



# Bibliotecaris, documentalistes i competències professionals

## Javiera Atenas

Educational Technologist, Learning and Teaching Institute, University of Hertfordshire, UK  
<j.atenas@herts.ac.uk>

### Resum:

La intenció d'aquest treball és demostrar les capacitats i habilitats principals que els professionals de la informació i la documentació han de tenir, a partir d'una investigació realitzada entre octubre de 2005 i març de 2007, en què s'analitzen els requisits de les ofertes de treball, a més d'una revisió bibliogràfica. La revisió de la bibliografia sobre competències determina que existeixen una sèrie de competències que es coneixen com a capacitats transversals, perquè afecten totes les professions d'una manera o altra, com són habilitats de treball en equip, treball en situacions de tensió, col·laboració, capacitats d'atenció al client, habilitats de comunicació que poden dependre més o menys de la posició que ocupen els professionals, a més d'un aspecte específic relacionat amb el camp en què es treballa. En aquest estudi, la clau ha estat l'anàlisi de les ofertes de treball, la qual cosa permet comprendre d'una manera bastant àmplia què és el que està buscant el mercat, quina classe de professionals sembla més encertada en diverses posicions i, mitjançant l'anàlisi de qüestionaris realitzats a bibliotecaris i acadèmics de l'àrea de les ciències de la documentació, poder entendre quins són els perfils reclamats en el mercat de la biblioteconomia i documentació.

### Paraules clau:

Competències professionals, mercat laboral, plans d'estudi.

## **Bibliotecarios, documentalistas y competencias profesionales**

### **Resumen:**

El objetivo de este trabajo es demostrar las capacidades y habilidades principales que los profesionales de la información y la documentación deben poseer, a partir de una investigación realizada entre octubre de 2005 y marzo de 2007, analizándose los requisitos de las ofertas de trabajo, además de una revisión bibliográfica. La revisión de la bibliografía sobre competencias determina que existen una serie de competencias que se conocen como capacidades transversales, ya que afectan a todas las profesiones de una u otra manera, como son trabajo en equipo, trabajo en situaciones de tensión, colaboración, capacidades de atención al cliente, habilidades de comunicación que pueden depender más o menos de la posición que ocupan los profesionales, además de un aspecto específico relacionado con el campo en el que se trabaja. En este estudio, la clave ha sido el análisis de las ofertas del trabajo, lo que permite comprender de modo bastante amplio qué es está buscando el mercado, qué la clase de profesionales parecen ser más idóneos en diferentes posiciones y, a través del análisis de cuestionarios para bibliotecarios y académicos del área de las ciencias de la documentación, poder entender cuáles son los perfiles requeridos en el mercado de la biblioteconomía y documentación.

### **Palabras clave:**

Competencias profesionales, mercado laboral, planes de estudio.

## **Librarians, Information specialists and professional skillsets**

### **Abstract:**

The aim of this paper is to present a framework of the core skills and abilities that librarians and other information professionals must have, based on research conducted from October 2005 to March 2007 that analyzed the requirements of the labour market. Additionally, a review of the literature about professional competences was conducted to determine which skills are more likely to make the information professionals succeed; these skills include teamwork abilities, capacity to work under pressure, collaboration and communication skills, and customer service skills. Since these abilities may depend of the role that professionals perform, specific aspects related to the areas in which people work are included. In this study, the key was the analysis of job offers, to understand which professional characteristics the labour market is looking for, and to understand the keys to success in different roles and positions. Also, through the analysis of questionnaires distributed to librarians and academics in the area of LIS, we can observe librarians' perceptions about the required profiles in the LIS market.

### **Keywords:**

Professional competences, labour market, Study Plans.

## 1. Competències professionals en la professió del bibliotecari i documentalista

Les competències professionals contribueixen a mesurar els actius i augmentar els desafiaments per treballar en un ambient relaxat que ajudi a aconseguir els objectius d'una manera més fàcil. Els bibliotecaris, com a professionals de la informació, treballen directament amb les necessitats dels usuaris; per tant, les seves capacitats han de ser enfocades a aquestes necessitats; ells solucionen problemes d'informació, ja siguin simples, com en casos de biblioteques escolars, a d'altres més complexos, com els que podem trobar en biblioteques mèdiques. En ambdós casos, els bibliotecaris han de poder adaptar-se als canvis. Per tant, cal entrenar-los i formar-los amb l'objectiu d'adquirir més eines, habilitats i capacitats per desenvolupar la seva carrera professional.

