



El perfil professional del gestor de la informació (*information manager*)

Ramon Maspons

Director de l'Oficina Tècnica Projectes KIC-IET de Biocat i director científic de la Fundació Parc de Salut
<rmaspsons@biocat.cat>

Mònica Montero

Cap de gestió de la informació de Biocat
<mmontero@biocat.cat>

Resum:

S'analitza el rol del gestor de la informació a les organitzacions, en què consisteix, quina és la formació necessària, quines són les competències que exigeix i quin és el mercat de treball d'aquests professionals. Es reflexiona sobre com el perfil del bibliotecari - documentalista s'adequa a la demanda actual.

Paraules clau:

Information manager, gestor de la informació, perfils professionals.



El perfil profesional del gestor de la información (*information manager*)

Resumen:

Se analiza el rol del gestor de la información en las organizaciones, en qué consiste, cuál es la formación necesaria, cuáles son las competencias que se requieren y cuál es el mercado de trabajo de estos profesionales. Se reflexiona sobre cómo el perfil del bibliotecario-documentalista se adecúa a la demanda actual.

Palabras clave:

Information manager, gestor de la información, perfiles profesionales.

The professional profile of the information manager

Abstract:

The role of information manager in organizations is examined: what it consists of, what training is needed, which skills are required and what labour market exists for these professionals. The article considers how the profile of librarian/information specialist is adjusting to the current demand.

Keywords:

Information manager, professional profiles.

La gestió de la informació i el seu professional

La gestió de la informació és encara avui un concepte ambigu en el món empresarial, i més encara en el mercat laboral, en què no es troba una translació directa per als professionals de la Informació i la Documentació. I és ambigu no tant perquè sigui de difícil definició com perquè el concepte s'utilitza aplicat a àmbits molt diferents. Els professionals de la gestió de la informació, els *information managers*, duen a terme la seva activitat en organitzacions, i les organitzacions són sistemes complexos, sistemes que depenen d'esbrinar quina informació necessiten, com i on obtenir-la i com cal interpretar-la.

Un *information manager* planifica, organitza i gestiona sistemes, serveis i recursos d'informació corporatius. Crea entorns col·laboratius per a la compartició del coneixement i estableix processos que donen suport a la consecució dels objectius empresarials.

El de l'*information manager* és un perfil professional intensiu en coneixement, que pot tenir una formació de documentalista (la pròpia per a la finalitat en si mateixa) o d'una altra branca del coneixement (per l'àmbit d'aplicació), però que té unes característiques molt clares en el seu perfil competencial. Normalment desenvolupa la seva activitat en empreses *project-based*, i forma part d'equips que es configuren amb persones amb unes competències especialitzades i complementàries, que col·laboren de manera discontinua (durant un període de temps establert) per tal de completar un conjunt de tasques complexes, i que generen resultats "originals".

Perfils professionals dels *information managers*

Sovint veiem enginyers, advocats, economistes, historiadors, periodistes, biòlegs, químics, farmacèutics, metges... fent tasques que reconeixem plenament com les d'un *information manager*. Aquesta tendència és molt més evident en els darrers vint anys. S'ha evidenciat un increment en el nombre de persones que han hagut de posar-se a treballar amb la informació i el coneixement (principalment arran de la transformació impulsada per les tecnologies digitals, que han canviat la manera com s'hi accedeix, es crea i es difon

la informació). No han estat només perfils que tradicionalment havien treballat amb informació, com els documentalistes o els informàtics, sinó persones que han sabut veure la informació com un recurs que aporta valor, el coneixement clau en l'organització, i que han estat capaços d'articular uns processos de funcionament que han esdevingut imprescindibles per a les empreses.

