomendaciones, luego del análisis realizado y resultados obtenidos.

Por último, se presentan **las referencias**, elaboradas siguiendo las "Pautas para la presentación de las citas y las referencias, de acuerdo con las normas APA 7ma edición. Estilo de redacción para las ciencias humanas". Así como los **anexos** respectivos.

# CAPÍTULO I
# PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

## 1.1 Descripción del problema de investigación

A nivel mundial se desarrolla una economía interrelacionada, capaz de evolucionar constantemente en el ámbito tecnológico, profesional, lo cual genera impacto en las organizaciones. En base a los constantes cambios del entorno, cobra vital importancia las necesidades y con ello la gestión de los recursos humanos y el desarrollo de competencias a nivel socio laboral. En este contexto, se requiere profesionales capacitados para mejorar los servicios y al acceso a la información, con capacidades de gestionar, organizar, capacitar a las personas, optimizando el uso de las fuentes de información accesible, con eficiencia y desarrollo del potencial creativo e intelectual dentro y fuera de las organizaciones.

García et al. (2018) mencionan que las competencias y los perfiles de los profesionales en información y documentación corresponden con una línea de investigación de cambio constante y desarrollo debido a la transformación vertiginosa de la sociedad y la evolución de la exigencia de información y competencias de las carreras vinculadas a la profesión. Por ello la evolución continua de los entornos, reta a este profesional a identificar, conocer, analizar y desarrollar las competencias necesarias según las exigencias para conseguir los objetivos y un buen desempeño laboral esperado.

La relación existente entre formación y mercado laboral permite visibilizar el desempeño profesional, definiendo la calidad, la pertinencia y la suficiencia del profesional de la información. Por tal motivo, el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información debe adecuarse regularmente a los requerimientos que impone la sociedad actual y para ello, debe mantener una actualización, estudio y preparación constante definidas por las tendencias de las competencias profesionales a nivel internacional.

La presente investigación busca dar a conocer las competencias desarrolladas por los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile durante el periodo del 2017 al 2021; lo cual implica tener en cuenta la revisión de la literatura pertinente para el desarrollo del tema y así, lograr conocer las tendencias en mayor desarrollo.

Aunque existe información desarrollada respecto del tema, es necesario realizar estudios e investigaciones que actualicen la evolución de estas e incidan en la formación profesional y logren desarrollar estudios posteriores que amplíen el tema y ello pueda conllevar a lograr una proyección de la carrera profesional de cara a futuro.

## 1.2 Definición del problema

Las competencias profesionales como tema de investigación marcan como punto de inicio en la evolución de la administración de los recursos humanos y actualmente cobra gran relevancia considerar como activo al capital humano en las organizaciones. Lo cual está determinado por los conocimientos, experiencias y los contextos que influyen y en los que se desarrolla la profesionalización. Estos factores, determinan las competencias profesionales adquiridas, desarrolladas y a tomar en consideración.

El rol del bibliotecólogo actual exige el desarrollo de competencias que permitan explotar al máximo su creatividad, su capacidad de innovación, como también adaptación y así pueda hacer uso de estrategias que permitan el adecuado manejo de los recursos de información. El profesional de la información debe hacer frente a los diversos cambios y estar en la capacidad de responder a las nuevas exigencias de la sociedad del conocimiento y en los cuales las TIC cumplen una influencia esencial en el quehacer cotidiano.

En este sentido, se plantea una revisión sistemática de la literatura con relación a las competencias profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia,

Brasil, México, Argentina y Chile en el periodo 2017 – 2021, para así lograr identificar las de mayor incidencia en dichos países y con ello visibilizar los conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en el ambiente laboral. Por ello en base lo expuesto y de acuerdo con la revisión planteada se busca responder las siguientes preguntas:

### 1.2.1 Problema general

¿Cuáles son las competencias desarrolladas por el profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)?

### 1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las competencias genéricas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)?
- ¿Cuáles son las competencias específicas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)?

## 1.3 Objetivos

### Objetivo general

Describir las competencias desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021).

**Objetivos específicos**

Describir las competencias genéricas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021).

- Describir las competencias específicas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021).

## 1.4 Justificación e importancia de la investigación

Este estudio cobra relevancia internacional debido a que involucra a diversos países de Latinoamérica. Contribuyendo así, al desarrollo teórico existente en la actualidad y sirven para fundamentar mejor las bases para estudios posteriores que logren fortalecer las competencias requeridas por los profesionales de la información en Latinoamérica y con ello se pueda construir modelos teóricos que logren apoyar el desarrollo de estas en los diferentes países. En lo teórico, busca aportar a la teoría existente; en lo práctico, la investigación busca apoyar en la mejora del proceso de formación profesional. En cuanto al aspecto científico, la investigación cualitativa realizada mediante la revisión de la literatura permite comprender, describir, identificar, las competencias de mayor desarrollo en algunos países de Latinoamérica y brinda información relevante para el desarrollo de la investigación.

La investigación resalta la importancia de considerar las competencias de mayor desarrollo y que influyen en el perfil del Bibliotecólogo, para obtener resultados que logren un mayor desempeño ante los retos que existen y evolucionan constantemente en las organizaciones actuales. Finalmente, permite tener una visión amplia del panorama actual de las competencias profesionales necesarias a desarrollar de cara al futuro para fortalecer

los ámbitos académico y laboral; de igual manera, visibilizar las competencias a considerar en el ámbito académico y apoyar las investigaciones futuras respecto a esta temática.

### 1.5 Hallazgos y limitaciones de la investigación

Las fuentes bibliográficas actualizadas sobre el tema específico son poco desarrolladas a diferencia de otras áreas académicas. Además, algunos materiales aún no estaban en acceso abierto, lo cual dificultó la revisión de esas fuentes o en algún momento las bases de datos no eran accesibles. Asimismo, muchos de los documentos actualizados se encuentran en otros idiomas como el inglés y el portugués, el idioma es determinante en la búsqueda de materiales importantes y al no dominar el idioma de manera avanzada, repercutió en la selección de información; para ello fue necesario hacer uso de herramientas de traducción.

# CAPÍTULO II
# REVISIÓN DE LITERATURA

## 2.1 Antecedentes del estudio

En los antecedentes de estudio se recopila información de artículos científicos y tesis de acceso abierto consultados desde diversas bases de datos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En este apartado se analiza diversos documentos, que permite tener una visión general de los aspectos relevantes de estudios previos de las competencias profesionales y su incidencia en el bibliotecólogo y profesional de la información. Para así determinar cuáles son las tendencias de las competencias profesionales en Latinoamérica.

McClelland (1973) en su estudio *Prueba de competencia en lugar de "inteligencia",* analiza la insatisfacción de la forma de medición para predecir el rendimiento en el trabajo, con las pruebas de coeficiente intelectual (IQ) para el personal y en el ámbito académico para determinar el grado de rendimiento (test académicos) en los EE. UU. Al investigar determina que esta técnica no predice el éxito en la vida (profesional y laboral). Lo que incide en su búsqueda por otras variables conocidas como "competencias", Determina entonces la necesidad de realizar un estudio de identificación de características en el rendimiento laboral. En un primer momento era una manera de conocer las capacidades humanas, pero su importancia radica en su incidencia en el entorno laboral. Actualmente su significado es muy amplio al punto de enfatizar el "trabajo por competencias" o estructurar las labores en base a ellas.

Boyatzis (1982) en su libro *El gerente competente*, realiza el análisis de las competencias que incidían en la alta dirección, mediante la adaptación de los incidentes críticos. Concluye que éstas son características inherentes a la persona, que están estrechamente relacionadas con el éxito en el entorno laboral y que, de manera general,

deberían poseer los líderes, pero existen a la vez, en otras personas que lograban desarrollar con excelencia sus responsabilidades. El autor define entonces por primera vez el término competencia como las "características que están causalmente relacionadas con el desempeño efectivo y/o superior en un puesto de trabajo". Características propias que dan como resultado a un rendimiento superior o eficaz.

Entre las primeras investigaciones autores como McClelland y Boyatzis, buscan determinar las características o habilidades no aprendidas y predispuestas desde el nacimiento o implícitas de la persona, relacionada a la vez con sus conocimientos y la motivación para el desarrollo en el ámbito profesional. Asimismo, reflexionan sobre las competencias como características únicas y propias de cada individuo vinculado al entorno laboral. Puede ser evaluado mediante los comportamientos observables (aptitudes y habilidades, rasgos de personalidad, actitudes y valores, conocimientos, motivos), antagónico a las pruebas clásicas. Siguiendo sus planteamientos, en función a la entrevista de eventos conductuales, logran obtener información en el desarrollo de estudios de competencias. Como también, para desarrollar modelos de competencias y su enfoque va de acorde a la administración de los recursos humanos. Donde plantea la selección de personal competente mediante la sucesión en el entorno laboral.

En Latinoamérica, Lima, Ferreira, Abreu, Lima y Araújo (2017) en su artículo *Profissionais da informação: conceitos, competências e mercado de trabalho,* proponen comprender los conceptos, el perfil y las habilidades necesarias en el mercado laboral, considerando al profesional de la información un individuo competente en su entorno laboral. Concluye resaltando que este profesional se diferencia por su conocimiento interdisciplinar, lo que conlleva a una actualización constante y de adaptación continua a su entorno social y laboral. Menciona a las competencias como camino de apertura de espacios de trabajo en el entorno.

En Latinoamérica, Gutiérrez Cortéz (2017) en su tesis *Formación de emprendedores de biblioteconomía y documentación en México*, analiza los factores que influyen en la formación bibliotecológica mexicana en el aspecto emprendedor (a manera comparativa con España) y de esta manera sean capaces de generar sus propios puestos de trabajo. Concluye con la identificación del desarrollo de competencias relacionadas a los requerimientos laborales y del contexto. Las competencias laborales se fundamentan en aprendizajes significativos, provienen de la educación y la experiencia y son determinantes en el éxito laboral y profesional.

Entre las investigaciones peruanas, Alfaro (2011) en su tesis *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú,* destaca las competencias transversales o genéricas y específicas del recurso humano de mayor uso para el éxito laboral. Finaliza, identificando seis competencias transversales y una competencia específica (catalogación e indización), por lo que puede deducir que el mercado laboral hace mayor uso de las competencias transversales.

Reyes (2018) en su tesis *El talento humano de los profesionales de la información y los servicios en la biblioteca de la Universidad de Piura en el Perú,* señala que las habilidades blandas transmitidas por el personal y la autorrealización personal son expresadas e influyen en los servicios dirigidos al usuario. Concluye con la influencia del talento humano de los profesionales de la información en la satisfacción del servicio prestado a los usuarios. Resalta el compromiso, la confianza, el deseo de superación, satisfacción y seguridad de los profesionales en sus puestos laborales, reflejando su identidad con la organización donde laboran. Sin embargo, sienten que el trabajo que desempeñan no es proporcional a la retribución económica.

Huancas (2021) en su tesis *Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: Revisión de la literatura,* describe y analiza los

componentes de desempeño que influyen en el rendimiento del trabajo, su delimitación, sistematización en las estrategias y técnicas de selección de información. Concluye con la influencia de factores como el clima organizacional, la motivación laboral, y la satisfacción laboral. Concluye mencionando su relación con indicadores, como la ocupación profesional, el aporte del profesional, las habilidades interrelaciónales, la rapidez de atención, adaptación de habilidades, formación de competencias para lograr los objetivos mediante las actividades laborales etc.

Los antecedentes brindan un sucinto panorama de las investigaciones desarrolladas con respecto a las competencias profesionales en el entorno internacional. Su reconocimiento nos permite tener una idea de la situación actual. Se rescata de cada investigación que las conclusiones van de acuerdo con la temática motivo del estudio. Es necesario indicar que se encuentran focalizadas en las competencias desarrolladas por los profesionales de la información en entornos específicos, lo cual refleja que se debe desarrollar de manera significativa en sus espacios de referencia.

## 2.2 Bases y marco teóricos

### 2.2.1 Competencias

Actualmente, existe una gran manifestación de cambios continuos, sucesos, acontecimientos de diversa índole que van modificando el comportamiento y costumbres del ser humano. Induciendo a cambios sociales, en donde es necesario adecuarse y los diversos países no son ajenos a esta realidad y ello conlleva a enfrentar constantemente diversos retos. En este sentido, los profesionales que gestionan información deben lograr adecuarse plenamente a los requerimientos del contexto y por ende deben estar preparados para desenvolverse en medio de los cambios sociales existentes.

El concepto de competencias se dio origen en la segunda revolución industrial a comienzos del siglo XX, en un contexto de diversos cambios económicos que transforman la sociedad. Surge bajo la necesidad de constituir nuevas maneras del saber, en un contexto de descubrimientos científicos, globalización comercial, educativa, aparición de nueva tecnología, crecimiento económico, para lo cual era necesario mayor eficiencia en el trabajo. Es en entorno que el término se afianza en los Estados Unidos de Norteamérica donde era necesario replantear la capacitación y preparación de la mano de obra. Es entonces que se busca la administración científica del trabajo en busca de la eficiencia, con la finalidad de buscar productividad en las organizaciones.

López (2016) propone la definición de competencias como una actuación integradora con la capacidad de articulación, capacidad, movilización, síntesis y combinación de saberes (conocer, hacer y ser) incluyendo sus diversos atributos. En tanto, Pedraza (2000) propone la ampliación del campo de las competencias en el Modelo del National Council of Qualification, siendo estructurado por profesionales del ámbito educativo. Las competencias son habilidades para desempeñar las actividades dentro de determinada función o en el área determinada, puede transmitir las destrezas y conocimientos a situaciones complejas.

Valverde (2001) indica que es "la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para conseguir los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo" (p. 30).

Roldán (2005) menciona la diversidad de acepciones del término competencia, su origen deriva del latín competentía "disputa o contienda entre dos o más personas". Competente (del latín competens) se dice "de la persona a quien compete o incumbe alguna

cosa". Una persona es competente cuando comprende la situación, evalúa cómo resolverla. Para ello es necesario tener en cuenta sus conocimientos, capacidades y habilidades propias o disponibles y así tomar una buena decisión para realizar un trabajo con éxito

García y Pérez (2008) resaltan que al realizar el análisis de literatura especializada existe una variedad de definiciones con relación a las competencias, como la que describe Boyatzis (1982) como "una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo". En tanto, Majó Fernández (2005) la determina como "cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantiene un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficiente" (p. 3).

Por su parte Ávila y Paredes (2015) refieren que las competencias son procesos complejos de desempeños integrales para la resolución de problemas en donde se identifica lo aprendido, el proceso, las metodologías para enfrentar conflictos, propone soluciones.

Casanova et al. (2018) señalan que las competencias "representan capacidades, habilidades de las personas, que están en ellas y se desarrollan con ellas, de acuerdo con las necesidades e influencias del contexto, sus aspiraciones y motivaciones individuales" (p. 116). Por ello es necesario combinar el conocimiento con las actitudes adecuadas para la ejecución exitosa de la tarea encargada.

En España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1995) en el Real Decreto 797/1995, define que las competencias involucran "la capacidad de aplicar conocimientos, habilidades y actitudes, al desempeño de la ocupación de que se trate", relacionando el concepto al ámbito profesional con la actividad. Asimismo, el Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales (2010) de Chile, establece que la competencia es "una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización de un trabajo

determinado, con un nivel de calidad aceptable, y en un ambiente de trabajo apropiado" (p. 3).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2005) es una organización internacional de carácter intergubernamental que, mediante el Proyecto de Definición y Selección de Competencias, facilita un marco referencial de competencias consideradas claves en la vida de los individuos para un buen funcionamiento social. Define a las competencias no solo como conocimientos y destrezas. más bien implica las habilidades para hacer frente a diferentes demandas complejas, con el apoyo de recursos psicosociales en determinados contextos, es decir como "la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad o una tarea" desde una combinación de "habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y de comportamiento que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz" (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2005, p. 8).

Al respecto, Cuba Esquivel (2016) indica que los documentos "What Work Requires of School. A SCANS Report for America" de 1991 y "Learning a Living: a Blueprint for High Performance" del año 1992, reintrodujeron en EE. UU. el nuevo enfoque por competencias determinando como estrategia la responsabilidad de desarrollar individuos, eficientes, competentes profesionalmente, conocedores de las tecnologías. Ya que el término "competencia" fue originado, casi al final de 1960, por la Oficina del Centro de la Educación Nacional del Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los EE. UU. a través de la formación de los docentes basada en competencias.

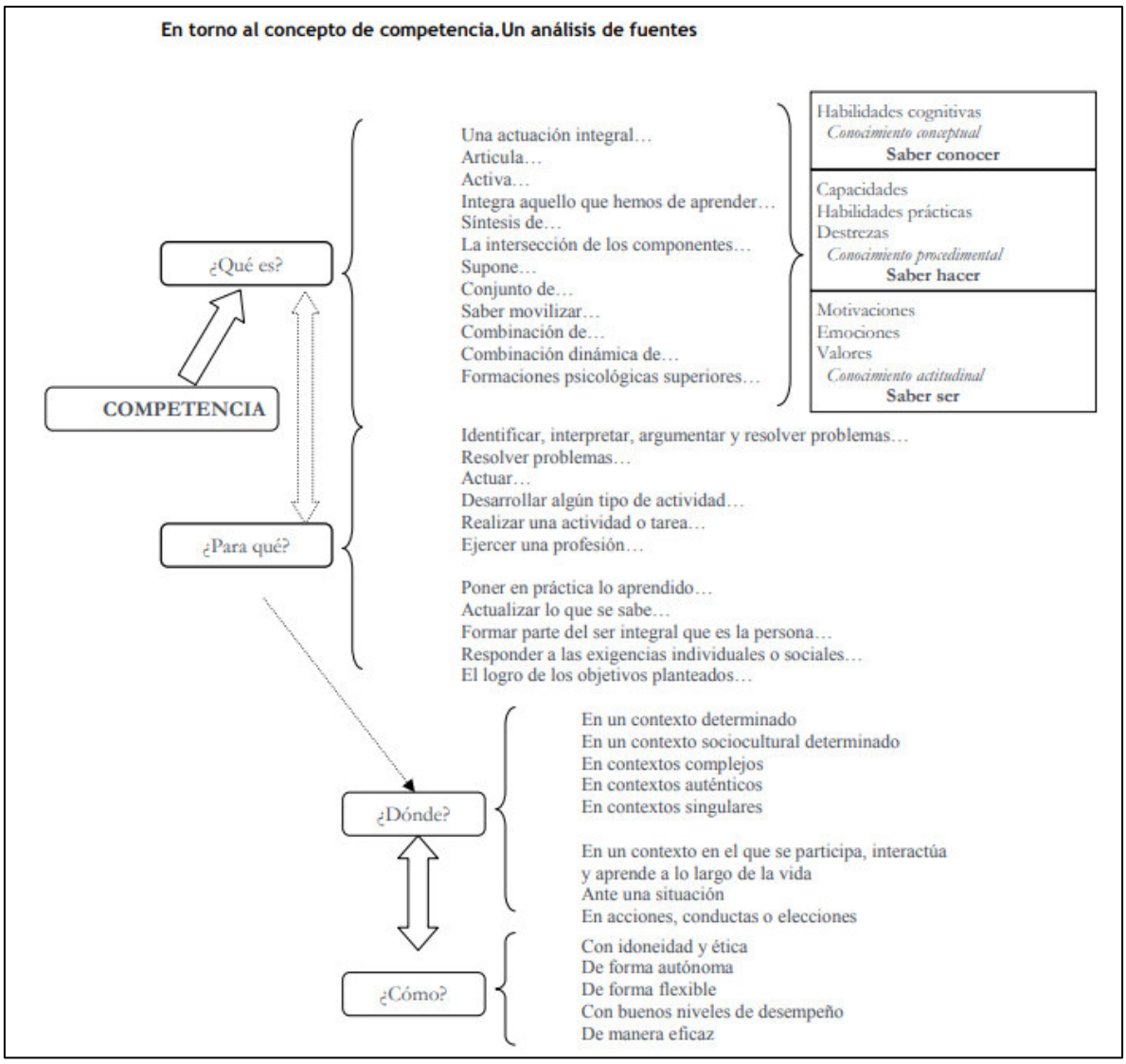
Bravo Salinas (2007) señala que el proyecto Tuning Educational Structures in Europe, define la competencia como una combinación dinámica de atributos, en relación a procedimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los encargados del

aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final de un proceso educativo (p. 13).

A modo de concepto, las competencias vienen a ser los conocimientos y actitudes necesarias integradas para el buen proceder de la tarea encargada. El uso correcto de los saberes le permiten tener la capacidad necesaria, para la solución de problemas cotidianos; como a la vez, en su entorno profesional y laboral. En base a lo antes mencionado, se grafica las diversas formas de conceptualización visibilizando los diversos elementos componentes de la definición de competencias.

**Figura 1**

*Análisis de contenido de las conceptualizaciones de competencias*




*Nota*. Tomada de E. López, 2016, p. 316.

### 2.2.2 Competencias del bibliotecólogo o profesional de la información

Martínez Rider (2012) menciona que las competencias profesionales son definidas como: "capacidades que se adquieren y desarrollan para la toma de decisiones, la resolución de problemas, la entrega de resultados y la elaboración de productos en el campo profesional, con base en la integración del sistema de conocimientos, habilidades, actitudes y valores" (p. 174).

A modo de definición, las competencias profesionales vienen a ser los conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes con el fin de ejercer una labor profesional de calidad.

#### 2.2.1.1 Características de la competencia

En este punto, cabe resaltar que no es posible considerar las competencias al margen de los saberes, debido a su interrelación para el logro del desarrollo de estas. Como mencionan Domínguez Garrido et al. (2014) "el desarrollo de buenas prácticas se basa fundamentalmente en el dominio de los ejes que estructuran las competencias: el saber, o pensamiento en permanente mejora, la acción, o aplicación y transformación de lo conocido y sabido" (p. 241).

Tobón (2005) señala que poseen cinco características fundamentales: están el contexto, su enfoque en la idoneidad, su eje es la actuación, buscan resolver problemas y abordan el desempeño en su integridad conjugándose dinámicamente con el mundo (p. 81-84). Y Hipkins (2006) complementa que las competencias se centran en el pensamiento crítico y creativo, son innovadoras y son capaces de resolver problemas. Son habilidades esenciales de carácter holístico, poseen fuertes componentes cognitivos y metacognitivos (p. 12). Tejada Fernández (2005, p. 8) resalta que las competencias no residen en las capacidades, sino en hacer uso de los recursos y utilizarlos, pasando del saber a la acción.

Por lo señalado anteriormente, las competencias poseen características abstractas y son independiente del contexto, pero afines a las circunstancias. Se puede decir que son: de carácter recurrente y se desarrollan constantemente, dependiendo de los cambios del entorno en un sentido perfecto en coincidencia con el afán de mejora. Pueden ser aprendidas y enseñadas, poniendo en práctica el aprendizaje mediante el comportamiento y estrategias que se consideran habilidades personales propias de la combinación de atributos del aspecto conductual y capacidad del individuo.

## Corrientes y tipos de competencias

La gestión por competencias se encuentra enmarcada bajo tres enfoques: funcionalista, constructivista y conductista. Pueden estar sujetos a diversidad de interpretaciones según la escuela a la que pertenezca el autor, como Tobón (2008), Vargas (2004) y Mertens (1996), etc. Desde el punto de vista de las organizaciones y del aspecto social, el análisis de las competencias puede estudiarse a partir de los enfoques conductista, funcionalista y constructivista.

### a) Enfoque conductista

El presente enfoque es desarrollado en los EE. UU. y analiza las características individuales de las personas y su relación con el entorno laboral en la organización. Realiza un estudio de los comportamientos y determina la conducta a seguir para realizar un buen trabajo. Al respecto, Mertens (1996) menciona que se centra en "identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas" (p. 3). Las competencias derivan del análisis de la capacidad de las personas para considerar en su entorno comportamiento clave que permitan tomar de decisiones, plantear objetivos, identificación de problemas, capacidad de tomar riesgos. Permitiéndoles a las personas actuar ante circunstancias no previstas para conseguir el éxito profesional y llegar a los objetivos planteados en la organización.