Totes les organitzacions han de considerar la necessitat de millorar, periòdicament, les capacitats del seu personal, en cada departament, independentment de la posició que ocupa. Per aquesta raó les avaluacions s'han de centrar en dues àrees principals: detectar habilitats i mancances. Per detectar les capacitats o habilitats, s'ha d'analitzar en quines àrees aquests se senten millor, quin treball els és fàcil, quins desafiaments voldrien afrontar o en quins projectes participar i quina classe de noves idees tenen en ment.

Quan una organització es planteja programes d'aprenentatge, es podria recomanar l'ús d'algunes tècniques de *benchmarking*, és a dir, observar altres organitzacions o companyies amb característiques similars, tant en els aspectes positius com en els negatius. Resulta interessant saber si els programes que han seguit altres treballadors i organitzacions han donat fruits. En el moment en què s'han d'implantar els programes, cal tenir clar quina classe de resultats es desitgen, com –a llarg termini i a curt termini– i quin tipus d'avantatges s'hi obtenen tant per a les organitzacions com en el cas dels empleats.

Considerant que la formació bàsica dels professionals es dona a les universitats, i exceptuant alguns programes a Europa, a causa dels acords de Bolonya dels estudis professionals dels bibliotecaris, no es troba cap classe d'unitat i semblança en els programes de les carreres i en les especialitzacions estudiades. La majoria dels nous graduats en Ciències de la Informació, a diferència del cas del Japó –on l'especialització de la professió de bibliotecari s'obté, després d'un primer cicle universitari, realitzant una

espècie de màster– són formalment bibliotecaris sense cap especialització. És a dir, s'obté la carrera de bibliotecari i arxivista amb un caire generalista, mentre que el mercat, en canvi, està demanant gent especialitzada en algunes àrees com dret, medicina o ciències. Actualment la formació dels professionals en aquestes especialitzacions s'assoleix sobretot al llarg del temps i en aquelles persones que van acumulant experiència en la seva organització, la qual cosa suposa molt de temps invertit en les organitzacions per a l'aprenentatge de la persona implicada, i és el que es coneix com a formació continuada.

Als programes d'estudis de diferents universitats també és interessant revisar, des de diferents àrees geogràfiques, quines són les diverses classes d'especialització que ofereixen i quins són els camps de treball als quals van dirigits, segons els requisits del mercat. Les àrees geogràfiques cobertes en aquest estudi són alguns països europeus, representatius per la seva importància i llarga tradició en el camp de les biblioteques, com Alemanya, Espanya, Suècia, Àustria, Dinamarca, França i el Regne Unit. No obstant això, per motius idiomàtics, Rússia i els països bàltics, Grècia, a més de Portugal, Itàlia, Islàndia, Finlàndia, Noruega, països de l'Est i nacions petites com Luxemburg i Malta, en van ser exclosos.

Quant als casos d'estudi d'Alemanya, Àustria i Suïssa, la formació està enfocada a la tecnologia. Aquesta formació se centra a formar professionals que apliquin aquests coneixements tecnològics en les seves comunitats locals, a les universitats i als centres d'investigació, la qual cosa converteix els estudiants d'aquestes universitats, a més de tenir un alt grau de coneixements tecnològics, en uns professionals preparats per involucrar-se amb les diferents comunitats. El cas escandinau és bastant similar, les universitats formen professionals amb alts coneixements tecnològics, però posen l'èmfasi en els coneixements científics i en la capacitat de desenvolupar tecnologia, amb un enfocament també basat en la promoció de la cultura en les comunitats locals. Un altre exemple de formació professional i enfocament curricular és el model dels Estats Units i la Gran Bretanya. Al primer, més que un enfocament social, es basa en l'àrea de negocis, l'Administració i també en el desenvolupament tecnològic. En el cas dels Estats Units, amb una llarga tradició en biblioteconomia i precursors de molts models bibliotecaris tradicionals, a causa del model econòmic actual trobem que la professió s'ha enfocada més cap a l'àmbit privat que no al públic. Un altre cas semblant és el de la Gran Bretanya, sobretot quant a la formació professional de les escoles lon-



dinenques, on el model economicista predomina davant del social. A nivell nacional s'hi està promovent el coneixement científic i les capacitats de transferència tecnològica, i hi ha un descens en la formació professional de bibliotecaris públics i escolars.