Són professionals de qualsevol branca del coneixement que han fet de la gestió de la informació l'activitat diària de la seva vida laboral. La seva expertesa en un sector fa veure'ls *a priori* com els candidats idonis per a la feina, i per a les seves organitzacions són la via més propera de solucionar la necessitat d'ocupar un perfil que necessiten. Són professionals que s'han hagut de dotar, sovint sobre la marxa, d'alguns coneixements tècnics en selecció, organització i difusió d'informació, però que ho han fet amb una aplicació directa al seu àmbit, del qual són experts. No s'han format d'una manera reglada en gestió de serveis d'informació o gestió del coneixement, i potser no en saben, de llenguatges documentals, però parlen el mateix idioma que les seves organitzacions, entenen les regles del seu mercat i reconeixen els seus competidors. Les empreses creuen en l'especialització dintre de la mateixa organització. Això es veu clarament, per exemple, en empreses que treballen temes d'intel·ligència competitiva i vigilància tecnològica.

Els documentalistes, d'altra banda, tenen el coneixement teòric i tècnic per gestionar serveis i sistemes d'informació i documentació en una diversitat de contextos organitzatius i socials, però tenen una visió global de cada sector i el repte d'haver-se d'adequar al context, les necessitats i les especificitats de cada situació.

Quin és, doncs, el perfil formatiu i quines són les competències reals per exercir com a *information manager*?

Formació i competències

El debat sobre quina és la formació ideal d'un *information manager*, i si la base és principalment la d'un documentalista o la de qualsevol professional que s'especialitza en gestió de la informació s'ha tractat en diferents publicacions i fòrums. La resposta és molt oberta, però sempre hi és present el concepte de la praxi, l'experiència i l'exercici professional amb una trajectòria en un camp concret. Més enllà d'haver cursat uns estudis propis o reglats determinats, un *information ma-*

nager ho és perquè és un expert en la gestió i l'administració del sistema d'informació d'una organització.

Un perfil qualificat per exercir d'*information manager* pot provenir d'una gran diversitat d'especialitzacions curriculars (enginyeries, ciències socials i jurídiques, humanitats, ciències de la salut, etc.), i no podem dir que es correspongui a un tipus concret d'estudis. L'especialitat la marcarà l'àrea de desenvolupament de les seves competències.

Les persones que proveïguin d'un Grau d'informació i documentació (antiga diplomatura i llicenciatura), hauran de complementar el seu itinerari formatiu amb màsters, postgraus o qualsevol tipus d'especialització que els doti de les capacitats tècniques per entendre el sector d'aplicació, amb una visió multidisciplinària. Han d'entendre de forma transversal de direcció estratègica, màrqueting, finances, producció, recursos humans, qualitat..., conceptes tots de gestió i direcció d'empreses.

En el cas dels professionals que provenen d'altres estudis, és a la inversa. Necessiten complementar la seva formació en els àmbits de la gestió de la informació i la documentació especialitzada, gestió d'unitats i recursos d'informació, i sistemes d'informació a les organitzacions, matèries totes pròpies de la Llicenciatura de documentació. A més, es poden cursar postgraus d'especialització en gestió del coneixement, informació per a la gestió de la innovació, documentació digital o disseny de projectes web.

Això sense deixar de banda que, sigui quin sigui l'itinerari formatiu, és fonamental el domini de la llengua anglesa i tenir un coneixement avançat de les TIC. Una formació actualitzada i continuada serà la peça clau per mantenir el nivell de competència, i s'ha de considerar, dins d'aquesta, l'assistència regular a congressos, fires i esdeveniments específics.

Pel que fa al perfil competencial, el que es demana de forma global a un *information manager* és un compendi d'habilitats, actituds, experiència i valors. Habilitats: de relació, de treball en equip, de treballar en un context internacional, de capacitat d'aprenentatge i adaptació al canvi, capacitat d'anàlisi i de síntesi, presa de decisions i de gestió del temps. Actituds: de proactivitat i d'integritat. Valors: de compromís i maduresa. I això és general per a totes les titulacions, perquè el mercat laboral no parla tant de coneixements tècnics com de destreses. La realitat és que la majoria d'*information managers* tenen un perfil del tipus que diem "híbrid", i les competències particulars depenen del sector d'activitat.

