



**CONSULTORA DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
BUENOS AIRES
ARGENTINA**

Informe

**El mercado de trabajo del profesional de Ciencias de la Información en
Argentina**

Lic. Patricia Allendez Sullivan

Lic. Marcelo de la Puente

Octubre 2011

Serie: Profesionales y Trabajo, 2

Introducción

La Consultora de Ciencias de la Información, a través de algunos de sus docentes han tenido la inquietud de conocer la situación del mercado laboral argentino en el área de las Ciencias de la Información.

La finalidad de este informe es que nuestros colegas puedan contar con un documento base que les permita conocer la situación de trabajo en Argentina, las posibilidades de crecimiento, el nivel salarial promedio que el mercado está dispuesto a ofertar, las condiciones de trabajo actual y algunas otras variables que se analizarán en este trabajo.

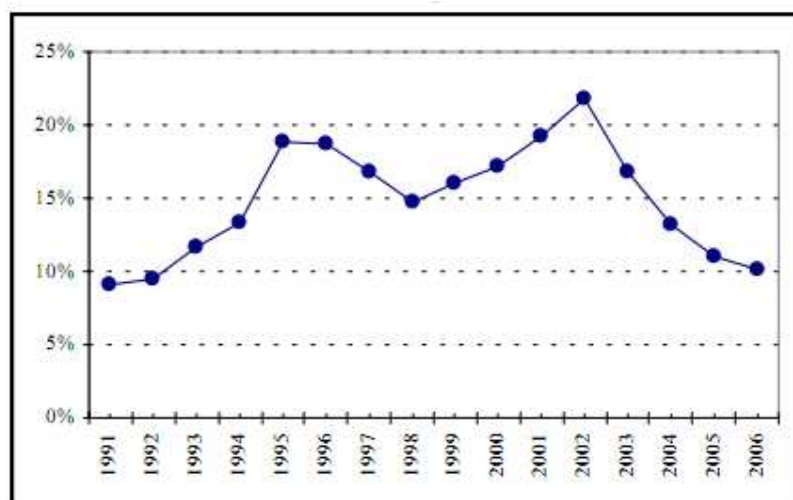
Para este informe utilizamos datos provenientes de una encuesta previamente aplicada a través de Internet. Además, contamos con una serie de testimonios de colegas que relatan su experiencia en el momento de acudir a una entrevista laboral.

Para recolectar los datos hemos utilizado el servicio de Polldady. Hemos enviado la dirección de alojamiento de la encuesta a través de distintas listas de profesionales de Argentina. La respuesta, teniendo en cuenta que era una encuesta específica para un colectivo profesional a nivel nacional no fue muy amplia en cantidad de participantes, por lo tanto, solo nos atrevemos, al tabular los datos, a considerarlos como una tendencia.

A partir de los datos obtenidos en la encuesta, se realizará una investigación sobre la variabilidad salarial en diferentes puestos en una gran variedad de organizaciones, con el objetivo de indagar si es necesaria la existencia de un nomenclador salarial para tratar de lograr una nivelación en los salarios, generalmente reducidos en relación a las competencias exigidas por la mayoría de las organizaciones.

El mercado laboral en Argentina

La Argentina ha enfrentado períodos en los que la tasa de empleo descendió con gran brusquedad, lo que ocurre es que el país se caracteriza por atravesar períodos de crisis económica muy virulenta. Por ejemplo, en los años posteriores a 1992 la tasa de desempleo abierto se situó en valores superiores al 10%. Con picos muy altos entre 1995-96 y 2001-02, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.



1

A partir del año 2002 los niveles de desempleo se han reducido en un grado considerable, pero se debe tener en cuenta que en los últimos años la importancia de los planes de empleo que cada día tienen una cantidad mayor de beneficiarios, no inferior al 10% del total de la población económicamente activa urbana.

Esta evolución del mercado de trabajo se relaciona con la evolución del nivel de actividad económica. La economía argentina se estancó a mediados de los 70, lo que llevó a una dificultad de absorción creciente de la fuerza de trabajo.

¹ Serie de población económicamente activa, empleo y desempleo para el total urbano del Ministerio de Economía y Producción: <http://www.mecon.gov.ar/peconomica/basehome/infoeco.html>

Las reformas económicas producidas después de la hiperinflación de los años 89 y 90 acentuaron esta tendencia, por lo que se incrementan el número de puestos de trabajo en el sector público y se redujo el empleo en el sector privado.

El 2009 se caracterizó por el congelamiento de vacantes y suspensión de contrataciones, tal como lo demuestra un estudio realizado por Sel Consultores². En el siguiente cuadro podemos visualizar otras medidas de ajuste de la demanda de trabajo:



Para el 2009 opina Sel Consultora se avizora alguna disminución en la contratación de personal. Hacen extensiva esta proyección para parte del 2010.

² ¿Cómo está el mercado laboral argentino en plena crisis global? En: IProfesional.com. Disponible en: <http://management.iprofesional.com/notas/80165-Cmo-est-el-mercado-laboral-argentino-en-plena-crisis-global>

Por su parte Carlino (2010) distingue tres grandes períodos correspondientes al siglo XX y el XXI:

- 1940-1975 Pleno empleo
- 1975-1991 Período de transición
- 1991-hasta nuestros días. Desocupación estructural.

A su vez, Montuschi (1999), señala una serie de hechos que desencadenaron los cambios que hoy observamos en los mercados de trabajo y en las relaciones laborales. Estos cambios se han puesto en evidencia a partir de los años ochenta como consecuencia de profundas transformaciones estructurales de la economía, de innovaciones técnicas de características singulares e inéditas y de cambios en la estructura, composición y niveles educativos de la fuerza de trabajo. Adaptarse a las nuevas circunstancias produce modificaciones en las formas de trabajar y en las estructuras y funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo.

Es así como la problemática del empleo se ha convertido hoy en una cuestión que genera inquietud tanto en el mundo desarrollado como en el mundo en desarrollo y el fenómeno del desempleo parece ser una de las características de la nueva economía globalizada. El paso de una sociedad industrial a la “sociedad de la información”, aún está originando en los países desarrollados mutaciones a las que podría encontrársele equivalencia con los profundos cambios que, en su momento, originó la Revolución Industrial. Por eso observamos desajustes, rigideces, rechazos y tragedias personales por el desempleo. Se espera, entonces, que la sociedad se ajuste a estas nuevas características estructurales pero el camino de transición no será sencillo.

Montuschi señala que las transformaciones originadas por la integración de las tecnologías de la información y de la comunicación a las vidas privadas y profesionales de los individuos, han hecho posible la emergencia de la Sociedad de la Información. Los cambios no sólo incidirán de modo significativo

sobre los individuos sino que habrán de moldear en forma permanente a la sociedad y a las instituciones. Se trata, entonces, de una sociedad organizada sobre la base del uso de información, del almacenamiento de datos y de las tecnologías de transmisión.

Las características de la Sociedad de Información se basan en las redes de transmisión de información, las interfaces amigables para el usuario en los sectores multimedia, y el mundo del trabajo que ha creado un ámbito propicio a la aparición de actividades profesionales y ocupacionales novedosas, que propician una nueva forma de trabajar.

Montuschi explica que el enfoque que preside todos los desarrollos previsibles en materia de educación y entrenamiento es el del *lifelong learning* o *aprendizaje a lo largo de toda la vida*. La formación no termina en el sistema de educación formal sino continúa a lo largo de todo el ciclo vital y comprende mucho más que las meras competencias técnicas. Esta actitud permite que los actores involucrados en el mercado laboral puedan flexibilizar sus prácticas y cobren protagonismo en cuanto a sus decisiones, más allá del cargo que desempeñen.

El proceso de formación continua se basa en un conjunto de sólidos conocimientos adquiridos en épocas anteriores. Pero no debe perderse de vista el hecho de que ya no se podrá identificar el aprendizaje con la escolaridad. El aprendizaje provisto por la escuela sólo será una parte del aprendizaje total. El nuevo papel de la educación formal será el de proveer los fundamentos para sostener el proceso de aprendizaje continuo de los individuos en una sociedad en la que el conocimiento cambia, se transforma, evoluciona y avanza de manera permanente.