A diferència d'aquests models, hi ha el model d'alguns països sud-americans, que no han pogut aconseguir un alt nivell de formació tecnològica i enfoquen les seves carreres a la formació de professionals amb un alt perfil social. L'excepció pot ser el Brasil, país de la regió que presenta els millors índexs de qualitat a les escoles de biblioteconomia i documentació, i pioner en gestió de biblioteques digitals i programes d'alfabetització tecnològica, a més de ser precursor en el desenvolupament tecnològic i en el desenvolupament de models de biblioteques que han inspirat la resta dels països de la regió.

## 2. Estudi del mercat laboral

Pel que fa a l'anàlisi del mercat laboral, es van revisar més de 250 ofertes de treball procedents de diverses fonts i països: Espanya, Alemanya, el Regne Unit, els EUA i Xile. Algunes de les conclusions obtingudes indiquen que els professionals

han de complir una sèrie de requeriments: ser experts en TIC, tenir capacitat de treballar en equip, investigar, solucionar conflictes, actualitzar el seu coneixement constantment i animar-se a nous desafiaments, i treballar en qualsevol tipus de situació o ambient; han de tenir habilitats per comunicar-se en més d'un idioma i cal que s'hagin especialitzat, profundament, en el camp en què hagin de treballar. Les habilitats més importants per desenvolupar són les orientades a la comunicació amb els usuaris, col·legues i superiors; aquestes són les més esmentades en cada camp de les ciències de la biblioteca i de la informació. Els bibliotecaris han de poder comunicar les seves idees, entendre, escriure i desenvolupar maneres de fer recíprocament amb el seu ambient.

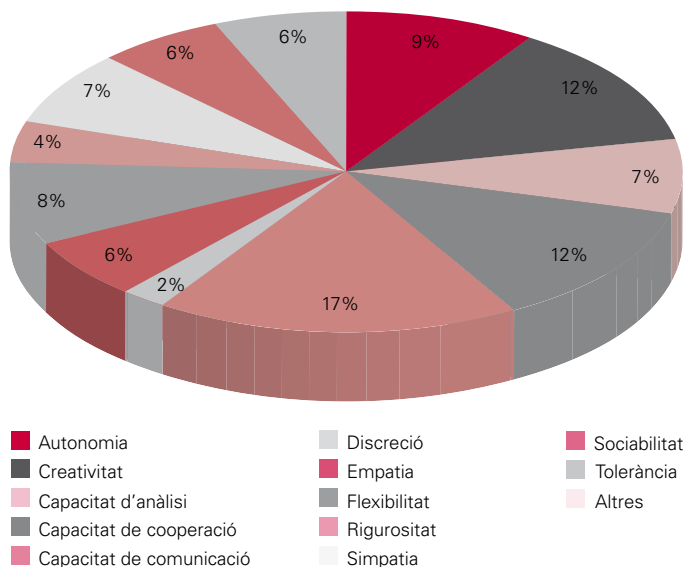
El cos central d'aquesta investigació ve donat pels resultats de les dues enquestes elaborades per a l'estudi, que inclouen els qüestionaris realitzats a bibliotecaris i documentalistes i als acadèmics d'escoles de ciències de la informació i documentació. Per analitzar aquestes realitats, els dos qüestionaris es van enfocar a obtenir respostes de diversa mena dels professionals en biblioteques, de forma global. Ambdós qüestionaris intenten obtenir una àmplia gamma de respostes i abasten, tècnicament, els quatre continents. Així, apareixen dades interessants com el tipus de bibliote-

ca on es van obtenir més respostes i es fa la comparació amb aquells resultats obtinguts en les ofertes del treball. En aquest cas concret, durant el període de la investigació les universitats eren la institució que més vacants tenien obertes, i van ser també els bibliotecaris de les biblioteques universitàries els qui més van respondre, amb un 50 % del total d'enquestats. I entre les universitats, la majoria de les respostes procedien d'universitats públiques. Un altre dels resultats destacables de les enquestes, fa referència a les capacitats en les quals el mercat laboral està més interessat. Per exemple, la capacitat més important requerida en el sector bibliotecari és la capacitat de direcció.