**b) Enfoque funcionalista**

Enfoque de origen británico, basado en la capacidad de hacer y con énfasis en los resultados de las personas. Se establece en el conocimiento y la experiencia reconocida por las acciones que anteceden a la consecución del éxito. Analiza las diversas relaciones de la organización en base a sus conocimientos, conocimientos y aptitudes, y resultados y habilidades, de los trabajadores. Es relevante porque da a conocer el nivel de competencia técnica del personal con respecto a funciones claves y visibilizar brechas. Según Tobón (2008) el presente enfoque asume "las competencias como: conjuntos de atributos que deben tener las personas para cumplir con los propósitos de los procesos laborales-profesionales, enmarcados en funciones definidas" (p. 17). Como tal, su objetivo es identificar los elementos que contribuyen a lograr resultados, analizando las funciones propias de los procesos de producción, las tareas básicas y su relación con el desempeño exitoso.

**c) Enfoque constructivista**

El enfoque constructivista, desarrollado en Francia, hace énfasis en la apropiación del conocimiento, el cual se logra en la interacción entre la educación formal y el contexto laboral, en donde se construye la competencia a partir del análisis e interpretación de la información. Toma en consideración los objetivos y potencialidades de manera individual, el proceso como aliciente para la confianza en las destrezas personales para la resolución de problemas y sirva de aprendizaje continuo. Tobón (2007) menciona que este enfoque asume "las competencias como: habilidades, conocimientos y destrezas para resolver dificultades en los procesos laborales-profesionales, desde el marco organizacional" (p. 19). Se realiza el análisis de las relaciones entre el trabajo, la formación y desempeño de la persona. Cabe decir, las tareas desarrolladas, habilidades y aptitudes en su desenvolvimiento laboral.

### d) Comparación de los enfoques

En la tabla 1 se describen las características mencionadas.

**Tabla 1**

*Características de los enfoques de competencias*

| Enfoque | Características |
|---|---|
| Funcionalista | Relación con su entorno, Adaptación a las necesidades. |
| Conductista | Trabajo eficaz y mayor rendimiento. |
| Constructivista | Capacidad de la persona para lograr el objetivo, asociado a la actitud, conocimiento, habilidades de forma integrada. |

*Nota*. Tomado de M. Becerra y A. Campos, 2012, p. 19.

Como se observa, los tres enfoques tienen características particulares. En la tabla 2 se presenta las características principales de cada enfoque mencionado.

**Tabla 2**

*Conceptos de los enfoques*

| Concepto | Funcionalista | Conductista | Constructivista |
|---|---|---|---|
| **Origen** | Ámbito anglosajón | Estados Unidos | Europa, especialmente Francia |
| **Autores importantes** | Luhmann y Mertens | McClelland, Spencer & Spencer; Boyatzis 1982; Alles. 2006; Goleman, 2003; 2004 | Levy-Leboyer 1997; Perez 1997; Le Boterf 1991; Gerhard Bunk |
| **Se refiere a:** | Funciones claves de la ocupación que hace la persona, con énfasis en el resultado o producto de la tarea, más que en el cómo se logran hacer. Competencias transversales | Características que una persona tiene en relación con su mejor desempeño efectivo y/o superior | Se define por lo que la persona es capaz de hacer para lograr un resultado, un contexto dado y cumpliendo criterios de calidad y satisfacción |
| **Competencia e igual a:** | Capacidad de ejecutar tareas | Atributos personales que buscan un desempeño superior | Mezcla sobre los conocimientos y experiencias laborales |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Definición del puesto laboral** | Por las funciones claves que se desempeñan en la ocupación del puesto de trabajo | Por el que hace bien las cosas | A partir de la competencia que son necesarias para construir un resultado o tarea |

*Nota*. Tomado de C. Guerrero, M. Valverde y M. Gorjup, 2013, p. 252.

### 2.2.1.2 Elementos de las competencias

Las competencias son un conjunto de elementos heterogéneos integrados, que logran identificar, interpretar, argumentar, y resolver problemas del contexto. Conformado por el conocimiento, los procedimientos y las actitudes; entre sus elementos se distinguen el saber ser, el saber hacer, el saber conocer, las facultades mentales o cognitivas, las cualidades personales o el talento, ver Tabla 3.

**Tabla 3**

*Descripción de las capacidades*

| Capacidad | Descripción |
|---|---|
| **Saber** | Conocimientos teóricos conceptuales adquiridos en la formación y experiencia |
| **Saber hacer** | Reglas de actuación, procedimientos, destrezas y habilidades necesarias en la aplicación de conocimientos adquiridos |
| **Saber ser** | Disposiciones, valores y actitudes que permiten la ejecución de tareas, que se relaciona con las actitudes, valores y creencias laborales. |
| **Querer hacer** | Aspectos motivacionales para sentirse dispuesto en el logro de las funciones desempeñadas. |
| **Poder hacer** | Rasgos personales, es decir aptitudes, y el clima organizacional que permiten llevar a cabo las funciones asignadas con éxito. |

De lo presentado, las capacidades saber, saber hacer y saber ser no son las competencias, más bien son antecedentes que apoyan el desenvolvimiento de las

competencias, manifestadas en el desarrollo de la actividad de aplicación eficiente del problema.

#### 2.2.1.3 Tipología

Tovar-Gálvez et al. (2012) mencionan que las competencias vinculan determinados aspectos internos como son: cognitivos, motivacionales, valorativos, reflexivos; y aspectos externos como: acción, desempeño o resultado que el individuo convierte en acción en determinados contextos sean estos: laborales, académicos, personales, cotidianos. Con el fin de dar solución a problemas, tomar una buena decisión, desarrollar trabajos, tienen la característica de ser controlados, visibilizados y medidos por determinados métodos definidos por la sociedad.

Ante aspectos comunes en diversos contextos las competencias han sido organizadas mediante tipologías por diversos autores, los cuales mencionan su complejidad debido a la diversidad de propuestas desarrolladas en distintas disciplinas y en diversos contextos.

A continuación, se describen algunas de ellas:

Vargas (2004) menciona que ante la necesidad de prevalencia en el mercado mediante ventajas competitivas era necesario ubicar calificaciones profesionales conformadas por conjuntos de unidades de competencia básica, genérica y específica; y señala que la Secretary's Comisión on Achieving Necessary Skills (SCANS) clasificó las competencias en básicas y transversales. En las básicas incluye la capacidad lectora, escritura, matemáticas, hablar y escuchar; desarrollo de pensamiento, constituido por pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación y comprensión, etc. En cuanto a las competencias transversales considera "la gestión de recursos tales como el tiempo, dinero, materiales y distribución, relación interpersonal como el trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio al cliente, etc".

Unesco (1996) señala que los proyectos Tuning de Europa y el de América Latina, realizan la división de las competencias en dos tipos: competencias genéricas y competencias específicas. En total se han desarrollado cuatro líneas de enfoque: 1) competencias genéricas. Relacionadas a la identificación de elementos compartidos de carácter común 2) competencias específicas de las áreas temáticas (habilidades, destrezas, conocimientos y contenido), 3) el papel de la convalidación de asignaturas como sistema de transferencia y acumulación de créditos y 4) enfoques de aprendizaje, enseñanza y evaluación en relación con la garantía y control de calidad.

A continuación, se mencionan los diversos tipos de competencias desarrolladas en los documentos motivo de la investigación.

**a) Competencias profesionales**

Sierra (2010) sostiene que se entiende como competencia profesional a la mezcla de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes aplicadas en un entorno profesional específico y que se desarrolla en constante actualización. Son de base común a la profesión, propias del campo de acción y de su área del saber.

**b) Competencias básicas**

Son las maneras de usar los recursos personales sean: habilidades, actitudes, conocimientos y experiencias, para desenvolverse constantemente y de forma acertada en su proyecto de vida personal y en su entorno social. Son los aprendizajes imprescindibles para el desarrollo individual. Tienen un alcance a todas las personas, son comunes en diversos ámbitos y nos permiten seguir aprendiendo.

De lo mencionado, las competencias básicas ofrecen valor añadido a las organizaciones frente a sus competidores. Permiten desarrollar productos y/o servicios

altamente competitivos y a la vanguardia, de acorde a las necesidades del mercado al cual va dirigido.

El Parlamento de la Unión Europea ha establecido un marco de referencia con ocho competencias clave:

- Competencia en comunicación lingüística.
- Competencia matemática.
- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.
- Tratamiento de la información y competencia digital.
- Competencia social y ciudadana.
- Competencia cultural y artística.
- Competencia para aprender a aprender.
- Autonomía e iniciativa personal. (Unión Europea, 2006)

**c) Competencias genéricas**

Están asociadas a un determinado perfil, tiene que ver con el comportamiento, las actitudes, habilidades, los conocimientos, las actitudes, valores, rasgos de su personalidad y son de carácter transversal. En ese mismo sentido, Ruiz et al. (2008) afirman que son competencias desarrolladas en el desempeño del entorno social y/o de producción siendo consideradas transversales.

En Canadá se analizó diferentes habilidades de carácter genérico esenciales, en la Conference Board of Canada, donde se logró desarrollar un esquema referido a las habilidades con respecto a la empleabilidad, como son:

- Habilidades fundamentales: Comunicarse, administrar información, usar números, pensar / resolver problemas.

- Habilidades de gestión personal: Demostrar actitudes y comportamientos positivos, ser responsable, ser adaptable, aprender continuamente, trabajar con seguridad.
- Habilidades de trabajo en equipo: Trabajo con otros, participar en proyectos y tareas.
- Habilidades una orientación hacia valores y actitudes con referencias a la autoestima, integridad, responsabilidad. (Conference Board of Canada, 2000)
- En los EE. UU. el proyecto de la Secretary 's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) elabora el mapa de habilidades genéricas. Fue un proyecto de gran magnitud que buscó identificar las habilidades necesarias en el entorno laboral, personal y de comunidad del individuo. Dichas habilidades son mencionadas a continuación:
- Habilidades básicas / básicas: Alfabetización, comunicación, aritmética.
- Habilidades de pensamiento de orden superior: Adaptación al cambio, creatividad, aprender a aprender, resolución de problemas, toma de decisiones.
- Habilidades interpersonales y de equipo: Comunicación, negociación, cooperación, liderazgo y lidiando con la diversidad, resolución de conflictos.
- Características y actitudes personales: Incluida la perseverancia, la cortesía, el establecimiento de metas y la autoestima positiva. (O'Neil et al., 1997)
- El proyecto Tuning Educational Structures in Europe propone teóricamente la definición de habilidades genéricas y realiza un cotejo internacional mediante opinión. Proyecto compuesto por 100 universidades, para obtener puntos de referencia en común y realizar la comparación debida y establece 30 competencias genéricas, relacionadas a competencias interpersonales, instrumentales y sistémicas. (González y Wagenaar, 2003)

A continuación, se presentan las competencias de referencia:

**Tabla 4**

*Competencias genéricas: Proyecto Tuning*

| Competencias | Descripción |
|---|---|
| **Competencias instrumentales** | Capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas |
| **Competencias interpersonales** | Capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales). |
| **Competencias sistémicas** | Capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos; para ello es preciso adquirir previamente competencias instrumentales e interpresonales). |

*Nota*. Tomado de P. Beneitone et al., 2007, p. 332.

Con respecto a Latinoamérica, el proyecto ALFA Tuning América Latina, considera 30 competencias Tuning Europa, siendo parte de este Proyecto 62 universidades de 18 países. Beneitone et al. (2007) desarrolla un total de 27 competencias genéricas e incorpora tres nuevas competencias: compromiso con su medio sociocultural, responsabilidad social y compromiso ciudadano, y compromiso con la preservación del medio ambiente.

En esta clasificación de las competencias, en el año 1997, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), formando parte del Programa PISA (Programme for International Student Assessment), resuelve la necesidad de determinar que son subsiguientemente y a consecuencia de las habilidades, competencias y conocimientos y su relación entre ellas. Como consecuencia se origina el Proyecto DeSeCo (Definition and Selection of Competencies), quien sería el encargado de definir los aspectos teóricos necesarios. En 2005, el Proyecto DeSeCo delineó una serie de conocimientos, las destrezas o habilidades y las competencias para las sociedades o países integrante de la OCDE. Definiéndose como relevantes e integradoras del conocimiento, habilidades y actitudes individuales para el desarrollo social. Estas categorías son:

- El uso de herramientas para así interactuar en su ambiente: tanto físicos como tecnología y socioculturales como el uso del lenguaje.
- Herramientas para la interacción con grupos heterogéneos: Es una realidad que el mundo es cada vez más interdependiente, las personas necesitan ser capaz de relacionarse con los demás, y ya que lo harán encontrar gente de diferentes orígenes, es importante que puedan interactuar en grupos.
- Herramientas para actuar de manera autónoma: Las personas deben ser capaces de asumir la responsabilidad de administrar sus propias vidas, situar sus vidas en el contexto social más amplio y actuar de forma autónoma. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, 2005)

Al respecto, cabe mencionar, la necesidad de considerar relevante el desarrollo de las competencias genéricas para lograr un impulso continuo global. En la maquinaria económica fundamentada en el capitalismo e industrialización, como de avances tecnológicos actuales, es primordial estar plenamente capacitado ante las diversas demandas del contexto. Ello permite lograr un mayor desarrollo social, desenvolvimiento individual y disminución de las brechas aún existentes a nivel nacional e internacional.

**d) Competencias específicas**

Galdeano Bienzobas y Valiente Barderas (2010) consideran las competencias específicas como las relacionadas directamente a los ejercicios ocupacionales concretos, son atributos han sido definidas como los atributos adquiridos por los profesionales y se definen en la experiencia propia Están definidas por las funciones del campo profesional determinadas por las acciones, contexto o condiciones en las que se desarrolla. Son divididas en dos tipos: la formación disciplinar (relacionado con el "saber", es decir, con los

conocimientos teóricos) y formación profesional (asociado a las habilidades, destrezas y conocimientos prácticos).

**Tabla 5**

*Descripción de tipos de competencias*

| Competencia | Descripción |
|---|---|
| **Básicas** | Competencia en matemáticas; comunicación lingüística; interacción con el mundo físico; tratamiento de la información, digital, social, ciudadana, cultural, artística; para aprender a aprender y de autonomía e iniciativa personal. |
| **Específicas** | Para un puesto o rama industrial y de servicio. |
| **Genéricas** | Conocimientos y habilidades asociados al desarrollo de diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva. |
| **Académicas** | Capacidad para resolver problemas, trabajo en equipo, establecimiento de relaciones interpersonales, liderazgo. |
| **Laborales o profesionales** | Combinación de destrezas teóricas, técnicas en la profesional real, anticipación, adaptación a los cambios (tecnológicos), análisis del contexto social en el cual se practica la profesión. |

#### 2.2.1.4 Lineamientos internacionales

**a) IFLA**

Verlejs et al. (2016) mediante una revisión documental extensa de la sección de Desarrollo Profesional Continuo y Aprendizaje en el Lugar de Trabajo (CPDWL) presentó a la IFLA el documento "IFLA Guidelines for Continuing Professional Development: Principles and Best Practices" (Lineamiento de Desarrollo Profesional Continuo: Principios y Buenas Práctica), en donde plantea 10 requisitos que buscan garantizar que el profesional de la información adquiera competencias con la finalidad de ser referentes. A su vez, menciona que estos principios son necesarios para la estructuración del perfil profesional integrando conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios en este contexto social dinámico. La IFLA desarrolló directrices como principios que rigen las buenas prácticas, organizados conforme a los roles y responsabilidades en el desarrollo profesional.

**b) Informe Delors de la Unesco**

En cuanto al informe de la Unesco, se hace evidente la preocupación de la enseñanza educativa. Reflexiona entre los vínculos de calidad y equidad, toma en consideración el hecho de una educación básica de calidad incluye un factor como la de una buena docencia. Propone a la vez la idea de una educación constante a lo largo de la vida y hace énfasis en cuatro fundamentos relevantes: aprender a conocer; aprender a hacer; aprender a vivir juntos y a combinarlas con la arquitectura de las competencias de los perfiles de los profesionales en base a las exigencias de la sociedad en un contexto cambiante. Este informe visibilizó la necesidad integradora y comprensiva de los aprendizajes y de la educación en base a la calidad. (Unesco, 1996)

**c) Informe SCANS**

Mertens (1996) hace referencia a la Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), que es una asociación entre el Departamento de Educación y el de Trabajo y la Oficina de Gestión de Personal de Canadá, quien desarrolló un informe para la formación en base a la competitividad y productividad clasificándolas competencias en básicas y transversales.

**d) Euroguide LIS**

La Asociación Española de Documentación e Información (2004) indica que la Euroguide LIS, también conocido como Euroreferencial, es una elaboración profesional desde la perspectiva de Europa. Identifica las aptitudes y competencias aplicadas en diferentes aspectos de los profesionales de la información y documentación. Propone un listado de 33 campos competenciales en una división grupal de cinco (cuatro básicas y una específica): Información, Gestión, Comunicación, Tecnologías y otros saberes.

**e) El Libro Blanco**

Un lineamiento relevante es el Libro Blanco del título de Grado en Información y Documentación. Resultado del consenso logrado entre la red de universidades españolas que cuentan con la carrera de Biblioteconomía, Información y Documentación, con la finalidad de establecer estudios y supuestos prácticos idóneos, en el cual se plasman las competencias en específicas, profesionales, académicas, transversales: instrumentales, personales y sistémicas.

**f) Proyecto Tuning**

La formulación del europeo Proyecto Tuning, que después es adecuado en América Latina mediante el Proyecto Tuning América Latina, determinó las competencias convergentes en los profesionales europeos con la finalidad de lograr un desempeño efectivo en cualquier contexto laboral y así lograr el desarrollo de perfiles profesionales. En base a los lineamientos del proyecto Tuning, las competencias son de tipo genéricas y específicas.

**g) Proyecto Tuning para América Latina**

Beneitone et al. (2007) describen al Proyecto Tuning América Latina como la fundamentación de la experiencia del Tuning Europa y tiene por finalidad "afinar" las estructuras de la educación superior de América Latina. Es un proyecto autónomo desarrollado por diversas universidades en el ámbito internacional, tanto latinoamericanos como europeos y busca identificar e intercambiar información para desarrollar educación basada en calidad, efectividad y transparencia. En el documento final identifica las competencias para las titulaciones en las universidades de América Latina, y de las

competencias en específico en las áreas temáticas para los procesos de modernización y reforma curricular.

### 2.2.2 Competencias del profesional de la información en Latinoamérica

A raíz del "Seminario Virtual sobre Educación Bibliotecológica", así como en diversos foros virtuales sobre "Las Competencias en el Perfil Bibliotecológico en América Latina" se reunieron en el Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, en el 2010, diversos especialistas en el campo de la Bibliotecología de México, España, Brasil, Colombia y Costa Rica, con la finalidad de desarrollar un documento referencial coordinado por la Dra. Lina Escalona Ríos. En él se buscó establecer un perfil bibliotecológico regional en base al contexto y a la problemática propia, donde se expuso las competencias generales y específicas que debe compilar el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de América Latina.

Barber (2007) menciona que a nivel de América Latina se buscó la teorización de las competencias de los profesionales de la información en el III y IV Encuentro de Directores y II de Docentes de Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur, llevado a cabo en Santiago de Chile (en 1998) y Montevideo (en 2000), respectivamente.

### 2.2.3 Tendencias del perfil por competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Latinoamérica

En el entorno global de evolución y desarrollo constante, es clave considerar relevante una buena formación profesional, para ello; es necesario reconocer, que existe un gran interés internacional de formulación progresiva y sistemática de competencias para lograr la adaptación de los profesionales al entorno del cual forman parte. Las investigaciones sobre competencias profesionales y perfiles de los bibliotecólogos se

desarrollan de manera constante, ello sugiere la influencia de ciertos factores que permiten la actualización de una línea de investigación que debe estar vigente.

Escalona (2010) menciona que se observa la incorporación del enfoque por competencias en el currículo educativa superior, enmarcado en el objetivo de estructurar los perfiles profesionales que fundamentan los programas de estudios ante las demandas y necesidades sociales que son requeridas en entornos dinámicos. A finales de los años 60 del siglo pasado se comenzó a sustentar la tendencia de formación en competencias a nivel internacional mediante la presión de la sociedad a nivel global. Evidenciándose de esta manera la necesidad de formación profesional cada vez más comprometida con la calidad, excelencia, eficacia, productividad y el desarrollo humano integral con el objetivo de incrementar la competitividad del Sistema Europeo de Educación Superior (Unesco, 1996).

#### 2.2.3.1 Tendencias de las competencias en Latinoamérica

En las tablas siguientes se describen las tendencias en Colombia, Brasil, México, Chile y Argentina.

**Tabla 6**

*Tipos de competencias*

| **Colombia** | |
|---|---|
| **Fuente** | **Tendencia** |
| Escudero (2020) | • Innovación, tecnología, organización y desarrollo del capital humano.<br>• Especialización en redes de información documental<br>• Asesorar en la formulación, coordinación y ejecución de las políticas y planes generales relacionados con la selección y adquisición del patrimonio nacional bibliográfico, hemerográfico y audiovisual, entre otros soportes de información.<br>• Conocimientos básicos en inglés.<br>• Conocimiento de la gestión del conocimiento.<br>• Buena atención a los clientes.<br>• Buena expresión oral y escrita. |

| | |
|---|---|
| | • Manejo de Sistemas de Información (Excel, PowerPoint, Word).<br>• Capacidad de ordenar y almacenar la información de forma óptima con mejoras en los procesos.<br>• Saber administrar, gestionar y mejorar la prestación integral de todos los servicios de la biblioteca.<br>• Proveer talento en la consolidación y análisis de indicadores de gestión, elaboración de reportes y actividades operativas requeridas.<br>• Realización de monitoreo permanente de las tendencias del sector.<br>• Construir y establecer redes de contacto y convenios con bibliotecas y librerías a nivel nacional e internacional, para propiciar el intercambio de información.<br>• Capacidad de análisis, revisión y actualización de entregables de cada proceso como: manuales, reglamentos, formatos estadísticos, documentación de los servicios.<br>• Resolución de conflictos.<br>• Planificación y organización.<br>• Habilidad comunicativa.<br>• Análisis de datos o de información.<br>• Uso de tecnología.<br>• Creatividad.<br>• Persuasión. |
| Duarte Llano (2019) | • Análisis de información, inspección e identificación de datos.<br>• Mitigación de riesgos físicos como electrónicos.<br>• Desarrollo de aplicaciones con mecanismos de control métricos.<br>• Diseño de arquitecturas de la información.<br>• Protección de datos.<br>• Auditoría.<br>• Cloud computing.<br>• Minería de datos.<br>• Uso y conocimiento de Big Data.<br>• Conocimiento de la Data Sharing y clústeres de información.<br>• Integración de conocimientos de gestión de la información mediados por TIC.<br>• Gestión de la Información.<br>• Uso de Datos Abiertos.<br>• Conocimiento del desarrollo de datos en el campo (TIC).<br>• Capacidad de interpretar necesidades de los usuarios o clientes.<br>• Proporcionar soluciones en materia de información y conocimiento.<br>• Pensamiento crítico y abstracto. |
| Nieves Benavides y Sarmiento Tolosa (2019) | • Elaborar estrategias y tácticas de mercadeo.<br>• Capacidad administrativa y de gestión de la información<br>• Ser capaz de obtener logros sociales.<br>• Ser investigador<br>• Asesor educativo.<br>• Dominio y conocimiento de las redes. |