Teniendo en cuenta este panorama, a continuación analizaremos el mercado laboral del profesional en Ciencias de la Información.

El mercado laboral argentino en el área de Ciencias de la Información

En Argentina se han realizado pocos estudios sobre el mercado de trabajo y ello se debe probablemente a que investigar el mercado de trabajo bibliotecológico resulta una tarea difícil por las siguientes restricciones:

1. Se trata de una profesión poco normada, en la cual muchas veces no se exige el título para poder ejercer, o sea, no existe una obligatoriedad para que el empleador no pueda recurrir a otro tipo de profesional para cubrir estos puestos de trabajo
2. La confiabilidad de las estadísticas es muy baja, debido a la poca homogeneidad con que se levantan los datos
3. No existen estudios previos que permitan guiar la hipótesis de un estudio de mercado

Efectivamente, dadas las características que se mencionan, el estudio de mercado de trabajo del bibliotecólogo se ha limitado a algunos trabajos de seguimiento de algunos egresados que no tienen como finalidad el estudio del mercado laboral y en los que se demuestran las actividades que desempeña el grupo elegido, lo que proporciona un conocimiento parcial y desinformado del mercado.

Las opiniones vertidas por estos autores respecto al mercado bibliotecológico, son producto de su experiencia profesional o de un breve estudio parcial para presentar como tesis de grado; así el trabajo de los bibliotecólogos se ha enmarcado tradicionalmente en bibliotecas escolares, públicas, universitarias, especializadas, nacionales y, dentro de ellas, las actividades básicas se centran en las áreas de procesos técnicos y de servicios; por ello los planes de estudio y los perfiles que se persiguen en las escuelas se encaminan a formar profesionales diestros en la organización técnica de los materiales bibliográficos, en la administración bibliotecaria y, en algunas instituciones, en la investigación.

Camps y Crespán (1997), consideran que los cambios que se producen en la sociedad afectan el mundo de la información y de la documentación y produce

una sensación de inestabilidad entre los profesionales que ven peligrar su actual y futura intervención en el mercado laboral. Por lo tanto, se cuestiona y condiciona el proceso de consolidación y mejora del grupo profesional. Estos autores efectúan un estudio sobre el colectivo profesional que vive y trabaja en Cataluña, los que tienen un perfil más tradicional de la profesión.

La mayoría de estos profesionales no han querido asumir el desafío de trabajar en medios no tradicionales como lo es el empleo público y en el área educativa, desaprovechando buenas oportunidades en el ámbito empresarial (empresas grandes y pequeñas como por ejemplo, Techint, archivos de diarios, Metrovías, etc.). Los autores enfatizan los desajustes entre la formación y la práctica profesional tradicional y las nuevas necesidades que ya se han efectivizado y que se proyectan, en un futuro cercano, en la sociedad. Estos cambios se manifiestan en los siguientes aspectos:

- El uso de la información por parte de los nuevos agentes sociales supone la aparición de nuevas tareas profesionales
- Las necesidades crecientes de información en diversos sectores favoreció la aparición de nuevas oportunidades laborales, las que, en su gran mayoría, fueron ocupados por profesionales de otras áreas, mejor capacitados, pero que carecen de los criterios propios de la formación bibliotecaria³
- Para acceder a estos puestos de trabajo hay que reformular la currícula académica

Camps y Crespán (1997), advierten que la profesión se ha apoyado en determinados ejes que configuraron el modelo tradicional y que se resume en tres componentes básicos:

³ Muchos puestos laborales son ocupados por profesionales del área de la informática; graduados en sistemas, en ingeniería en informática, etc. Estos profesionales cuentan con conocimientos de nuevas tecnologías, que muchas veces no tienen los bibliotecarios. Sin embargo carecen de conocimientos relacionados con el Servicio de Referencia y de Procesos Técnicos.

- Un componente voluntarista y de servicio social, basado en la función de preservar los bienes culturales y en la práctica profesional dependiente del sector público
- Un componente individualista en la práctica profesional
- Énfasis en el objeto de interés profesional centrado en materiales impresos

Este panorama en el que se entremezclan los cambios acelerados y la tradición, provocan incertidumbre relacionadas con cuáles son sus funciones hoy y cuáles serán en el futuro inmediato; por lo tanto, esta situación provoca temor, angustia y desconfianza.

En Argentina la situación es similar: los estudiantes aspiran a desempeñarse en bibliotecas públicas, populares, escolares y en especial universitarias. *Los estudiantes acuden a las aulas* con la visión de un profesional que trabaja en solitario, ensimismado, siempre leyendo y cultivándose, y con escasa relación con el entorno en el que se desempeña⁴.

Por lo general la media de ingreso en puestos de trabajo efectivo (bajo relación de dependencia o con la modalidad de monotributistas, con contratos que se renuevan entre cada tres y seis meses, por ejemplo, algunos bibliotecarios que se desempeñan en la Facultad de Farmacia y Bioquímica de la Universidad de Buenos Aires) se sitúa entre los 30 y los 40 años. Básicamente se trata de un colectivo femenino en una proporción de 8 a 2. Generalmente se inician en la vida laboral en bibliotecas populares y escolares, otros ocupan puestos en bibliotecas públicas o en universitarias, tanto públicas como privadas. Se observa una escasa movilidad ocupacional ya que por las edades de estos profesionales suelen trabajar a lo largo de su vida productiva en dos o tres lugares diferentes.

⁴ Estas conclusiones se basan en nuestro trabajo con estudiantes y graduados, en vías de comenzar su trayectoria profesional, así como innumerables mails provenientes de diferentes listas de profesionales tanto del país como del exterior.

Este colectivo de profesionales logra insertarse en el mercado laboral, pero se observa que la tasa de desempleo se mantiene elevada entre aquellas personas que se han graduado entre los 35 y 45 o más años. Si bien en esta profesión hasta hace unos 5 o 6 años atrás la edad no constituía una variable de peso, hoy sí lo es, y en los avisos que se publican se prefiere gente joven y con experiencia comprobable. Por lo general, las ofertas laborales se relacionan con el área de procesos técnicos y atención al usuario, poca oferta en el área de dirección y de gestión de personal.

El acceso al mercado laboral surge, en primera instancia, por relaciones personales, y en segundo plano por las bolsas laborales de universidades, escuelas o asociaciones profesionales, en todo caso autorreferenciadas y limitadas al propio mundo profesional. Los canales formales de empleo tales como los organismos oficiales, anuncios en la prensa o consultoras de selección de personal son poco utilizados.

Competencias requeridas para los puestos de trabajo

El compromiso profesional es fácil de advertir en una figura emblemática de nuestra profesión como Josefa Sabor, Pepita, nombre con el que se la sigue mencionando en el ambiente bibliotecario argentino. Es una persona que ha amado su profesión, que ha trabajado de manera infatigable para lograr que la misma ocupe un lugar importante en nuestra sociedad. Su elección de formación e implicación la han llevado a comprometerse con su profesión y con sus estudiantes.

Además de ser una excelente profesional, ha dedicado parte de su vida a la formación de nuevos bibliotecarios. En una carta que publicó en el 2002 Sabor dice que puede dar testimonio del desarrollo de esta profesión durante un período extenso. Habla del período “clásico” en el que la dirección bibliotecaria estuvo a cargo de intelectuales, evolucionando hacia la modernización en la que se puso el acento en la tecnificación de los procedimientos (siempre se refiere a Argentina) dentro de la normativa internacional, la exigencia del título

profesional en el mercado laboral, la relación con organismos del extranjero, la reorganización de las escuelas de bibliotecarios sobre pautas modernas, el envío de becarios al exterior, la presencia argentina en congresos profesionales, la producción de literatura bibliotecológica propia. También en esa época surgen nuevas escuelas y las asociaciones de bibliotecarios. Hasta aquí la autora realiza un breve resumen histórico, que aproximadamente se produjo en las décadas del 40 al 60, período en el que cobraron un gran protagonismo figuras como Domingo Buonocore, Ernesto Gietz, Augusto Raúl Cortázar, Carlos Penna, Emma Linares y la misma autora.