### 2.1 Competències requerides per enfrontar-se al mercat de treball

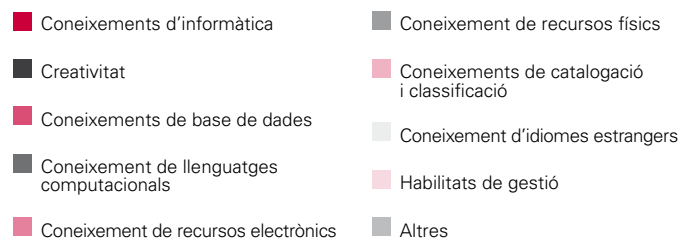
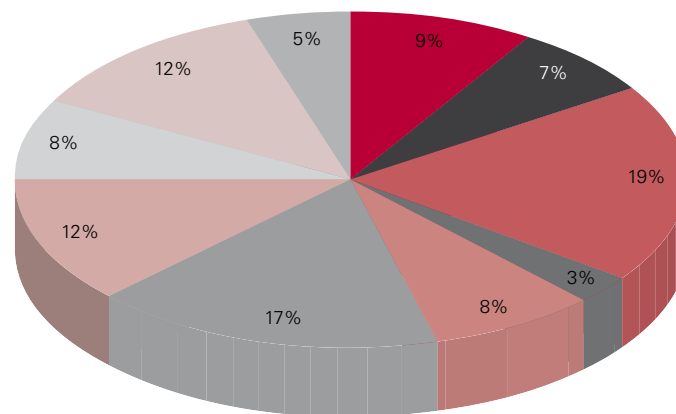
Sobre l'anàlisi de les capacitats personals requerides, els resultats destaquen l'habilitat de comunicació com la capacitat més sol·licitada amb un 17% de les preferències, seguit amb un 12% per la creativitat i la capacitat de cooperació; el 9% correspon a l'autonomia i el 8% a flexibilitat, seguits de la capacitat d'anàlisi amb un 7%. Entre el 6% i 7% de les preferències apareixen les competències següents: tolerància, sociabilitat i empatia. Les capacitats personals menys importants observades en les ofertes de treball, amb puntuacions inferiors a 4%, són rugositat i discreció.

Gràfic 1. Capacitats personals requerides en les ofertes de treball



En els resultats següents es pot observar que el 19% de les ofertes del treball reclamen professionals capaços de treballar en bases de dades, seguit d'un 17% que busquen professionals capaços de treballar amb coneixements dels recursos físics. Els coneixements de catalogació i de classificació i les habilitats de gerència són un requeriment en el 12% de les preferències, respectivament. Altres resultats que s'obtenen per sota del 10% de les preferències són: coneixements d'informàtica, amb el 9%; coneixement de llengües estrangeres, 8%, i de programació, el 4%.

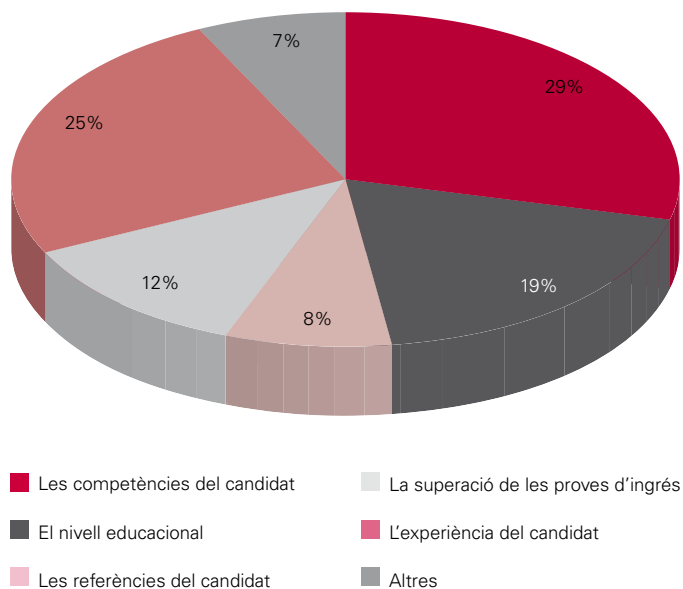
Gràfic 2. Competències requerides en les ofertes de treball