Aquells que treballen en empreses privades de sectors molt competitius necessiten tenir un pensament obert, tant conceptual com analític, molta curiositat, flexibilitat i adaptabilitat, amplis coneixements de les bases de dades del sector, iniciativa, creativitat i sensibilitat per a la recerca i l'avaluació. Les habilitats que necessita un professional en aquest context canviant no són les mateixes que les de qualsevol altre sector tradicional. Requereix orientació a l'assoliment i tenir visió estratègica per saber aprofitar totes les noves oportunitats.

Com en la resta de professions, no tots els gestors de la informació que demana el mercat són d'alta qualificació. La diferència rau en el grau de complexitat de les operacions per realitzar i els graus d'autonomia, decisió i anticipació. On sí que hi ha algunes diferències és entre els perfils més tècnics, habitualment ocupats per professionals que tenen una preparació especialitzada i dedicada en un acompliment concret.

Amb un Grau en informació i documentació obtingut recentment (i sense cap altra titulació especialitzada), per exemple, una persona s'incorpora al sector desenvolupant tasques de perfil baix en l'àmbit de la gestió. Depenent del lloc de treball, finalment pot trobar interessant aprofundir en una àrea mitjançant altres estudis superiors, postgraus o màsters. Amb la suma d'experiència, aquest perfil professional pot arribar més fàcilment a ocupar llocs de responsabilitat, posicions més sèniors, o bé de direcció. L'empresa actual, cada vegada més, s'adona que ha d'adoptar sistemes que tendeixin a la meritocràcia (atraient, fidelitzant i desenvolupant talent en funció del valor que s'aporta), i ja no és estrany veure com els professionals de la gestió de la informació tenen llocs de responsabilitat ben posicionats als organigrames de les seves institucions.

Cal dir que els perfils dels *information managers* són tan diferents, segons la seva trajectòria professional, que els organigrames funcionals d'algunes empreses s'han hagut de modificar en marxar la persona que ocupava el càrrec, perquè l'organització no ha sabut trobar una persona amb les mateixes competències al mercat laboral. Valgui això per recordar que un organigrama operatiu és de funcions, no pas de persones. Les persones que ocupen el lloc, s'hi posen després, però poden canviar. D'aquí la importància que cada organització hagi descrit molt bé cada lloc de treball, especialment el del gestor de la informació. La polivalència de funcions, la hibridació en el coneixement i la convergència de determinades competències han de poder ser recollides de forma explícita segons les necessitats de cada empresa.

Un professional en una empresa és un recurs, i el servei que presta és diferent en funció de la tasca concreta que se li assigna, dels mitjans per desenvolupar aquesta tasca, i de la quantitat i la qualitat d'altres professionals que l'acompanyen, entre d'altres.

En el nostre entorn més proper, però, en el moment de buscar un professional que aportï aquestes capacitats per incorporar-lo a l'equip, les empreses tenen en compte un escenari molt canviant, que mobilitza i renova el talent com a factor clau de competitivitat. En l'elecció d'un perfil per dur a terme aquesta tasca, d'una banda pesa principalment pensar que un titulat en els estudis específics del sector és el perfil idoni per aquesta feina. Però, i principalment, hi pesa el profund desconeixement del perfil del professional de la gestió de la informació des del món empresarial.

L'information manager en la praxi, alguns exemples

Les organitzacions són entorns laborals en constant innovació de processos i el valor estratègic de la informació hi pren més rellevància que mai. Molts directius han entès finalment que tota empresa és un sistema d'informació, i de la bona gestió d'aquesta depèn l'èxit i la continuïtat dels seus projectes. Sobretot en el tractament de la informació per a la correcta presa de decisions.