En su carta Sabor considera que se debería lograr:

- Una mayor comunicación entre los bibliotecarios
- Una producción de más envergadura en el campo profesional
- Escuelas y asociaciones más sólidas, más seguras y permanentes en su accionar
- Profesionales capaces de sensibilizar a políticos y gobernantes, para lograr una formación de alta calidad
- Compromiso de las autoridades con los problemas bibliotecológicos

Sabor menciona que en el pasado hubo un excesivo apego a las técnicas, que fue importante en un principio para evitar el caos en el ingreso de material, pero que, a su entender, los procesos técnicos (catalogación y clasificación) no pueden ser los fetiches de la profesión, es decir, no pueden constituirse en el quehacer más importante de los bibliotecarios. Sin embargo, afirma, junto con Penna y Cortázar, impulsan el servicio de referencia, o sea, “la biblioteca como vehículo de la información y como artífice de la acción bibliotecaria en tanto servicio a la comunidad”.

Las nuevas tecnologías, agrega, produjeron un giro de ciento ochenta grados en las prácticas bibliotecológicas, y los bibliotecarios, una vez más, cayeron en el fetichismo de su uso como sus colegas anteriormente lo habían hecho con las técnicas. La tarea del nuevo bibliotecario, entre otras, consiste en acortar las brechas entre los que tienen o no acceso a la tecnología, y entre aquellos que, si bien tienen acceso, no saben utilizarlas de manera adecuada.

También hace una referencia a la enseñanza:

“En cuanto a la enseñanza de la bibliotecología, la veo en nuestro medio sumida en problemas muy profundos, de los cuales es para mí el mayor decidir qué se debe enseñar hoy en ellas, qué papel cumplir y qué utilidad reportan los programas vigentes sobre nuevas tecnologías y hasta dónde la desconfianza y la incomunicación entre estas escuelas impide una discusión muy amplia sobre qué debe enseñarse y qué adquirirse fuera de ellas. Y esto sin dejar de recordar que la más notable falencia de los bibliotecarios es su débil cultural general, de la que muy poco o nada se preocupan dichas escuelas”.⁵

Sabor insiste en la necesidad de establecer buenos canales de comunicación entre los colegas y en encontrar vías de acceso más fluidas con autoridades de todo tipo y nivel, para poder cumplir con su misión social; agrega que la finalidad de toda biblioteca consiste en brindar servicios a todo aquél que lo requiera, suministrando información relevante y recordando que no siempre el que cuenta con los mejores medios alcanza los mejores fines.

Finalmente advierte que no le corresponde aconsejar a los colegas más jóvenes sobre programas de enseñanza, pero, señala que:

“Pienso que una mejor comunicación entre colegas y el encontrar vías de acceso más fluidas con autoridades de todo tipo y nivel permitirían valorizar y alentar en gran medida la noción de servicio y colocar en un lugar más justo las nuevas tecnologías”.

Hemos tomado conocimiento de una reforma en la formación profesional en Estados Unidos, en la que se contempla entrenarlos para afrontar un entorno laboral cambiante. La transformación del trabajo así como de las organizaciones, exige un esfuerzo de adaptación que debe realizarse de manera cooperativa entre las empresas, instituciones educativas, gobierno y asociaciones profesionales. Las Directrices de la American Library of Associations (ALA) consideran que las competencias más necesarias son las

⁵ p 3.

referentes a las comunicaciones, las relaciones humanas, y la capacidad para adaptarse a las nuevas tecnologías.

El estudio de Learmont y Van Houten (1990), relaciona la preparación académica con la actividad profesional. Los autores compilaron y analizaron los datos extraídos del trigésimo noveno informe anual del ALA de 1989 y lo compararon con los datos de 1980. En el cuadro comparativo se aprecia el aumento salarial en ese período, así como la demanda sobre la oferta en catalogación, servicios de atención a niños y jóvenes, bibliotecas médicas y jurídicas, automatización y publicaciones oficiales.

Las Directrices del ALA Information Power (1988), indican a los estudiantes y profesores cómo emplear de manera eficaz las ideas y la información. Se consideró que un profesional de la información se caracteriza por alcanzar 24 destrezas agrupadas en cuatro categorías:

- Biblioteconomía y documentación
- Educación
- Teoría de la comunicación
- Tecnología

La observancia de estas pautas demuestra el compromiso del profesional e identifica la eficiencia en los servicios de información. Además, facilita la revisión de los requisitos para obtener certificados oficiales.

ALA, a través de su órgano Library Personnel News, después de aplicar una encuesta, clasificó en 1988 las funciones del bibliotecario teniendo en cuenta sus responsabilidades, conocimientos, destrezas y formación para realizar tareas profesionales. Los cambios se percibían en los puestos directivos en relación a las aplicaciones tecnológicas.

Cluff (1989), por su parte, investigó las necesidades de los empleadores en relación a los conocimientos y habilidades que deben tener los candidatos; su finalidad es poder advertir qué tipo de formación deberían brindar las escuelas

de bibliotecología a los estudiantes, para que estos futuros profesionales puedan insertarse en el mercado laboral.

Los sujetos de este estudio eran responsables de bibliotecas universitarias, públicas, escolares y especializadas. El método empleado se basó en las opiniones de estos sujetos y otros datos estadísticos. Los resultados obtenidos fueron:

El nivel de coincidencia mayor se dio en las habilidades necesarias para solucionar los problemas, destreza en el análisis documental, preparación para los sistemas de comunicación, capacidad de relación personal y de gestión.

En un nivel intermedio se consideró la capacidad de adaptación en un medio cambiante, y su preparación para emplear las nuevas tecnologías en el área de servicios, la importancia de contar con una buena base bibliográfica tradicional y de mantener un diálogo fluido entre profesionales y profesores.

Por último se han considerado algunas cuestiones relativas a formación – empleo, imagen, formación continua, competencias y remuneración.

A Cooper y Lunin (1989), en cambio, les interesa investigar la normalización de las funciones y la tipificación de las competencias profesionales relacionándolas con la formación. Así identificaron los siguientes rasgos significativos:

- Seguimiento y evolución de las tendencias de los planes de estudio.
- Acreditación de los planes de estudio y de los certificados académicos otorgados por los centros de enseñanza.
- Accesibilidad de los profesionales a la formación continua.
- Diálogo ininterrumpido entre el mundo laboral y el académico para determinar las necesidades de la formación profesional.
- Preparación para una mayor especialización.
- Tendencias internacionales

Se sienten presionados por la incertidumbre que les producen los cambios que propician las tecnologías y por la falta de actualización de los programas de estudio.

Paris (1990), en su investigación aplicó una encuesta a directores de bibliotecas públicas, académicas y especializadas. Los sujetos de estudio consideran importante la formación para diseñar un buen servicio de referencia, así como para el desarrollo de la colección. Además, sugirieron preparar a los futuros profesionales para relacionarse adecuadamente con niños y jóvenes en las bibliotecas públicas, empleo eficiente de bibliografías especializadas, uso de sistemas de clasificación y automatización en las bibliotecas académicas, y conocimientos sobre bibliografía científico-técnica y sobre sistemas específicos de servicios en línea en bibliotecas especializadas. *Concluyeron que la formación debería planificarse consensuadamente entre profesores, empleadores y asociaciones profesionales.*

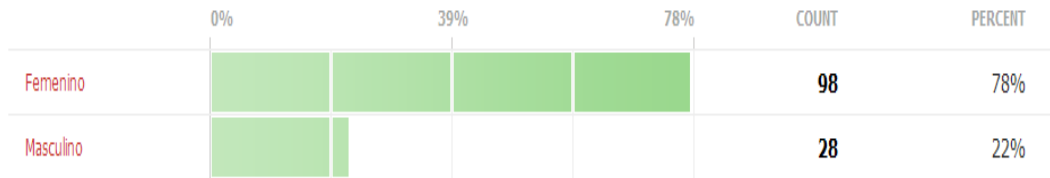
Las competencias específicas de un candidato, se relacionan con las competencias y conocimientos generales que el profesional debe reunir. Butlar y Du Mont (1989), constataron que es esencial manejar herramientas de descripción bibliográficas, relaciones humanas, técnicas de selección y evaluación, orientación al lector y comportamiento en las entrevistas.