Si analitzem quins són els requeriments més importants per accedir a un lloc laboral, el primer que s'observa és que en moltes organitzacions on treballen els qui van respondre aquesta enquesta, hi predominen sobretot les competències (habilitats i capacitats dels candidats) amb un 29%, a més de l'experiència laboral, amb un 25%, i el nivell d'ensenyament dels candidats, amb un 19%. La superació de les proves d'ingrés als llocs de treball es consideren una eina, però no són determinants en el moment de seleccionar personal,

sinó una eina per identificar competències i experiència dels candidats. Només un 12 % dels enquestats considera que aquest tipus d'avaluacions siguin determinants per accedir a un lloc laboral. Un altre punt que, tot i ser important, no resulta fonamental en el moment de contractar personal són les referències que presenta un candidat. A Anglaterra, per exemple, gairebé el 100 % de les organitzacions tenen una forma d'aplicació estandaritzada per a tots els seus llocs de treball (*application forms*), en què sempre demanen el nom i les formes de contacte de dues o més persones que coneguin directament el candidat, com ara professors o caps, perquè puguin explicar com s'ha desenvolupat aquesta persona en un àmbit i si el recomanen per al lloc de treball; no obstant això, les bones o males referències poden no ser determinants per accedir a un lloc de treball.

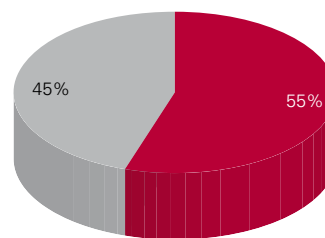
**Gràfic 3.** Competències requerides segons els professionals



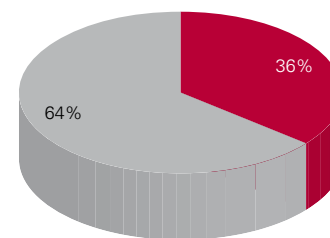
Des del punt de vista de la formació professional, el 64 % dels bibliotecaris i documentalistes enquestats consideren que el nivell d'ensenyament i els programes curriculars no són prou bons per donar resposta als requisits del mercat de treball, malgrat que el 56 % dels professors i acadèmics tenen una opinió contrària, tot considerant que la formació dels nous graduats és correcta per enfrontar-se al mercat laboral. A més a més, el 55 % dels bibliotecaris pensen que

els professionals de la informació no tenen les capacitats per enfrontar-se al mercat laboral, la qual cosa torna a contrastar amb l'opinió acadèmica, ja que el 61 % considera que els graduats de documentació tenen les capacitats que el mercat de treball està buscant.