Un *information manager* pot treballar en qualsevol sector i fer tasques molt diferents segons l'organització; no cal dir que cada lloc de treball té les seves peculiaritats. Un professional en una empresa és un recurs, i el servei que presta és diferent en funció de la tasca concreta que se li assigna, dels mitjans per desenvolupar aquesta tasca, i de la quantitat i la qualitat d'altres professionals que l'acompanyen, entre d'altres. La feina i els objectius poden no tenir res a veure en el sector privat, en el públic, en una organització política, de representació d'interessos i no governamentals, o en un organisme de referència internacional. El resultat és una realitat que pot ser molt diversa per a cada professional en

l'exercici de les seves competències. Però, per sobre d'això es troben una sèrie de trets comuns que són d'una igual aplicació en sectors tan diferents com el de l'energia, les telecomunicacions, l'automoció, el químic o el farmacèutic, o fins i tot el sector de la joguina. L'empresa sempre és un conjunt de recursos que estan organitzats d'una manera determinada, que creix i tracta de sobreviure en un entorn de competència.

L'*information manager* troba una de les ocupacions més demanades del seu perfil en l'àmbit empresarial entre les empreses que utilitzen sistemes d'intel·ligència competitiva (IC).

En la clàssica definició de Gibbons i Prescott (1996), IC és el procés d'obtenció, anàlisi, interpretació i difusió d'informació de valor estratègic sobre la indústria i els competidors, que es transmet als responsables en la presa de decisions en el moment oportú.

La implantació del sistema d'IC en una organització té com a objectiu l'anticipació, ja que alerta sobre possibles canvis i amenaces de sectors competidors o d'altres diferents; implica reduir riscos, ja que permet, per exemple, veure si altres empreses estan copiant un producte o un servei; ajuda a detectar oportunitats d'inversió i comercialització; fomenta la innovació, en contribuir a detectar idees i noves solucions, com ara quina orientació han de seguir els projectes d'R+D+I de l'empresa i el seu enfocament tècnic; fomenta la cooperació, perquè afavoreix el contacte amb nous clients, amb experts o amb els socis més adequats en projectes d'interès conjunt, tot reduint així l'esforç econòmic.

Així, el paper d'un *information manager* és el de concebre sistemes que permetin estar alerta de tot el que passa a l'exterior de l'organització i obtenir informació, fent una prospecció continuada dels mercats (actuals o potencials). Saber cap on evolucionen les tendències ajuda a prendre



les decisions més encertades, prevenir errors i assignar adequadament recursos. Només a Europa, es calcula¹ que les empreses perden trenta mil milions d'euros anuals en projectes d'innovació mal enfocats, en els quals no hi ha un estudi previ de prospecció o que s'han endegat sense una previsió realista ni atenent a les necessitats reals del moment.

L'exercici de la IC es desenvolupa normalment en les fases d'observació, documentació, anàlisi i comunicació. En les dues primeres, hi participa directament el gestor de la informació, identificant, recollint i explotant les fonts documentals. En la fase d'anàlisi, hi participa un equip d'experts de l'empresa entre els quals pot formar part el nostre professional, però en què el pes específic recau en els responsables de les diverses àrees funcionals implicades (directors de desenvolupament i negoci, d'innovació, d'operacions, de recursos humans, de finances, etc.). En la darrera fase es formula l'estratègia de forma clara per comunicar-la i difondre-la.

L'*information manager* ha de tenir un lloc clar i reconegut en l'organització per formar part del procés, però a més actua de prescriptor marcant les polítiques que l'organització ha de seguir per al manteniment del sistema de vigilància, implicant totes les persones clau en la recollida d'informació. Qualsevol persona és susceptible de ser un element actiu en la pràctica de la vigilància, no només sent receptors, sinó també reportant informació al sistema.