Cada vez es más frecuente que diferentes organizaciones decidan incorporar profesionales del área de las Ciencias de la Información a su staff, ya que disponen de una gran cantidad de documentación que producen y que debe ser organizada y almacenada adecuadamente para recuperarla en el momento indicado. Muchas veces esta información está dispersa, mal clasificada o indizada de manera que es muy difícil acceder a ella, aunque resulta vital para el normal funcionamiento de la organización. La competitividad de la organización es un factor que está fuertemente ligado a la información. El buen gerenciamiento de la información le permitirá a la organización asegurar su subsistencia y crecimiento.

Los datos de la encuesta

Question
01 Sexo

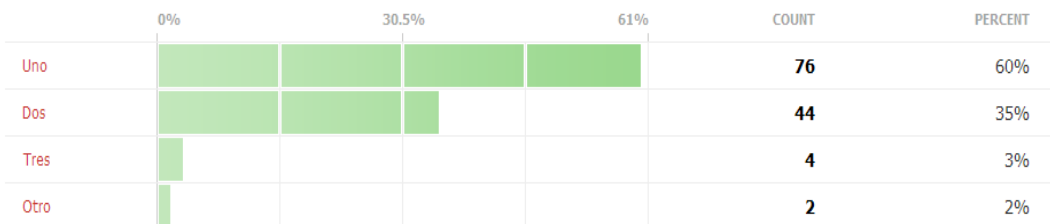
Answers
126
134%



De esta pregunta, se desprende que la profesión es ejercida principalmente por mujeres (78% mujeres y 22% de hombres). Inferimos, quizá, que esto se debe a que los sueldos no son demasiado elevados, ya que históricamente, todas las actividades relacionadas con la docencia, son ejercidas en su mayor parte, por mujeres, ya que perciben sueldos bajos t suelen tener más de un empleo por ese motivo.

Question
02 Indique si tiene uno o más trabajos

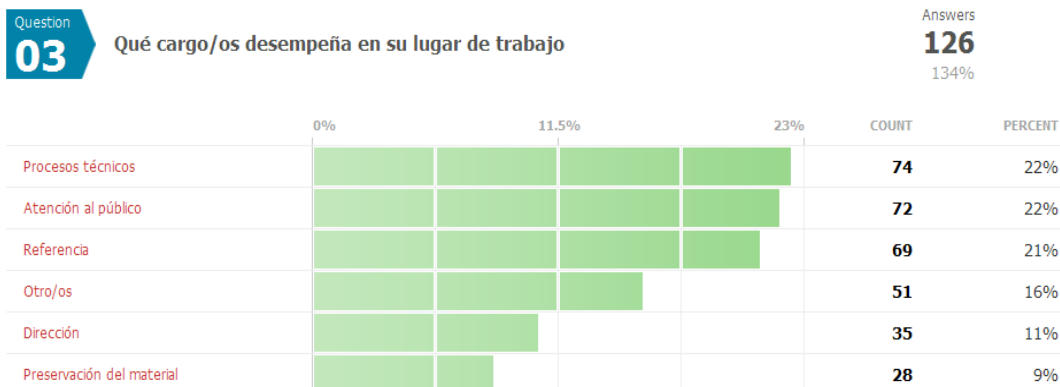
Answers
126
134%



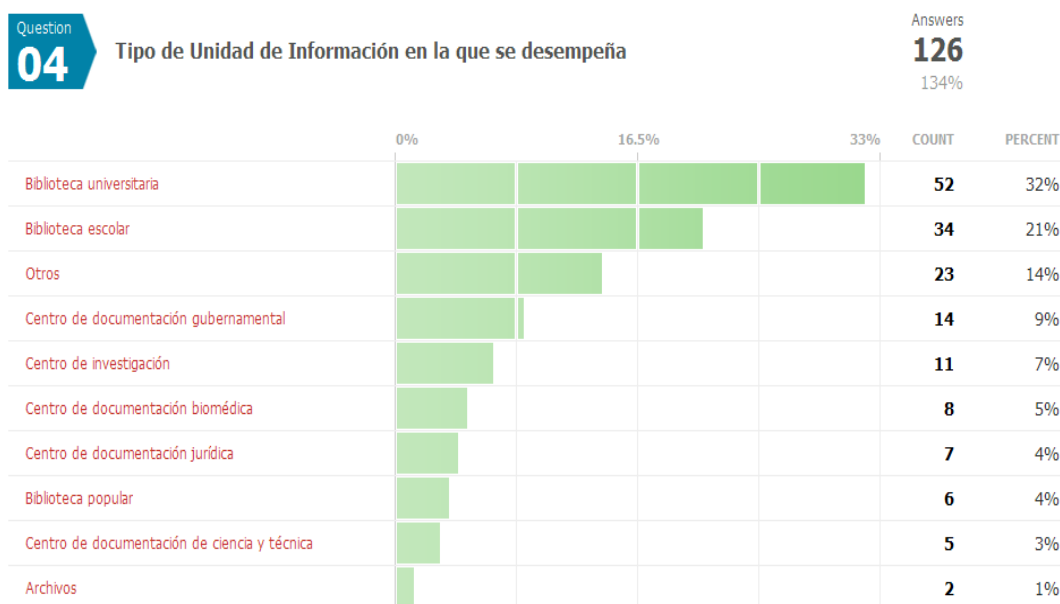
De los datos se desprende que la mayor parte de los profesionales tiene entre uno o dos trabajos (60% y 35%, respectivamente). Lo que señala de alguna manera la precariedad salarial de los puestos laborales. Muchos de ellos son part-time, por lo que les permite a los profesionales poder tener más de un trabajo, sin embargo, a su vez, los obliga a estar ausentes de su hogar más de diez horas, afectando así su calidad de vida.

De alguna manera, una jornada de trabajo tan extensa, priva a los profesionales de concurrir a algún centro para capacitarse, así como les impide

dedicarse a la investigación, sólo unos pocos lo logran en base a grandes sacrificios y como dijimos previamente, afectando su calidad de vida personal.



Se observa que la mayor cantidad de profesionales corresponden al área de Procesos Técnicos y de Atención al Público (22% en ambos casos), seguidos de Referencia (21%). Lo que se corresponde con las posiciones tradicionalmente solicitadas en las diferentes ofertas laborales.



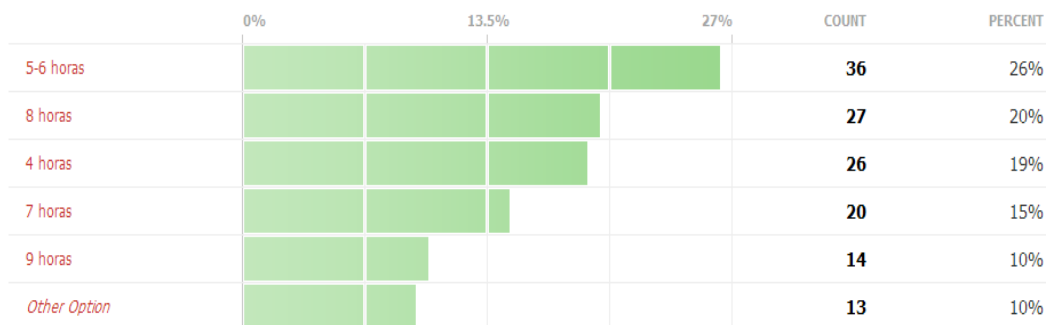
Se observa que la mayor parte de los profesionales se desempeñan en Bibliotecas Universitarias (32%) y Bibliotecas Escolares (21%), lo que se

corresponde con las funciones tradicionalmente educativa y de apoyo a las actividades académicas desempeñadas por la profesión.