**Gràfic 4.** Acadèmics



**Gràfic 5.** Bibliotecaris



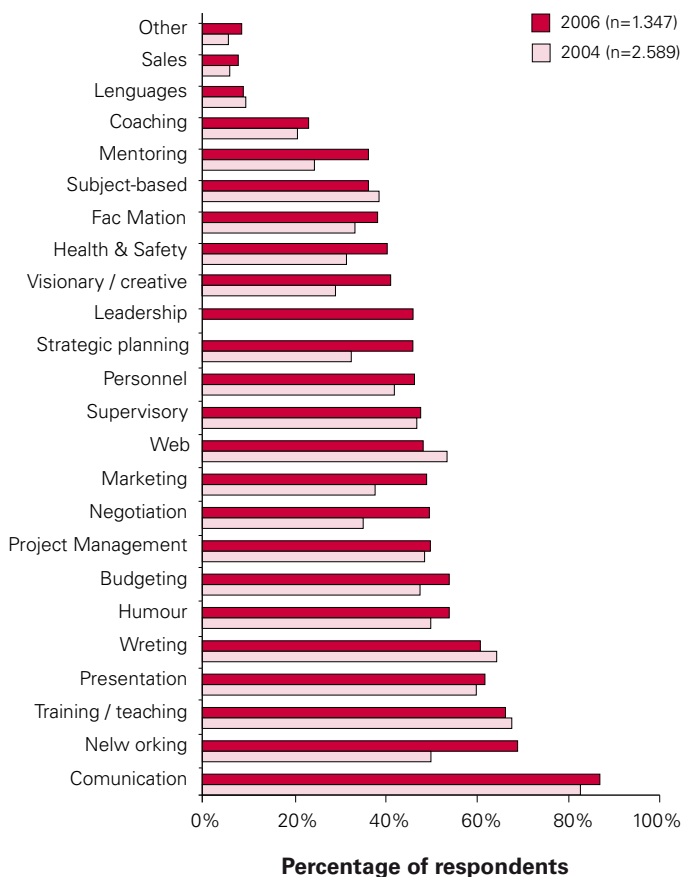
■ Si ■ No

■ Si ■ No

Hi ha capacitats generals per a tots els professionals, com l'eficàcia i el treball en equip, i d'altres més específiques per als professionals de la informació, com els coneixements de catalogació o la gestió de tecnologies de la informació. En un article publicat en l'*Update Journal* del Chartered Institute for Library and Information Professionals (CILIP) del Regne Unit al maig de 2007, titulat "Salaries and conditions: Life @ work 2006" es representen gràficament les competències més demanades. L'enquesta va ser feta l'octubre de 2006 i la Loughborough University la va analitzar comparant-la amb la de 2004, i va preparar un informe sobre aquest tema. Una particularitat d'aquest estudi és que en l'enquesta sobre CILIP, una de les capacitats més votades més enllà del 60 % de les respostes va ser el sentit de l'humor, i alhora destacant-hi les habilitats per poder utilitzar diverses classes de fonts i formats. La majoria de les organitzacions estan buscant una classe específica de bibliotecari, que significa un professional molt qualificat en una àrea específica. És important considerar que els professionals de la informació, com qualsevol altra classe de professionals, han de tenir formacions especialitzades en un camp o àmbit. Així, la Universitat de Pittsburgh, mitjançant la seva Escola de Ciències de la Informació, forma bibliotecaris legals, la qual cosa significa professionals de la informació amb un coneixement profund de diferents aspectes legals. La necessitat d'especialitzar la professió és proporcionada per la descripció dels principals perfils dels grups professionals, que representen un grup important de professionals de la informació.

El bibliotecari és qui identifica, recupera, organitza, emmagatzema i presenta la informació en una forma racional per maximitzar el potencial per a l'assoliment de les fites.

**Gràfic 6.** Resultats estudi CILIP sobre capacitats professionals



Un antecedent interessant és que els enquestats coincideixen que és important la capacitat per coordinar equips: un 53,47 % de les respostes afirma que els qui dirigeixin equips de treball han de tenir les habilitats per solucionar conflictes en les organitzacions, així com també han de poder adaptar-se als canvis continuats en els ambients de treball en vista de l'evolució de les tecnologies d'informació, ja que les capacitats d'adaptació a noves situacions estaven reflectides en més del 65 % de les ofertes de treball i això també queda reflectit en el fet que el 85 % dels professionals pensa que és important adaptar-se com a grup professional als canvis relacionats amb l'impacte tecnològic. Com també als sistemes de treballs multiculturals, ja que en aquest cas el 47,13 % dels bibliotecaris pensa que és important ser tolerant davant la diversitat, que és positiu adaptar la cultura laboral per treballar amb gent discapacitada, en equips multiculturals o grups multireligiosos.

### 3. Conclusions

Si poguéssim descriure un perfil professional analitzant els resultats de les enquestes i de l'anàlisi de les ofertes, el desafiament més gran de la formació professional és capacitar professionals que demostrin coneixement ampli, aprofundit i actualitzat en camps del coneixement pertinents a la tecnologia actual, tot desenvolupant nous models que siguin capaços de mantenir-se actualitzats amb noves pràctiques, tendències i estàndards en el camp de la documentació, ja que si bé és important que els bibliotecaris siguin experts en la gestió de continguts, també necessiten disposar de suficients habilitats de gerència per fer funcionar, amb èxit,



la biblioteca o el centre de documentació, i és per aquesta raó que el bibliotecari especialitzat hi agrega valor proporcionant serveis informatius eficients i eficaços per a un grup determinat d'usuaris.

Podem definir que el perfil està referit a les contribucions úniques del bibliotecari, que inclouen habilitats per gestionar els continguts i la selecció dels recursos, ja siguin físics o electrònics. Entenent el paper crític que presenta la informació per a les organitzacions i per als individus, tot mesurant les necessitats d'informació, les aplicacions i els contextos en els quals ocorren. El bibliotecari és qui identifica, recupera, organitza, emmagatzema i presenta la informació en una forma racional per maximitzar el potencial per a l'assoliment de les fites.

Els nous bibliotecaris han de ser capdavanters en l'ús de la tecnologia, són part d'un engranatge complex de les organitzacions i han de saber treballar amb altres membres de l'equip, ser capaços de concebre i avaluar els sistemes per a l'accés de la informació i resoldre les necessitats de l'usuari. Quan calgui, el bibliotecari ha de ser capaç de proporcionar la instrucció i l'ajuda pertinent perquè els usuaris puguin fer l'ús òptim dels recursos de la informació disponibles per a ells. També exerceix un paper dominant en la política d'informació de l'organització, en assegurar l'accés a tots els recursos d'informació, i a més exerceix un altre paper important, assegurant-se que les obligacions contractuals, legals i ètiques pel que fa a ús de la informació estiguin resoltes.