| | |
|---|---|
| | • Conocimiento sobre brecha digital, gobierno online y tecnologías para las nuevas formas de producir, transmitir, comunicar y difundir la información.<br>• Capaz de manejar métodos y metodologías pedagógicas para la planificación de los contenidos<br>• Conocimiento en gestión, análisis y procesamiento de los diferentes flujos de información.<br>• Permitir el acceso a contenidos estructurados y de calidad a la sociedad.<br>• Capacidad de desempeñarse en diferentes lugares y contextos bien sean empresas e instituciones de índole público y privado.<br>• Uso y dominios en tecnologías de información y comunicación.<br>• Capacidad de auditoría y consultoría.<br>• Fortalecimiento y conocimiento de las tendencias actuales.<br>• Conocimientos de Big data, seguridad de información, visualización de datos, Marketing Digital, Digital Business & Ecommerce.<br>• Capacidad de autoformación y especialización constante en áreas de interés en las que quiera desempeñarse.<br>• Capaz de cumplir un rol social. |
| Riaño Díaz (2018) | • Tecnologías de la información y la comunicación.<br>• Tendencias en sistemas de información, archivista y bibliotecología.<br>• Redes de información.<br>• Evaluación tecnológica.<br>• Sistema de gestión de documento electrónico de archivo.<br>• Conoce la normatividad vigente de la disciplina.<br>• Conoce todo lo concerniente a recolección, procesamiento y difusión de la información<br>• Conoce de los tipos de unidades de información y de los diferentes entornos y procesos propios de cada uno.<br>• Plantea innovaciones para las diferentes unidades de información.<br>• Valora los procesos de tratamiento y democratización de la información.<br>• Propone mecanismos de valoración y de difusión de la actividad científica.<br>• Mejora los servicios de información, basados en la utilización de las TIC.<br>• Desarrolla el pensamiento crítico y reflexivo de su entorno actual.<br>• Metadatos y lenguajes de marcado: lenguajes de marcado XML y HTML, metadatos por área de conocimiento.<br>• Sistema de gestión de documento electrónico de archivo.<br>• Recursos digitales de unidades de información: Bases de datos y tipologías de las bases de datos, Aplicaciones para el desarrollo de contenidos digitales. |

| | |
|---|---|
| | • Marketing digital: Marketing digital en unidades de información, Productos y servicios digitales, innovación digital y Herramientas tecnológicas de mercadeo<br>• Sistemas de información: Arquitecturas de información, Evaluación tecnológica (Software, hardware), Redes tecnológicas de unidades de información.<br>• Tendencias tecnológicas de la bibliotecología: Conocimiento de conceptos como biblioteca virtual, biblioteca digital.<br>• Conocimiento de temas como firma digital, documento, electrónico<br>• Big data, minería de datos y DataWarehouse.<br>• Conservación, preservación digital y digitalización certificada.<br>• Seguridad de la información: Estándares normativos de seguridad informática. Problemáticas actuales de seguridad de la información. Casos de estudio de seguridad de la información |
| Vallejo (2018) | • Socialización profesional.<br>• Adquisición de identidad profesional.<br>• Potenciar conocimientos y la formación en TIC<br>• Habilidades y actitudes en liderazgo<br>• Habilidades y actitudes en gerencia.<br>• Trabajo en equipo<br>• Dominio de su función profesional<br>• Amplitud del campo de trabajo<br>• Gestión de la información<br>• Conocimiento de sistemas, redes y servicios de información.<br>• Administrar y planificar productos de información.<br>• Interdisciplinariedad.<br>• Conocimiento técnico.<br>• Mejora de los servicios.<br>• Diseño y ejecución de procesos de formación de usuarios.<br>• Promoción y animación de lectura.<br>• Dirección de Centros de Información.<br>• Formación cultural.<br>• Capacidad de comunicación.<br>• Responsabilidad laboral.<br>• Vocación de servicio.<br>• Conocimiento pedagógico<br>• Administración.<br>• Análisis y procesamiento y organización de información.<br>• Gestión de colecciones, fuentes y recursos de información.<br>• Expresión y relación (expresión oral y escrita, trabajo en equipo y liderazgo).<br>• Pensamiento (capacidad para la toma de decisiones y resolución de problemas.<br>• Capacidad de pensamiento crítico: capacidad de síntesis y sacar conclusiones.<br>• Capacidad de razonamiento cotidiano: análisis de situaciones) |

| | |
|---|---|
| | • Dominio de instrumentos (capacidad de gestión, conocimientos en idiomas, competencias informacionales, conocimientos en tecnología). |
| González-Guitián et al. (2017) | • Implementa regulaciones, normas y procedimientos dentro del enfoque técnico, político, económico y social.<br>• Tiene dominio del comercio electrónico e interconexión empresarial.<br>• Implementa publicidad y mercadotecnia en los productos y servicios de información.<br>• Trabajo interdisciplinar con otros especialistas.<br>• Apoyo en los procesos de investigación, estudios métricos de la información, análisis de la producción científica.<br>• Habilidades comunicativas en el lenguaje verbal y el dominio de lenguas.<br>• Manejo del lenguaje corporal.<br>• El saber escuchar y propiciar un ambiente adecuado para el diálogo en el entorno.<br>• Creador de espacios conformados por comunidades de intercambio social, científico y académico.<br>• Diseñador de programas de alfabetización informacional<br>• Dominio de herramientas, plataformas y sistemas automatizados.<br>• Gestor de colecciones, consultor de información, productor de metadatos suministrador de servicios, mediador y validador de información; gestor de conocimiento y editor de contenidos, formador en derechos de autor, gestor de relaciones y dinamizador de acciones culturales.<br>• Mediador en los procesos de comunicación social.<br>• Conservadores de la memoria y evidencia de una organización o país.<br>• Debe poseer un comportamiento ético.<br>• Confiable y discreto en la prestación de servicios en bien de la transparencia, privacidad y confiabilidad en el manejo de la información.<br>• Creador de políticas de conservación digital de soportes analógicos.<br>• Gestor administrativo.<br>• Conocimiento en digitalización y conservación del patrimonio documental.<br>• Conocedor de fuentes y herramientas de gestión de información.<br>• Predispuesto a la adecuación debido a los diversos cambios constantes.<br>• Conocimiento de las nuevas herramientas y técnicas para gestionar la I+C como las de búsqueda y recuperación de información (buscadores o motores de búsquedas y metabuscadores, servicios en la nube), las de almacenamiento (repositorios institucionales y bibliotecas digitales como Green Stone, KOHA, PMB).<br>• Analista de información (minería de datos, sistemas de expertos, web semántica, mapas conceptuales). También las de |

| | |
|---|---|
| | comunicación y colaboración (Internet, Intranet, correo electrónico, portales, foros de discusión, redes sociales, blogs, etc.).<br>• Estadista y conocedor de métodos bibliométricos, cienciométricos y de visualización de la información. |
| **Brasil** | |
| Pinheiro y Chalhub (2020) | • Competencias informacionales.<br>• Uso del internet y web.<br>• Inclusión digital.<br>• Inclusión social.<br>• Competencia crítica en información.<br>• Manejo de métricas de información y comunicación.<br>• Investigación.<br>• Tecnologías de la información y la comunicación y sociales, en el ciberespacio.<br>• Bibliotecas digitales, electrónicas.<br>• Repositorios gubernamentales.<br>• Hipertextos.<br>• Revistas digitales y electrónicas. |
| Ascoli y Galindo (2021) | • Tecnologías digitales.<br>• Acervos digitales.<br>• Especialista en curadoría de datos.<br>• Identificación de patrones de uso.<br>• Realización de actividades colaborativas.<br>• Gestión de información y conocimiento.<br>• Aspecto social.<br>• Atención a los cambios en los campos de la información.<br>• Actualización constante.<br>• Profesional creativo.<br>• Profesional crítico.<br>• Profesional proactivo.<br>• Conocer tendencias emergentes. |
| Hurtado y Pinto (2020) | • Adaptación al entorno y cambios.<br>• Capacidad para tomar decisiones.<br>• Capacidad para trabajar en grupo.<br>• Competiciones técnicas.<br>• Mejora constante del conocimiento serio.<br>• Creatividad.<br>• Desarrollar habilidades técnicas y personales.<br>• Dinámica.<br>• Dominio de la tecnología de la información; Flexibilidad y versatilidad.<br>• Entrenamiento en curso.<br>• Habilidades y conocimientos técnicos.<br>• Liderazgo.<br>• Perfil emprendedor.<br>• Reconocer o valorar la información y no el desarrollo de la empresa. |

| | |
|---|---|
| Fioravante y Cunha (2020) | • Mediadores de información.<br>• Capacidad de incentivo a la lectura e investigación con equipos multidisciplinares.<br>• Poseer la capacidad de adaptar sus habilidades, actitudes, destrezas internalizadas y externalizadas en la convivencia con otro profesional.<br>• Función educativa y pedagógica.<br>• Conocimiento en teoría educativa y metodología de la enseñanza.<br>• Debe tener conocimientos en organización.<br>• Capacidad de permitir el acceso a la información y lectura para facilitar el aprendizaje.<br>• Adaptación al entorno laboral.<br>• Conocimiento de la normativa en su contexto y de la institución.<br>• Diagnostica, prescribe y planifica su ambiente de trabajo.<br>• Conocimiento de instrumentos de evaluación de su entorno laboral.<br>• Conocimiento y evaluación de los programas gubernamentales.<br>• Fortalecimiento de los programas de su entorno laboral.<br>• Gestión técnica.<br>• Gestión pedagógica.<br>• Capacidad de hacerse presente en la curricular de las instituciones académicas. |
| Moreiro-González y Paletta (2019) | • Gestión y distribución de la información en red.<br>• Adaptabilidad a las nuevas condiciones.<br>• Mayor motivación a la atención de los usuarios, lectores o clientes.<br>• Agilidad en la interacción con los usuarios.<br>• Capacidad de comunicación.<br>• Gestión de recursos.<br>• Conocimiento abierto.<br>• Trabajo en equipo.<br>• Manejo de redes sociales.<br>• Capacidad de asumir tareas educativas.<br>• Competencias informativas.<br>• Digitalización de procesos.<br>• Investigación.<br>• Competencias y habilidades digitales.<br>• Carácter social.<br>• Adaptabilidad y conocimiento de la innovación tecnológica para gestión de información.<br>• Gestión y organización de recursos informativos tecnológicos, bases de datos, sistemas de información.<br>• Conocimiento de las TIC.<br>• Interactividad digital.<br>• Conocimiento de productos científicos (Open access, Open data, Open research, Citizen Science).<br>• Responsabilidad al suministra recursos de información.<br>• Información digital.<br>• Automatización de procesos. |

- Conocimiento, aplicación y uso de redes sociales y aplicaciones.
- Innovación de servicios.
- Capacidad para gestionar grandes cantidades de información.
- Orientación a los usuarios.
- Control de las herramientas informáticas y de su entorno de aplicación.
- Especialización en herramientas y habilidades de los ambientes digitales.
- Formación permanente.
- Perfil laboral de carácter transversal.
- Carácter interdisciplinar.
- Especialista en estrategia y gestión de negocio.
- Especialista en SEO/Analítica web.
- Responsable de estrategia digital.
- Experto en proyectos digitales.
- Analista de información digital.
- Consultor de arquitectura de la información/usabilidad.
- Especialista en experiencia de los usuarios.
- Gestor de proyectos web.
- Comunicación.
- Programación.
- Diseño visual.
- Creatividad artística.
- Marketing.
- Capacidad para identificar, definir y planificar la adopción de tecnologías y aplicaciones Big Data, para la gestión de datos e información en los procesos documentales.
- Controladores de documentos.
- Profesionales TIC.
- Documentalistas.
- Gestores de proyectos.
- Consultores.
- Cualificados para actuar en diferentes subsectores de la economía digital.
- Catalogación de los recursos electrónicos con metadato.
- Procesos de digitalización y asignación de metadatos.
- Nuevos perfiles digitales.
- Especialista en digitalización.
- Gestión de contenidos digitales.
- Encargado de archivo digital.
- Encargado de la preservación digital.
- Catalogador de contenidos digitales.
- Conocimiento de la interoperabilidad de los SOC.
- Conocimiento avanzado de procesos de digitalización y de edición electrónica.
- Gestión de recursos electrónicos mediante sistemas integrados.
- Empleo de herramientas de búsqueda electrónica.

| | |
|---|---|
| | • Envejecimiento de los sistemas y formatos electrónicos.<br>• Evaluación y puesta en marcha de sistemas de conservación de los documentos electrónicos.<br>• Experiencia con los requisitos de la web semántica.<br>• Asignación de metadatos enlazados en los documentos digitalizados.<br>• Manejo de herramientas para el análisis de datos.<br>• Producción normalizada de documentos electrónicos.<br>• Gestión de contenidos Web.<br>• Gestión y posicionamiento SEO.<br>• Atención a los usuarios.<br>• Comunicación e imagen corporativa.<br>• Digitalización.<br>• Documentación digital.<br>• Edición y diseño gráfico.<br>• Tratamiento de la imagen digital.<br>• Competencias y habilidades digitales cada vez más complejas y variadas.<br>• Procesamiento técnico y supervisión de la digitalización.<br>• Descripción de documentos digitalizados.<br>• Manejo de documentos electrónicos.<br>• Análisis y representación de la información digital.<br>• Cultura en diseño web.<br>• Indización de imágenes.<br>• Aplicación de tecnología Web.<br>• Recuperación de documentos digitales.<br>• Conocimientos en informática e internet.<br>• Indización de documentos digitales.<br>• Conocimientos de archivo digital.<br>• Clasificación de documentos digitales.<br>• Conocimiento de marketing digital.<br>• Organización de los flujos de información.<br>• Gestión y seguridad de documentos electrónicos.<br>• Creación de archivos digitales.<br>• Cultura en digitalización.<br>• Legislación sobre digitalización.<br>• Arquitectura y modelado de la información, posicionamiento.<br>• Marketing, asesoría y consultoría de la información.<br>• Comunicación en red.<br>• Vocabularios semánticos y representación del contenido.<br>• Estadística para el procesamiento de los datos.<br>• Ética en el uso y en los valores.<br>• Derechos sobre el empleo de los datos y de la información |
| Silva y Spudeit (2019) | • Perfil emprendedor.<br>• Proactivo.<br>• Dinámico. |

| | |
|---|---|
| | • Creativo.<br>• Determinado.<br>• Tomador de decisiones.<br>• Líder.<br>• Formador de equipo.<br>• Visionario.<br>• Adquirir nuevos conocimientos. |
| **México** | |
| Ortega-Martínez et al. (2021) | • Gerente de información.<br>• Establecer, mejorar e innovar planes y programas.<br>• Competencias digitales.<br>• Adaptabilidad a la constante transición de sus colecciones y servicios a espacios virtuales.<br>• Conocimiento y desarrollo de infraestructuras con mayor capacidad.<br>• Desarrollo de servicios alineados al uso del internet, correo electrónico.<br>• Conocimiento y uso de servicios de mensajería para brindar servicios de recuperación de información.<br>• Capacidad de referencias adecuadamente la información.<br>• Acceso a recursos de información como base de datos.<br>• Uso y aplicación de nuevas tecnologías.<br>• Gestor de bibliotecas.<br>• Dominio de las tecnologías de la información.<br>• Desarrollo de habilidades digitales e informativas.<br>• Transición hacia espacios virtuales.<br>• Habilidad y capacidad para el uso de estrategias bibliotecológicas para la aplicación de tecnologías.<br>• Capacidad de implementar hardware y software alineados a la gestión de servicios.<br>• Interacción social.<br>• Gestión y acceso a la información.<br>• Comunicación.<br>• Investigación.<br>• Acceso abierto a múltiples plataformas.<br>• Visualización y difusión de artículos científicos.<br>• Profesional propositivo con capacidad de análisis del contexto.<br>• Buenas prácticas.<br>• Uso de recursos digitales.<br>• Acercamiento y comunicación de comunidades académicas en entornos web.<br>• Servicios web, redes sociales, webinars.<br>• Servicios digitales de información.<br>• Servicios bibliotecarios de referencia en línea.<br>• Acceso y uso de recursos de información.<br>• Conocimiento y uso de programas y plataformas digitales.<br>• Redefinición del papel de las bibliotecas en el entorno digital. |

- Innovación para la creación de servicios convenientes.
- Conocimiento del campus virtual.
- Interrelación y conexión entre el profesional de la información, proveedores, profesores y estudiantes.
- Conocimiento de los planes de estudio.
- Formación de futuros capacitadores.
- Creador y curador de contenidos.
- Dominio de los ecosistemas de información, producción de conocimiento.
- Apoyo a la formación investigadora, comunicación y retroalimentación.
- Innovación.
- Desarrollo de canales de comunicación.
- Planificación estratégica apoyada por redes sociales.
- Difusión de información mediante evaluación de contenido.
- La alfabetización informacional orientada al uso de espacios para la construcción o creación digital en redes sociales como son Facebook, WhatsApp, Telegram, Twiter, Instagram y TikTok.
- Uso de herramientas multimedia para ofrecer servicios.
- Compromiso, empatía, paciencia, acompañamiento con sus compañeros y el usuario.
- Innovación y desarrollo de bibliotecas digitales, virtuales y mixtas.
- Profesor bibliotecario en apoyo de la investigación, información, alfabetización, seminarios web.
- Gestión de conocimiento en bibliotecas.
- Capacidad de manejar y sostener ventajas competitivas mediante la adaptación y desarrollo de nuevos productos y servicios.
- Capacidad de uso del conocimiento del personal para servir a la comunidad de usuarios.
- Gestión de procesos de creación, difusión del conocimiento y su aprovechamiento.
- Innovación de servicios con tecnologías, interfaces, métodos de difusión, etc.
- Acceso abierto.
- Uso de herramientas colaborativas.
- Conocimiento de plataformas de video llamadas (Zoom, Blackboard, Meets, etc.).
- Biblioteca y chat de bot.
- Uso del Google Drive como almacén o espacio de colaboración.
- Domino de gestores de referencias para la organización de información.
- Uso del Google aula.
- Conocimientos del Moodle, sistema de aula virtual.
- Plataforma con circuito de conocimiento, portal web desarrollado para la formación académica de forma continua. Se comparten cursos, talleres y seminarios.
- Conocimiento y desarrollo de unidades bibliométricas.

| | |
|---|---|
| | • Monitoreo de indicadores bibliométricos y altmétricos.<br>• Desarrollo de indicadores y gestión de la investigación.<br>• Desarrollador y consultor de estrategias para un mejor posicionamiento en los rankings.<br>• Conocimiento y desarrollo de unidades bibliométricas. |
| Torres Vargas (2021) | • Capacitación en metría.<br>• Evaluación de la información, de las instituciones y de las comunidades científicas.<br>• Nuevas tecnologías de la información.<br>• Gestión.<br>• Minería de datos, de textos y de la web.<br>• Entre estas últimas, se pueden mencionar las tecnologías móviles, el cómputo en la nube (Cloud-Computing), el internet de las cosas (Internet of Thing), el comercio electrónico (e-Commerce), los datos masivos (Big Data), entre otras.<br>• Manejo de grandes cantidades de información.<br>• Investigación.<br>• Innovación.<br>• gestión y estructura de datos, métodos, técnicas y herramientas métricas y cuantitativas que permitan identificar regularidades y aportar.<br>• Innovación.<br>• Gestión y Análisis de Datos<br>• Conocimiento de la Ciencia de Datos.<br>• Metría de la Información y del Conocimiento Científico.<br>• Dominio de metodologías de investigación cuantitativa y cualitativa. |
| Pisté Beltrán y Marzal García-Quismondo (2018) | • Desarrollo de instrumentos y modelos pedagógicos para el aprendizaje en los entornos web.<br>• Acceso abierto.<br>• Gestión en Centros de Recursos e Información.<br>• Competencias en informacionales para el aprendizaje y la investigación.<br>• Competencias digitales.<br>• Conocimiento en interconexión a través de la red.<br>• Conocimiento al respecto de tecnologías de la información y la comunicación (TIC).<br>• Conocimiento de modelos pedagógicos para el aprendizaje en ciberespacio.<br>• Gestionar y conocer entornos de aprendizaje digital y sus materiales didácticos.<br>• Conocer teorías pedagógicas de apoyo.<br>• Manejar y desarrollar repositorios en acceso abierto y recursos educativos abiertos (REA).<br>• Conocimiento y uso de metadatos.<br>• Capacidad de sociabilización.<br>• Desarrollo de alfabetización informacional. |

| | |
|---|---|
| | • Construcción y gestión de aspectos relacionados con la identidad y la reputación digital.<br>• Dominio y manejo de indicadores de calidad de las publicaciones científicas,<br>• Conocimiento y uso de gestores de información bibliográfica y de citas.<br>• Capacidad de apoyo y mejora de la visibilidad e impacto.<br>• Gestión y normalización de datos.<br>• Gestión de contenidos web.<br>• Habilidades en el uso de instrumentos como: tesauros, mapas conceptuales, blogs, wikis, etc.<br>• Competencia en la edición cooperativa.<br>• Competencia evaluativa y auto evaluativa de la pertinencia de los contenidos.<br>• Construcción de herramientas para la evaluación y medición, del ALFIN.<br>• Capacidad para la recolección y construcción de indicadores de competencias en información para el aprendizaje y la investigación.<br>• Conocimiento y manejo de las redes sociales, el e-learning, la enseñanza e investigación en entornos de imagen y sonido (realidad ampliada o gaming) e hiperdocumentos.<br>• Desarrollador de estrategias y uso de información para el aprendizaje autónomo en entornos digitales.<br>• Ser capaz de gestionar la identidad digital personal para resolver necesidades de conocimiento o formación. |
| Maya Ortega (2019) | • Promover la investigación y fomentar la creatividad, la colaboración y el sentido de comunidad.<br>• Colaboración virtual (grupos web de lectura, vínculos a recursos de información en línea, participación en redes sociales con otras bibliotecas).<br>• Capacidad de involucrar a los usuarios con el intercambio de ideas y conocimientos.<br>• Establecer redes de colaboración entre bibliotecas.<br>• Capacidad de garantizar contenidos de calidad y relevancia.<br>• Curador de la información.<br>• Guía y facilitador para el desarrollo de habilidades de localización, evaluación y análisis información.<br>• Fomento del desarrollo del pensamiento crítico y la ciudadanía digital.<br>• Auto préstamos.<br>• Uso de tecnologías de radiofrecuencias para la localización de materiales y catálogos en línea, entre otros.<br>• Oportunidad de crecer hacia un mundo digital con descubridores de información<br>• Diseñar nuevas interacciones para mejorar la experiencia de los usuarios en las bibliotecas. |

| | |
|---|---|
| | • Asesoría en la búsqueda de información.<br>• Contenidos de realidad virtual.<br>• Dominio de las nuevas tecnologías.<br>• Capacidad de referencia, atención a usuarios, intercalación y administración de las colecciones. |
| Gutiérrez Cortéz (2017) | • Competencias básicas.<br>• Competencias específicas.<br>• Competencias genéricas.<br>• Competencias académicas.<br>• Competencias laborales o profesionales. |
| Feria Basurto (2016) | • Innovación.<br>• Competencias informacionales.<br>• Desarrollo de colecciones.<br>• Manejo de datos y metadatos.<br>• Ocupación social.<br>• Investigación científica.<br>• Capacidad de generar nuevas ideas.<br>• Tecnologías de la información y contexto digital.<br>• Rol social.<br>• Alfabetización informativa.<br>• Gestión del conocimiento.<br>• Interacción.<br>• Multidisciplinar.<br>• Desarrollo de proyectos y servicios.<br>• Conectividad.<br>• Bibliotecas digitales y repositorios.<br>• Gestión de la información.<br>• E-gobierno.<br>• Inclusión digital.<br>• Alfabetización digital.<br>• E-competencias.<br>• Liderazgo.<br>• Identidad.<br>• e-Conciencia.<br>• Alfabetismo tecnológico.<br>• Alfabetismo informacional.<br>• Alfabetismo digital.<br>• Alfabetismo mediático.<br>• Conocimiento y actualización continúa.<br>• Fortalecimiento de las 4 alfabetizaciones: e-Conciencia, ALFIN, Alfabetización digital y Alfabetización mediática.<br>• Marketing interactivo (comunicación bidireccional e interactiva entre bibliotecarios y profesores).<br>• Construcción de confianza.<br>• Trabajar más en la conciencia de Advocacy - Diagnósticos y evaluaciones. |