Question
05

Número de horas que trabaja en cada Unidad de Información

Answers
124
132%



Según los datos recabados, el número de horas que trabajan los profesionales, es de 5-6 horas (26%), seguido de 8 horas (20%), lo que apoya la conclusión de que la mayoría de los profesionales desempeñan su labor entre un horario part-time o full-time, lo que les permite tener más de un empleo.

Question
06

Indique el salario que percibe en cada Unidad de Información en la que se desempeña

Answers
126
134%

4500\$	2450	\$3500	2823, neto
4000\$	1- \$ 13000 2- \$ 3000	1200 Universitaria 1850 Popular	6300 1900
3000\$	\$8.000	7700	\$10.800 neto
\$ 5.000 netos	\$ 8.000	\$ 5031,35.-	Neto: \$9600
Básico neto \$4100 aprox.	2.5000\$	\$ 3.199 en mano	Neto: \$9600
Biblioteca Escolar \$ 2900 Biblioteca	el salario se encuentra suspendido	Sueldo básico 1250.00 Antigüedad 32 años	En esta encuesta falta en la pregunta

Universitaria \$ 2700	debido a anomalías en las rendiciones que deben presentarse mensualmente a la Dirección de Bibliotecas de la ciudad de La Plata (provincia de Buenos Aires)	Sueldo "de bolsillo" cargo 1: \$2775,00 Sueldo "de bolsillo" cargo 2: \$2234,00	que se refiere a tipo de Unidad de Información, Biblioteca Pública. (Es sólo como un aporte), En la que trabajo 7 horas percibo \$3500 y en la de 4 hs. \$2000.
\$ 2.200	\$9.000	2500 EN C/U	\$2700
\$ 2300.-	5000	\$ 3.500	\$3500 y \$350
\$2100	\$2500	\$2000 y \$3600	2550 pesos, promedio
3500 y 3100	2.100,00.	\$3.200	3000
2800	\$ 2500	ad honorem	\$3600
\$7000	\$3600	4100	\$ 2200
no percibo salario	Mil pesos.-	2200	\$3600
10200 840	6.500 \$ (bruto)	en total 5000	3.400 \$
\$3900	6385	2.700	\$2909,00
6900 pesos	Alrededor de \$3.400 netos.	1-\$4000- 2- \$ 400-	\$9900
3.800, 5.060	\$3850.-	\$ 2.024 APROX.	8000
3.700		\$ 2.024 APROX.	\$3000
8000 pesos argentinos = u\$s	2500.- netos	\$2500 \$ 2500	\$1000 \$1000

1.200			\$3000
\$ 3.222.- bruto (+presentismo, + antigüedad, + descuentos) Escala salarial UTEDYC Convenio con FEDEDAC, categoría 3ra. de Administración (no es la categoría que corresponde a bibliotecario)	El salario en bruto 6.200	En la Biblioteca Pública \$2.750 como monotributista (hay que restar AFIP y rentas) En la Biblioteca Universitaria/terciaria/secundaria \$2.000	5.781,83.= (el básico es 4.746,29.=) incluye 15 años de antigüedad en un cargo intermedio.
2000	2000	18.000 brutos	4200 neto
\$ 2100 (biblioteca de nivel terciario) \$ 2400 (biblioteca escolar nivel secundario, en escuela con ruralidad)	6500 bruto en la biblioteca universitaria 2000 bruto en el centro de información jurídica	Ambas cantidades son mensuales. La jornada de 8 hs. corresponde al haber 1, el haber 2 corresponde a 2 hs. semanales en sede y otros servicios virtuales.	2300 pesos por cargo
2800/3000	\$2500	2500	\$ 12.000.-
3000	6300 720	\$ 6.700	\$5500 netos
2.400	\$ 3.600		

Se observa que el sueldo promedio es de unos \$3362, lo que, en realidad, constituye un salario bajo teniendo en cuenta el nivel inflacionario del país y

que la mayor parte de los puestos son full-time, lo que apoya nuestra suposición inicial del nivel reducido de los salarios de la profesión, lo que lleva a muchos profesionales a tener más de un trabajo para sobrevivir. En la diversidad de los sueldos declarados, se observa que los mayores salarios (más de \$10.000) corresponden al sector público.

Question
08

En el caso o los casos que no considere satisfactorio o satisfactorios, el o los salarios percibidos, mencione posibles sugerencias para mejorar la situación

Answers
126
134%

- Lograr la colegiatura de la profesión, para tener escalafones salariales
 - Tratar de colegiar la profesión como las tradicionales (derecho, económicas) para lograr niveles salariales mínimos adecuados y reconocimiento social
 - Es satisfactorio. Porque creo que se me ha reconocido en mi puesto.
 - Obviamente, una mejoría económica siempre viene bien.
 - No se reconoce antigüedad, ni formación profesional, ni posibilidades de ascenso laboral. Pagan por tarea: Auxiliar Biblioteca (con o sin título indistintamente, la descripción de la tarea por recibo de sueldo)
- Para la universidades, que se creen cargos de:
- Bibliotecario Referencista,
 - " Catalogador, Director,
 - " Conservador/curador,
 - " Desarrollador,
 - " Informatizador,
 - " Circulador, etc.
- además del
- auxiliar de catalogación,
 - " de circulación, etc.,
- además del de:
- Secretaria,
 - Contador,
 - Coordinador,
 - Analista de sistemas,

- Analista administrativo, etc.

Con sus respectivos escalafones y tablas salariales por currículo.

- Crear / promulgar alguna clase de normativa que impida la actividad en Procesos Técnicos de la gente que nunca puso un pie en una clase de catalogación.
- No tengo sugerencias, la satisfacción no pasa por lo monetario únicamente, en las bibliotecas escolares hay otros beneficios que yo tomo en cuenta a la hora de valorar lo percibido como remuneración
- Tener espacio propio (aula-biblioteca). No ir continuamente de aula en aula a dar clase, soy bibliotecóloga.
- Envío de material bibliográfico por parte del estado.
- Hacemos todas las tareas concernientes a una biblioteca a si es que desempeño todos los cargos.
- Ubicar bibliotecarias en ambos turnos de los lugares de trabajo, pues atiendo todos los alumnos, docentes y comunidad en general.
- PENSEMOS EN MEJORAS VERDADERAS. ESTA ENCUESTA, PARA QUE SIRVE? ME PUEDEN INFORMAR, GRACIAS.
- Considero satisfactorio el salario aunque por la labor que realizamos nuestro sueldo debería ser mayor, dado que tenemos que tener 2 trabajos, ya que con uno solo no nos alcanza para vivir
- Mejorar el salario
- Soy bibliotecaria UBA con título en trámite, y experiencia laboral y no consigo trabajo las bolsas de trabajo tienen escasas publicaciones y búsquedas, y la ventaja de la centralización de las búsquedas supone una gran desventaja, el manejo discrecional de cualquier necesidad que se presente de modo que solo lleguen las mismas a muy pocos aspirantes, se hace necesario difundir correctamente nuestra profesión valorizar sus servicios y comunicar abiertamente las necesidades de personal que se presenten
- Reducir el horario laboral manteniendo la remuneración; equiparar el cargo de Director o Jefe de Biblioteca, a los niveles salariales de otros Directores o Jefes de área, que duplican el monto recibido.
- Recategorización
- Lo considero satisfactorio
- Reducción del horario laboral o aumento de las remuneraciones
- A relación de otros profesionales considero mi salario Satisfactorio