Si s'observa la relació entre les ofertes de treball amb els programes de formació professional, apareix una necessitat clara d'explicar a les universitats que han de disposar de pro-

grames específics per preparar professionals especialitzats amb capacitats més transversals en tots els camps, ja que els professionals han de poder entendre i adaptar-se als ambients laborals altament tensionats, i que puguin desenvolupar-s'hi eficientment i siguin considerats professionals que poden gestionar les capacitats més importants, com la comunicació, la planificació i el pressupost estratègic, habilitats de presentació, gerència de projectes, i amb sentit de l'humor.

Avui dia, a causa de l'enorme mitjana d'informació que els bibliotecaris o altres professionals de la informació han de gestionar en diverses classes de fonts i de formats, la majoria de les organitzacions estan buscant una classe específica de bibliotecari, és a dir, professionals altament qualificats en una àrea específica.

Per aconseguir un model professional que s'adapti als requeriments de la societat de la informació i del coneixement, cal que la qualitat dels docents de l'àrea de ciències de la informació millori considerablement, tot actualitzant els seus coneixements, millorant les tècniques d'ensenyament, i aplicant un ús considerable de noves tecnologies en la formació professional. A més a més, els qui estiguin a càrrec de desenvolupar programes d'educació en Ciències de la Informació, tenen el deure de revisar constantment les necessitats del mercat laboral i adaptar les malles curriculars i els programes d'estudi als requeriments del mercat, i mantenir plans constants i innovadors de formació continuada, per tal d'assegurar-se que els professionals en el moment d'obtenir el seu títol de grau, puguin integrar-se al mercat laboral de manera efectiva i tinguin una via d'actualitzar els seus coneixements.



## 4. Bibliografia

ANECA. *Títol de grau en Informació i Documentació* [en línia]. Madrid: Agència Nacional d'Avaluació de la Qualitat i Acreditació, 2004. <[www.um.es/f-comunicacion/documentos/libro\\_Blanco.pdf](http://www.um.es/f-comunicacion/documentos/libro_Blanco.pdf)> [Consulta: 07/08/2008].

BERARD, R. "L'évaluation des compétences et des personnels dans les bibliothèques universitaires". *Bulletin des Bibliothèques de France*, (2000), p. 62-70.

BOREHAM, Nick; SAMURÇAY, Renan. "Models for the Analysis of Work Competence: A Critical Review" [en línia]. Paper presented at the European Conference on Educational Research, (Lahti, Finland: 22-25 September, 1999). <<http://www.leeds.ac.uk/educol/documents/000001134.htm>> [Consulta: 06/08/2008].

ESCRIG-TENA, Ana Belén; BOU-LLUSAR, Juan Carlos. "A Model for Evaluating Organizational Competencies: An Application in the Context of a Quality Management Initiative". *Decision Sciences*, núm. 2, vol. 36 (2005), p. 221.

ESTIVILL I RIUS, Assumpció; BORREGO, Àngel; COMALAT, Maite. "Inserció laboral dels titulats en Biblioteconomia i Documentació per la Universitat de Barcelona" [en línia]. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, núm. 12. Universitat de Barcelona (2004). <[http://www2.ub.edu/bid/consultadoa\\_articulos.php?fitxer=16estivi.htm](http://www2.ub.edu/bid/consultadoa_articulos.php?fitxer=16estivi.htm)> [Consulta: 08/08/2008].

*Euroguide LIS: Competencies and aptitudes for European information professionals* [en línia]. 2a. ed. European Council of Information Associations (ECIA), vol. 1, (2004). <[www.certidoc.net/en/euref1-english.pdf](http://www.certidoc.net/en/euref1-english.pdf)> [Consulta: 08/08/2008].

FREDES M., José Antonio; CAR C., Carmen. "Noves tecnologies i identitat professional: aspectes crítics". *Actes de les Jornades Bibliotecàries de Castella-la Manxa* (2000).