| | |
|---|---|
| | • Actualización permanente.<br>• Conocimiento de las tendencias en temas de tecnología.<br>• Fortalecimiento del vínculo con la comunidad académica.<br>• Fortalecimiento de las estrategias en e-Competencias.<br>• Fortalecimiento del marketing honesto.<br>• Toma de conciencia de su identidad individual, grupal, social y humana.<br>• Monitoreo de nuevas prácticas, dinámicas y tecnológicas.<br>• Nuevos servicios y formatos de comunicación.<br>• Desarrollo de herramientas innovadoras.<br>• Ser propositivo para lograr fortalecer la comunicación.<br>• Encargarse de fomentar relaciones mediante la identificación de necesidades.<br>• Fomentar la creatividad, el discernimiento, la reflexión.<br>• Potenciar capacidades y talentos. |
| **Chile** | |
| Pérez Villalobos (2018) | • Experiencia profesional.<br>• Organización del conocimiento e información.<br>• Conocimiento y gestión de la información.<br>• Uso y explotación del conocimiento y la información.<br>• Habilidades en investigación.<br>• Gobernanza y cumplimiento de la información.<br>• Gestión de registros y archivos.<br>• Gestión y desarrollo de colecciones.<br>• Alfabetización y aprendizaje.<br>• Habilidades genéricas.<br>• Liderazgo y promoción.<br>• Estrategia, planificación y gestión.<br>• Orientación al cliente, diseño de servicios y comercialización.<br>• Informática y comunicación. |
| Luna Calderón et al. (2020) | • Desarrollar un sistema de clasificación y valoración documental para una institución.<br>• Generar herramientas técnicas de gestión documental.<br>• Crear un servicio tecnológico que sirva como canal de comunicación entre usuario y la persona a cargo de presentar el método de alfabetización.: alfabetización informacional de usuarios internos - alfabetización informacional de usuarios externos – capacitación.<br>• Gestionar proyectos tecnológicos asociados a la implementación de sistemas de gestión documental: plataformas.<br>• Manejo de habilidades blandas: manejo de grupo y comunicación.<br>• Gestionar proyectos de digitalización.<br>• Operar un sistema de gestión documental.<br>• Operar un sistema electrónico mediante credenciales.<br>• Operar el historial de cambios de un sistema electrónico.<br>• Operar un sistema de solicitudes electrónicas. |

| | |
|---|---|
| | • Comprender los diagramas de procesos, a partir de los procesos de una organización.<br>• Gestionar estándares de preservación digital.<br>• Gestionar el flujo documental institucional.<br>• Gestionar el sistema de metadatos.<br>• Gestión de información.<br>• Gestión documental.<br>• Transformación digital.<br>• Competencia en formación superior.<br>• Competencias laborales.<br>• Competencias profesionales en el ámbito público. |
| Liberona Irrazábal y Parra Ferrada (2019) | • Aspectos Legales y Éticos.<br>• Fundamentos de la Bibliotecología.<br>• Formación General y Básica.<br>• Gestión y Administración de la Información.<br>• investigación y Docencia.<br>• Recursos y Fuentes de la Información.<br>• Selección, Procesamiento y Organización.<br>• Servicios de Usuarios.<br>• Tecnologías de la Información.<br>• Unidades de Información. |
| Berasaluce Guerra (2020) | • Alfabetización informacional.<br>• Tecnologías de la información y comunicación.<br>• Alfabetización digital.<br>• Competencias informacionales.<br>• Trabajo interdisciplinario.<br>• Desarrollo y seguimientos de políticas.<br>• Desarrollo de capacitaciones. |
| Espinoza Cuitiño y Arenas Franco (2017) | • Desarrollo de la formación general y básica.<br>• Fuentes, selección y procesamiento de información.<br>• Gestión.<br>• Idiomas.<br>• Investigación.<br>• Aspectos legales y éticos.<br>• Estudio de usuarios.<br>• Marketing.<br>• Recursos humanos.<br>• Liderazgo.<br>• Resolución de conflictos.<br>• Administración.<br>• Derecho.<br>• Proyectos.<br>• Gestión cultural.<br>• Gestión patrimonial.<br>• Estadística.<br>• Contabilidad. |

| | |
|---|---|
| | • Arquitectura bibliotecaria.<br>• Recuperación de información.<br>• Diseño de bases de datos.<br>• Minería de datos.<br>• Tecnologías de información.<br>• Automatización.<br>• Arquitectura de Información y desarrollo web.<br>• Digitalización.<br>• Edición digital.<br>• Automatización de archivos.<br>• Archivística.<br>• Gestión documental.<br>• Bibliometría.<br>• Educación de usuarios.<br>• Alfabetización informacional.<br>• Educación de usuarios.<br>• Fomento lector. |
| Funes Neira (2017) | • Nuevas tecnologías.<br>• Cultura maker.<br>• Aula invertida.<br>• Big Data.<br>• Encargado de copyright.<br>• Bibliotecario evaluador.<br>• Bibliotecario especialista en e-learning.<br>• Bibliotecario de sistemas.<br>• Coordinador editorial.<br>• Gestión documental.<br>• Capacitación contante.<br>• Control de propiedad.<br>• Acceso abierto.<br>• Calidad de la investigación.<br>• Publicación.<br>• Investigación.<br>• Desarrollo y Gestión de Contenidos Digitales.<br>• Edición y Publicaciones.<br>• Gestión Cultural.<br>• Mediación Cultural y Desarrollo de Públicos.<br>• Periodismo Cultural, Crítica y Edición de Libros.<br>• Periodismo de Investigación.<br>• Comunicación Digital.<br>• Ciencia e Ingeniería de Datos.<br>• Seguridad Computacional<br>• Tecnologías de Información.<br>• Vigilancia tecnológica e inteligencia competitiva<br>• Gobierno Electrónico.<br>• Innovación y Emprendimiento en TI. |

| | |
|---|---|
| | • Inteligencia de Negocios.<br>• Diseño y Administración de Bases de Datos.<br>• Mediación y Patrimonio Cultural.<br>• Gestión Cultural Pública y Privada.<br>• Gestión del Conocimiento en las Organizaciones.<br>• Recuperación de información.<br>• Gestión de unidades de información e investigación.<br>• Organización de la información, recursos y servicios, archivística<br>• Gestión documental.<br>• Gestión de unidades de información, recursos y servicios especializados, formación general.<br>• Idiomas, organización de material no libro, formación humanista.<br>• Recursos de información electrónicos.<br>• Big Data, Open Access.<br>• Curación y preservación de contenidos digitales.<br>• Marketing.<br>• Gestión de contenidos web.<br>• Redes sociales.<br>• Referencista.<br>• Bibliotecarios especializados.<br>• Catalogador.<br>• Bibliotecario especializado en preservación.<br>• Bibliotecario de biblioteca pública.<br>• Bibliotecario escolar.<br>• Bibliotecario independiente.<br>• Consultor independiente.<br>• Especialista en patentes.<br>• Gestor documental.<br>• Copyright librarían.<br>• Assessment librarian.<br>• Embedded librarian.<br>• Bibliotecario de datos.<br>• Geobibliotecario.<br>• Analista de inteligencia empresarial<br>• Desarrollador web.<br>• Community manager.<br>• Arquitecto de información.<br>• Analista de marketing.<br>• Gestión de Unidades de Información.<br>• Organización de la Información.<br>• Comunicación y Marketing.<br>• Investigación, Educación.<br>• Liderazgo y Emprendimiento. |
| **Argentina** | |

| | |
|---|---|
| Vallejo Echevarría (2017) | • Gestión de datos y metadatos.<br>• Acceso a la información.<br>• Responsabilidad y compromiso social.<br>• Mediación digital.<br>• Vocabularios controlados.<br>• Ambientes en línea.<br>• Market Place.<br>• Inteligencia en el análisis de la información.<br>• Tecnologías de información.<br>• Eficiencia en organización, recuperación y diseminación de la información.<br>• Garantizar la comunicación efectiva y satisfacción de las necesidades de los usuarios.<br>• Arquitectura y diseño de la infraestructura de espacios.<br>• Perfil crítico.<br>• Toma de decisiones sociotécnicas. |
| Monfasani (2018) | • Acceso a la información.<br>• Compromiso social.<br>• Interacción.<br>• Trabajo en equipo.<br>• Organización.<br>• Servicios.<br>• Marketing.<br>• Capacitación de usuarios.<br>• Investigación.<br>• Alfabetización y formación continua.<br>• Espacios inclusivos.<br>• Acceso equitativo a la información.<br>• Inclusión social.<br>• Preservación y conservación del patrimonio digital.<br>• Generación de productos y servicios.<br>• Crear y gestionar conocimiento.<br>• Interviniendo en planeación local, nacional, regional y global. |
| Gaitán y Coraglia (2021) | • Metodologías de comunicación y gestión.<br>• TIC.<br>• Capacitación en alfabetización informacional.<br>• Innovación.<br>• Procesos.<br>• Usuarios.<br>• Estrategias de comunicación.<br>• Servicios.<br>• Interacción.<br>• Competencias digitales.<br>• Recursos científicos digitales.<br>• Acceso abierto.<br>• Rol de enseñanza aprendizaje. |

| | |
|---|---|
| | • Uso de recursos electrónicos |
| Banegas (2020) | • Uso de las herramientas de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): Internet, Sistema de Gestión de Bibliotecas, Catálogos online, Motores de búsqueda, Procesador de textos, Bibliotecas Digitales, Revistas Electrónicas, Bases de Datos Bibliográficas, Herramientas de Digitalización, Correo Electrónico, Repositorios Digitales, Redes Sociales, Procesador de Gráficos, E-Book , Herramientas Colaborativas, Portales, Bibliotecas Virtuales, Tesauros en línea, Redes académicas, Herramientas para la librística, Plataformas virtuales, Apps, Blogs.<br>• Competencias digitales. |
| Gallardo (2019) | • Procesamiento de la información.<br>• Recursos y servicios.<br>• Formación general sin división por observaciones.<br>• Gestión de unidades de información.<br>• Metodología.<br>• Archivología.<br>• Preservación y conservación.<br>• Tecnología de la información.<br>• Formación continua, capacitación y actualización. |
| Cabral (2019) | • Fuerte inclusión de las tecnologías de la información.<br>• Actualización constante en las nuevas tendencias tecnológicas.<br>• Competencias genéricas. |

## 2.3 Definición de categorías de análisis

### 2.3.1 Competencias

Sladogna (2000) menciona que las competencias son un conjunto de conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas integrados entre sí para el logro de un buen desempeño en escenarios reales. Son identificables y evaluables mediante estándares usados en el área ocupacional. Según la ALA's Core Competences of Librarianship, publicadas por la American Library Association (2009), ellas son:

- Los fundamentos de la profesión;
- Recursos de información;
- Organización del conocimiento registrado e información;
- Conocimientos y habilidades tecnológicas;
- Referencia y servicios de usuarios;

- Investigación;
- Educación continua y aprendizaje permanente;
- Administración y gestión.

La IFLA Education and Training Section (2012) en el resumen ejecutivo de las "Guidelines for Professional Library/Information Educational Programs", establece lineamientos para la ejecución en los programas académicos. Consta de 56 competencias y está conformado por:

- El entorno de la información, los impactos sociales de la sociedad de la información, la política y ética de la información, la historia de la disciplina.
- Generación, comunicación y uso de información.
- Evaluación de las necesidades de información y diseño de servicios ad hoc.
- El proceso de transferencia de información.
- Gestión de recursos de información para incluir organización, procesamiento, recuperación, preservación y conservación, como la información en sus diversas presentaciones y formatos.
- Investigación, análisis e interpretación de la información.
- Aplicaciones de las tecnologías de la información y la comunicación en todas las facetas de los productos y servicios de la biblioteca e información.
- Conocimiento administrativo.
- Gestión de agencias de información.
- Evaluación cualitativa y cuantitativa de los resultados de la información y el uso de la biblioteca.
- Conciencia de los paradigmas del conocimiento indígena.

**a) Competencias declaradas en el Libro Blanco del título de grado en Información y Documentación**

La Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (2004) indica que es un instrumento desarrollado por una red de universidades españolas, que sirve de reflexión con aspectos fundamentales de la carrera profesional y presenta el listado de competencias, las cuales son:

- "Interacción con los productores, los usuarios y los clientes de la información.
- Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación.
- Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información.
- Identificación, autentificación y evaluación de fuentes y recursos de información;
- Gestión de colecciones y fondos; Preservación, conservación, y tratamiento físico de documentos.
- Análisis y representación de la información.
- Organización y almacenamiento de la información.
- Búsqueda y recuperación de la información.
- Elaboración y difusión de la información.
- Tecnologías de la información: informática.
- Tecnologías de la información: telecomunicaciones.
- Técnicas de producción y edición.
- Técnicas de gestión administrativa.
- Técnicas de marketing.
- Técnicas comerciales.
- Técnicas de adquisición.

- Técnicas de gestión microeconómica.
- Técnicas de instalación, acondicionamiento y equipamiento.
- Técnicas de planificación y gestión de proyectos.
- Técnicas de diagnóstico y evaluación.
- Técnicas de gestión de recursos humanos.
- Técnicas de formación".

**b) Competencias propuestas por directores y docentes de las Escuelas de Bibliotecología y Ciencia de la Información del Mercosur**

En Latinoamérica se desarrolló los encuentros de directores y docentes de las escuelas de bibliotecología del Mercosur en para el año 2000, las competencias planteadas son:

- Competencias operacionales.
- Competencias cognitivas.
- Competencias actitudinales. (Gómez Fuentes, 2000)

### 2.3.1.1 Competencias básicas

Conceptualmente definido en la teoría de la gestión, en relación con el pensamiento de Prahalad y Hamel (2009). Una competencia básica es un factor relevante considerado fundamental en el que hacer de sus trabajadores, son fortalezas particulares para las organizaciones, aportan valor añadido, reflejan el aprendizaje y conocimiento en la organización de forma colectiva, involucrando la coordinación de habilidades, integración de las tecnologías. Las Core competencies son la comunicación, participación, compromiso de trabajo organizacional. Es el resultado del conjunto de habilidades específicas o técnicas que aportan el valor añadido.

#### 2.3.1.2 Competencias genéricas

Según López (2017) las competencias genéricas son aquellas referidas a los recursos personales como son las habilidades, los conocimientos, las actitudes y las aptitudes que son rasgos de personalidad, conocimientos, valores y, por la otra, son comunes transversalmente a todas las profesiones.

#### 2.3.1.3 Competencias específicas

Escalona (2010) define las competencias específicas, como aquellas propias de los programas académicos, apoyan el desempeño del egresado en su campo de aplicación concreta y en su desempeño laboral. Son factores diferenciales que distinguen las características del profesional brindándole una identidad propia.

# CAPÍTULO III
# FUNDAMENTOS TEÓRICOS

## 3.1 Fundamentación teórica

### 3.1.1 Fundamento general

Las competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Latinoamérica siguen evolucionando en sus diferentes contextos, sea por las innovaciones tecnológicas, las necesidades sociales o los métodos exhaustivos de recopilación de información de las organizaciones, en donde es necesario una metodología de calidad para determinar las características de los profesionales para así filtrar al mejor talento. A nivel internacional las empresas e instituciones públicas demandan profesionales con competencias cada vez más específicas, lo cual redefine las características competenciales de los profesionales y las instituciones educativas ven necesario la certificación buscando definir claramente los perfiles y competencias requeridas.

Santos (2017) sostiene que el profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información debe poseer técnicas modernas de recuperación de la información, que provean gestión, promoción y precisión de la información. Debe ser capaz de desarrollar productos y servicios integrados con las tecnologías de información y poseer competencias que logren desarrollar sus actividades de manera óptima en los entornos actuales, los cuales se encuentran en desarrollo constante y con nuevas innovaciones tecnológicas.

### 3.1.2 Fundamentos específicos

- Las competencias genéricas o transversales del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información están definidas por las capacidades intelectuales de tipo cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de ellas adquiridas en los

niveles de educación anteriores al contexto laboral. Las competencias genéricas con mayor incidencia en dichos contextos son: la capacidad de análisis y síntesis, capacidad de organización y planificación, y los conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.

- Las competencias específicas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Latinoamérica se han determinado en base a la investigación. Al respecto, se viene observando un mayor número de incidencia el desarrollo de competencias con respecto al conocimiento del entorno del profesional en información y la documentación y en la interacción con los productores, usuarios y clientes de la información, sin embargo, el contexto actual de pandemia le ha dado fuerza a competencias específicas como búsqueda y recuperación de la información y las tecnologías de la información.

### 3.2 Sistemas y categorías de análisis

Al respecto, luego de la revisión documental en el proceso investigativo, se busca explicar y responder al problema motivo del estudio. Se sistematiza la información clasificando, codificando, ordenando los datos y se logra identificar las siguientes categorías, subcategorías y palabras clave.

La presente definición se basa en la categoría principal denominada: competencias del bibliotecólogo y las subcategorías como son: las competencias transversales o genéricas y las competencias específicas las cuales son consideradas en base a la revisión de los diversos autores y documentos oficiales de instituciones renombradas en el entorno bibliotecológico, tal como se desarrolla en la tabla 7.

**Tabla 7**

*Sistema de categorías*

| Categoría | Subcategoría | Microcategorías |
|---|---|---|
| **Competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información** | **Competencias transversales (genéricas)** | • Capacidad de análisis y síntesis.<br>• Capacidad de organización y planificación.<br>• Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.<br>• Conocimiento de una lengua extranjera.<br>• Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio.<br>• Capacidad de gestión de la información.<br>• Resolución de problemas.<br>• Toma de decisiones.<br>• Trabajo en equipo.<br>• Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar.<br>• Trabajo en un contexto internacional.<br>• Habilidades en las relaciones interpersonales.<br>• Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad.<br>• Razonamiento crítico.<br>• Compromiso ético.<br>• Aprendizaje autónomo.<br>• Adaptación a nuevas situaciones.<br>• Creatividad.<br>• Liderazgo.<br>• Conocimiento de otras culturas y costumbres.<br>• Iniciativa y espíritu emprendedor.<br>• Motivación por la calidad.<br>• Sensibilidad hacia temas medioambientales.<br>• Otras competencias transversales (genéricas). |
| | **Competencias específicas** | • Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información.<br>• Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación.<br>• Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información.<br>• Identificación, autentificación y evaluación de recursos de información. |

| | |
|---|---|
| | • Gestión de colecciones y fondos.<br>• Conservación y tratamiento físico de documentos.<br>• Análisis y representación de la información.<br>• Organización y almacenamiento de la información.<br>• Búsqueda y recuperación de la información.<br>• Elaboración y difusión de la información.<br>• Tecnologías de la información.<br>• Telecomunicaciones.<br>• Técnicas de producción y edición.<br>• Técnicas de gestión administrativa.<br>• Técnicas de marketing.<br>• Técnicas comerciales.<br>• Técnicas de adquisición.<br>• Técnicas de gestión microeconomía.<br>• Técnicas de instalación, acondicionamiento y equipamiento.<br>• Técnicas de planificación y gestión de proyectos.<br>• Técnicas de diagnóstico y evaluación.<br>• Técnicas de gestión de recursos humanos.<br>• Técnicas de formación. |

*Nota*. Adaptado del "Libro Blanco. Título de Grado en Información y Documentación", de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, 2004, p. 54-65.

# CAPÍTULO IV
# METODOLOGÍA

## 4.1 Enfoque de la investigación

La investigación implementa un enfoque cualitativo. Mediante la revisión documental busca conocer el estado de las tendencias actuales de las competencias profesionales en algunos países de Latinoamérica. En el enfoque cualitativo se toma en consideración, los objetivos de la investigación, la organización de los datos, su orden y síntesis en unidades que faciliten su manejo. Se categoriza, clarifica y compara la información para lograr un panorama completo del objeto de estudio (Guerrero Bejarano, 2016). Este tipo de enfoque se basa en recolección de datos, en base a un proceso flexible de interpretación, busca reconstruir la realidad en base a temas significativos (Vega-Malagón et al., 2014).

## 4.2 Tipo de investigación

La investigación es de tipología descriptiva. Su objetivo principal es recabar información referente a las características, propiedades, aspectos o dimensiones y busca responder a las preguntas concernientes a la situación de los sujetos de estudio (Esteban Nieto, 2018).

El estudio busca describir la información recopilada de las diversas fuentes que hacen referencia a las características del objeto de estudio. Es decir, se utiliza la información de fuentes bibliográficas pertinentes que hacen referencias a las particularidades del fenómeno estudiado, permitiendo de esta forma su comprensión. En otros términos, se describe la situación coyuntural de las competencias del profesional de la información en el ámbito latinoamericano.

### 4.3 Diseño de investigación

La investigación tiene un diseño documental, basado en la revisión de tesis, artículos académicos, libros, capítulos de libros, ponencias a eventos académicos, documentos concernientes al motivo de estudio y publicados entre los años 2017 y 2021. En la búsqueda documental se identificó 139 fuentes documentales, de las cuales 47 se descartaron por no ser relevantes para el tema de investigación. Finalmente, se usaron 92 fuentes.

Con relación al diseño documental, se aplica la investigación documental que es un procedimiento científico, realizado mediante la indagación, recolección y análisis documental, que representa la base teórica del objeto de estudio motivo de la investigación. El conocimiento se desarrolla mediante la estructura del análisis, reflexión e interpretación de la información contenida en los documentos (Rizo Maradiaga, 2015).

### 4.4 Credibilidad de la investigación

La credibilidad es una cualidad relevante de toda investigación y hace hincapié a datos precisos, claros y verdaderos. Al respecto, se puede mencionar que es uno de los indicadores utilizados para evaluar la calidad científica de un estudio cualitativo, se logra mediante la observación de la investigación, recolectando información que producen hallazgos que son reconocidos como verdaderos. Así entonces, la credibilidad se refiere a resultados verdaderos del fenómeno investigado (Castillo y Vásquez, 2003).

La credibilidad del presente trabajo de investigación se basa en la revisión documental sobre las competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile; obtenida de diversas bases de datos de carácter científico y repositorios académicos. El estudio busca determinar las

tendencias de las competencias profesionales desarrolladas en dichos países en el periodo 2017 a 2021 y está desarrollado en dos etapas correspondientes a los periodos de abril – julio y agosto – setiembre del 2021. En la primera etapa, se buscó determinar y desarrollar el estado del arte en el marco del desarrollo de la asignatura Seminario de Investigación en Ciencias de la Información I, a cargo de la Dra. Elizabeth Huisa Veria. En la segunda etapa, se identificó la categoría principal, las subcategorías y las microcategorías de las competencias en los diversos estudios revisados, en el marco del desarrollo de la asignatura Seminario de Investigación en Ciencias de la Información II.

## 4.5 Objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación son las competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Latinoamérica. Tema que fue determinado en la lectura de las tesis digitales y artículos científicos. El objeto de estudio es aquello sobre el cual recae una acción sobre todo intelectual, definiendo un fenómeno o perspectiva, siendo un requisito de definición en determinado campo de la investigación. (Vicente Pedraz, 1998). En la selección de las 92 fuentes documentales, se identificó 30 recursos electrónicos, principalmente tesis y artículos científicos.

### 4.5.1 Fuentes de información

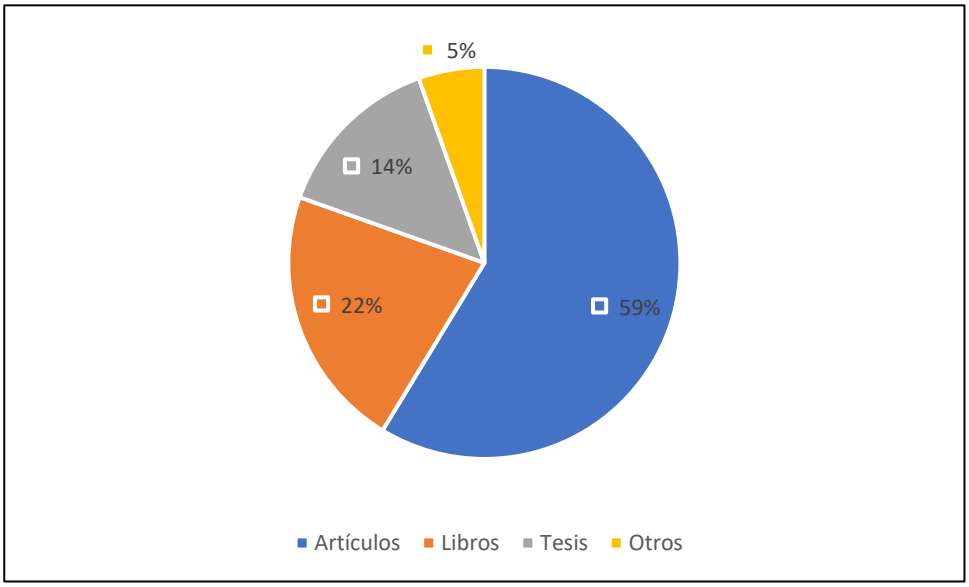
Se presentan los siguientes tipos, entre las 92 fuentes documentales analizadas:

- 39 artículos de revistas académicas.
- 26 libros.
- 14 tesis.
- 13 literatura gris (documentos en repositorios, ponencias a eventos académicos, etc.).