En aquest punt és important no oblidar que la feina d'un *information manager* en la pràctica de la IC té una sèrie de limitacions. Deia Peter Drucker que "una organització basa-

da en la informació requereix que tots els seus membres assumeixin la responsabilitat d'aquesta informació". Ho exemplificava molt bé: "Els especialistes en informació són fabricants d'eines. Poden dir-nos quina eina hem d'usar per inserir claus de tapisseria en una cadira. Però som nosaltres els que decidim si, de totes maneres, volem entapissar la cadira".²

El gestor de la informació pot actuar en el pla de la presa de decisions, perquè la informació es troba dins l'esfera de la direcció estratègica, però la responsabilitat de l'ús d'aquesta informació sempre és de les organitzacions i de cadascun dels membres que forma part del sistema.

Tot i que les multinacionals i les empreses de sectors d'activitats econòmiques molt innovadores tenen des de fa anys sistemes per a la correcta presa de decisions que compten amb gestors d'informació als seus equips, en general falta molt de camí per recórrer no només al món empresarial, sinó també a les universitats, als hospitals i en altres organismes de l'Administració pública. Gran part d'aquestes entitats compta amb bibliotecaris i/o documentalistes que podrien assumir funcions d'IC, perquè han articulat i gestionen serveis d'informació que podrien actuar en un benefici més enllà de ser repositoris de documents. Manca coneixement dels conceptes, reconeixement de la figura del gestor de la informació i un estament directiu conscient dels beneficis del sistema.

L'*information manager* protagonitza també un paper essencial en la gestió dels processos d'innovació tecnològica i organitzativa del conjunt de l'economia, especialment

1. Vegeu nota de premsa del seminari *Vigilancia tecnológica al servicio de la innovación empresarial* (Madrid, 31 d'agost de 2010). <http://www.camaramadrid.es/prensa/noticia_ver.asp?id_noticia=2371>

2. Peter Drucker, *The Ecological Vision* (Transaction Publishers, 1993).

en les empreses del grup de serveis més avançats i de més alt contingut en coneixement. Faciliten, en primera instància, la circulació de nou coneixement tecnològic i de “bones pràctiques” organitzatives i de gestió. Però també elaboren i ajusten aquest coneixement especialitzat “a mida” de les necessitats i característiques dels seus clients.

Els models de gestió innovadors de moltes d'aquestes empreses són una de les oportunitats de futur més clares per a l'ocupació en el sector. En molts centres de recerca, per exemple, es comença a veure un canvi en les seves estructures, on els científics es dediquen cada vegada més d'una manera exclusiva a fer ciència. L'entorn que els acull, el centre de recerca, actua com una empresa de serveis on reben suport en totes les tasques que necessitin per fer aquesta activitat. Els científics dediquen ja una part cada vegada menys important de les seves jornades a tasques administratives, o financeres, o de recursos humans. Els centres estan estructurant sistemes d'informació en què el projecte científic és l'eix vertebrador al voltant del qual gira tota la resta. En aquest escenari, els *information managers* poden incorporar-se als equips dedicats a desenvolupar totes les tasques de suport: normalització i sistematització de processos, investigació de convocatòries d'ajudes i subvencions, recerca d'oportunitats de col·laboració amb altres centres, gestió del coneixement en xarxes d'excel·lència, gestió de la cartera de patents, gestió dels diversos sistemes d'informació, àrea de transferència de tecnologia, etc.

Un altre exemple molt comú de la praxi d'un *information manager* és el treball dins l'àrea de patents d'una empresa. Un cas habitual és el dels laboratoris farmacèutics. Aquest sector veu proper el final del seu sistema tradicional d'innovació, basat en els secrets industrials i la protecció per la via de les patents. L'aparició de noves molècules s'ha alentit, durant els darrers anys, i els marges són cada cop menors i els comptes de resultats no només han de suportar esforços més grans en recerca, sinó que també reben la pressió de les empreses de genèrics i la caducitat de les patents dels seus *blockbusters*. Els projectes de recerca són com més va més llargs i més cars, i l'obsolescència dels avenços més i més ràpida. Sorgeix un nou escenari empresarial del sector farmacèutic, en què ja hi ha exemples d'empreses que han col·laborat per desenvolupar nous

productes, tot demostrant que conceptes com la innovació oberta (Chesbrough)³ són aplicables en escenaris fins ara no plantejats. Els laboratoris ja compten amb equips professionals dedicats completament a la intel·ligència competitiva, i en aquest procés en què es comença a buscar un canvi en el model productiu, la figura dels *information managers* pren una rellevància estratègica.