- Consideración profesional
- Me parece que esta bien el sueldo por un solo cargo pero se necesitan muchísimas cosas en las escuelas a nivel biblioteca
- Remuneración en relación a los títulos requeridos para ocupar el cargo, ya que para acceder al cargo de bibliotecario en el sistema educativo provincial se requiere un título docente previo.
- Considero satisfactorio
- Es satisfactorio
- Más autonomía en las tareas específicas de la biblioteca
- Me desempeño como bibliotecaria desde el año 2002, pero desde el año 2004, se han sucedido una serie de inconvenientes en las comisiones directivas de la Asociación Amigos de la Biblioteca. La situación generó que reiteradas ocasiones se suspendieran los subsidios y mi sueldo depende de los mismos. La sugerencia es la autonomía de la ONG con respecto al poder ejecutivo, debido a que la institución ha solventado otros gastos que no eran de la biblioteca como compra de combustible. Sería necesaria una auditoría cuando estos problemas se continúan en el tiempo como ha ocurrido aquí desde el año 2007, en que tanto CONABIP, como Dirección de Bibliotecas suspendieron los subsidios y se interrumpió la Personería Jurídica de la entidad pública.
- Mejora de los convenios colectivos de trabajo a nivel docente. Constitución de un sindicato de profesionales con representatividad a nivel nacional
- Aumento salarial
- Crear una institución (colegio o sindicato) que regule y defienda el ejercicio profesional y establezca escalas salariales u honorarios uniformes para todos los bibliotecarios/as.
- Debería haber más apoyo de parte de las autoridades provinciales para con las Bibliotecas Populares.
- Buscar un empleo mejor remunerado.
- Satisfactorio
- Reconocimiento de título (35%) por igual tanto a contratados como a planta permanente. Reconocimiento de créditos por cursos de capacitación también por igual. Aumento de sueldo.
- Sugerencia: Valorización del trabajo de los profesionales de la Información
- Un sueldo debería ser satisfactorio, de manera de no tener que trabajar en dos cargos y poder darle la posibilidad de trabajo al doble de profesionales.

- El dato es que aunque sea un sueldo satisfactorio es inestable porque hay un contrato trimestral que se renueva durante años.
- No tengo sugerencias en este caso.
- Aumento de salarios
- En el caso de la biblioteca universitaria, hacerme indispensable para la facultad, más que para la biblioteca. Eso hace q aumenten los sueldos.
- En realidad no me parece satisfactorio el modo de contratación, ya que siendo becario no recibo ni aguinaldos ni aportes jubilatorios.
- Estoy satisfecha con mi salario pero si no completo este campo el sistema no me acepta la encuesta
- Mi sueldo me parece satisfactorio, con lo que no estoy de acuerdo es en el horario. Debería ser medio día.
- Mi sugerencia es en referencia hacia las horas trabajadas , debería ser un trabajo de menos horas , como una empleada profesional no como una empleada comercial.
- LO ENCUENTRO SATISFACTORIO
- Bregar por una legislación nacional en defensa del profesional de la ciencia de la información, su agremiación y/o colegiatura por carecer el respaldo legal para el ejercicio de la profesión.
- Nivelación en la formación profesional terciaria, universitaria, diplomaturas, institutos, cursos, etc.
- Estoy satisfecha con los salarios
- Aumento de sueldo en base al desempeño académico.
- Regulación de salario.
- Una parte me la pagan en negro y hay otras irregularidades, como el día de estudio que no lo pagan o descuentos que no corresponden.
- 3000 por cargo.
- 12 hs. diarias para un sueldo que no alcanza por el nivel de inflación
- Sugerencias: que haya algún escalafón o categoría, no ser considerada una empleada administrativa a pesar de tener el título de Bibliotecaria.
 - Aumentos de sueldo no solamente cuando lo indica el gobierno, sino de acuerdo al desempeño.
 - Tener capacitaciones continuas para actualizarnos en nuestra profesión.
 - Flexibilidad horaria.
 - Horario de descanso o almuerzo.

- Redistribución de los haberes entre los integrantes de la biblioteca en relación a las tareas realizadas.
- En la Biblioteca Universitaria percibo \$2.000 en el cargo de director de la Unidad. Deberían reconocer el trabajo que hacemos. En la Biblioteca Pública, los sueldos son dispares y percibo \$2.750 mientras que personal con menos responsabilidades percibe un honorario mayor.
- Aumento de Salario o otro trabajo por la tarde
- El personal bibliotecario no es considerado profesional, en las bibliotecas escolares tienen el mismo sueldo que un preceptor, debe ser reconsiderado como profesional y diferenciarse en la escala salarial.
- Sería bueno que haya una escala salarial mínima que exija un sindicato. Un posible sindicato podría establecer los salarios mínimos para los trabajadores de las bibliotecas.
- Aumenta salarial, reconocimiento de cargo y responsabilidades, menos horas para equiparar con el sueldo actual
- Considero satisfactorio mi salario
- Tener un gremio que nos acompañe en los reclamos y así poder unificar criterios de acuerdo a tareas que se desempeñan. Además se podría mejorar la situación escalafonaria con una matriculación que nos diera un mejor posicionamiento laboral, con el cual poder ejercer nuestro derecho a peticionar.
- Negociar un aumento y recategorización del cargo por: Responsabilidad, rendimiento, resultados, sustentabilidad
- Estoy satisfecho
- En la biblioteca escolar dependemos de un ámbito provincial, los sueldos se determinan por regímenes de antigüedad y cargos. pienso que habría que evaluar también las condiciones laborales en las cuales estamos trabajando. En mi caso es escuela en zona periférica marginal y el trabajo no es el mismo que en una escuela de zona céntrica. Igualmente pienso que habría que regular los sueldos y los títulos a nivel nacional, ya que hay una gran diversidad de títulos y sueldos a lo largo y ancho del país.
- Lo más insatisfactorio es que en el tercer cargo que desempeño hay sumas que no cobro, porque se pagan "hasta en dos cargos", sin tener en cuenta que si trabajo más de trece horas por día es porque lo necesito verdaderamente, pero como no es tanta la miseria, y soy "rica", esas sumas no me las pagan en el tercer trabajo...

- Que los gobernantes consideren al profesional bibliotecario como tal...
- Necesidad de un sindicato
- Por que no tener normalizada la cantidad de horas
- El problema es que no se tiene en cuenta la labor del bibliotecario
- En la institución dónde trabajo, los bibliotecarios tenemos que tener una categoría más alta que la que tenemos actualmente. Igualmente, hay personal que no tiene capacitación profesional y sus salarios son más altos que los nuestros.
- Encuentro mi salario satisfactorio, principalmente porque tengo otros beneficios: 45 días de vacaciones al año, trabajo lunes a viernes en horario corrido de mañana, estabilidad laboral, beneficios sociales, buen ambiente y clima laboral.
- Considero muy satisfactorio el salario que percibo por el trabajo que realizo.
- Aumento salarial acorde al aumento del costo de vida
- Que se establezca en forma clara el sueldo que debe percibir el profesional de la información
- Trabajo en escuela primaria privada. Lo que me pagan (4200 neto) no es lo que ganaría si como maestra estuviera jornada completa.
- Tengo en cuenta que mi horario de trabajo es de 4 hs. Igual al resto de los bibliotecarios. Me gustaría ganar mas como a todos. Nuestro salario va relacionado con el salario docente. (Nuestro cargo se considera docente)
- Más unión entre los bibliotecarios para pedir una cifra en común y el acompañamiento de un sindicato que represente a los trabajadores de manera fehaciente
- No tengo sugerencias
- Trabajar desde un gremio con un salario básico
- Los considero aceptablemente satisfactorios
- No depende de mi mejorar la situación de los salarios. Depende primero del gobierno por estar en una biblioteca escolar. Y segundo de la inflación que sigue subiendo y los sueldos están estancados.
- La encuesta está muy bien hecha, salvo el hecho de que esta pregunta sea obligatoria!
- Aumento salarial en relación con las responsabilidades, antigüedad y actitud.
- Aumento de sueldo.
- Aumento de sueldo.

➤ Cursos de ecualización.