Para una mejor representación porcentual de los tipos de fuentes de información utilizadas en la investigación se presenta en la figura siguiente.

**Figura 2**

*Tipos de fuentes de información*




## 4.6 Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 4.6.1 Procedimientos

Ferreras Fernández (2019) menciona que las revisiones sistemáticas se caracterizan por la descripción en el proceso de elaboración transparente y comprensible con el fin de recolectar, seleccionar, evaluar críticamente y resumir toda la evidencia disponible para la investigación. Comienza con el planteamiento de una pregunta específica y estructurada para determinar los términos a usar en la búsqueda específica en las bases de datos. Este sistematizado en los siguientes pasos:

- “Criterios de inclusión y exclusión de información.
- Selección de las bases de datos y fuentes de información.
- Definición de términos de búsqueda.

- Límites de búsqueda.
- Revisión de la información.
- Evaluación de la calidad de los resultados".

#### 4.6.1.1 Criterios de inclusión y exclusión de información en la revisión sistemática

**a) Criterios de inclusión:**

- IC1: Respecto a la elección de las competencias del profesional de la información contenida en las fuentes de referencia, se identificó aquellos publicados en los últimos 5 años, comprendidos entre los años 2017 y 2021.
- IC2: Se consideraron artículos de revistas científicas, tesis y libros digitales en idioma español, inglés o portugués.
- IC3: Los trabajos seleccionados se encuentran en bases de datos académicas y científicas.
- IC4: Los trabajos de investigación se leen a texto completo.

**b) Criterios de exclusión:**

- EC1: Las fuentes analizadas no incluyen documentos que no guardan relación con la temática ni el área de investigación.
- EC2: Los recursos de información no incluyen aquellos publicados antes del 2017, ni son fuentes que carezcan de atributos de rigor científico.
- EC3: El acceso restringido a las fuentes fue un criterio de exclusión.

#### 4.6.1.2 Selección de las bases de datos y fuentes de información

En cuanto a la identificación de fuentes de información se hizo uso de las siguientes bases de datos y repositorios académicos e institucionales:

- Bases de datos científicas: Scopus, Ebsco, Cybertesis, Scielo, Dialnet, Redalyc, Eprints, Alicia, ResearchGate.
- Repositorios institucionales: de la OIT, Brapci, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, Cinterfor, Core, EUR-Lex, OCDE, IFLA, American Library Association, ANECA, Asociación de Educación e Investigación en Ciencia de la Información de Iberoamérica y el Caribe, Sociedad Española de Documentación e Información Científica (SEDIC), Tuning Academy, Unesco.
- Repositorios académicos:
  - Repositorio de la Pontificia Universidad Católica Argentina.
  - Repositorio de la Pontificia Universidad Católica de Rio Grande del Sur.
  - Repositorio de la Universidad Alberto Hurtado.
  - Repositorio de la Universidad Autónoma de Guadalajara
  - Repositorio de la Universidad de Antioquia.
  - Repositorio de la Universidad de Burgos.
  - Repositorio de la Universidad de Chile.
  - Repositorio de la Universidad de Deusto.
  - Repositorio de la Universidad de Granada.
  - Repositorio de la Universidad de Murcia.
  - Repositorio de la Universidad de Salamanca.
  - Repositorio de la Universidad de San Andrés.
  - Repositorio de la Universidad Estatal de Pensilvania.
  - Repositorio de la Universidad Federal de Ceará.
  - Repositorio de la Universidad Federal de Paraíba.
  - Repositorio de la Universidad Federal de Minas Gerais.

- Repositorio de la Universidad Florencio del Castillo.
- Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador.
- Repositorio de la Universidad Javeriana.
- Repositorio de la Universidad La Salle.
- Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de México.
- Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua.
- Repositorio de la Universidad Nacional de Córdova.
- Repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo.
- Repositorio de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Repositorio de la Universidad Politécnica de Valencia.
- Repositorio del Tecnológico de Monterrey.

#### 4.6.1.3 Definición de términos de búsqueda digital

En la definición de los términos de búsqueda, se utilizaron los operadores booleanos AND, NOT y OR, con los cuales se precisó los resultados obtenidos. Para ello se tuvo en cuenta la credibilidad de las bases de datos y repositorios utilizados y los términos de búsqueda en idiomas inglés, portugués y español. Se utilizaron diferentes variaciones de los criterios de búsqueda con el objetivo de filtrar información relacionada a la temática de la investigación.

Los criterios de cadenas de búsquedas que se aplicaron fueron:

- (“competencias” AND “bibliotecología”).
- (“competencies” AND “library science”).
- (“competências” AND “ciência bibliotecária”)
- (“competencias” AND “profesional de la información”).
- (“competencies” AND “information professional”).

- (“competencias” AND “bibliotecario”).
- (“competencies” AND “librarian”).
- (“competencias” AND “bibliotecólogo” AND “bibliotecario”).
- (“competencias” AND “bibliotecología” AND “Latinoamérica”).
- (“competencias profesionales” AND “bibliotecas”).
- (“professional skills” AND “libraries”).
- (“Competencias transversales and bibliotecólogo”).
- (“Transversal skills and librarian”).
- (“competencias específicas and bibliotecólogo”).
- (“specific skills and librarian”).
- (“Library competences”).

#### 4.6.1.4 Definición de límites de búsqueda

Los criterios de búsqueda de información aplicados son los siguientes:

- Periodo de tiempo: se determinó analizar fuentes bibliográficas publicadas entre los años 2017 y 2021, con el fin de conseguir información relevante y actual con respecto a la situación de las competencias de los profesionales de la información en Latinoamérica.
- Límite por campos: se revisaron, títulos, autores, años de publicación, palabras claves y los resúmenes.
- Tipos de fuentes documentales: se trabajó con artículos científicos electrónicos, libros digitales, tesis digitales, con el fin de obtener información precisa y relevante del tema en cuestión. Cabe resaltar el uso mayoritario de artículos científicos actualizados. También se usaron libros digitales en formato PDF, que tienen por temática las competencias profesionales del bibliotecólogo. Asimismo,

tesis con el fin de obtener información basada en evidencia científica y conocimiento verídico sobre el objeto de estudio.

#### 4.6.1.5 Revisión de información

La revisión de la información se realizó de la siguiente manera:

- Determinar el tema de investigación.
- Definir y seleccionar las bases de datos y buscadores que brinden acceso a recursos electrónicos correspondientes a la investigación.
- Definir las cadenas de términos para la búsqueda correspondiente en el internet.
- Revisar el contenido mediante los criterios de inclusión y exclusión en los títulos, palabras clave, años, autores y resúmenes.
- Revisión y selección del contenido relacionado al tema, dentro del documento, luego de considerar los criterios antes expuestos.
- Revisar de manera constante la actualización del trabajo de investigación en base a la nueva información recibida para determinar la coherencia del trabajo de investigación en base a los criterios establecidos.

#### 4.6.1.6 Evaluación de la calidad de los resultados

La evaluación de calidad para la investigación es de vital importancia, por ello; es necesario identificar el grado de confiabilidad, así como su validez para el trabajo de investigación. La cual, debe estar asegurada mediante un proceso de análisis y esclarecido mediante los límites de los resultados encontrados y usados.

### 4.6.2 Técnica

El análisis documental es la técnica empleada en la presente investigación. Consiste en la recopilación de información relevante, característico de las investigaciones cualitativas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Ella nos permite determinar el grado de efectividad de los datos encontrados en los documentos examinados, Esta técnica permite la identificación de contenido relacionado al objeto de estudio sobre las competencias del profesional de la información en Latinoamérica, sus competencias transversales y específicas, definición de categorías, subcategorías y microcategorías. Para la investigación documental se identificó los documentos de libre acceso, se clasificaron y seleccionaron de acuerdo con su pertinencia. Se realizó la lectura correspondiente con la finalidad de interpretación temática y se contrastó con la información existente.

### 4.6.3 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de la información se usó tablas del software Microsoft Excel, las cuales sirvieron de base para la organización de la información encontrada y usada en el presente estudio. La matriz está organizada por autor, título, año, país, idioma, categoría, subcategoría, microcategorías y base de datos. El uso del software Excel, permite tener una mayor flexibilidad y facilidad en el manejo de datos, lo cual nos sirve para organizar, reorganizar y agrupar según la temática y orden que se establece.

## 4.7 Análisis de datos

Para el análisis de datos se realizó la revisión documental de la producción científica concerniente a las competencias del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en Latinoamérica. Por otra parte, se revisaron distintos documentos de alcance global que buscan definir las competencias profesionales, avances al respecto,

consideraciones profesionales y de índole académico, respecto al perfil y a la consideración de estas en sus currículos educativos.

Se analizaron 92 fuentes bibliográficas constituidas por artículos científicos, tesis y libros digitales. Los cuales están en idioma español, inglés o portugués y son del periodo comprendido entre los años 2017 al 2022. Cabe resaltar que existe información de años anteriores a la fecha establecida en los criterios, la cual, en algunos casos, ha sido considerada, debido al valor teórico que poseen los mismos y su apoyo al objeto de estudio. Estos documentos fueron recopilados de las siguientes bases de datos y/o repositorios mostrados en la siguiente tabla.

**Tabla 8**

*Porcentaje de recursos electrónicos identificados en base de datos y repositorios*

| Bases de datos | Cant. | Porcentaje |
|---|---|---|
| Scielo | 8 | 7.36% |
| Dialnet | 7 | 6.44% |
| Redalyc | 7 | 6.44% |
| Scopus | 5 | 4.60% |
| Eprints | 4 | 3.68% |
| Cybertesis | 3 | 2.76% |
| OIT | 3 | 2.76% |
| Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional-Cinterfor | 3 | 2.76% |
| Brapci - Base de Datos en Ciencia de la Información | 2 | 1.84% |
| Sociedad Española de Documentación e Información Científica (SEDIC) | 2 | 1.84% |
| Repositorio de la Universidad Alberto Hurtado | 2 | 1.84% |
| Repositorio de la Universidad Autonoma de México | 2 | 1.84% |
| Repositorio de la Universidad Javeriana | 2 | 1.84% |
| Repositorio de la Universidad La Salle | 2 | 1.84% |
| Repositorio de la Universidad Estatal de Pensilvania | 2 | 1.84% |
| Core | 1 | 0.92% |
| EBSCO | 1 | 0.92% |
| EUR-Lex | 1 | 0.92% |
| Google Books | 1 | 0.92% |
| IFLA | 1 | 0.92% |

| | | |
|---|---|---|
| OCDE | 1 | 0.92% |
| Repositorio ALICIA | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la American Library Association | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la ANECA | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Asociación de Educación e Investigación en Ciencia de la Información de Iberoamérica y el Caribe | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Pontificia Universidad Católica Argentina | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Murcia | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Autónoma de Guadalajara | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Burgos | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Chile | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Deusto | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Granada | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Salamanca | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de San Andrés | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Federal de Paraíba | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Federal de Ceará | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Florencio del Castillo | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Internacional del Ecuador | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua - Managua | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Nacional de Córdova | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Nacional de Educación a Distancia | 1 | 0.92% |
| Repositorio de las Universidad Federal de Minas Gerais | 1 | 0.92% |
| Repositorio del Boletín Oficial del Estado (España) | 1 | 0.92% |
| Repositorio del Gobierno de Manitoba | 1 | 0.92% |
| Repositorio del Tecnológico de Monterey | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad Nacional de Cuyo | 1 | 0.92% |
| Repositorio de la Universidad de Antioquia | 1 | 0.92% |
| ResearchGate | 1 | 0.92% |
| Tuning Academy | 1 | 0.92% |
| Unesco | 1 | 0.92% |
| Universidad Católica de Rio Grande del Sur | 1 | 0.92% |
| Universidad Politécnica de Valencia | 1 | 0.92% |

Los documentos seleccionados se encontraron en el idioma español, portugués e inglés como se observa en la Tabla 9. El cual al momento de ser seleccionado su data era

vaciada en el instrumento de recolección, el cual contenía campos de autor, título, año, entre otros.

**Tabla 9**

*Idiomas de los documentos usados en la investigación*

| Idioma | N° documentos | Porcentaje |
|---|---|---|
| Español | 72 | 66.24 % |
| Inglés | 13 | 11.96 % |
| Portugués | 7 | 6.44 % |
| Total | 92 | 100% |

# CAPÍTULO V
# RESULTADOS

## 5.1 Presentación y análisis de los resultados

En esta sección se presenta los resultados del trabajo de investigación correspondientes al análisis de los documentos en base a la búsqueda sistematizada y que fundamentan el estudio. Los datos obtenidos se presentan en el orden correspondiente a los resultados y análisis correspondientes al primer y segundo objetivos específicos.

**Tabla 10**

*Artículos analizados, por países, en base a las competencias desarrolladas*

| País | N° de documentos |
|---|---|
| Argentina | 6 |
| Brasil | 6 |
| Chile | 6 |
| Colombia | 6 |
| México | 6 |
| **Total** | **30** |

El análisis de los documentos se ha fundamentado en los temas de mayor desarrollo de los diversos estudios con muestras representativas de seis documentos por país, en ellos se realizó una revisión detallada y se determinó relevancia de las competencias en el desarrollo de la investigación. Ello permitió determinar cuál es el desarrollo de las competencias al comparar y analizar las diversas investigaciones desarrolladas en el periodo del 2017 al 2021. Su desarrollo se presenta a continuación con el grado de coincidencia por la cantidad de artículos revisados. Ello permitió conocer el desarrollo de las competencias de cada país en la actualidad, y así visibilizar el grado de coincidencia entre las competencias

más resaltantes en los artículos publicados por país. La investigación, contribuye al estado del arte de las tendencias en desarrollo y así se busca lograr tener presente su evolución para determinar las competencias de mayor implicancia en el quehacer profesional.

Para realizar la presentación de los resultados de competencias, se desarrolló una tabla con los porcentajes de coincidencia de la totalidad de artículos analizados por país y la mención de la temática en cada uno de los mismos. Ello con el fin de determinar las competencias desarrolladas en base al "Libro Blanco. Título de Grado en Información y Documentación" elaborado por la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación de España. En la tabla presentada a continuación se puede observar el porcentaje de competencias desarrolladas en la literatura motivo de investigación.

**Tabla 11**

*Cuadro resumen de distribución porcentual de competencias en base a los artículos analizados.*

| Coincidencias | Porcentaje de equivalencia | Grado de coincidencia |
|---|---|---|
| 6 | 100% | Total |
| 5 | 83.3% | Casi total |
| 4 | 66.6% | Regular |
| 3 | 50 % | Parcial |
| 2 | 33.3% | Mediana |
| 1 | 16.6% | Baja |
| 0 | 0% | Ninguna |

### 5.1.1 Análisis de las competencias genéricas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia

Los resultados de la investigación al respecto del objetivo específico del análisis de competencias genéricas, muestran las tendencias actuales que se visibilizan tras el análisis respectivo. Según Funes Neira (2017) las tendencias de formación de los bibliotecólogos o de los profesionales de la información varían conforme a cada país, siendo la causa principal la realidad local.

Cabe resaltar la relevancia de las competencias transversales (genéricas) y el desarrollo de estas, según su entorno. Para ello, es necesario el análisis respectivo en la literatura de consulta y así ser desarrollada como se detalla a continuación:

**Tabla 12**

*Competencias transversales (genéricas) - Colombia*

| Competencias transversales | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 4 | 66.6% |
| Adaptación a nuevas situaciones | 3 | 50% |
| Capacidad de análisis y síntesis | 3 | 50% |
| Comunicación oral y escrita en la lengua nativa | 3 | 50% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 3 | 50% |
| Trabajo en equipo | 2 | 33.3% |
| Compromiso ético | 1 | 16.6% |
| Conocimiento de otras culturas y costumbres | 1 | 16.6% |
| Liderazgo | 1 | 16.6% |
| Toma de decisiones | 1 | 16.6% |
| Aprendizaje autónomo | 1 | 16.6% |
| Conocimiento de una lengua extranjera | 1 | 16.6% |
| Creatividad | 1 | 16.6% |

Al desarrollar el análisis de la literatura concerniente al país de Colombia, los seis artículos revisados (100%) se manifiesta el alto grado de coincidencia de las competencias en los diversos trabajos de investigación lo que brinda información relevante para la investigación.

**Figura 3**

*Competencias transversales (genéricas) – Colombia*




Como se muestra en la figura precedente, la competencia transversal de mayor consideración en Colombia es respecto al carácter interdisciplinar del trabajo en equipo. El resultado a criterio de Escudero (2020) se debe al requerimiento de profesionales para los centros laborales donde se solicita personal no solo de carácter especializado sino de conocimiento variado ayudando así a una mejor planeación de actividades y talleres a

realizar. Cabe resaltar que los perfiles pueden optar por un conocimiento más amplio, la especialización del profesional de la información es el idóneo para el puesto establecido, por el conocimiento requerido y el manejo adecuado que es necesario. Su apertura al trabajo interdisciplinario es uno de sus atributos más resaltantes y por consiguiente desarrolla su conocimiento en diversidad de áreas.

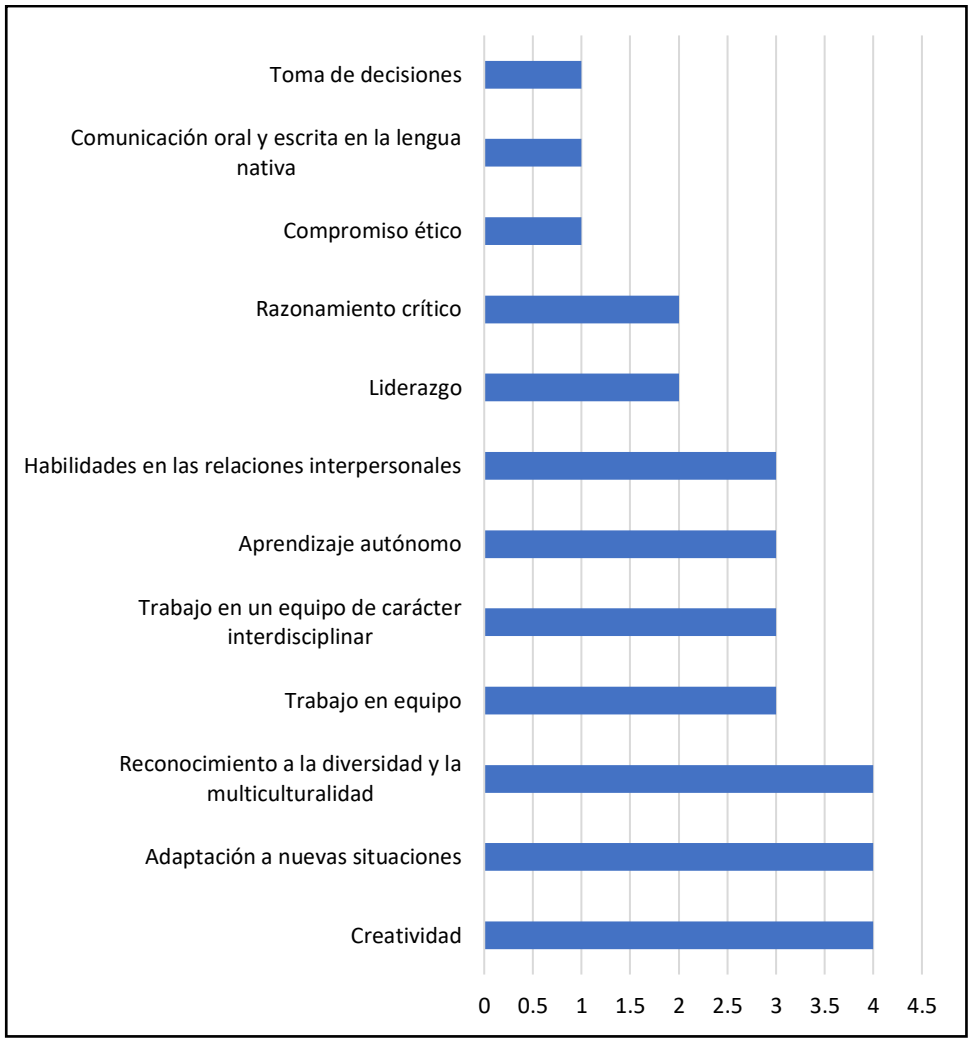
**Tabla 13**

*Competencias transversales (genéricas) - Brasil*

| Competencias transversales | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Creatividad | 4 | 66.6% |
| Adaptación a nuevas situaciones | 4 | 66.6% |
| Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad | 4 | 66.6% |
| Trabajo en equipo | 3 | 50% |
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 3 | 50% |
| Aprendizaje autónomo | 3 | 50% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 3 | 50% |
| Liderazgo | 2 | 33.3% |
| Razonamiento crítico | 2 | 33.3% |
| Compromiso ético | 1 | 16.6% |
| Comunicación oral y escrita en la lengua nativa | 1 | 16.6% |
| Toma de decisiones | 1 | 16.6% |

**Figura 4**

*Competencias transversales (genéricas) – Brasil*




Se observa competencias transversales de mayor relevancia en Brasil. Las competencias de mayor coincidencia en los diversos autores son: la creatividad, la adaptación a nuevas situaciones y el reconocimiento de la diversidad y a la multiculturalidad con un 66.6% de grado de coincidencia regular y mayor a la media. También se identifica que cuatro competencias sobresalen: trabajo en equipo, trabajo interdisciplinario, aprendizaje autónomo y habilidades en la relación interpersonal, todos ellos con un

porcentaje de equivalencia del 50% de coincidencia de la totalidad de artículos revisados en el estudio para el país, lo que permite observar su relevancia actual.

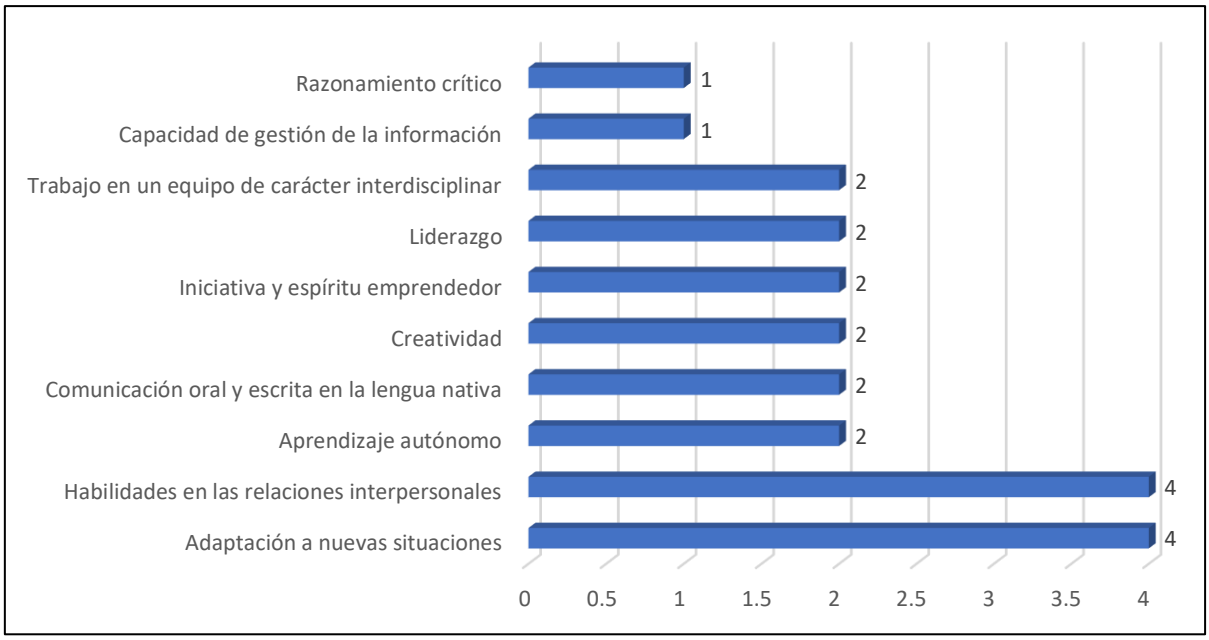
**Tabla 14**

*Competencias transversales (genéricas) - México*

| Competencias transversales | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Adaptación a nuevas situaciones | 4 | 66.6% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 4 | 66.6% |
| Aprendizaje autónomo | 2 | 33.3% |
| Comunicación oral y escrita en la lengua nativa | 2 | 33.3% |
| Creatividad | 2 | 33.3% |
| Iniciativa y espíritu emprendedor | 2 | 33.3% |
| Liderazgo | 2 | 33.3% |
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 2 | 33.3% |
| Capacidad de gestión de la información | 1 | 16.6% |
| Razonamiento crítico | 1 | 16.6% |

**Figura 5**

*Competencias transversales (genéricas) – México*




La figura 5 muestra la existencia de cuatro coincidencias del total de autores. En dos competencias relevantes se relacionan a la adaptación a situaciones nuevas y habilidades en las interrelaciones personales, con un porcentaje de equivalencia de 66.6%; en el siguiente nivel se ubican el aprendizaje autónomo, la comunicación oral y escrita en la lengua nativa, la creatividad, la iniciativa y el emprendimiento, el liderazgo y el trabajo en equipos interdisciplinares, todos ellos con un porcentaje de equivalencia del 33.3% del total de estudios revisados.