La competència informacional entorn de l'*information manager*

Un professional de qualsevol formació i àmbit del coneixement hauria de tenir un cert nivell de competència informacional que li permetés ser autònom per resoldre les seves necessitats informatives bàsiques. Com a professionals d'empreses intensives en coneixement, a més, molts treballadors estan obligats a mantenir-se al dia en l'evolució i la innovació en el seu sector i fer un exercici continu de reciclatge, en el qual saber definir i resoldre una necessitat d'informació no hauria de ser un problema. Un treballador en una organització d'aquest tipus utilitzarà informació científica i tècnica (patents, normativa industrial, catàlegs de productes, estadístiques i estudis de mercat, bases de dades, articles i documentació especialitzada, etc.) i, primer, s'enfrontarà al repte de conèixer que existeixen o la forma d'accedir-hi, però també haurà d'avaluar les fonts i entendre la informació obtinguda per usar-la i comunicar-la d'una manera efectiva.

Els *information managers* no substitueixen aquesta feina, quasi diària, de qualsevol persona. Però sí poden convertir-se en formadors en el si de les seves organitzacions, tot contribuint al desenvolupament d'habilitats per aconseguir usuaris més autònoms.

Suposaria un capítol a part parlar ara de la mínima formació en habilitats informacionals que tota persona hauria de rebre durant la seva etapa formativa, però hi ha prou bibliografia sobre el tema perquè el lector pugui ampliar aquesta part. N'hi ha prou de dir que l'OCDE ho inclou com una de les competències bàsiques per a qualsevol ciutadà. Tot i això, és sorprenent veure com professionals amb un alt grau d'especialització no apliquen els principis bàsics de recerca i organització de la informació, o infrautilitzen les possibilitats que ofereixen eines tan potents com Google.

3. Henry Chesbrough, Wim Vanhaverbeke, Joel West (ed.), *Open Innovation: Researching a New Paradigm*. (Oxford: Oxford University Press, 2006).

Així, amb l'objectiu de millorar l'eficiència dels equips de treball, el paper dels gestors de la informació en el context d'una organització també comporta millorar les capacitats de la resta de professionals, tot implementant si s'escau cursos de formació que garanteixin aquestes competències per tal que tothom participi dels processos de gestió del coneixement.

Els bibliotecaris-documentalistes en el mercat laboral del perfil d'*information manager*

Les ofertes de feina ja no són el que eren. Abans els requisits demanaven tenir una carrera i descrivien les funcions que es volien realitzar; avui parlen de llicenciat amb màsters o postgraus, capacitat per afrontar nous reptes, imaginació... No seríem capaços de distingir quin professional busquen llegint només el que es demana; sovint s'ha de mirar el títol de l'anunci per esbrinar-ho. I molts bibliotecaris i/o documentalistes que volen exercir d'*information managers* no s'identifiquen en aquestes descripcions.

No gaire més enllà de quinze anys enrere es demanaven coneixements en eines de cerca, en determinades bases de dades, en sistemes o llenguatges informàtics, i es valorava un bon nivell d'anglès o tenir publicacions acadèmiques. Un diplomat o llicenciat dels estudis d'informació i documentació podia acomplir fàcilment aquests requisits, i només la trajectòria professional marcava la diferència per idoneïtat. Es podia entrar en una multinacional per treballar a l'àrea d'R+D+I i una gran part de la formació necessària per a la feina es feia a la mateixa empresa. Ara, en un món global i molt competitiu, és el mercat qui posa la pauta, és el mercat qui defineix què vol contractar i què necessiten les organitzacions.