Se observa en la mayoría de las sugerencias de los profesionales que no están conformes con el nivel salarial percibido, que desean una mayor normalización de la profesión, para ello reclaman la conformación de la colegiatura con la finalidad de alcanzar un respaldo legal en el ejercicio de la profesión y de esta manera, elevar el nivel salarial, obtener escalafones salariales y lograr un reconocimiento social adecuado así como una mayor formalización de los puestos que incluya reconocer aspectos, como la antigüedad y la formación profesional.

Otras de las vías sugeridas para conseguir los anteriores objetivos es establecer un sindicato para la profesión. Se menciona, además, la necesidad de regular la gran diversidad de títulos y grados de la profesión, a nivel nacional. En concordancia con la pregunta anterior, se desprende que el nivel de satisfacción con el salario percibido por parte de los profesionales es bajo: para el 49% es poco satisfactorio y para el 34% es satisfactorio, lo cual apoya la conclusión citada de que se requiere un nivel salarial mínimo más elevado para igualar la profesión con otras más establecidas y de un mayor reconocimiento social.

Testimonios de algunos profesionales sobre entrevistas laborales

Algunos colegas han tenido la amabilidad de contarnos sus entrevistas laborales para incluir en este informe. No incluimos sus nombres, solo iniciales de nombres o apellidos y no indicamos el nombre del empleador, sólo la categoría genérica.

MA: Soy Directora de una Biblioteca Universitaria privada y en el 2010 me postule como candidata a la dirección de una Biblioteca Universitaria Nacional en Provincia de Buenos Aires. Después de unos tres meses me llamaron para una entrevista. Empecé a ver la página web de la Biblioteca para conocer las actividades que realizan y el fondo bibliográfico con que cuentan.

Fui a la entrevista y tuve que esperar más de una hora por que el jurado externo aún no había llegado. En ese momento, me encontré con dos personas, una la conocía ya que se desempeñaba en una Biblioteca Universitaria privada de Provincia de Buenos Aires y la otra persona trabaja en un Centro de Idioma. Había una candidata más, que trabajaba en el mismo lugar, pero que nunca se juntó con nosotras.

Cuando llegó el tribunal nos hicieron pasar a una sala de informática, no nos permitieron conectar a Internet y nos dieron como consigna hacer un análisis FODA de la Biblioteca. Cuando pregunté con qué datos contaríamos, no nos dieron respuesta. Tuvimos que trabajar con datos que ya conocíamos por haber visitado la página, cuya información era muy escasa.

Luego, estuvimos esperando en el Campus Universitario hasta que nos llamaron para una entrevista personal. En la mía me recalcaron que yo no conocía al estudiante del conurbano.

A los pocos días me llamaron y me dijeron que salí segunda en el orden de mérito. La persona que ganó el concurso era la empleada que ya tenían. Todo me pareció una estafa y lamenté mucho el haberme prestado para un concurso de este tipo, así como jugaran con las expectativas de la gente. El sueldo que prometían rondaba los \$10.000.

FB: La entrevista laboral fue realizada para un *Instituto Superior de Profesorado de Educación Inicial*, se basó en tres ejes: procesos técnicos, Referencia y atención al público.

Procesos técnicos: las preguntas fueron sobre el conocimiento de los materiales para el análisis y la descripción, me pidieron que relate como ingresaría una revista y el desarrollo de los pasos previos para la puesta en circulación, haciendo hincapié en el conocimiento que poseo sobre tecnología.

Referencia: como se guía a un usuario en la búsqueda de material.

Atención al público: me propusieron una situación hipotética sobre la prioridad de los usuarios, sobre aquellos que poseen una jerarquía dentro la institución sobre los que no.

En la entrevista se incluyó la experiencia laboral, en las tareas que me desempeñaba, en la actualización profesional para la mejora continua de mis funciones.

Como conclusión personal puedo decir que existieron factores que desfavorecieron a la experiencia de la entrevista laboral. Uno de los puntos fue el tiempo de espera de la misma ya que tenía una hora de atraso. Otro fue el compartir el tiempo con otros postulantes, el hecho de saber que competís con 7 o más personas para un mismo puesto genera incomodidad.

En esta experiencia hice hincapié no solo en mostrar mis conocimientos técnicos, sino el factor humano muchas veces relegado, la calidez y la frescura de mi personalidad.

El sueldo que ofrecían es de 2500 por 4hs. 30 min.

ME: Entrevista de trabajo en Centro de Documentación de Organismo Internacional

Exceso de requisitos para los cargos: manejo de sistemas de gestión bibliotecarios, administración de contenidos de portal informativo de noticias de la Institución, manejo de las relaciones públicas con la Prensa, manejo de software de administración de contenidos web, de bases de datos especializadas de la Institución y conocimiento de idioma inglés avanzado. Se ofrecía a cambio un contrato precario por dos años, aunque con un salario razonable, 8000\$ posición full-time. La entrevista estaba a cargo de tres personas que representaban los distintos intereses de la Institución.

PE: Mi entrevista se realizó en una Universidad Privada. En realidad me enviaron un mail alrededor de dos meses después de que postule. La entrevista estuvo a cargo de cuatro personas que representaban distintos intereses de la Institución. Se pedía un conocimiento avanzado de software de gestión documental y de inglés, así como conocimientos de management porque la entrevista era para un puesto directivo. Se pregunto por el tema salarial, a pesar de que se especificó como requisito al mandar el aviso, con el propósito de bajar la cifra solicitada, a pesar de ser una cifra que estaba por debajo del promedio de un puesto directivo en el área (aproximadamente 10.000\$)

PS: Fui a un estudio jurídico. En la primera entrevista se tomo un examen de conocimientos del idioma inglés, y con posterioridad se realizaron varias entrevistas más con más evaluaciones de traducciones de textos en inglés. Nunca se explicó la

naturaleza exacta de la función a desempeñar, solo que era por videoconferencia, se requería el conocimiento de inglés y habilidades de manejo de información electrónica. Dos meses después, se tomó una evaluación posterior un psicotécnico y la empresa no volvió a convocar o a comunicarse más. Se ofrecía una posición full-time con \$1000.

LL: El aviso pedía una bibliotecario/a para turno mañana o noche con conocimientos de winsis, no mencionaba edad y el sexo era indistinto, la formación también podía ser de un terciario.

(Abril 2010)

Lugar: *Instituto de Enseñanza Superior de formación técnica*, con auspicio de una Fundación y de un Sindicato, dependiendo de la Dirección de Enseñanza Privada de Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

La entrevista se realizó en el lugar futuro de trabajo (la Biblioteca) en la zona de San Telmo con el rector del Instituto, en el horario vespertino.

En principio debí esperarlo, pues estaba ocupado, el trato fue muy cordial, la entrevista breve pero, se tocaron los puntos principales la experiencia, el trabajo como se desarrollaría y las condiciones para el ingreso.

La disponibilidad que quedaba era para el turno noche por siete horas en el horario de 16 a 23 hs, se trataba de un trabajo donde debía realizar todas las tareas inherentes a la Biblioteca, además tenía que ocuparme de tener en condiciones los elementos para que los profesores pudieran trabajar en clase, estaría sola, pues no había otras personas a pesar de que esta abierta durante todo el día la biblioteca.

Indagó sobre mi experiencia pasada, y casi al final a requerimiento mío se tocó el tema de la remuneración, el mismo mencionó que el trabajo sería en blanco y el sueldo estimado por siete horas de trabajo sería el equivalente al sueldo de un maestro que se inicia en la docencia pero, por cuatro horas, según escalafón docente de ese momento, a pesar de que le mencione que me parecía poco, el manifestó no estar seguro si sería ese o una mayor cantidad. Me preguntó en el momento si estaba interesada en la posibilidad de inserción y le contesté que no pues no me convenía el horario y el sueldo.

Sin otro particular terminamos la entrevista cordialmente, tiempo de duración 15 minutos.

NL: Fui a un Centro de Documentación de un organismo público contralor perteneciente a la Nación.