**Tabla 15**

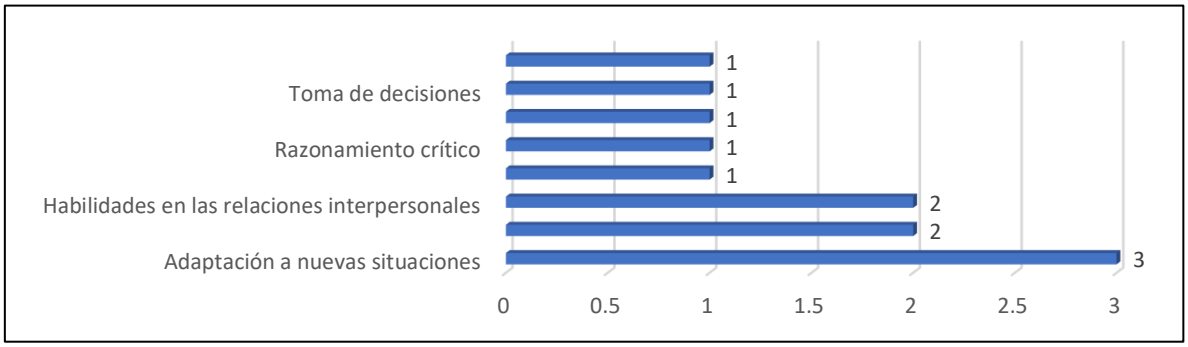
*Competencias transversales (genéricas) - Argentina*

| Competencias transversales | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Adaptación a nuevas situaciones | 3 | 50% |
| Comunicación oral y escrita en la lengua nativa | 2 | 33.3% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 2 | 33.3% |

| | | |
|---|---|---|
| Aprendizaje autónomo | 1 | 16.6% |
| Razonamiento crítico | 1 | 16.6% |
| Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad | 1 | 16.6% |
| Toma de decisiones | 1 | 16.6% |
| Trabajo en equipo | 1 | 16.6% |

**Figura 6**

*Competencias transversales (genéricas) – Argentina*




En la figura 6 se muestra que la competencia con mayor nivel de coincidencia es la adaptación a nuevas situaciones con una coincidencia de tres investigaciones y con un porcentaje de equivalencia del 50% del total. Además se observa que la comunicación oral y escrita y las habilidades en las interrelaciones personales poseen una coincidencia en dos artículos y con un porcentaje de equivalencia del 33.3% del total. Luego se puede observar competencias transversales como el trabajo en equipo, toma de decisiones, reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad, razonamiento crítico con un porcentaje de equivalencia bajo del 16.6%.

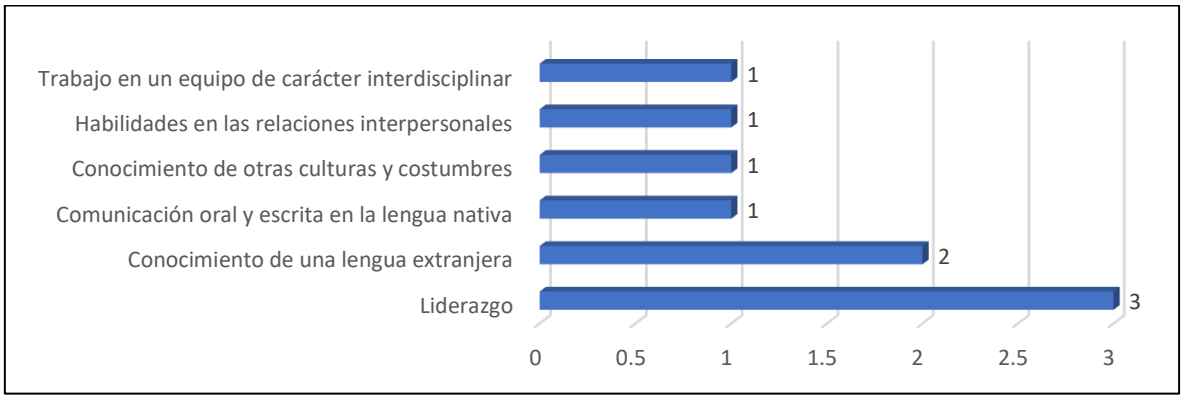
**Tabla 16**

*Competencias transversales (genéricas) - Chile*

| Competencias transversales | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Liderazgo | 3 | 50% |
| Conocimiento de una lengua extranjera | 2 | 33.3% |
| Comunicación oral y escrita en la lengua nativa | 1 | 16.6% |
| Conocimiento de otras culturas y costumbres | 1 | 16.6% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 1 | 16.6% |
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 1 | 16.6% |

**Figura 7**

*Competencias transversales (genéricas) – Chile*




Se destaca la competencia transversal o genérica del liderazgo presente en el análisis de la información. Dicha competencia debe ser activa capaz de inspirar al mismo profesional de la información, a su entorno laboral promoviendo aspectos positivos dentro y fuera del centro laboral. Dentro del liderazgo se puede considerar como el desarrollo estratégico, evaluación, influencia, trabajo en equipo habilidades que logren los objetivos trazados en la institución. La competencia de liderazgo un grado de coincidencia de estar presente en tres investigaciones con un porcentaje de equivalencia del 50% de las mismas a diferencia de otras. En un segundo nivel en chile una competencia también importante es el de

conocimiento de una lengua extranjera con una coincidencia de dos puntos y con un porcentaje de equivalencia parcial con un 33.3%.

En respuesta al objetivo del análisis de las competencias transversales (genéricas) del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Colombia, Brasil, México, Argentina, Chile (2017 – 2021), se observa que las competencias de mayor relevancia por país y con el mayor grado de coincidencia porcentual son:

- Colombia: El trabajo en equipo de carácter multidisciplinar con un 66.6% de porcentaje de coincidencia y la adaptación a nuevas situaciones con el 50% de coincidencia en la inclusión temática de la revisión documental.
- Brasil: La creatividad, la adaptación a situaciones nuevas y el reconocimiento a la multiculturalidad y diversidad, todas ellas con una coincidencia porcentual del 66.6%.
- México: Entre sus competencias de mayor desarrollo se observa a la adaptación a nuevas situaciones y a las habilidades en las relaciones interpersonales con un 66.6% de coincidencia.
- Argentina: Resaltan la adaptación a nuevas situaciones con un 50% y la comunicación oral y escrita con las habilidades de relaciones personales en un mismo nivel de 33.3%
- Chile: Al respeto se observa el liderazgo en el 50% y el conocimiento de lengua extranjera con el 33.3%.

### 5.1.2 Análisis de las competencias específicas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia.

La evolución constante del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información en el entorno laboral debido a las nuevas necesidades que se exigen a determinado la especialización de sus competencias y para ello deben conocer y estar

actualizados respecto a las tendencias existentes. Asimismo, es necesario analizar las competencias específicas de este profesional en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021) y así conocer como está evolucionando.

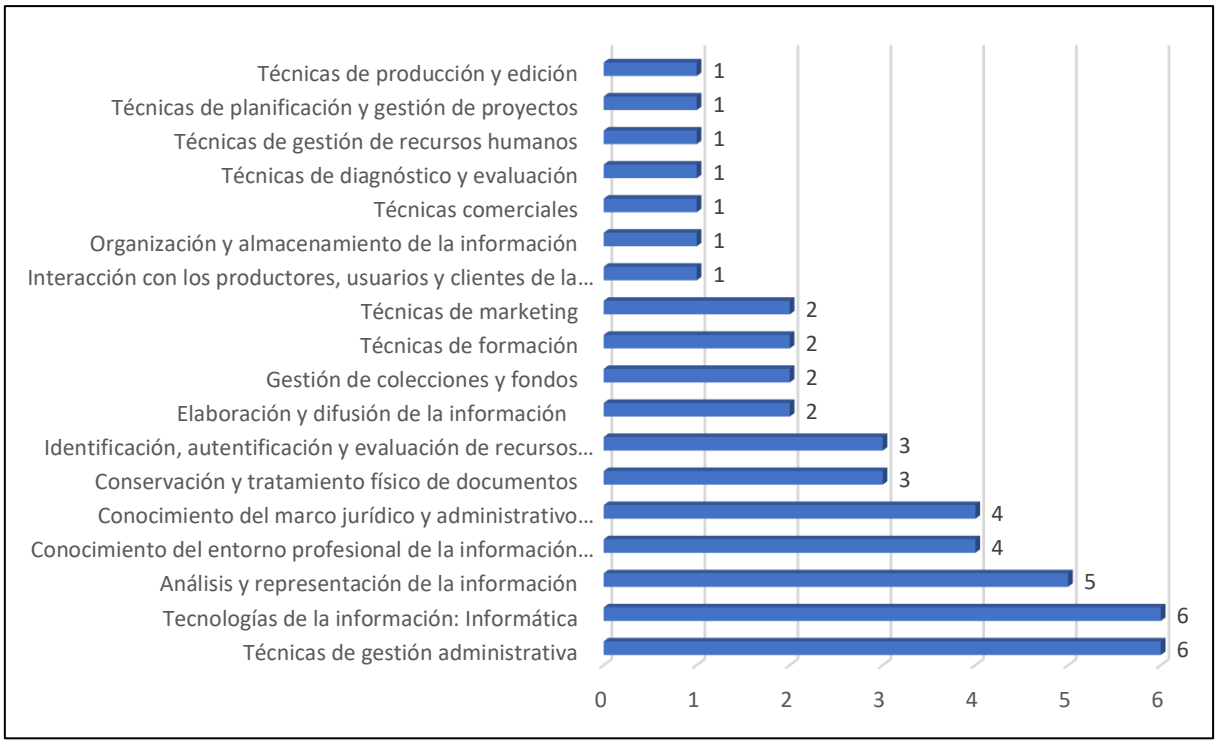
**Tabla 17**

*Competencias específicas - Colombia*

| Competencias específicas | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Técnicas de gestión administrativa | 6 | 100% |
| Tecnologías de la información: Informática | 6 | 100% |
| Análisis y representación de la información | 5 | 83.3% |
| Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación | 4 | 66.6% |
| Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información | 4 | 66.6% |
| Conservación y tratamiento físico de documentos | 3 | 50% |
| Identificación, autentificación y evaluación de recursos de información | 3 | 50% |
| Elaboración y difusión de la información | 2 | 33.3% |
| Gestión de colecciones y fondos | 2 | 33.3% |
| Técnicas de formación | 2 | 33.3% |
| Técnicas de marketing | 2 | 33.3% |
| Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información | 1 | 16.6% |
| Organización y almacenamiento de la información | 1 | 16.6% |
| Técnicas comerciales | 1 | 16.6% |
| Técnicas de diagnóstico y evaluación | 1 | 16.6% |
| Técnicas de gestión de recursos humanos | 1 | 16.6% |
| Técnicas de planificación y gestión de proyectos | 1 | 16.6% |
| Técnicas de producción y edición | 1 | 16.6% |

**Figura 8**

*Competencias específicas – Colombia*




Los profesionales de la información actuales hacen uso de las tecnologías de la información y comunicación en los diversos procesos de su entorno laboral. Es prioridad entonces desarrollar competencias para el uso adecuado de la tecnología y encontrarse por delante de los usuarios tecnológicos del momento. Para ello, es evidente y necesario el poseer conocimientos informáticos que logren dichos objetivos, es necesario entonces desarrollar una formación continua mediante diversos cursos, carrera paralela, capacitaciones alineadas al tema en mención. La tabla muestra la tendencia desarrollada en dos ámbitos muy importantes como son las técnicas de gestión administrativa y el uso de las tecnologías de la información, ambas con una coincidencia total de los seis autores motivos del análisis ofreciendo un porcentaje de equivalencia del 100%.

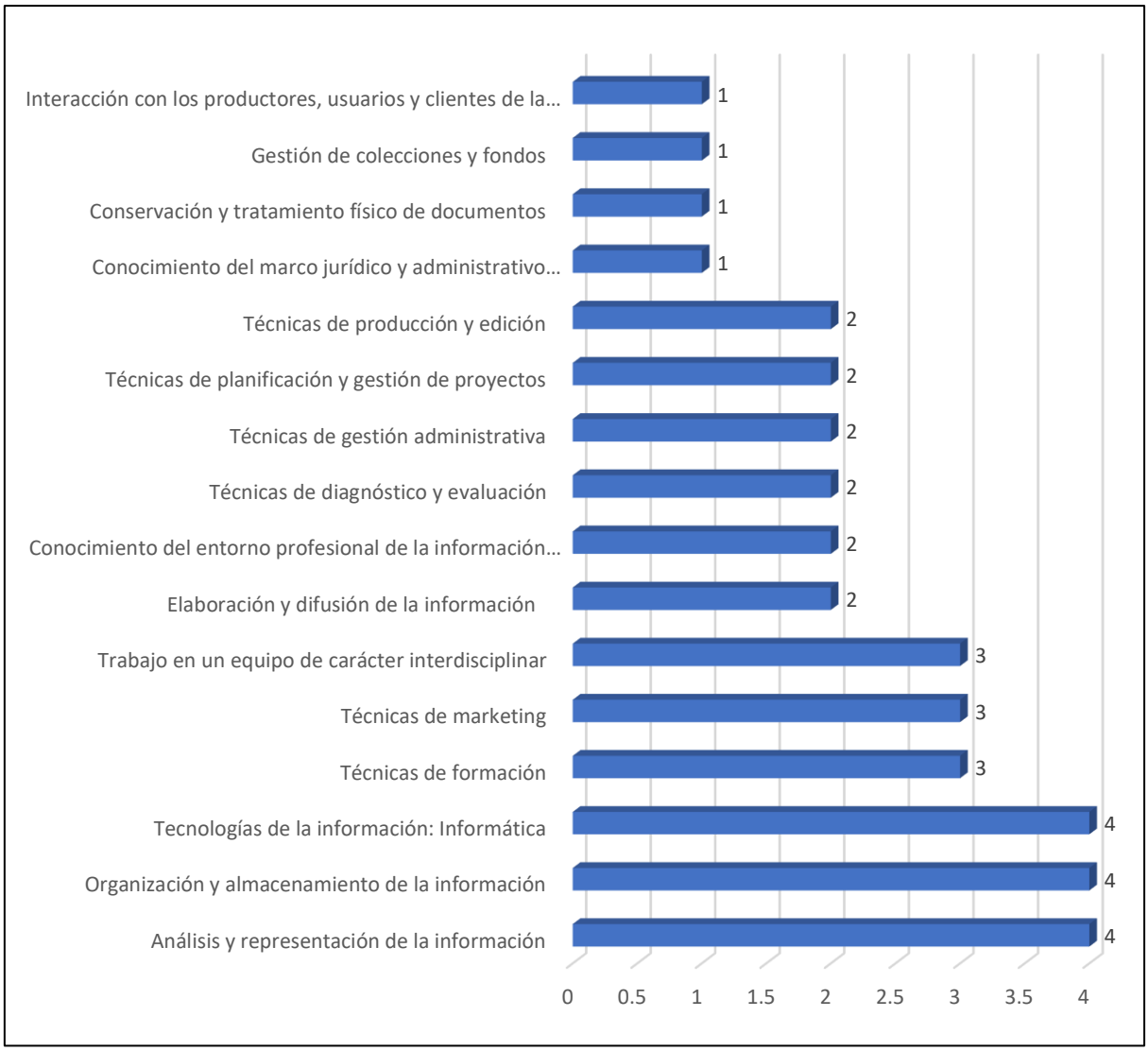
**Tabla 18**

*Competencias específicas - Brasil*

| Competencias específicas | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Análisis y representación de la información | 4 | 66.6% |
| Organización y almacenamiento de la información | 4 | 66.6% |
| Tecnologías de la información: Informática | 4 | 66.6% |
| Técnicas de formación | 3 | 50% |
| Técnicas de marketing | 3 | 50% |
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 3 | 50% |
| Elaboración y difusión de la información | 2 | 33.3% |
| Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación | 2 | 33.3% |
| Técnicas de diagnóstico y evaluación | 2 | 33.3% |
| Técnicas de gestión administrativa | 2 | 33.3% |
| Técnicas de planificación y gestión de proyectos | 2 | 33.3% |
| Técnicas de producción y edición | 2 | 33.3% |
| Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información | 1 | 16.6% |
| Conservación y tratamiento físico de documentos | 1 | 16.6% |
| Gestión de colecciones y fondos | 1 | 16.6% |
| Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información | 1 | 16.6% |

**Figura 9**

*Competencias específicas – Brasil*




La tabla y figura precedentes representa la tendencia de mayor relevancia observadas en Brasil, el análisis y representación de la información, la organización y almacenamiento de la información y las tecnologías de la información con una coincidencia de cuatro autores y con un porcentaje de equivalencia de 66.6%. En un segundo nivel encontramos la técnica de formación, las técnicas de marketing y el trabajo de carácter multidisciplinar en equipo con tres coincidencias en sus investigaciones y con un porcentaje de equivalencia del 50%,

para luego pasar al tercer nivel con la elaboración y difusión de la información, el conocimiento del contexto profesional de la información, técnicas de diagnóstico y evaluación, técnicas de gestión administrativa, técnicas de planificación y gestión de proyectos, técnicas de producción y edición con un porcentaje de equivalencia medio del 33.3%. Finalmente, se visualiza las competencias del conocimiento del marco normativo jurídico y administrativo nacional e internacional, conservación y tratamiento físico de documentos, gestión de colecciones y fondos e interacción con los productores y usuarios clientes de la información con un porcentaje de equivalencia del 16.6 %.

**Tabla 19**

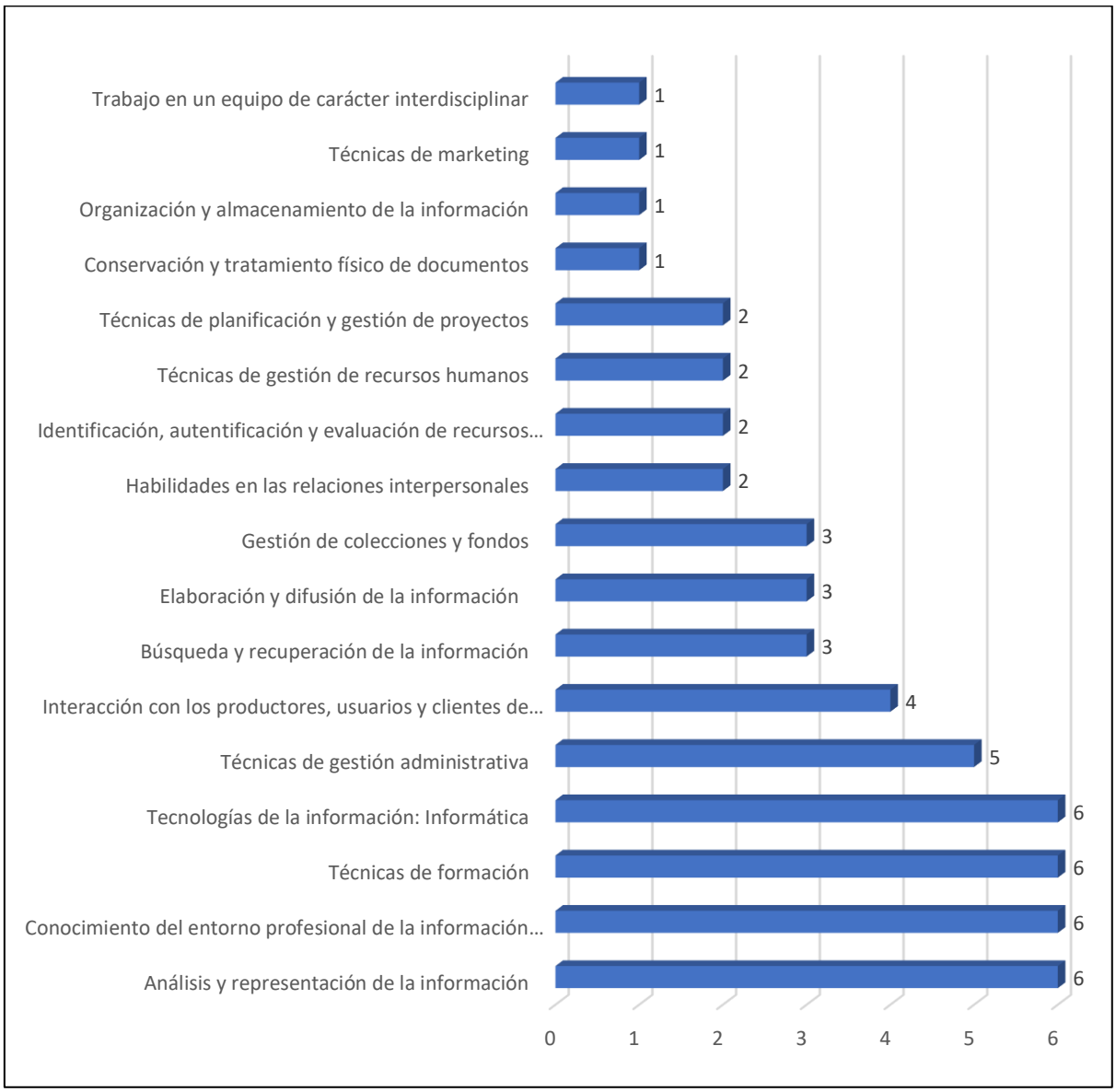
*Competencias específicas - México*

| Competencias específicas | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Análisis y representación de la información | 6 | 100% |
| Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación | 6 | 100% |
| Técnicas de formación | 6 | 100% |
| Tecnologías de la información: Informática | 6 | 100% |
| Técnicas de gestión administrativa | 5 | 83.3% |
| Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información | 4 | 66.6% |
| Búsqueda y recuperación de la información | 3 | 50% |
| Elaboración y difusión de la información | 3 | 50% |
| Gestión de colecciones y fondos | 3 | 50% |
| Habilidades en las relaciones interpersonales | 2 | 33.3% |
| Identificación, autentificación y evaluación de recursos de información | 2 | 33.3% |
| Técnicas de gestión de recursos humanos | 2 | 33.3% |
| Técnicas de planificación y gestión de proyectos | 2 | 33.3% |
| Conservación y tratamiento físico de documentos | 1 | 16.6% |
| Organización y almacenamiento de la información | 1 | 16.6% |

| | | |
|---|---|---|
| Técnicas de marketing | 1 | 16.6% |
| Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar | 1 | 16.6% |

**Figura 10**

*Competencias específicas – México*




La tabla y figura precedentes representan las tendencias de mayor relevancia observada en México, el análisis y representación de la información, el conocimiento del contexto profesional de la información, técnicas de formación y tecnologías de la

información logran una coincidencia total del 100% y ubicando estas competencias, como las de mayor relevancia en dicho entorno. Seguidamente, se encuentran las técnicas de gestión administrativa con un porcentaje equivalente casi total del 83.3%. Siendo ellas las de mayor relevancia en el contexto mexicano.