En el cas dels bibliotecaris i/o documentalistes que exerceixen des de fa anys d'*information managers*, era

unànime la sensació que hi havia un buit important entre els coneixements teòrics i acadèmics i la realitat del mercat laboral, entre la universitat i l'exercici professional. Molts es van incorporar en empreses quan encara era una professió no gaire coneguda, i fins i tot es parlava d'una nova ocupació, però el cert és que ja era un perfil molt consolidat als sectors industrials encara que no tingués sempre la mateixa nomenclatura, i en molts casos la formació hagués estat autodidàctica. No hi havia una titulació específica ni formació reglada amb aquesta denominació exacta perquè el perfil participa de la hibridació de coneixements de diverses especialitzacions, i la universitat va trigar a adaptar els seus plans d'estudi. Ara ha actualitzat els seus programes acadèmics amb competències transversals que combinen un enfocament generalista amb l'opció d'intensificar el coneixement en algun àmbit d'actuació professional. Hi ha assignatures optatives d'informetria, models de metadades, documentació sanitària o màrqueting digital. Els nous plans d'estudi han recollit tota la tradició de la documentació, però incorporen noves eines i nous conceptes que permeten que la gestió de la informació sigui un concepte integral.⁴ Hi ha màsters i postgraus ja molt reconeguts en gestió de la informació i gestió del coneixement, i també comencen a desenvolupar-se línies de recerca molt interessants sobre la matèria.

En els propers anys és possible, a més, que els models dels campus d'excel·lència⁵ promoguin una autèntica transformació de les universitats al nostre país i que, més enllà de l'adaptació als estàndards formals d'Europa, l'educació superior visqui un canvi cap a l'especialització, oberta a la col·laboració amb empreses i altres organismes i capaç de crear riquesa mitjançant la innovació i la transferència de coneixement. S'ha arribat a consensuar que es necessita la convergència entre l'interès públic de crear coneixement (món acadèmic) i l'interès privat de donar-li valor (món empresarial).

4. Vegeu: Josep Corbasí *et al.* "L'emprenedoria en els estudis d'Informació i Documentació: experiència i visió des de la Universitat Oberta de Catalunya". (*Item*, 49, 2008). Accessible a: <<http://www.raco.cat/index.php/Item/article/view/123339/260380>> [Consulta: 28/08/2010].

5. Més informació sobre els campus d'excel·lència a: <<http://www.educacion.es/campus-excelencia.html>>.



Conclusions

El perfil d'*information manager* és una sortida laboral plena d'oportunitats per als professionals formats en el Grau d'informació i documentació, ja que d'una manera general el mercat planteja a les organitzacions necessitats que fins fa uns anys no existien. La complexitat de la crisi financera internacional i l'afebliment paral·lel de l'economia real en molts països han situat moltes empreses en una situació complexa i excepcional. Tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, la tendència del món empresarial ha estat la d'una aposta forta per la innovació i l'expansió cap a nous mercats (Amèrica, Europa i Àsia, fonamentalment). Aquestes empreses generen productes i serveis que reforcen la importància de la gestió de la informació com un avantatge competitiu, la qual cosa ofereix bones perspectives de futur per a l'ocupació d'aquest professional.

Però en el nostre context geogràfic encara hi ha un important potencial de creixement no explotat en el desenvolupament del perfil de l'*information manager*, tant en matèria d'ocupació com de competitivitat. Als Estats Units la majoria d'universitats incorporen aquests estudis a la seva oferta des de fa anys, i és molt àmplia l'oferta de postgrau en el mateix sentit. Les companyies americanes coneixen i incorporen aquests perfils a les seves plantilles, encara que algunes ho fan a *part-time* o ho contracten companyies especialitzades del sector de serveis a les empreses. Els EUA també es considera que la gestió de la informació és més efectiva quan hi convergeixen equips multidisciplinaris amb diferents enfocaments, en funció del projecte.

En el nostre cas, l'alt grau de desconeixement que hi ha de la titulació dels professionals de la informació i la documentació afecta especialment la contractació dels *information managers* provinents d'aquests estudis. Tenen la millor preparació i una base qualificada per al desenvolupament d'aquest perfil, però la demanda específica d'aquests professionals és inexistent o molt baixa, i ho és perquè ni la formació ni les funcions d'aquests són prou conegudes pel mercat laboral. No hi ajuden tampoc les connotacions que encara arrossegueu les paraules "bibliotecari" (que la societat relaciona directament amb repositoris documentals) i "documentalista" (un concepte que no evoca tant la gestió com les tasques tècniques de recerca i selecció).

Resulta necessària una millor connexió entre la facultat, l'empresa i l'Administració pública, així com campanyes específiques de promoció i informació dirigides a augmentar el coneixement d'aquesta professió per augmentar les demandes de treball destinades a aquest col·lectiu. En la mateixa línia, la universitat i el col·legi professional han de coordinar-se per assumir un paper més actiu en l'orientació professional dels nous titulats.

El desconeixement públic del professional de la informació i la documentació s'ha tractat en altres ocasions, i s'ha apuntat també de treballar en la línia d'aconseguir aparèixer més sovint als mitjans de comunicació. Totes les actuacions que vagin encaminades a donar a conèixer la figura d'aquest titulat com el principal responsable de la gestió dels sistemes d'informació d'una organització poden ajudar a la valoració del perfil.



Bibliografia

ABCOUWER, A.W.; TRUIJENS, J.H.J.M. "Who is Managing the Business Information?" [en línia]. *Sprouts: Working Papers on Information Systems*. 6(14) (2006). <<http://sprouts.aisnet.org/6-14>> [Consulta: 28/08/2010].

ASL BiSL FOUNDATION. *Information Manager role description* [en línia]. (2007). <http://www.aslbisfoundation.org/component/option,com_docman/task,doc_download/gid,397/Itemid,25/lang,en/> [Consulta: 28/08/2010].

AUGUSTYNIAK, Rebecca *et al.* "The Information Professional's Role in Creating Business Management Systems" [en línia]. 2005 Annual Conference, Toronto, Canada, June 5-8, (2005). <<https://www.sla.org/Documents/conf/toronto/Augustyniak.doc>> [Consulta: 28/08/2010].

BURGHARDT, Barbara; GRUNWALD, Silvia. "From librarian to information manager – two years of experience as independent businesswomen" [en línia]. *INSPEL*, vol. 35, n. 4 (2001). Accessible a: <<http://forge.fh-potsdam.de/~IFLA/INSPEL/01-4buba.pdf>>. [Consulta: 28/08/2010].

CORNELLA, Alfons. "¡Eureka!: es la infonomía, y somos infonomistas" [en línia]. *El profesional de la información* (octubre 1998). <http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/1998/octubre/aeureka_es_la_infonomia_y_somos_infonomistas.html> [Consulta: 28/08/2010].

DAVENPORT, Thomas H. *et al.* "Data to Knowledge to Results: Building an Analytic Capability". *California Management Review*. (Winter 2001) p. 117-138.

NEYGEN, Veerle Minner Van. "Perfil profesional y preparación del gestor de información en las organizaciones" [en línia]. *Revista General de Información y Documentación*, vol. 3, núm. 1 (1993). <<http://revistas.ucm.es/byd/11321873/articulos/RGID9393120149A.PDF>> [Consulta: 28/08/2010].

PINEDA, Juan Manuel. "El rol del bibliotecólogo en la sociedad de la información" [en línia]. (2000). Accessible a: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=283285&orden=0> [Consulta: 28/08/2010].