Para cubrir un puesto vacante en el Centro de Documentación de la Sindicatura General de la Nación (lunes a viernes, 8 horas de trabajo diarias) se requiere contratar una persona que cumpla los siguientes requisitos:

- Ser graduado o estudiante avanzado (80% o más de materias aprobadas) de la carrera de Licenciado en Bibliotecología y Ciencia de la Información con orientación en Recursos y Servicios de Información o en Gestión de Unidades de Información
- Experiencia laboral previa en tareas de referencia en materia jurídica y/o contable (no excluyente)
- Conocimientos de idioma inglés (nivel intermedio o superior)

Lugar de trabajo: zona Microcentro (Corrientes y Reconquista)

Este puesto tenía varias condiciones ya establecidas por lo cual ya en un primer momento muchos candidatos serían descartados:

1- Monotributista

2- Lic. Bibliotecología con especialización en Recursos de Información (UBA)

3-Experiencia laboral en la materia

4-Conocimientos de idioma

Yo fui seleccionada por mi formación universitaria en la especialización requerida.

La entrevista se desarrolló en el futuro lugar de trabajo con la responsable del lugar se fijo de antemano en forma telefónica.

La misma fue muy cordial se indago sobre mi experiencia además de mis estudios formales, también fue breve aunque, más larga que la anterior pues se hicieron preguntas sobre mi vida privada (Preferencias, hobbies, entretenimientos).

El trabajo consistía era para el sector de Referencia principalmente para atender los requerimientos de la personas que trabajan en los organismos y que soliciten informes de las normativas vigente dentro del Estado, además había que organizarlo.

En cuanto a las condiciones laborales yo solicité un sueldo acorde a las horas de trabajo de ese momento no se escatimó en mi pedido pero, las condiciones eran más que desfavorables pues, me ofrecían un contrato por tres meses, (el primero) y luego otro de forma anual por ende no iba a tener vacaciones y solo se hablo de blanquear mi situación si cumplía con las expectativas del puesto; sino caducaba el contrato, en el caso más favorable se me renovarí contrato anual con la posibilidad de pasar a planta en un mediano plazo, no me dio precisiones de tiempo.

Por lo demás, una vez terminada la misma nos despedimos cordialmente pero, en el fondo yo sabía que no iba a dejar mi trabajo de ese momento por estas condiciones tan desfavorables.

En la actualidad se piden más competencias y pagan menores sueldos por una mayor carga de trabajo y condiciones no favorables.

AS: Concurrí a varias entrevistas en una Universidad por el puesto de Director de Biblioteca. Tuve, incluso que hacer un test psicotécnico y con posterioridad una presentación ante el Rector y el Vice relacionado con la modernización, basada en la tecnología de la Unidad de Información.

Me dijeron que quedé en segundo puesto y entonces continué con mi búsqueda de empleo. Sin embargo, al mes siguiente me volvieron a llamar ya que la persona seleccionada desistió de asumir. Me enteré, por otra vía no institucional que tenía miedo de dejar un trabajo de casi trece años por otro que no era más seguro.

Supuestamente querían tener material digital así como un cambio radical de la Biblioteca pero no estaban dispuestos a invertir dinero. Fui a la entrevista nuevamente con el Secretario Académico pero solo con la finalidad de conocer la Biblioteca. Fue una decepción, había material tirado en el piso, los empleados no tenían en claro que hacer, el trabajo para ordenar el lugar era bastante importante y la remuneración o era tan interesante (alrededor de unos 1\$3.000, pero supuestamente a discusión). Suerte que no caí en la trampa de aceptar.

En los distintos casos relatados en las entrevistas, se observan elementos comunes que son característicos de las condiciones reportadas por distintos

profesionales: se presenta en la mayoría de los casos, una gran exigencia, a cuando a títulos, materias cursadas, manejo de programas informáticos, nivel de inglés, etc. y al mismo tiempo, como contrapartida, no se ofrecen condiciones comparables en cuanto a nivel salarial, horarios, ambiente de trabajo agradable, beneficios sociales interesantes, etc.; al grado de capacitación exigida, lo que señala una vez más, la precariedad de las condiciones laborales de la profesión.

Conclusiones

Se puede concluir que se confirman en gran parte, las hipótesis iniciales, de este trabajo, de que las condiciones laborales de los profesionales de la información a nivel nacional, se caracterizan por una elevada precariedad, en cuando a la informalidad de los puestos laborales, el bajo salario percibido por los profesionales, en relación al grado de capacitación exigido, a las tareas desempeñadas y a la carga horaria.

Así mismo, los profesionales perciben que a nivel nacional, la profesión no está debidamente reconocida por la sociedad y por los diferentes empleadores, lo cual puede depender de que no existe un reconocimiento legal de la misma, a través de organismos como Colegios, que establezca cuestiones, como una matrícula para ejercer la misma, condiciones de ética profesional, etc. así como que no existe una estructura como sindicatos a nivel nacional, que permitan una defensa de la profesión y que aboguen por lograr niveles salariales y condiciones laborales mínimos, frente a la exigencias de los empleadores y a la precariedad de las ofertas laborales.

También sería necesario lograr una mayor normalización en cuando a la gran diversidad de títulos terciarios y universitarios a nivel nacional, ya que se requiere una actualización y revisión de los planes de estudio de la profesión, debido a que en el mundo actual cambiante y caracterizado por la explosión de la información, se requiere el desarrollo de habilidades de gestión de grandes flujos de información y del manejo de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desempeñar su labor de acuerdo a las nuevas competencias profesionales que requiere el mercado laboral de la Sociedad de

la Información. Lo cual exige una capacitación continua por parte de los profesionales, que no es debidamente reconocida por parte de los distintos empleadores o por la sociedad en general.

A partir de este trabajo queda pendiente, además, la elaboración de un nomenclador que permita determinar que tipo de tareas se realizan según el puesto ocupado en la Biblioteca, relacionado con la cantidad de horas a trabajar, y el salario ofrecido. Es importante también, conocer que otro tipo de beneficios ofrece la empresa como programas de formación continua, bonos a fin de año por actuación profesional, etc.

Esperamos poder a futuro mantener una herramienta orientativa de este tipo para todos aquellos profesionales que desean solicitar un aumento de sueldo o postularse a un nuevo puesto.

Bibliografía

AMERICAN LIBRARY ASSOCIATION. (1988). Information Power.

Butlar, L., Du Mont, R. (1989). "Assessing library science competencies: soliciting practitioner input for curriculum design". En: Journal of Education of Library and Information Science, 30, 1, 3-18.

Camps, E.; Crespán, J. L. (1997). "Una profesión obligada a cambiar. Los bibliotecarios – documentalistas en Cataluña: situación actual y perspectivas de futuro". En: Revista General de Información y Documentación, 7, 1, 299-311.

Carlino, M. E. (2010). Consideraciones sobre el mercado laboral en la Argentina. En: Los Recursos Humanos. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1273-consideraciones-sobre-el-mercado-laboral-en-argentina.html>

Cluff, E. (Ed.). (1989). "Library education and employer expectations". En: Journal of Library Administration, 11, 3-4, 1989. Número especial y monográfico.

Cooper, M.; Lunin, L. (1989). "Education and training of the information professional" .En: Annual Review of Information Science and Technology, 295-341.

Galvão Baptista, S.; Pinheiro Machado Mueller, S. (2005). "Considerações sobre o mercado de trabalho do bibliotecário". En: Información, Cultura y Sociedad, 12, 35-50.

Learmont, C., Van Houten, S. (1990). "Placements and salaries 1989: steady on". En: Library Journal, 115, 17, 46-52.

Le Boterf, G. (2001). *La ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Levy – Leboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*. Barcelona: Granica

Montuschi, L. (1999). "Perspectivas del Empleo en los Nuevos Mercados Laborales." Buenos Aires: CEMA Working Papers (Serie Documentos de Trabajo).

Paris, M. (1990). "Why library schools fail". En: Library Journal, 115, 16, 38-42.

Sabor, J. (2002). "Carta abierta a los bibliotecarios de hoy". En: Referencias, 7, 2, 1-3.