GONZÁLEZ, Lourdes; MASSEGUR, Marta. "Els estudis de Biblioteconomia i Documentació als països de l'espai europeu d'educació superior" [en línia]. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, núm. 16. Universitat de Barcelona (2006). <[http://www2.ub.edu/bid/consultadoa\\_articulos.php?fitxer=16gonzal.htm](http://www2.ub.edu/bid/consultadoa_articulos.php?fitxer=16gonzal.htm)> [Consulta: 06/08/2008].

HANNESDOTTIR, Sigrun Klara. "What do school librarians need to know? Guidelines for competency requirements" [en línia]. *61st IFLA General Conference - Conference Proceedings* (August 20-25, 1995). <<http://www.ifla.org/iv/ifa61/61-klas.htm>> [Consulta: 08/08/2008].

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). *Labour competency in human resources management*. [En línia]. *Competency-based training in Latin America and the Caribbean: recent developments, some experiences* (January 2003). <<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/observ/iv.htm>> [Consulta: 06/08/2008].

JONES, Rebeca. "Competencies for Information Professionals of the 21st Century". *Information Outlook*, núm. 10, vol. 7 (2003), p. 11-21.

LÓPEZ YÉPEZ, José. *La documentació com a disciplina: teoria i història*. 2a ed. Navarra: Edicions Universitat de Navarra, EUNSA, 1995, p. 66.

MACEVI I T, Elena. "Survey of the labour market for information specialists in Lithuania" [en línia]. *Information Research*, núm. 4, vol. 3 (April 1998). <<http://informationr.net/ir/3-4/paper44.html>> [Consulta: 07/08/2008].

MARTÍNEZ ARELLANO, Filiberto. "El bibliotecólogo en la sociedad de la información y del conocimiento". *Información*, núm. 54, vol. 13. Mèxic (2003), p. 8-14.

MARSHALL, Joane; FISCHER, Bill. "Competencies for Special Librarians of the 21st Century" [en línia]. *SLA Board of Directors by the Special Committee on Competencies for Special Librarians*. (2003). <<http://www.sla.org/content/sla/professional/meaning/competency.cfm>> [Consulta: 08/08/2008].

MCNEIL, Beth; GIESECKE, Joan. "Core competencies for libraries and library staff" [en línia]. *Staff Development: A Practical Guide*, Third Edition by Elizabeth Fuseler Avery, Terry Dahlin, and Deborah A. Carver. American Library Association (2001). <[arxiv.org/editions/samplers/sampler\\_pdfs/avery.pdf](http://arxiv.org/editions/samplers/sampler_pdfs/avery.pdf)> [Consulta: 14/08/2008].

MIRALPEIX, Concepció. "Informe del Seminari 2000: Introducció a la Biblioteconomia Alemanya (Colònia, 24 d'agost-2 de setembre de 2000)" [en línia]. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, núm. 6. Universitat de Barcelona (2001). <<http://www.ub.es/biblio/bid/06miralp.htm>> [Consulta: 08/08/2008].

MUÑOZ, Antonio; CHAIN, Celia; *et. al.* "Un estudi sobre les noves possibilitats de treball per als titulats en biblioteconomia i documentació". La gestió d'informació corporativa en les administracions públiques a la xarxa. *10as Jornadas*

*Españolas de Documentación, FESABID 2007* (Santiago de Compostel·la: 9-11 mayo 2007).

ORTOLL ESPINET, Eva. "Competències professionals i ús de la informació en el lloc de treball". *El Professional de la Informació*, núm. 5, vol. 13 (setembre-octubre 2004), p. 338-345.

SARACEVIC, Tefko; KANTOR, Paul B. "Studying the Value of Library and Information Services. Part I: Establishing a Theoretical Framework". *Journal of the American Society for Information Science*, núm. 6, vol. 48 (1997), p. 527-542.

STUEART, Robert. D. "Preparing information professionals for the next century". *Education for Information*, núm. 3, vol.16 (Sept. 1998), p. 243-251.

TEJADA, Carlos; RODRÍGUEZ, Luis. *Situació laboral i desenvolupament professional dels socis de SEDIC: L'enquesta 2006*. Madrid: SEDIC, 2006.

UDAONDO DURÁN, Miguel. "Competències a adquirir per dur a terme la gestió del coneixement". *L'aspecte humà: actituds i aptituds, Documents de gestió, innovació, formació*, 32 (1999).

VARGAS ZÚNIGA, Fernando. *Why labour competencies? key elements to be considered* [en línia]. ILO; Cinterfor (2005). <<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/doc/why.htm>> [Consulta: 06/08/2008].