**Tabla 20**

*Competencias específicas - Argentina*

| Competencias específicas | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Tecnologías de la información: Informática | 6 | 100% |
| Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación | 4 | 66.6% |
| Análisis y representación de la información | 3 | 50% |
| Búsqueda y recuperación de la información | 2 | 33.3% |
| Conservación y tratamiento físico de documentos | 2 | 33.3% |
| Elaboración y difusión de la información | 2 | 33.3% |
| Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información | 2 | 33.3% |
| Técnicas de gestión administrativa | 2 | 33.3% |
| Organización y almacenamiento de la información | 1 | 16.6% |
| Técnicas de formación | 1 | 16.6% |
| Técnicas de planificación y gestión de proyectos | 1 | 16.6% |

**Figura 11**

*Competencias específicas – Argentina*




La tabla y figura precedentes representan la tendencia de mayor relevancia observadas en Argentina donde las tecnologías de información obtienen el primer nivel de relevancia con un porcentaje de equivalencia total del 100% para luego presentar un segundo nivel con el conocimiento del entorno profesional de la información y documentación con un porcentaje de equivalencia de 66.6% en base a los artículos revisados. Luego tenemos el análisis y representación de la información con un 50% para pasar a las competencias de búsqueda y recuperación de la información, conservación y tratamiento físico de documentos, elaboración y difusión de la información, interacción con los productores, usuarios y clientes de la información y técnicas de gestión administrativa con un 33.3% de porcentaje de equivalencia media y por último la organización y almacenamiento de la información, técnicas de formación y las técnicas de planificación y gestión de proyectos con un bajo porcentaje de equivalencia de 16.6%.

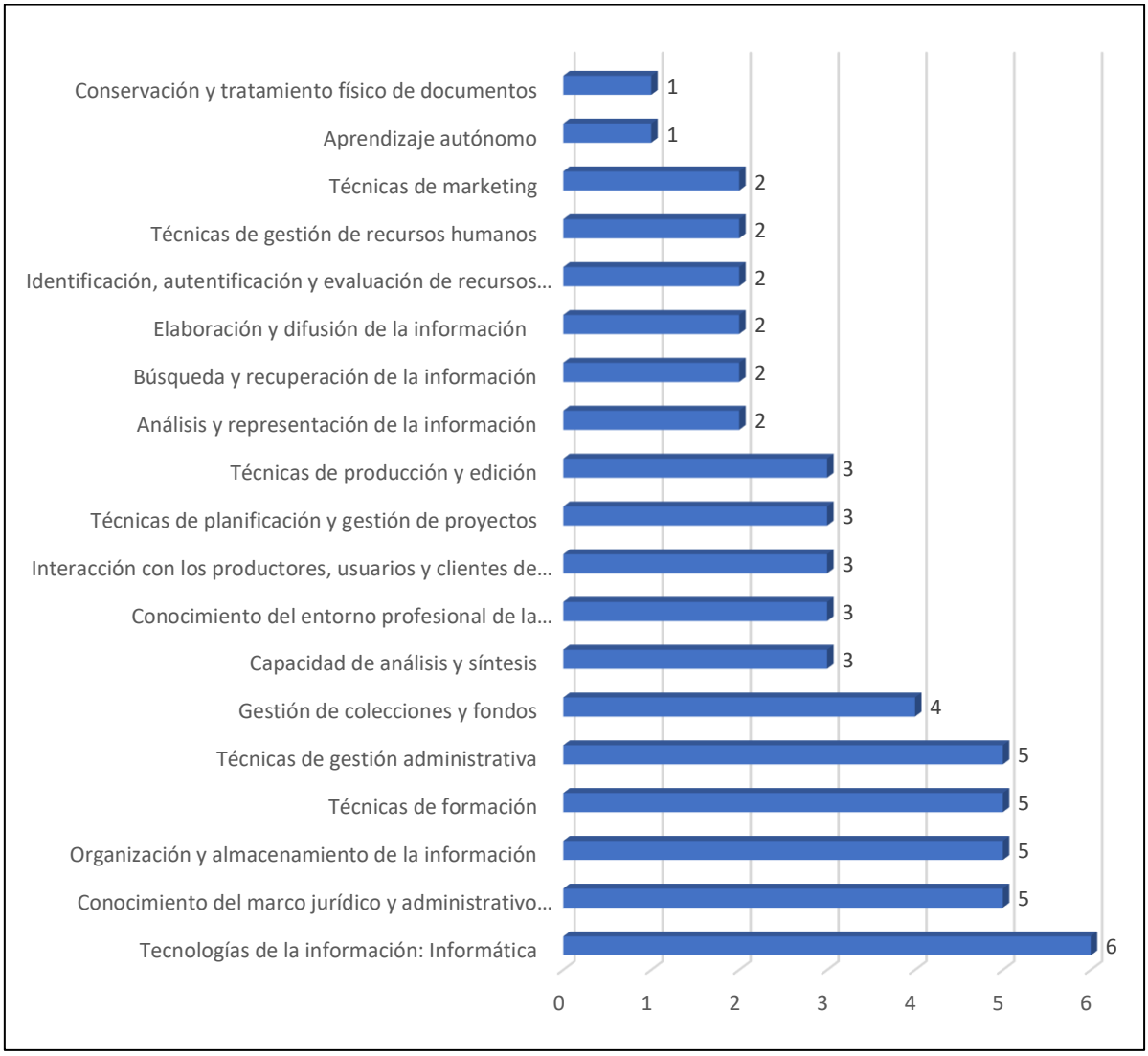
**Tabla 21**

*Competencias específicas - Chile*

| Competencias específicas | Coincidencias | Porcentaje de equivalencia |
|---|---|---|
| Tecnologías de la información: Informática | 6 | 100% |
| Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información | 5 | 83.3% |
| Organización y almacenamiento de la información | 5 | 83.3% |
| Técnicas de formación | 5 | 83.3% |
| Técnicas de gestión administrativa | 5 | 83.3% |
| Gestión de colecciones y fondos | 4 | 66.6% |
| Capacidad de análisis y síntesis | 3 | 50% |
| Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación | 3 | 50% |
| Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información | 3 | 50% |
| Técnicas de planificación y gestión de proyectos | 3 | 50% |
| Técnicas de producción y edición | 3 | 50% |
| Análisis y representación de la información | 2 | 33.3% |
| Búsqueda y recuperación de la información | 2 | 33.3% |
| Elaboración y difusión de la información | 2 | 33.3% |
| Identificación, autentificación y evaluación de recursos de información | 2 | 33.3% |
| Técnicas de gestión de recursos humanos | 2 | 33.3% |
| Técnicas de marketing | 2 | 33.3% |
| Aprendizaje autónomo | 1 | 16.6% |
| Conservación y tratamiento físico de documentos | 1 | 16.6% |

**Figura 12**

*Competencias específicas – Chile*




La tabla y figura precedentes representan la tendencia de mayor relevancia observadas en Chile donde las tecnologías de la información obtienen el primer nivel de relevancia con un porcentaje de equivalencia total del 100% para luego presentar un segundo nivel con el conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información, la organización y almacenamiento de la información, las técnicas de formación, las técnicas de gestión administrativa con un porcentaje de equivalencia regular del 83.3% en base a los artículos revisados. De igual modo, la gestión de colecciones

y fondos se observa un porcentaje de equivalencia regular del 66.6 %, luego se evidencia la capacidad de análisis y síntesis, la interacción con los productores, usuarios y clientes de la información, el conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación, las técnicas de planificación y gestión de proyectos, las técnicas de producción y edición con un porcentaje de equivalencia relativa parcial del 50%, el análisis y representación de la información, la búsqueda y recuperación de la información, la elaboración y difusión de la información, la identificación, autentificación y evaluación de recursos de información, las técnicas de gestión de recursos humanos, las técnicas de marketing con un porcentaje de equivalencia medio de 33.3%, y por último el aprendizaje autónomo como la conservación y tratamiento físico de documentos con un porcentaje de equivalencia bajo del 16.6%.

En respuesta al objetivo del análisis de las competencias específicas del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Colombia, Brasil, México, Argentina, Chile (2017 – 2021), se observa que las competencias de mayor relevancia por país y con el mayor grado de coincidencia porcentual son:

- Colombia: Las tecnologías de la información y las técnicas de gestión administrativa con una coincidencia al 100% en la inclusión temática de la revisión documental.
- Brasil: En la investigación resaltan las tecnologías de la información, la organización y almacenamiento de la información, y el análisis y representación de la información con un 66.6% de coincidencia.
- México: Entre las competencias de mayor alcance se puede observar a las tecnologías de información, técnicas de formación, conocimiento del entrono profesional de la información y documentación y el análisis y representación de la información todas ellas con un porcentaje de coincidencia total en la inclusión temática de la literatura del 100%.

- Argentina: Las competencias específicas de mayor realce son las tecnologías de la información con un 100% de coincidencia y el conocimiento del entorno profesional de la información y documentación con un 66%.
- Chile: La competencia de mayor consideración es la tecnología de la información con un 100% y el conocimiento del marco jurídico, la organización y almacenamiento de la información, las técnicas de formación y las técnicas de gestión administrativa con un 83,3%.

# CAPÍTULO VI
# DISCUSIÓN

Se presenta la discusión en dos ítems, los cuales están directamente relacionas con los objetivos específicos.

## 6.1 Acerca de las competencias genéricas desarrolladas por el profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia

En respuesta al objetivo de describir el desarrollo de las competencias transversales (genéricas) del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Colombia, Brasil, México, Argentina, Chile (2017 – 2021):

Colombia desarrolla en mayor nivel el trabajo en equipo de carácter interdisciplinar la adaptación a nuevas situaciones. Escudero (2020) menciona que el bibliotecólogo desarrolla el trabajo en equipo debido a que es necesario un trabajo en conjunto con mira de los objetivos trazados, logrando una participación coordinada, capaz de fomentar responsabilidades, comunicación, independencia y liderazgo, promoviendo respuestas que agilizan de manera eficiente los resultados de calidad a los usuarios. Entiéndase la necesidad de trabajar en equipo en aras del fortalecimiento del centro laboral y la calidad de respuesta en base a un solo pensamiento organizado y elaborado con el fin de un mismo objetivo.

Brasil promueve la creatividad, la adaptación a nuevas situaciones y el reconocimiento a la multiculturalidad y diversidad. Ascoli y Galindo (2021) resaltan que la diferencia del bibliotecólogo es su postura de creatividad, crítica lo que logra generar los cambios en su entorno, ello les permite considerar desafíos, oportunidades logrando así su adaptación a nuevas necesidades. Nos encontramos en un entorno de constantes cambios y

es necesario la adaptación continua a ellos para satisfacer necesidades cada vez de mayor complejidad. Ello requiere ser creativo, adaptación y conocer el entorno social.

México presenta mayor desarrollo en las competencias de adaptación a nuevas situaciones y a las habilidades en las relaciones interpersonales. Esto se reafirma con lo analizado por Gutiérrez Cortéz (2017), Torres Vargas (2021) y Ortega-Martínez (2021), quienes sostienen que adaptarse al conocimiento de modelos pedagógicos para el aprendizaje en ciberespacio, como conocer teorías pedagógicas de apoyo, a la vez la actualidad necesita la adaptabilidad a la constante transición de sus colecciones y servicios a espacios virtuales, es necesario ser innovador y desarrollarse constantemente en mejoras sucesivas en aspectos necesarios para el profesional de la información. La actualidad trae consigo la necesidad de estar a la vanguardia y complementar los conocimientos con disciplinas que mejoren el trato directo a los usuarios, al desarrollo y cambios que impactan en las colecciones y servicios para obtener competencias que logren desarrollar a la sociedad.

Argentina resalta la adaptación a situaciones nuevas, la comunicación escrita y oral con las habilidades de relaciones personales, en un mismo nivel. Al respecto, García et al. (2018) sostienen sobre los cambios existentes desde antes de la pandemia, y Gaitán y Coraglia (2021) mencionan sobre el desarrollo de las competencias profesionales y el impacto de la pandemia, como la existencia de nuevas necesidades de acceso a la información desarrollándose diversos procesos de cambio y adaptación. Lo cual trae consigo, la necesidad de desarrollar competencias que atiendan las necesidades de los usuarios. Se puede inferir, que el futuro no está exento a nuevos acontecimientos, que cambien la forma de vida diaria; por lo tanto, es importante tener la capacidad de innovar y desarrollar diversas competencias para lograr tener la capacidad de adaptarse frente a los cambios continuos globalmente.

Finalmente, en Chile se desarrolla en mayor medida las competencias de liderazgo y el conocimiento de lengua extranjera. Al respecto, Pérez Villalobos (2018), Espinoza Cuitiño y Arenas Franco (2017) y Funes Neira (2017), consideran que las tendencias del ejercicio profesional y la aparición de nuevos perfiles en la realidad laboral hacen necesario potenciar el liderazgo para gestionar e inspirarse a sí mismo y a los equipos, valoran a la vez aspectos como el buen manejo idiomático, como del idioma inglés y el francés. Por tanto, es importante recalcar la importancia del liderazgo y el conocimiento de otros idiomas.

## 6.2 Acerca de las competencias específicas desarrolladas por el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información de Brasil, Argentina, Chile, México y Colombia

En Colombia cobran mayor relevancia las tecnologías de la información y las técnicas de la gestión administrativa. González-Guitián et al. (2017), Vallejo (2018), Riaño (2018), Duarte Llano (2019), Nieves Benavides y Sarmiento Tolosa (2019) y Escudero (2020), mencionan que es necesario potenciar los conocimientos y formación en TIC, conocimientos de sistemas, redes y servicios de información, como poseer habilidades y actitudes en gerencia; administrar y planificar productos de información, mejorar los servicios, dirigir adecuadamente el centro laboral. Todos concuerdan en la importancia de estas competencias; por un lado, tener el conocimiento sobre tecnologías para las nuevas formas de producir, transmitir, comunicar y difundir la información, como también ser capaz en administrar, gestionar, planificar y establecer estrategias administrativas.

En Brasil son las tecnologías de la información, la organización y almacenamiento de la información, y el análisis y representación de la información en un mismo alcance. Piñeiro y Chalhub (2020), Ascoli y Galindo (2021), Hurtado y Pinto (2020), Moreiro-González y Paletta (2019), coinciden en señalar la necesidad de contar con competencias

digitales, adaptabilidad y conocimiento en innovación tecnológica, gestión y organización de recurso informativos tecnológicos, bases de datos y sistema de información; a la vez consideran importante el manejo de herramientas para el análisis de datos, información digital, estadísticas para el procesamiento de datos, etc. Los autores resaltan y evidencian que es necesario y conveniente el conocimiento y uso de las TIC, organizar la información e identificar, analizar y representa la información, cabe mencionar que el consenso en Brasil sobre estos temas es uniforme debido a la relevancia que se le brinda.

México desarrolla las competencias en tecnologías de información, técnicas de formación, conocimiento del entrono profesional de la información y documentación y el análisis y representación de la información. Pisté Beltrán y Marzal García-Quismondo (2018) y Ortega-Martínez et al. (2021), resaltan el desarrollo de competencias digitales para el uso de acuerdo con las TIC; para ellos, es necesario el conocimiento del tema y el desarrollo de gestión y dominio de entornos virtuales de aprendizaje, como el uso de nuevas tecnologías. Se reafirma esta posición debido al impacto transversal de las tecnologías en el entorno laboral, por ello es necesario estar a la vanguardia de este para responder a la altura tecnológica necesaria.

Feria Basurto (2016) menciona la necesidad de desarrollar competencias informacionales, desarrollo de la alfabetización digital, alfabetización informacional. Debido a la importancia de la formación personal del usuario, es necesario su capacitación constante para lograr el desarrollo de técnicas para su formación académica e intelectual, mediante: cursos, talleres y seminarios, etc.

En Argentina las competencias específicas de mayor realce son las tecnologías de la información y el conocimiento del entorno profesional de la información y documentación. Vallejo Echavarría (2017) resalta la importancia de la gestión de datos y metadatos mediante herramientas tecnológicas. Diversos organismos relacionados con el ámbito científico-

tecnológico necesitan una organización de la gestión de los datos para el investigador, diagnosticar, caracterizar y predecir información para usarla de insumo en la toma decisiones, lo cual es relevante dentro del campo del profesional de la información; por otro lado, es básico el conocimiento del entorno profesional donde se desarrolla el profesional de la información debido a que ello lo prepara ante cualquier contingencia dentro de su campo de acción.

Por último, en Chile la competencia de mayor consideración es la tecnología de la información, también el conocimiento del ámbito jurídico, la organización y almacenamiento de la información, las técnicas de formación y las técnicas de gestión administrativa. Espinoza Cuitiño y Arenas Franco (2017), abordan el tema de la necesidad del desarrollo tecnológico desde la automatización, y arquitectura y diseño web para el acceso a la información, consideran los aspectos legales y éticos, para luego abordar temas de gestión en el ámbito administrativo y la necesidad de organizar fuentes, seleccionarlas y procesarlas. Los profesionales de la información hacen uso de dichas competencias para potenciar su desempeño laboral para satisfacer las necesidades de los usuarios.

# CAPÍTULO VII
# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 7.1 Conclusiones

- El conjunto de resultados brinda información que permite conocer cómo se vienen desarrollando las tendencias con respecto a las competencias del bibliotecólogo en cinco países motivo del estudio, ello respondiendo a las necesidades de los usuarios, ante lo cual se debe estar preparado y ser competente en el desarrollo de las labores encomendadas. Cabe resaltar, que el desarrollo del profesional en Información y Bibliotecología está vinculado al desarrollo de dichas competencias transversales o genéricas y de las competencias específicas. Por ello, es necesario tomar el grado de consideración que ello amerite.
- Con respecto al objetivo específico de describir el desarrollo de las competencias transversales o genéricas, las competencias de mayor desarrollo en base al análisis global son: el liderazgo, comunicación escrita y oral, las habilidades en las interrelaciones personales, como también el carácter interdisciplinar del trabajo en un equipo.
- Con relación al objetivo específico de describir el desarrollo de las competencias específicas, en un primer nivel se ubican las tecnologías de la información y el conocimiento del entorno del profesional de la información y la documentación, en un segundo nivel se encuentra el análisis y representación de la información, la conservación y tratamiento físico de documentos, la elaboración y difusión de la información, la interacción con los productores, usuarios y clientes de la información, la organización y almacenamiento de la información, las técnicas

de formación, las técnicas de la gestión administrativa, las técnicas de planificación y gestión de proyectos.

- El impacto actual de la pandemia y las tecnologías de la información han influido en el desarrollo de las competencias necesarias y han servido a la sociedad ante este nuevo panorama. Los profesionales de la información deben ser capaces de reaccionar ante este tipo de contexto y estar preparado ante la exigencia del mercado laboral donde se evidencian las tendencias analizadas y van conforme a la satisfacción de las necesidades de información del usuario.
- La Bibliotecología y Ciencias de la Información, también conocida con múltiples acepciones, es una especialidad prometedora en el contexto del desarrollo tecnológico de escala global actual. Por lo analizado se puede inferir que el profesional de la información debe ser innovador y capaz de adaptarse a los cambios, ser canal de desarrollo en base a ideas que logren dar solución a los distintos escenarios y necesidades que aparezcan en el futuro.
- Es de suma importancia la capacitación constante del profesional de la información con cursos, talleres, seminarios para que logren desarrollar competencias en base al desarrollo global. Cabe resaltar que existen y se van desarrollando nuevas formas de necesidades de información y ante ello el profesional debe ser competente.
- Se observa una constante en la información revisada y es la relevancia de las competencias desarrolladas en tecnologías de la información. Cabe resaltar que se encuentra en continua evolución, su innovación constante significa un reto a enfrentar para el profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Otro aspecto resaltante que considerar es la convergencia multidisciplinaria en el profesional de la información, debido al contexto donde se desempeñe o ante

la necesidad de conocimientos específicos, como, por ejemplo, de pedagogía, para lograr el objetivo de llegar de forma más eficiente a los usuarios.

- Es de vital importancia coordinar un trabajo conjunto entre los diversos factores determinantes del quehacer y perfil bibliotecológico. Como son: las instituciones académicas, las organizaciones, las empresas, los profesionales, los grupos de interés en el desarrollo de las competencias a tomar en consideración según el entorno, pues es determinante debido al desarrollo del contexto.

## 7.2 Recomendaciones

- En el análisis de la información se visibilizó la falta de consenso a nivel latinoamericano para determinar las competencias generales y específicas de la especialidad de Bibliotecología y Ciencias de la Información. Por ello, es necesario elaborar en colaboración con las entidades y responsables un instrumento que sirva de guía en el contexto de acorde a las necesidades, como es el caso del Tuning Latinoamérica, el cual no tiene en su contenido las competencias de la especialidad de Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- La tecnología avanza vertiginosamente y con ella los campos de aplicación de esta se va expandiendo lo que implica la capacitación constante del profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información. Mediante los estudios, el análisis de los profesionales, el contexto de cada país, el espacio de trabajo, las universidades, grupos de interés, determinar las tendencias a nivel internacional y el mercado laboral para así desarrollar las mallas curriculares respectivas. Lo cual significa un trabajo arduo y constante que determinara el futuro de esta especialidad y estar a la par de las innovaciones existentes, generación tras generación.

- Las necesidades de información de los usuarios están en continuo cambio y desarrollo, lo actual no lo es a futuro. Por ello, es necesario estar a la vanguardia de las tendencias y establecer las medidas necesarias para hacer frente al reto profesional. Se debe considerar un estudio constante del estado del arte de las competencias desarrolladas a nivel global, regional y por país, para considerar la relevancia y evolución de las tendencias, y así tener la capacidad de adaptación necesaria frente a los cambios.
- Promover el apoyo y la capacitación constante por parte de las organizaciones representativas del entorno bibliotecológico, el apoyo de las empresas y organizaciones en la capacitación de sus profesionales.
- Considerar vital el desarrollo de las competencias y plasmar ello en el currículo universitario. Considerando los temas a desarrollar mediante un análisis macro de las competencias, especifico según la región, en el entorno laboral, el quehacer de los profesionales, docentes y alumnos. Considerando así los diversos factores que puedan converger en el mismo fin.
- El escenario de desarrollo laboral del profesional de la información es transversal por ello es necesario adaptarse a los entornos y desarrollar competencias de forma constante, es evidente que la exigencia de aquellos usuarios podría ser mayor según el avance de sus mismas competencias. Ante ello el profesional de la información debe estar apto a responder dichas necesidades.

# REFERENCIAS


Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2004). *Libro Blanco. Título de Grado en Información y Documentación*. Aneca. http://www.aneca.es/var/media/150424/libroblanco_jun05_documentacion.pdf

Alfaro, S. (2011). *Competencias profesionales de los recursos humanos de las bibliotecas universitarias del Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2109/Alfaro_js.pdf?sequence=1

American Library Association. (2009). ALA's Core Competences of Librarianship. https://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/careers/corecomp/corecompetences/finalcorecompstat09.pdf

Ascoli, A., & Galindo, M. (2021). A quarta revolução e a necessária reinvenção da biblioteconomia. *Encontros Bibli*, *26*, 1-21. https://www.redalyc.org/journal/147/14768130006/

Asociación Española de Documentación e Información. (2004). *Competencias y aptitudes de los profesionales europeos de información y documentación: Vol. 1. Euroreferencial en información y documentación* (2° ed.). SEDIC. https://www.sedic.es/wp-content/uploads/2019/06/euref1-espanol.pdf

Ávila, M., & Paredes, I. (2015). La evaluación del aprendizaje en el marco del currículo por competencias. *Omnia, 21*(1), 52-65. https://www.redalyc.org/pdf/737/73742121005.pdf

Banegas, P. L. (2020). *Desarrollo de competencias digitales en las prácticas bibliotecológicas* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15558/banegasdesarrollocompetenciasdigitales.pdf

Barber, E. (2007). *Encuentros de educadores e investigadores en el área de bibliotecología y ciencia de la información: panorama histórico*. https://edicic.org/wp-content/uploads/2022/02/Panorama_Historico_Encuentros.pdf

Becerra Gálvez, M.& Campos Ahumada, F. (2021). *El enfoque por competencias y sus aportes en la gestión de recursos humanos.* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1

Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G., & Wagenaar, R. (Eds.). (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe Final – Proyecto Tuning – América Latina 2004-2007*. Universidad de Deusto http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningLAIII_Final-Report_SP.pdf

Berasaluce Guerra, V. (2020). *Las competencias informacionales en Chile y EE. UU. (2001-2018)* [Tesis de maestría, Universidad de San Andrés]. https://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/17685/1/%5bP%5d%5bW%5d%20M.%20Edu%20Berasaluce%20Guerra%2c%20Victoria.pdf

Biddle, C. (2021). Tapping librarians for a successful technology training pilot. A practice report. *Student Success, 12*(1), 112-117. https://studentsuccessjournal.org/article/view/1797/1056

Boyatzis, R. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. Wiley Interscience. https://babel.hathitrust.org/cgi/pt?id=uc1.b4906221&view=1up&seq=8

Bravo Salinas, N. H. (2007). *Competencias proyecto Tuning-Europa, Tuning.- América Latina.* http://www.cca.org.mx/profesores/cursos/hmfbcp_ut/pdfs/m1/competencias_proyecto tuning.pdf

Cabral, R. G. (2019). *Pensamiento computacional en la enseñanza de la automatización bibliotecaria en la carrera de Bibliotecología-modalidad a distancia*. https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9310

Casanova, I, Canquiz, L., Paredes Chacín, Í., & Inciarte González, A. (2018). Visión general del enfoque por competencias en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales, 24*(4), 114-125. https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/5282/Visi%c3%b3n%20general%20del%20enfoque%20por%20competencias%20en%20Latinoamerica.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, E., & Vásquez, M. L. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Colombia Médica*, *34*(3), 164-167. https://www.redalyc.org/pdf/283/28334309.pdf

Conference Board of Canada. (2000). *Employability skills 2000+* [Conferencia] http://www.conferenceboard.ca/nbec/pdf/esp2000.pdf

Cuba Esquivel, A. (2016). Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica. *Educación, 25*(48), 7-27. http://www.scielo.org.pe/pdf/educ/v25n48/a01v25n48.pdf

Domínguez Garrido, C., Levi Orta, G., Medina Rivilla, A., & Ramos Méndez, E. (2014). Las competencias docentes: diagnóstico y actividades innovadoras para su desarrollo en un modelo de educación a distancia. *REDU. Revista de Docencia Universitaria, 12*(1), 239-267. https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6431

Duarte Llano, M. C. (2019). *Analítica de datos a partir de los programas académicos asociados a la gestión de información registrados en el Portal de Datos Abiertos de Colombia* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/43459

Escalona, L. (2010). *Las competencias en el perfil bibliotecológico en América Latina*. UNAM. https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L109/1/competencias_perfil.pdf

Escudero, K. (2020). *Competencias del profesional en bibliotecología cuando aborda servicios de usuarios con diversidad funcional* [Tesis de licenciatura, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1988&context=sistemas_informacion_documentacion

España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1995). *Real Decreto núm. 797/1995, de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional*. https://www.boe.es/boe/dias/1995/06/10/pdfs/A17412-17414.pdf

Espinoza Cuitiño, I., & Arenas Franco, M. L. (2017). Bibliotecólogos en Chile: educación y mercado. *Serie Bibliotecología y Gestión de Información*, (98). http://eprints.rclis.org/30744/1/Serie%20N%C2%B0%2098%2C%20%202017.pdf

Esteban Nieto, N. T. (2018). *Tipos de investigación*. http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf

Feria Basurto, L. (2016). *Los proyectos de investigación aplicada sobre tecnologías de información y la gestión de conocimiento en el ámbito de las bibliotecas universitarias: proyección del Modelo Colima* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://eprints.ucm.es/id/eprint/36512/1/T36970.pdf

Ferreras Fernández, T. (2019). *Revisión sistemática de la literatura (SLR) y Mapping* [Diapositivas PowerPoint]. https://gredos.usal.es/handle/10366/142976

Fioravante, E., & Cunha, M. V. (2020). As competências do bibliotecário em uma rede de bibliotecas escolares para o estado de Santa Catarina, Brasil. *Informação & Sociedade: Estudos, 30*(3), 1-15. https://periodicos.ufpb.br/index.php/ies/article/view/52219/31505

Funes Neira, C. (2017). Tendencias en Bibliotecología y Ciencias de la Información: una mirada para el rediseño curricular. *Serie Bibliotecología y Gestión de Información, (100)*, 4–71. http://eprints.rclis.org/31566/

Gaitán, A., & Coraglia, M. I. (2021). Las bibliotecas universitarias argentinas y la educación en línea ante la pandemia por COVID19. *Anales de Documentación, 24*(1). https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/439631/299881

Galdeano Bienzobas, C., & Valiente Barderas, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación Química, 21*(1), 28-32. http://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf

Gallardo, A. B. (2019). Perfil del docente en Bibliotecología en tres universidades de Buenos Aires. *Información, Cultura y Sociedad*, (41), 35-56. https://doi.org/10.34096/ics.i41.6074

García, J., & Pérez, M. (2008). El grado en turismo: un análisis de las competencias profesionales. *Cuadernos de Turismo*, (21), 67-83. https://revistas.um.es/turismo/article/view/24991/24281

García, M., Martin, R., & Álava, L. (2018). El redimensionamiento curricular en la carrera licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información. *Didasc@lia: Didáctica y Educación*, *9*(1), 259-272. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6595083

González, J., & Wagenaar, R. (Eds.). (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Final Repport. Phase One.* Universidad de Deusto. http://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_EN.pdf

Gómez Fuentes, H. (2000). *Competencias exigidas al profesional de la información en Chile y las nuevas estrategias de formación de la Escuela de Bibliotecología de la Universidad Tecnológica Metropolitana*. http://eprints.rclis.org/25372/1/Mercosur%201.pdf

González-Guitián, M., Martínez-Ríos, M., Zayas-Pérez, M., & López-Porras, J. (2017). Nuevos espacios y retos para los actuales profesionales de la información. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 40*(3), 317-325. https://dx.doi.org/10.17533/udea.rib.v40n3a10

Guerrero Dávalos, C, Valverde Aparicio, M., & Gorjup, M. (2013). Un análisis de la gestión por competencias en la empresa española: de la teoría a la práctica. *Contaduría y administración,* 58(1), 251-288. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5236594.pdf

Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal, 1*(2), 1-9 https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5920538

Gutiérrez Cortéz, J. M. (2017). *Formación de emprendedores de biblioteconomía y documentación en México* [Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. https://eprints.ucm.es/id/eprint/44226/1/T39075.pdf

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). McGraw Hill. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Hipkins, R. (2006). *The nature of the key competencies. A background paper*. New Zealand Council for Educational Research. https://www.nzcer.org.nz/system/files/nature-of-k-round-paper.pdf

Huancas, A. (2021). *Los factores del desempeño laboral que mejoran el rendimiento laboral en el bibliotecólogo: revisión de la literatura* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16028/Huancas_ga.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Hurtado, A. C. V. D. O. F., & Pinto, M. D. de S. (2020). *Mapeamento das competências do bibliotecário para além das unidades de informação tradicional: revisão sistemática da literatura (RSL)*. https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/218440/Mapeamento%20das%20competencias%20do%20Bibliotecario%20(Ana%20Carolina).pdf?sequence=1

IFLA Education and Training Section. (2012). *Guidelines for Professional Library/Information Educational Programs: [Executive summary]*. IFLA. https://repository.ifla.org/bitstream/123456789/772/1/guidelines-for-professional-library-information-educational-programs.pdf

Liberona Irarrázabal, C., & Parra Ferrada, M. (2019). Contenidos y competencias presentes en las mallas curriculares de las carreras de la Bibliotecología en Chile, América y España: Un estudio comparativo [Tesis de licenciatura, Universidad Alberto Hurtado]. https://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/24900

Lima, E. B., Ferreira, E., Abreu, F. F., Lima, G. M. C., & Araújo, C. A. A. (2017). *Profissionais da informação: conceitos, competências e mercado de trabalho* [Presentación de escrito]. XVIII Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação – ENANCIB 2017, Brasil. https://brapci.inf.br/index.php/res/v/105233

López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado, 20*(1), 311-322.

https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42564/REV201COL4.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, M. (2017). *Aprendizaje, competencias y TIC*. Pearson.

Luna Calderón, R., Ruiz Oyarzún, K., Balboa Rojas, D., & Aliaga Relmuan, P. (2020). *Competencias del Profesional de la Información en el marco de la Transformación Digital de Chile* [Tesis de licenciatura, Universidad Alberto Hurtado]. https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/24815/GIBALuna.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Majó Fernández, J. (2005). Competencias o capacidades profesionales que deben aportar las nuevas titulaciones al sistema turístico. En *Armonización de los estudios de turismo en el espacio europeo de la enseñanza superior, Valladolid, 7 al 10 de julio de 2004* (pp. 61-68). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3788125

Martínez Rider, R. M. (2012). Las competencias en educación bibliotecológica: mitos y realidades. En J. Ríos Ortega & C. A. Ramírez Velásquez (Coords.). *Oportunidades y retos en la formación, investigación y aplicación del conocimiento bibliotecológico* (pp. 173-185). Universidad Nacional Autónoma de México. https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L46/1/oportunidades_y_retos_conocimiento_bib.pdf

Maya Ortega, Y. M. (2019). Evolución de la biblioteca del Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, (43). https://bid.ub.edu/sites/bid9/files/pdf/43/es/maya.pdf

McClelland, D. C. (1973). Prueba de competencia en lugar de "inteligencia". *Psicólogo Estadounidense, 28*, 1-14. https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.315.7091&rep=rep1&type=pdf

Mertens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Cinterfor. http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf

Monfasani, R. (2018). La situación de la bibliotecología argentina en la aplicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030. *Revista Prefacio, 2*(2). https://revistas.unc.edu.ar/index.php/PREFACIO/article/view/20598/20266

Moreiro-González, J. A., & Paletta, F. C. (2019). Competencias y destrezas para la actuación profesional en ambientes digitales en ciencia de la información**.** *Informação & Sociedade: Estudos, 2*(2), 181-200.

https://www.proquest.com/openview/c45a41b22ed6b7f5f51e4d972d45e6c1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2030753

Nieves Benavides, L. K., & Sarmiento Tolosa, S. T. (2019). *Imaginarios y desafíos del profesional en Ciencia de la Información en Colombia* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana]. https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/43403

O'Neil, H., Allred, K., & Baker, E. (1997). *Review of workforce readiness theoretical frameworks.* New Jersey: HF O'Neil, Lawrence Erblaum Associates. https://www.researchgate.net/publication/237753194_Measurement_of_Workforce_Readiness_Review_of_Theoretical_Frameworks/link/57210eda08ae0926eb45b8ba/download

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo. Tendencias 2022*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_848464.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2005). *La definición y selección de competencias clave. Resumen ejecutivo*. https://www.deseco.ch/bfs/deseco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf

Ortega-Martínez, E. A., Pacheco-Mendoza, J., Meléndez, H., Ortiz-Díaz, E., & Saavedra-Alamillas, C. (2021). Digital services adapted by libraries in Mexico to COVID-19 pandemic: a critical review. *Digital Library Perspectives, 37*(1), 3-17. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/DLP-07-2020-0063/full/html

Pedraza, B. (2000). ¿Hacia un modelo de cualificaciones profesionales en la Unión Europea?: la propuesta de España y el Reino Unido. *Revista Española de Educación Comparada*, (6), 317-343. http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:reec-2000-6-28712742-E96F-B280-4841-E48428DA8E47/Documento.pdf

Pérez Villalobos, I. (2018). La educación continua en Bibliotecología en Chile y el modelo base de conocimientos y habilidades profesionales de CILIP. *Serie Bibliotecología y Gestión de Información,* (106). https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7085722

Pinheiro, L. V. R., & Chalhub, T. (2020). Informação & Sociedade: Estudos: espelho da Ciência da Informação no Brasil. *Informação & Sociedade: Estudos, 30*(4), 1-21 https://brapci.inf.br/index.php/res/v/153137

Pisté Beltrán, S., & Marzal García-Quismondo, M. Á. (2018). Bibliotecas universitarias y educación digital abierta: Un espacio para el desarrollo de instrumentos de implementación en web, de competencias en información e indicadores para su evaluación. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 41*(3), 277-288. https://doi.org/10.17533/udea.rib.v41n3a06

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (2009). The core competence of the corporation. *Knowledge and Strategy.* 41-60. https://cutt.ly/EL3z78k

Quispe-Farfán, G. A. (2020). Las bibliotecas públicas peruanas frente a la crisis de la COVID-19: servicios, reflexiones y desafíos. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, *43*(3). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-09762020000300002

Reyes, A. (2018). El *talento humano de los profesionales de la información y los servicios en la biblioteca de la Universidad de Piura en el Perú* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8700/Reyes_ga.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Riaño Díaz, J. A. (2018). *Nivel de dominio actual de las competencias tecnológicas de los egresados de la Universidad de la Salle en Sistemas de Información, Bibliotecología y archivística del periodo 2010 - 2017* [Tesis de licenciatura, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1271&context=sistemas_informacion_documentacion

Rizo Maradiaga, J. (2015). *Técnicas de investigación documental*. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. https://farematagalpa.unan.edu.ni/pdf/TECNICAS%20DE%20INVESTIGACION%20DOCUMENTAL.pdf

Roldán, I. (2005). Competencias profesionales: una propuesta de evaluación para las facultades de ciencias administrativas. *Educación y Educadores, 8*, 45-66. https://www.redalyc.org/pdf/834/83400805.pdf

Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero, S. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales exigidas a los psicólogos. *Psicología desde el Caribe*, (21), 136-157. https://www.redalyc.org/pdf/213/21302108.pdf

Santos, D. C. (2017). *Bibliotecários da Universidade Federal do Cariri: percepções sobre as habilidades e competências no âmbito das inovações tecnológicas presentes na biblioteca do século XXI* [Tesis de bachiller, Universidade Federal do Cariri].

http://sites.ufca.edu.br/biblioteconomia/wp-content/uploads/sites/11/2019/04/2017-DANILO-C%C3%82NDIDO-DOS-SANTOS.pdf

Sierra, R. (2010). El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencias: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integralidad de los egresados. Civilizar. *Ciencias Sociales y Humanas, 10*(18), 117-134. http://www.scielo.org.co/pdf/ccso/v10n18/v10n18a12.pdf

Silva, G. R., & Spudeit, D. (2019). Competência em informação dos bibliotecários atuantes em empresas do ramo de engenharia. *Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação, 15*(1), 265-288. https://brapci.inf.br/index.php/res/download/109646

Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. (2010). *Mirada comparativa sobre métodos para identificar competencias laborales*. Chile Valora. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/documento_de_trabajo_chilevalora_n__3_130111.pdf

Sladogna, M. (2000). Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia de Argentina. *Boletín Cinterfor,* (149), 109-134. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/sladog.pdf

Tejada Fernández, J. (2005). El trabajo por competencias en el prácticum: cómo organizarlo y cómo evaluarlo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, *7*(2), 1-31. https://www.redalyc.org/pdf/155/15507211.pdf

Tobón, S. T. (2005). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica* (2° ed.). https://www.uv.mx/psicologia/files/2015/07/Tobon-S.-Formacion-basada-en-competencias.pdf

Tobón, S. T. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Acción Pedagógica,* (16), 14-28. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2968540.pdf

Tobón, S. T. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior: el enfoque complejo*. Grupo Cife. http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/3491/Formaci%c3%b3n_basada_competencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Vargas, A. G. (Coord.). (2021). *Brecha entre investigación y práctica bibliotecológica. Cómo reducir la distancia* (Vol. 1). UNAM. https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/162/1/01_09_brecha_investigacion_practica_Salvador_Gorbea.pdf

Tovar-Gálvez, J. C., Contreras, G. A. G., Puyo, N. C., & Malagón, Y. P. F. (2012). Concepción, formación y evaluación por competencias: reflexiones en torno a posibles alternativas pedagógicas y didácticas. *Educação & Sociedade, 33*, 1257-1273. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87325199017

Unesco. (1996). La *educación encierra un tesoro. Informe a la Unesco de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Ediciones Unesco. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa

Unión Europea. (2006). *Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (2006/962/CE).* https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0962&from=ES

Vallejo, R. H. (2018). Aspectos que conforman la identidad profesional del bibliotecólogo colombiano. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 41*(3), 231-240. http://www.scielo.org.co/pdf/rib/v41n3/0120-0976-rib-41-03-00231.pdf

Vallejo Echavarría, J. (2017). El rol del profesional de la información en escenarios digitales [Entrevista a Diego Ferreyra, marzo 15 de 2016]. *Revista Interamericana de Bibliotecología, 40*(1), 87-92. https://revistas.udea.edu.co/index.php/RIB/article/view/326657/20784095

Valverde, O. (2001). *El enfoque de competencia laboral. Manual de formación*. Cinterfor/OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/man_cl.pdf

Vargas, F. (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Cinterfor/OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/40preg_web.pdf

Varlejs, J., Lewis, V., Schnuer, S., & Jara de Sumar, J. (2016). *IFLA guidelines for continuing professional development: Principles and best practices*. IFLA. https://www.ifla.org/wp-content/uploads/2019/05/assets/cpdwl/guidelines/ifla-guidelines-for-continuing-professional-development.pdf

Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril-Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal, 10*(15), 523-528. https://eujournal.org/index.php/esj/article/view/3477

Vicente Pedraz, M. (1998). *Definición del objeto de estudio en las ciencias de la actividad física*. http://hdl.handle.net/2183/9768

# ANEXOS

**Anexo 1. Matriz de categorías**

| Problema | Objetivos | Categoría | Subcategoría |
|---|---|---|---|
| **Problema principal** | **Objetivo general** | | |
| ¿Cuáles son las competencias desarrolladas por el profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)? | Identificar las competencias desarrolladas por el profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021) | Competencias del profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información. | • Competencias transversales (genéricas)<br>• Competencias específicas |

| Problemas específicos | Objetivos específicos | Sub-categoría | Microcategoría |
|---|---|---|---|
| 1.- ¿Cuáles son las competencias genéricas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)? | 1.- Analiza e Identifica las competencias genéricas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021) | 1. Competencias transversales (genéricas). | • Capacidad de análisis y síntesis<br>• Capacidad de organización y planificación<br>• Comunicación oral y escrita en la lengua nativa<br>• Conocimiento de una lengua extranjera<br>• Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio<br>• Capacidad de gestión de la información<br>• Resolución de problemas<br>• Toma de decisiones<br>• Trabajo en equipo<br>• Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar<br>• Trabajo en un contexto internacional |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | • Habilidades en las relaciones interpersonales<br>• Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad<br>• Razonamiento crítico<br>• Compromiso ético<br>• Aprendizaje autónomo<br>• Adaptación a nuevas situaciones<br>• Creatividad<br>• Liderazgo<br>• Conocimiento de otras culturas y costumbres<br>• Iniciativa y espíritu emprendedor<br>• Motivación por la calidad<br>• Sensibilidad hacia temas medioambientales<br>• Otras competencias transversales (genéricas) |
| 2.- ¿Cuáles son las competencias específicas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021)? | 2.-Analiza e Identifica las competencias es específicas del profesional Bibliotecología y Ciencias de la Información en los países de Colombia, Brasil, México, Argentina y Chile (2017 – 2021) | 2. Competencias específicas | • Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información<br>• Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación<br>• Conocimiento del marco jurídico y administrativo nacional e internacional de la gestión de la información<br>• Identificación, autentificación y evaluación de recursos de información<br>• Gestión de colecciones y fondos<br>• Conservación y tratamiento físico de documentos |

| | |
|---|---|
| | • Análisis y representación de la información<br>• Organización y almacenamiento de la información<br>• Búsqueda y recuperación de la información<br>• Elaboración y difusión de la información<br>• Tecnologías de la información: Informática<br>• Tecnologías de la información: Telecomunicaciones<br>• Técnicas de producción y edición<br>• Técnicas de gestión administrativa<br>• Técnicas de marketing<br>• Técnicas comerciales<br>• Técnicas de adquisición<br>• Técnicas de gestión microeconómica<br>• Técnicas de instalación, acondicionamiento y equipamiento<br>• Técnicas de planificación y gestión de proyectos<br>• Técnicas de diagnóstico y evaluación<br>• Técnicas de gestión de recursos humanos<br>• Técnicas de formación |

| Anexo 2: Listado de documentos de estudios de casos, por países analizados | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **País** | **Año** | **Autor(es)** | **Indexado en:** | **Idioma** |
| Argentina | 2021 | Gaitán, A. y Coraglia, M. I. | Scielo | Español |
| Argentina | 2020 | Banegas, P. L. | Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cuyo | Español |
| Argentina | 2019 | Cabral, R. G. | Repositorio de la Pontifica Universidad Católica Argentina | Español |
| Argentina | 2019 | Gallardo, A. B. | Scielo | Español |
| Argentina | 2018 | Monfasani, R. | Repositorio de la Universidad Nacional de Córdova | Español |
| Argentina | 2017 | Vallejo Echavarría, J. | Repositorio Institucional Universidad de Antioquia | Español |
| Brasil | 2021 | Ascoli, A. y Galindo, M. | Redalyc | Portugués |
| Brasil | 2020 | Fioravante, E. y Cunha, M. | Repositorio de la Universidad Federal de Paraíba | Portugués |
| Brasil | 2020 | Hurtado, A. C. V. D. O. F. y Pinto, M. D. de S. | Repositorio de la Universidad Federal de Ceará | Portugués |
| Brasil | 2020 | Pinheiro, L. V. R. y Chalhub, T. | Brapci - Base de Datos en Ciencia de la Información | Portugués |
| Brasil | 2019 | Moreiro-González, J. A. y Paletta, F. C. | Repositorio de la Universidad Federal de Paraíba | Español |
| Brasil | 2019 | Silva, G. R. y Spudeit, D. | Brapci - Base de Datos en Ciencia de la Información | Portugués |
| Chile | 2020 | Berasaluce Guerra, V. | Repositorio de la Universidad de San Andrés | Español |
| Chile | 2020 | Luna Calderón, R., Ruiz Oyarzún, K., Balboa Rojas, D. y Aliaga Relmuan, P. | Repositorio de la Universidad Alberto Hurtado | Español |
| Chile | 2019 | Liberona Irarrázabal, C. y Parra Ferrada, M. | Repositorio de la Universidad Alberto Hurtado | Español |
| Chile | 2018 | Pérez Villalobos, I. | Dialnet | Español |
| Chile | 2017 | Espinoza Cuitiño, I. y Arenas Franco, M. L. | Dialnet | Español |
| Chile | 2017 | Funes Neira, C. | Ebsco | Español |
| Colombia | 2020 | Escudero, K. | Repositorio de la Universidad de La Salle | Español |
| Colombia | 2019 | Duarte Llano, M. C. | Repositorio de la Universidad Javeriana de Bogotá | Español |
| Colombia | 2019 | Nieves Benavides, L. K. y Sarmiento Tolosa, S. T. | Repositorio de la Universidad Javeriana de Bogotá | Español |
| Colombia | 2018 | Riaño Díaz, J. A. | Repositorio de la Universidad de La Salle | Español |
| Colombia | 2018 | Vallejo, R. H. | Scielo | Español |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Colombia | 2017 | González-Guitián, M., Martínez-Ríos, M., Zayas-Pérez, M. y López-Porras, J. | Scielo | Español |
| México | 2021 | Ortega-Martínez, E. A., Pacheco-Mendoza, J., Meléndez, H., Ortiz-Díaz, E. y Saavedra-Alamillas, C. | Scopus | Inglés |
| México | 2021 | Torres Vargas, A. G. | Repositorio de la Universidad Autónoma de México | Español |
| México | 2019 | Maya Ortega, Y. | Dialnet | Español |
| México | 2018 | Pisté-Beltrán, S. y Marzal García-Quismondo, M. Á. | Dialnet | Español |
| México | 2017 | Gutiérrez Cortéz, J. M. | Eprints | Español |
| México | 2016 | Feria Basurto, L. | Eprints | Español |

**Anexo 3: Matriz de recolección de datos**

| Ítem | APA | Autor | Año | Indexado | Idioma | Tipo | Categoría |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |