

Universidad Nacional
Facultad de Filosofía y Letras
Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional.

Tesis de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información.

Presentado por:

Verónica Sáenz Durán.

Eleny Cepeda Ibarra.

Heredia, Costa Rica.

Junio, 2025.

Tribunal Evaluador

Jenny Ulate Montero

Representante del Decanato de la Facultad de Filosofía y Letras

Raquel Alfaro Martinez

Representante de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

Licenciado Carlos Madrigal Tellini

Tutor del Trabajo Final de Graduación

Máster Juan Pablo Corella Parajeles

Lector del Trabajo Final de Graduación

Máster Karla Yolanda Rodríguez Salas

Lectora del Trabajo Final de Graduación

Dedicatoria

A todas las mujeres que, con su lucha y resistencia, nos abrieron el camino.
Gracias a ellas, hoy dos mujeres hemos podido acceder a la educación superior.

*"No se puede izar bandera sin tener asta.
Precisamente, lo que nos falta a las mujeres de hoy."
— Yolanda Oreamuno*

Verónica Sáenz

A las y los docentes que han sembrado en nosotras la semilla del pensamiento crítico,
compromiso y la pasión por el conocimiento. A quienes, con vocación, exigencia y
sensibilidad, nos acompañaron en este recorrido formativo, alentando nuestra búsqueda y
fortaleciendo nuestras voces.

*"La educación no cambia el mundo: cambia a las personas que van a cambiar el mundo."
— Paulo Freire*

Eleny Cepeda-Ibarra

Agradecimientos

A mis papás, a mi hermana y a mi hermano,

porque todo lo que soy y he querido ser se lo debo al ejemplo de determinación y resiliencia que me han dado. Gracias por darme siempre la oportunidad de crecer, por invitarme a buscar una maceta más grande para seguir creciendo en lugar de conformarme con lo que tenía. Su confianza en mí ha sido el motor para levantarme todos los días y seguir adelante.

A Gabriel,

por ser la luz en días nublados y voz de la razón en las tormentas. Gracias por tu paciencia, por impulsarme a seguir, y por estar presente en cada momento, en los buenos, en los malos y especialmente en los difíciles. Este trabajo no sería lo que es sin todo el apoyo, soporte y amor que me has dado.

A Paola,

gracias por ser mi soporte incondicional, por abrazar cada una de mis decisiones y sostenerme en cada tropiezo. Soy quien soy hoy, gracias a la fuerza y al cimiento que representa nuestra amistad en mi vida.

A Koda,

mi perrito, por estar a mi lado en cada noche sin dormir, en las reuniones interminables y en los momentos de frustración y llanto. Por recordarme, moviendo la colita, que todo iba a estar bien.

Verónica Sáenz.

A mi núcleo familiar,

por su amor constante y su presencia en cada paso de este camino. A mi madre, María Ibarra, por su apoyo incondicional, por ser siempre refugio. A Flokky, mi compañero fiel de cuatro patas, cuya ternura y compañía incondicional fueron abrigo en los días más difíciles.

A Carlos Madrigal,

tutor de esta tesis, por su acompañamiento constante, su orientación rigurosa y su disposición generosa a lo largo de este proceso. Gracias por caminar con nosotras este trayecto con compromiso, paciencia y confianza en nuestro trabajo.

Eleny Cepeda-Ibarra.

Tabla de contenido

Tribunal Evaluador	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice de cuadros	ix
Índice de figuras	xii
Índice de gráficos	xii
Lista de abreviaturas	xiii
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Capítulo I. Introducción	1
1.1. El problema y su importancia.....	1
1.2. Estado de la cuestión	9
Investigaciones Nacionales.....	9
Investigaciones Internacionales	12
1.3. Objetivos	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos	15
Capítulo II. Marco Teórico	16
2.1. Mercado Laboral.....	16
2.1.1. Empleadores.....	17
2.1.2. Capital Humano	17
2.1.3. Competencias Laborales	18
2.1.4. Habilidades Laborales.....	23
2.2. Mercado laboral en Bibliotecología en Costa Rica.....	25
2.3. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología a nivel internacional ..	31
2.3.1. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Estados Unidos ..	32
2.3.2. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en México	47
2.3.3. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Colombia	51
2.3.4. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Argentina	56
2.4. Formación del profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información	59
2.4.1. Universidad Nacional.....	59

2.4.2. Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.....	62
2.4.3. Plan de estudio	64
2.4.4. Perfil de salida.....	65
Capítulo III. Procedimientos Metodológicos.....	66
3.1 Enfoque de la investigación	66
3.2 Tipo de investigación	67
3.3. Fuentes de información	68
3.3.1 Fuentes Personales.....	68
3.3.2 Fuentes Documentales	68
3.4. Variables.....	69
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	79
3.5.1 Censo	79
3.5.2 Encuesta.....	82
3.5.3 Análisis de contenido.....	82
3.6.1 Proyecciones.....	87
3.6.2 Delimitaciones de la investigación	87
3.6.3 Limitaciones	87
Capítulo IV. Resultados.....	89
4.1. Ubicación de los graduados de la EBDI en espacios laborales convencionales y no convencionales	89
4.1.2 Graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos	104
4.2. Esbozo nuevos nichos de inserción laboral.....	136
4.2.1 Esbozo nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional.....	137
4.2.1 Esbozo nuevos nichos de inserción laboral a nivel internacional	152
4.3. Perfilación de nuevos nichos de inserción laboral emergentes presentes en Costa Rica	168
4.3.1 Personas ocupantes del puesto dentro del nuevo nicho de mercado	168
4.3.2 Persona clave o de interés para la investigación.....	175
4.4 Perfil profesional del Bibliotecólogo	185
4.5 Nuevos nichos de inserción laboral emergentes en Costa Rica	187
4.6 Formación profesional de la Escuela de Bibliotecología, Información y Documentación	193

4.6.1 Correspondencia entre el plan de estudios y los requerimientos de los nuevos nichos laborales emergentes	193
4.6.2 Competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio	196
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	199
5.1 Conclusiones	199
5.1 Recomendaciones.....	204
5.1.1 A los futuros investigadores	204
5.1.2 A las instituciones que imparten la carrera de Bibliotecología	204
5.1.3 A la Escuela de Bibliotecología, Documentación e información	204
Referencias Documentales.....	206
Apéndices	218

Índice de cuadros

Cuadro 1. Cuadro comparativo de Indicadores de empleo en Bibliotecología.....	26
Cuadro 2. Cuadro comparativo del tiempo para emplearse en Bibliotecología.....	27
Cuadro 3. Cuadro comparativo principales empleadores y tipo de trabajo en Bibliotecología	28
Cuadro 4. Empleos fuera del entorno de la Biblioteca producto de la serie de entrevistas “Non-Library Jobs” realizada por INALJ (2020)	37
Cuadro 5. Trabajos en el ámbito de Ciencias de los Datos para profesionales en Bibliotecología.....	43
Cuadro 6. Ocupaciones, habilidades y tecnologías para el tecnólogo en gestión bibliotecaria al año 2030	54
Cuadro 7. Cuadro de variables.....	71
Cuadro 8. Técnicas e instrumentos	84
Cuadro 10. Estado civil: subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	91
Cuadro 11. Provincia donde reside: subpoblación de graduados EBDI en condición de no Ejercicio e Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, Años 2017-2023.....	92
Cuadro 12. Mayor grado académico alcanzado hasta este momento en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, una en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023.....	93
Cuadro 13. Año del último título obtenido en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, una en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023.....	94
Cuadro 14. Nombre del último título que se le otorgó en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, UNA en condición de no ejercicio e Inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	95
Cuadro 15. Rango de edad según grado académico: subpoblación de graduados EBDI, en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	99
Cuadro 16. Lugar de residencia según grado académico subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023.....	101
Cuadro 17. Rango de edad Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	104
Cuadro 18. Estado civil Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023, años 2017-2023	105
Cuadro 19. Lugar de residencia Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023, años 2017-2023.....	106
Cuadro 20. Mayor grado académico alcanzado hasta ESTE momento en la EBDI: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023, Años 2017-2023	107
Cuadro 21. Año del último título obtenido en la EBDI: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023, años 2017-2023.....	108
Cuadro 22. Nombre del último título que se le otorgó en la EBDI: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023, años 2017-2023	109

Cuadro 23. Tipo de unidad de información en la que se desempeñan o desempeñó: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	112
Cuadro 24. Tipo de puestos de trabajo en los que se desempeñan los graduados: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	113
Cuadro 25. Funciones más comunes que realizan los graduados en su trabajo: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	114
Cuadro 26. Actividades laborales que realizan los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	116
Cuadro 27. Percepción de graduados en relación con la formación recibida y las actividades que desarrolla cotidianamente en su trabajo: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción	118
Cuadro 28. Tipo de entidad en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	119
Cuadro 29. Origen de la entidad en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	120
Cuadro 30. Tamaño de la institución en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	120
Cuadro 31. Sector económico en el que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023	121
Cuadro 32. Actividad económica realizan los empleadores: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	121
Cuadro 33. Competencias básicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	123
Cuadro 34. Lenguas extranjeras requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	124
Cuadro 35. Competencias genéricas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	125
Cuadro 36. Competencias específicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	126
Cuadro 37. Habilidades técnicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	129

Cuadro 38. Habilidades interpersonales requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	130
Cuadro 39. Nivel de formación requerida por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	131
Cuadro 40. Certificaciones requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	132
Cuadro 41. Requerimientos específicos requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023	133
Cuadro 42. Caracterización de las entidades a las que pertenecen los puestos.....	138
Cuadro 43. Agrupación de puestos según el campo laboral	139
Cuadro 44. Nichos de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología identificados en Costa Rica mediante el análisis de puestos	140
Cuadro 45. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión del conocimiento”	142
Cuadro 46. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de Datos”	144
Cuadro 47. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión Documental”	146
Cuadro 48. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de la Información”	148
Cuadro 49. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de la Información”	150
Cuadro 50. Caracterización de las entidades empleadoras	152
Cuadro 51. Agrupación de puestos según el campo laboral	153
Cuadro 52. Nichos emergentes de inserción laboral a nivel internacional	154
Cuadro 53. Relación entre los nichos emergentes y la formación en Bibliotecología.....	156
Cuadro 54. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de la Información.....	157
Cuadro 55. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Datos	158
Cuadro 56. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Metadatos	159
Cuadro 57. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Producción y Edición de Contenido	161
Cuadro 58. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Análisis de Datos	162
Cuadro 59. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión del Conocimiento.....	163
Cuadro 60. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Ciencia de Datos	164
Cuadro 61. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión Documental	165

Cuadro 62. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Experiencia de Usuario.....	166
Cuadro 63. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Calidad	167
Cuadro 64. Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Calidad	188
Cuadro 65. Nuevos nichos de inserción laboral en desarrollo en Costa Rica.....	189
Cuadro 66. Correspondencia entre el plan de estudios y los requerimientos de los nuevos nichos laborales emergentes.....	193
Cuadro 67. Competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio tanto de Bachillerato como Licenciatura.....	196

Índice de figuras

Figura 1. Perspectiva Ocupacional en el Área de Bibliotecología especialista en medios bibliográficos en Estados Unidos.....	33
Figura 2. Indicadores de mercado de la ocupación para bibliotecólogos, documentalistas y afines en Colombia.....	51

Índice de gráficos

Gráfico 1. Experiencia laboral de la subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023.....	96
Gráfico 2. Experiencia laboral dentro de una unidad de información de la subpoblación de Graduados EBDI en Condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de bibliotecología, años 2017-2023	97
Gráfico 3. Experiencia laboral dentro de una unidad de información de la subpoblación de Graduados EBDI, UNA en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	98
Gráfico 4. Año de graduación por grado académico subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	100
Gráfico 5. Ruta profesional: Subpoblación de Graduados EBDI en Condición de No Ejercicio e Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023.....	110
Gráfico 6. Graduados que se encuentra laborando o laboró dentro de una unidad de información: subpoblación de graduados EBDI, en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023	111

Lista de abreviaturas

ALA	American Library Association.
BBCI	Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencia de la Información.
CONARE	Consejo Nacional de Rectores.
COPROBI	Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.
GAM	Gran Área Metropolitana.
IFLA	Federación Internacional de Asociaciones e Instituciones Bibliotecarias.
LIS	Library and Information Science.
ISO	International Organization for Standardization.
OlaP	Observatorio Laboral de Profesionales.
SINAES	Sistema Nacional de Acreditación de la Educación Superior.
TIC	Tecnologías de la Información y Comunicación.
UCR	Universidad de Costa Rica.
UNA	Universidad Nacional.
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Resumen Ejecutivo

A lo largo de la historia, la profesión bibliotecológica se ha transformado para responder a las necesidades de información de los usuarios, quienes se encuentran en constante cambio. En la actualidad, la Sociedad del Conocimiento y los rápidos avances tecnológicos a los cuales la humanidad se encuentra expuesta han generado que el mercado laboral para el especialista en Bibliotecología cambie, al exigir perfiles profesionales con nuevas habilidades y competencias; en consecuencia, dicha disciplina se reinventa una vez más.

Dado este panorama, el bibliotecólogo se enfrenta a una serie de retos para incorporarse a la fuerza laboral. Como resultado, surge la necesidad de explorar, no solo el abanico de oportunidades de trabajo dentro de bibliotecas y unidades de información, sino también de analizar los entornos laborales fuera de estos espacios; es decir, aquellos que van más allá de lo convencional para el ejercicio de esta disciplina como una posibilidad de inserción.

Entonces, se presenta la oportunidad de explorar el quehacer bibliotecológico en otros entornos laborales con necesidades específicas para este profesional, a los que en esta investigación le llama nichos de inserción laboral emergentes.

En ese sentido, la presente investigación se centra en explorar los nuevos nichos de inserción laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento que se le presentan al profesional graduado de la EBDI, con el fin de vincular los requerimientos de los eventuales empleadores con las competencias y habilidades ofrecidas por los planes de estudio actuales. Esto se realizó mediante una metodología de enfoque mixto, en una investigación de tipo exploratoria y descriptiva, en la cual se aplicaron técnicas de recolección de datos como un censo, entrevistas y análisis de contenido de ofertas laborales, perfiles profesionales y planes de estudio.

Los resultados mostraron cómo la mayoría de los graduados de la EBDI aún se desempeñan en espacios tradicionales. Sin embargo, existe una pequeña población que ejerce en espacios no convencionales como la gestión del conocimiento, la gestión de calidad y cumplimiento normativo, entornos relacionados con ciencias de datos, entre otros. También se identificaron habilidades y competencias requeridas en estos entornos, tanto aquellas que ya cubre el plan de estudios como aquellas en las que existe una necesidad de refuerzo o integración.

Además, se logró esbozar los nichos de inserción laboral emergentes tanto a nivel nacional como internacional, en los cuales se observa que sí existen oportunidades de este tipo para el profesional en Bibliotecología en Costa Rica, especialmente, en entornos con una alta demanda de perfiles profesionales tecnológicos. También se determinó que el dominio del inglés resulta fundamental a nivel nacional para optar por estos puestos.

Se identificó que las competencias tradicionales de la Bibliotecología, tales como la organización, el análisis y la recuperación de la información, siguen siendo fundamentales en estos entornos laborales, pero son complementadas con nuevas exigencias como el conocimiento en programación básica, análisis de datos, uso de herramientas de visualización, auditoría documental, gestión de proyectos y aplicación de normativas internacionales.

Por último, el análisis de la correspondencia entre el plan de estudios de la EBDI y los nuevos nichos de inserción laboral emergentes realizado en esta investigación refleja una alta necesidad de incorporar nuevas habilidades técnicas e interpersonales a la malla curricular, con el fin de generar un perfil profesional que responda a las necesidades de un mercado laboral, el cual se caracteriza por ser altamente competitivo, tecnológico, multidisciplinario y en constante evolución.

De manera tal, se recomienda a la EBDI garantizar que los descriptores y programas de curso contemplen el desarrollo integral de competencias básicas, genéricas y específicas requeridas por el mercado contemporáneo. También se sugiere implementar programas de acompañamiento profesional para los graduados, que los orienten en su inserción laboral y desarrollo de carrera, así como facilitar el acceso a cursos de certificación en áreas estratégicas como gestión de información digital, gestión de proyectos, gestión de datos y tecnologías de la información.

Descriptores: BIBLIOTECOLOGÍA / MERCADO DE TRABAJO / EMPLEO /
COMPETENCIA PROFESIONAL / HABILIDAD / FORMACIÓN PROFESIONAL /
COSTA RICA

Capítulo I. Introducción

1.1. El problema y su importancia

La Sociedad del Conocimiento y los avances tecnológicos han exigido que el profesional en Bibliotecología adquiriera nuevas habilidades y competencias para su desempeño profesional más allá de los espacios de trabajo tradicionales. Este proceso ha dado lugar a la apertura de un amplio abanico de oportunidades laborales para los bibliotecólogos. Por ello, resulta fundamental analizar la oferta y demanda de empleo en estos nuevos nichos laborales y su relación con el currículo de formación profesional que poseen.

De acuerdo con las Naciones Unidas, la educación superior comprende: “todo tipo de estudios, de formación o de formación para la investigación en el nivel postsecundario, impartidos por una universidad u otros establecimientos de enseñanza que estén acreditados por las autoridades competentes del Estado como centros de enseñanza superior” (2019, párr. 1). Esta formación ofrecida por las instituciones reconocidas oficialmente, garantizan una educación de calidad, la cual, no solo prepara a las personas para diversas carreras profesionales, sino que también representa un papel significativo en el avance y el desarrollo de un país, así como en su transformación social.

Los planes de estudio que imparten las universidades guían la formación de los estudiantes en una carrera específica, por tanto, tienen como objetivo garantizar que los estudiantes adquieran los conocimientos, habilidades y valores necesarios para su futuro profesional, al igual que integran aspectos sociales y culturales, asegurando una formación integral. El Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica (UCR) menciona en su Reglamento de Régimen Académico Estudiantil que, “un plan de estudio es un documento académico, en el que se seleccionan, organizan y ordenan, para fines del proceso enseñanza-aprendizaje, todos los aspectos curriculares de una carrera que se consideran social y culturalmente necesarios” (2001, 3-e).

En el caso del plan de estudios de Bibliotecología de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información (EBDI), Universidad Nacional (UNA), se detallan los ejes curriculares que guían el plan de estudio y el perfil profesional que enlista las funciones y proyección profesional, así como el perfil de la persona graduada, que indica las competencias

y habilidades profesionales que adquieren los graduados a lo largo de su formación para desempeñarse de la mejor forma en su puesto de trabajo.

Por otro lado, la persona egresada de la EBDI, una vez finalizado su plan de estudios, debe enfrentarse a un mercado laboral, el cual hace referencia, de modo general:

Al total de las relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes ofrecen empleo o demandan empleados (empleadores). En otros términos, se llama así al total de la oferta y la demanda de empleo en un país, una ciudad o una región específica. (Cortés y Zamudio, 2022, p.9).

De manera que, se puede expresar que en Bibliotecología el mercado laboral es comprendido por aquellos profesionales en esta disciplina que buscan empleo y las personas físicas o jurídicas que demandan profesionales de esta índole. En lo que respecta al mercado laboral costarricense en Bibliotecología, Rodríguez-Salas (2013) explica que:

El mercado de trabajo se ha incrementado no solo por la legislación laboral, sino también por la innovación curricular, específicamente lo relacionado con el desarrollo de competencias informáticas, en tanto que permite crear servicios y productos de alto nivel de calidad y acceso remoto; de esta forma se amplían, renuevan y optimizan las distintas actividades y servicios que tenía el bibliotecario tradicional, y se configura una “nueva imagen” del profesional de la información que estaría más acorde con las demandas de los usuarios y empleadores. (p.25).

Por ende, se puede expresar que debido a los cambios significativos que ha sufrido nuestra sociedad, el perfil del profesional en Bibliotecología en la actualidad se ha ido transformando de forma tal que las cualidades, habilidades y competencias necesarias para las labores bibliotecológicas cambian y ya no solo existe aquel bibliotecario o bibliotecaria tradicional, sino que existe un profesional de la información que realiza labores más allá de aquellas propias de una biblioteca.

Dicho esto, en la actualidad, gracias a la globalización y cambio constante que sufre la sociedad día con día, los mercados laborales se han transformado, generando así que el valor de las empresas ya no recaiga solo en los activos tangibles, sino en aquellos intangibles que les permiten innovar y adaptarse, es decir sus recursos de información; lo cual genera una nueva oportunidad para las y los bibliotecólogos, pues les permite desempeñarse dentro de las

organizaciones como profesionales de la información con las habilidades y competencias necesarias para colaborar en la gestión de la información y el conocimiento. (Gibaja, 2013).

Por lo tanto, en vista de que nos encontramos en la Sociedad del Conocimiento y esta tiene como eje central el conocimiento, es importante que los profesionales en Bibliotecología incursionen en estos nuevos nichos de mercado, puesto que los bibliotecólogos cuentan con las competencias y habilidades que los definen como profesionales de la información; de forma tal, se pueda expandir el quehacer bibliotecológico más allá de los muros de una biblioteca. Cabe anotar que la biblioteca misma cambia con el desarrollo acelerado de tecnologías relativas a la producción, soportes y formas de distribución de información y materiales, así como de prácticas y necesidades de los usuarios, respecto a esa misma información.

En el caso de Costa Rica, es posible indicar que existe esta diversificación del mercado laboral del profesional en Bibliotecología, observable en Rodríguez-Salas (2013), quien especifica que:

Es evidente que el sector laboral en el que se desenvuelve la mayoría de los egresados lo constituye el sector público; existe un escaso número de profesionales que se desempeñan en actividades independientes, específicamente en consultorías. Sin embargo, esta práctica se ha incrementado en los últimos años con la aparición de agencias de prestación de servicios. (p.36.).

Estos nuevos nichos de mercado en el que los profesionales en Bibliotecología pueden desempeñarse, aunque son poco explorados, tienen una amplia relevancia, pues representan una oportunidad innovadora para desarrollar sus habilidades y competencias en ámbitos fuera de lo tradicional.

Ahora bien, la carrera de Bibliotecología y Gestión de la Información se encuentra adscrita a la EBDI, que es una de las unidades académicas que pertenece a la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional y es ofertada en el campus Omar Dengo en Heredia, Costa Rica. En cuanto a sus orígenes, la EBDI nace:

Con la implementación de la Carrera de Técnico en Bibliotecología, que inicia su quehacer con la aprobación de los planes de estudio por el Consejo Directivo de la Facultad de Filosofía y Letras, el 21 de octubre de 1976, en la sesión extraordinaria no.

131 y su ejecución a partir del 09 de marzo de 1977, con la aprobación de CONARE. (EBDI, s.f., Reseña Histórica, párrafo 2.).

Actualmente, solo se ofrecen los grados académicos de bachillerato y licenciatura. Con respecto al plan de estudio, en el 2019 tuvo un cambio curricular para obtener la reacreditación por cuatro años más, el cual se compone de 141 créditos para el grado de bachillerato y 36 créditos adicionales para el grado de licenciatura.

El perfil ocupacional de los graduados en Bibliotecología y Gestión de la Información de la UNA permite la inserción laboral, según la EBDI en los siguientes espacios laborales:

- Espacios públicos: ministerios, poderes del estado, instituciones autónomas, instituciones semiautónomas, Sistema Nacional de Bibliotecas y Municipalidades.
- Espacios privados: centros educativos y empresas.
- Otros: embajadas, organismos internacionales, organizaciones no gubernamentales, colegios profesionales, asociaciones gremiales y empresa propia (2018, p.68.)

De acuerdo con Ocampo y Barboza (2020, pp.11- 13), en su estudio “Opinión de la población graduada, con respecto a sus necesidades de formación y actualización profesional de la carrera de Bibliotecología y Documentación, de la Universidad Nacional de Costa Rica” se identificó en un cuestionario aplicado a sesenta personas graduadas de la EBDI entre los años 2010 y 2018, la relación entre el trabajo que realizan, la formación académica recibida, ubicación laboral y las competencias necesarias para su contratación. Los hallazgos son los siguientes:

- La relación que existe entre el trabajo que realiza y la formación recibida, el 76,67% declara que esta relación es del 100%; el 5% expresa que es del 80%; el 1,67% que es del 60% y el 3,33% que es del 40%. Solamente el 13,33% indica que su trabajo no tiene ninguna relación con su formación en Bibliotecología.
- Con respecto a la empresa u organismo donde trabajan, el 50% indica que es una institución autónoma o semiautónoma, el 26,67% aduce que pertenece al Gobierno Central y el 11,67% trabaja en el sector privado.

- Los mayores empleadores de las personas graduadas encuestadas son instituciones públicas (83,02%), especialmente la Universidad Nacional y el Ministerio de Educación Pública.
- En relación con las competencias que las personas graduadas debían tener para la contratación laboral, el 83,33% indicó el título profesional, el 56,67% actitudes y habilidades socio comunicativas, el 43,33% experiencia, el 21,67% un examen de selección, el 15% un segundo idioma, el 18,33% otras competencias y el 8,33% señaló que ninguna.

La investigación antes citada proporciona un panorama del mercado laboral para los graduados de la EBDI. Se destaca que la mayoría de ellos trabaja en instituciones autónomas o semiautónomas, y que los principales empleadores son instituciones públicas. Además, el estudio aporta información valiosa sobre las competencias requeridas para la contratación. Sin embargo, no se menciona si los graduados se desempeñan en puestos no tradicionales, lo cual limitaría la comprensión sobre si el perfil de egreso de la EBDI les permite acceder a nuevos nichos laborales.

Ahora bien, en lo que respecta a las investigaciones existentes sobre los nichos de mercado no tradicionales en Bibliotecología en Costa Rica, Bustamante, *et al.*, en su proyecto sobre el mercado laboral de las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología, con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica como parte de sus conclusiones:

Logra comprobar que existen personas graduadas vinculadas a labores no tradicionales, tales como: docencia, consultorías, analistas de información y gestión de las TIC. Se consideran nuevos nichos y oportunidades de trabajo innovadoras a partir de las demandas de la sociedad de la información. (2014, p.327.)

Es posible observar que existen nuevos nichos de mercados para los profesionales en Bibliotecología costarricenses, sumado a ello el estudio está enfocado en el mercado laboral a nivel general y no profundiza en estas nuevas oportunidades laborales.

Similar a la investigación anterior, Brenes *et al.* (2014) en su escrito sobre el mercado laboral en la GAM de las personas graduadas de la carrera de licenciatura en Bibliotecología y

Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica, se destacan las siguientes conclusiones:

- Existe poco conocimiento sustancial sobre la labor de las bibliotecas, dentro de las organizaciones, y en las diversas comunidades que deberían estar atendiendo (...) no está posicionado como agente modificador.
- Los empleadores desconocen cuáles funciones pueden solicitarse a los profesionales en Bibliotecología y Ciencias de la Información.
- Es evidente la necesidad de impactar positivamente en la realidad del entorno laboral y en el sector empleador, dando a conocer cuáles son los aportes que pueden ofrecer los bibliotecólogos. (pp.163-164.)

Se puede identificar que existe una necesidad de visibilizar la labor bibliotecológica, ya que muchos empleadores desconocen el alcance de las funciones y los aportes que puede brindar un profesional en Bibliotecología. No obstante, lo que expone esta investigación respecto a las posibilidades laborales para quienes se desempeñan en el ámbito bibliotecológico no tradicionales resulta muy limitado y carece de una mayor profundización.

Además, Rodríguez-Salas (2013) realiza una investigación sobre la perspectiva del mercado laboral y la percepción de la profesión bibliotecológica en Costa Rica, en la cual se menciona que el mercado laboral es muy amplio y que existe una pequeña cantidad de profesionales que se desempeñan en actividades independientes y que estos con la aparición de agencias de prestación de servicios están en aumento, pero al igual que el estudio anterior, no profundiza en la situación o características de estos nichos de mercado poco tradicionales.

También, en un trabajo de Rodríguez-Salas (2008) sobre el profesional en Bibliotecología y documentación, se mencionan una serie de habilidades y competencias que este debe poseer, al tomar en cuenta, los avances tecnológicos y la Sociedad del Conocimiento en la que nos desarrollamos, dicha investigación realiza un detallado perfil ocupacional y profesional del egresado de la EBDI, UNA. Este estudio fue realizado hace ya más de diez años, por tanto, es posible que algunos de los hallazgos se encuentren desactualizados.

Por otro lado, al considerar que cada tipo de biblioteca posee características diferentes y, en consecuencia, las necesidades requeridas del profesional son variadas, existen diversos estudios que llegan a un consenso sobre el perfil del profesional en Bibliotecología. De hecho

en Costa Rica, fue desarrollado por el Colegio de Profesionales en Bibliotecología en 2021, el cual especifica una serie de cualidades, habilidades y competencias que el bibliotecólogo deben poseer para desempeñar sus labores; pese a ello, están mayoritariamente enfocadas en actividades que se realizan dentro de una biblioteca u unidad de información, dejando de lado labores propias de la disciplina que pueden ser utilizadas fuera de este campo tradicional.

De modo tal, el problema planteado surge a raíz de que no existen investigaciones recientes en la EBDI sobre el mercado laboral que identifique y explore el abanico de oportunidades de los nuevos nichos de inserción laboral no tradicionales en la Sociedad del Conocimiento que se les presenta a las y los graduados de Bachillerato y Licenciatura de la EBDI UNA, así como, no se conocen las expectativas y requerimientos de los eventuales empleadores en estos espacios. Entonces, no es posible vincular las líneas de formación (competencias y habilidades) que ofrece la EBDI en su plan de estudios con los requerimientos de los nuevos nichos de inserción laboral emergentes, acompañado de la poca visibilidad del profesional en Bibliotecología en nuevos puestos de trabajo y su potencial como profesionales de la información.

Por lo tanto, la importancia de esta investigación es poder identificar cuáles son los nuevos espacios en el ámbito laboral en que los graduados de Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información de la UNA pueden desempeñarse, con el fin de especificar quiénes son los empleadores y la empleabilidad en tales espacios. Además, a raíz de este estudio, se pretende conocer si, mediante la formación académica proporcionada por la EBDI, se adquieren las competencias y habilidades necesarias que demanda este mercado laboral.

En virtud de ello, el presente estudio pretende visibilizar el quehacer bibliotecológico, de forma tal que los empleadores puedan conocer las funciones que puede desempeñar el profesional en Bibliotecología en estos puestos, y así, potenciar un posible desplazamiento a otros sectores laborales que propicie el ejercicio libre de la profesión.

En consecuencia, con los resultados obtenidos de esta investigación, la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional podrá obtener un esbozo de estos nuevos nichos laborales a nivel nacional; además, identificar qué se requiere para la inserción laboral en nuevos puestos de trabajo. De igual manera, esta investigación será beneficioso para la comunidad estudiantil y graduados de la EBDI al mostrar de forma clara

nuevas posibilidades laborales fuera de lo tradicional para ejercer la profesión bibliotecológica, lo que amplía sus posibilidades de inserción en el campo laboral. También, los empleadores, identificarán funciones que puede desempeñar el profesional en Bibliotecología dentro de su organización.

Por consiguiente, esta tesis puede beneficiar al gremio de la Bibliotecología costarricense al visibilizar el potencial de las y los bibliotecólogos como profesionales de la información en organizaciones o empresas nacionales e internacionales, en donde estos muchas veces son desplazados por profesionales de otras disciplinas.

En resumen, esta investigación se desarrolla con la finalidad de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Dónde se ubican laboralmente los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional?

¿Cuáles son los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional e internacional para los profesionales en Bibliotecología?

¿Cuáles son los nuevos nichos laborales emergentes en Costa Rica para el profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional?

¿Cuáles son las competencias y habilidades de los nuevos nichos laborales emergentes en Costa Rica para el profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional?

¿Cuál es la correspondencia entre el plan de estudio de la EBDI y las competencias y habilidades profesionales requeridas en los nuevos nichos laborales emergentes?

1.2. Estado de la cuestión

Las investigaciones realizadas sobre los nuevos nichos de inserción laboral han proporcionado un panorama del campo laboral y los empleadores en América y Europa. No obstante, en Costa Rica, los estudios consultados sobre este tema o no profundizan más allá de los espacios tradicionales y solo identifican algunos nuevos nichos de trabajo sin expandirse en habilidades y competencias para ocupar dichos espacios. Para sustentar esta perspectiva, se consideran una serie de estudios nacionales e internacionales que respaldan la presente investigación.

Investigaciones Nacionales

Ceciliano-Jiménez, Moya-Astúa y Pacheco-Umaña (2023), elaboraron una investigación titulada *Roles no tradicionales que desempeñan actualmente las personas graduadas en Bibliotecología en Costa Rica*. Este tiene como propósito explorar los roles no tradicionales que desempeñan actualmente las personas graduadas en Bibliotecología en Costa Rica, mediante un estudio cualitativo, para la identificación de nuevos nichos laborales. Como resultados obtenidos del precitado trabajo, se destacan los hallazgos de un primer acercamiento para conocer en qué nichos y roles no tradicionales se están desempeñando las personas profesionales en Bibliotecología. Por tanto, como solución planteada a dichos resultados, se exponen doce roles no tradicionales para el bibliotecólogo desde el análisis de sus funciones. La relación que posee dicho estudio con la presente investigación es que busca de manera exploratoria ubicar los profesionales en Bibliotecología en espacios laborales poco tradicionales diferentes a las bibliotecas.

Bustamante-Mora, Cascante-Ardón, Cordero-Meléndez, Rodríguez-Vindas, Saavedra-Arias y Zúñiga-Villalobos (2014), desarrollaron una investigación titulada *El mercado laboral de las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica que laboran en la Gran Área Metropolitana (GAM)*. El propósito de dicho estudio consistió en realizar un diagnóstico del mercado laboral en la GAM donde se desempeñan las personas graduadas, entre los años 1990 y 2012, de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información (BBCI). Los resultados muestran un panorama claro del mercado laboral bibliotecológico en el que se desenvuelven las personas graduadas del BBCI, en este principalmente se destaca que en el sector público costarricense se encuentra la mayor oferta laboral. A raíz de estos resultados, los

investigadores como solución crean un perfil ocupacional mediante la implementación de veintidós competencias laborales. De ahí, la relación de la presente investigación con este estudio, pues, si bien es cierto está enfocado en personas graduadas de la UCR, este brinda un panorama bastante claro sobre el mercado laboral bibliotecológico a nivel general en Costa Rica y un perfil ocupacional enfocado en las necesidades de dicho mercado.

Brenes-Gamboa, Hernández-Astorga, Hernández-Salas, Moscoso-Solís, Salguera-Salas, y Zamora-Velásquez (2014), realizaron una investigación cuyo título es *El mercado laboral en la gran área metropolitana (GAM) de las personas graduadas de la carrera de licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica*, esta tuvo como propósito determinar la oferta y la demanda en el mercado del trabajo de las y los graduados de la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica entre los años 1990 y 2012 que laboran en la GAM. Como resultados de la investigación, se obtuvo que los empleadores ignoran cuáles tareas desempeñan las y los bibliotecólogos de la Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información; además, se determinó que el mayor empleador es el Ministerio de Educación Pública (MEP), así, el sector público constituye la mayor fuente de empleabilidad.

Asimismo, como solución, se plantea la construcción de un perfil ocupacional de las y los bibliotecólogos graduados de Licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UCR, para determinar la correspondencia entre la formación ofrecida, el perfil de la salida y perfil ocupacional de las y los graduados. De tal modo, se considera que el estudio está relacionado con la investigación, ya que presenta el contexto del mercado laboral de los bibliotecólogos en Costa Rica, además, permite conocer las destrezas-habilidades, actitudes y competencias con respecto al perfil de salida de los graduados comparado con el perfil ocupacional de manera que, se puede conocer las demandas de los empleadores para la contratación de los profesionales en Bibliotecología.

Rodríguez-Salas (2013), realizó una investigación titulada *Perspectiva del mercado laboral y la percepción de la profesión bibliotecológica en Costa Rica*. La cual tuvo como propósito generar un acercamiento al mercado laboral de los egresados de la carrera de Bibliotecología impartida por la EBDI, UNA y la percepción de esta. En este estudio, como resultado se destaca que el mercado laboral que poseen los profesionales en esta disciplina es muy amplio y en cuanto a la percepción de la carrera se determina que es necesaria la visibilidad

de las habilidades del bibliotecólogo en la gestión de la información para el desarrollo económico y social del país. De manera tal, como solución, se plantea crear capacidades en el profesional, tanto en el campo de las tecnologías como en el campo de la investigación, sin dejar de lado el fomento de competencias bibliotecológicas básicas. Este estudio se relaciona con la presente investigación al buscar un acercamiento al mercado laboral y conocer la percepción de los empleadores sobre los profesionales en Bibliotecología egresados de la EBDI.

Rodríguez-Salas (2009), en su investigación titulada *Perfil del bibliotecólogo: despejando la incertidumbre*, la cual se propone determinar el perfil del profesional de Bibliotecología y las competencias inherentes con respecto a las demandas de la Sociedad de la Información y el mercado de trabajo. Los resultados obtenidos de la investigación permitieron conocer las competencias que deben presentar las y los profesionales en Bibliotecología y documentación, como también, determinar los puntos a mejorar que resaltaron los empleadores con respecto a las competencias.

Ante ello, Rodríguez-Salas plantea como solución el aprendizaje heurístico donde las y los estudiantes puedan desarrollar los valores, las habilidades y las actitudes para desempeñarse de la mejor forma como futuro profesional en el campo laboral. El estudio de Rodríguez-Salas está relacionado con la presente investigación, pues en esta se establece un perfil de salida con las competencias genéricas y específicas que respondan a las demandas del mercado laboral en la actual Sociedad de la Información, lo cual ofrece un listado de las competencias con las que el profesional de Bibliotecología debe contar para desarrollarse de la mejor forma en su ámbito laboral.

Rodríguez-Salas (2008), desarrolla una investigación titulada *El profesional en Bibliotecología y documentación: habilidades y competencias*. Este tiene como propósito describir los conocimientos y habilidades que la profesión debe aportar desde la perspectiva de la competencia para hacerle frente a los retos que trajo consigo la Sociedad de la Información. Como resultado de esta investigación se destaca que el bibliotecólogo como profesional de la información debe ser un agente de cambio y contribuir en la creación de la conciencia institucional acerca de la importancia del recurso de la información, como materia prima del desarrollo social y económico de un país. De manera que, como solución planteada a dichos resultados, se crea un perfil ocupacional y profesional de los egresados de la Escuela de

Bibliotecología, Documentación e Información (EBDI). La relación que se puede encontrar en este estudio con la presente investigación es que muestra la necesidad de crear un perfil profesional que destaque las habilidades y competencias que el egresado de la EBDI debe tener para responder a las necesidades emergentes que demanda la Sociedad de la Información.

Investigaciones Internacionales

Quesada, Madrid y Zuppari (2017), en su investigación con el título *Mercado laboral de los bibliotecólogos en Uruguay: análisis de la demanda de egresados en el período 2010 – 2017*, tienen como propósito estudiar las particularidades del mercado laboral de los profesionales licenciados en Bibliotecología en Uruguay, en relación con los requerimientos que demandan los nuevos oferentes. Como resultado, el estudio menciona que los nuevos ámbitos laborales representan el 21%; además, en esta se identifican los nichos no tradicionales donde los profesionales se desempeñan y realizan actividades, como: elaboración de manuales y guías, modalidad freelance, integrar tribunal en concurso para director de servicios bibliotecológicos, gestión de información técnica, consultoría para elaboración glosario, *senior research librarian*, edición de revista, espacio de inclusión digital, en empresas como catalogador, como consultor en diseño de plataforma libros estudiantiles universitarios digitales y diseño de plan para desarrollar Sistema Nacional de Repositorios Digitales de Información Científico Tecnológica. Como solución planteada, identificar los requerimientos de los bibliotecólogos en Uruguay según los oferentes.

Entonces, el estudio de Quesada, Madrid y Zuppari se relaciona con la temática de la presente investigación, puesto que identifica cuáles son los nichos del mercado emergentes y determina los conocimientos y competencias exigidas que se demandan de forma general en los mercados emergentes para los profesionales en Bibliotecología.

Fraser-Arnott (2015), realiza una investigación titulada *Librarians Outside of Libraries: The Experiences of Library and Information Science Graduates Working Outside of Libraries*. Este estudio tuvo como propósito explorar las experiencias profesionales de los graduados en Bibliotecología y Ciencias de la Información (LIS) en puestos de trabajos fuera de la biblioteca en Estados Unidos. Los hallazgos de este estudio determinan que es de suma importancia comprender las experiencias de los profesionales graduados de LIS quienes realizaron una transición a roles más allá de las bibliotecas, porque permite que los profesionales en Bibliotecología puedan traducir sus competencias transferibles en una

variedad de oportunidades laborales innovadoras. Por lo cual, como solución se propone la socialización de la experiencia de estos profesionales mediante diversas vías de comunicación. De ahí la relación con la presente investigación, pues en él se determinan las competencias y habilidades del profesional en Bibliotecología que labora en roles de trabajo no tradicionales fuera de las bibliotecas.

Jaramillo (2015), desarrolló una investigación en Colombia titulada *Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral*. Esta tuvo como propósito determinar la proximidad o la distancia entre lo que demanda el mercado y la formación profesional en Bibliotecología como profesional de la información y su impacto en la sociedad. Este estudio determina en sus resultados que si bien es cierto existe una correspondencia, existe una amplia necesidad de los encuestados por desarrollar competencias en gestión y tecnologías de la información en nuevos cargos y escenarios laborales con perfiles mediados por las TIC. De manera que, como solución, se plantea que los docentes de esta disciplina estén comprometidos con la formación e involucrados con el medio laboral y, por otro lado, que los estudiantes asuman su formación como profesionales con categoría y reconocimiento social.

Así pues, la relación del artículo escrito por Jaramillo con la presente investigación es la realización del proceso de recolección de datos a empleadores y empleados en busca de determinar la concordancia entre las necesidades del mercado laboral, y la valoración de la correspondencia entre el perfil profesional y el perfil laboral para identificar las oportunidades de mejora.

Gibaja (2013), realizó una investigación titulada *El bibliotecario como profesional de la información: horizontes laborales más allá de la biblioteca*. Esta investigación tiene como propósito ofrecer un contexto sobre la inserción en los ámbitos laborales no tradicionales de las y los egresados de la Carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires. Los resultados demuestran que la población de estudio cuenta con un buen prestigio sobre su capacidad al ejercer en roles no tradicionales en puestos como bróker o consultor de información, arquitecto de información y gestor del conocimiento. Sin embargo, se identificó que existen opiniones divididas de las consultoras de recursos humanos con respecto al profesional en Bibliotecología como profesional de la información y del conocimiento. Como solución, se establece de forma breve

las competencias y habilidades profesionales actuales que utilizan los egresados de la Carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información de la Facultad de Filosofía y Letras, de la Universidad de Buenos Aires para el ejercicio de estos roles no tradicionales.

De tal modo, la investigación citada supra, se relaciona con la temática del presente trabajo, pues tiene como objetivo ofrecer panorama sobre la inserción laboral de los egresados de la Carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información de la Facultad de Filosofía y Letras, de la Universidad de Buenos Aires, en nuevos ámbitos laborales, más allá de las bibliotecas, también, presenta una síntesis de las competencias y habilidades profesionales que emplean los egresados actualmente, asociadas con la biblioteca y las vinculadas con aspectos más tecnológicos.

Abadal, Borrego y Serra-Pérez (2012), en su investigación titulada *Mercado laboral de profesionales de la información: evolución de la oferta y de los perfiles ocupacionales*, la cual tuvo como propósito estudiar aspectos y desarrollo del mercado laboral en Cataluña en el área de la Información y Documentación. Los resultados obtenidos a partir de dicho estudio indican que se presenta una disminución de oportunidades de empleo en el sector público; empero, se muestra una compensación con las ofertas en el ámbito privado en empresas vinculadas con Internet y las TIC, como las consultorías. Esto señala un cambio a nuevos nichos de mercado, en tanto que disminuye la demanda laboral en el ámbito público.

Otro resultado de la investigación es que los oferentes demandan un perfil general con particularidad a otras profesiones, en especial al área de la comunicación. Ante esto, se plantea como solución que la educación superior debe dirigir los planes de estudios a formar a los futuros profesionales en los nuevos ámbitos laborales. En relación con la presente investigación, Abadal-Borrego y Serra-Pérez proponen establecer las características del perfil profesional que demandan los empleadores en el mercado laboral para profesionales de la información.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Explorar los nuevos nichos de inserción laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento que se le presentan al profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional, para la vinculación de los requerimientos de los eventuales empleadores con las líneas de formación (competencias y habilidades) ofrecidas por la EBDI.

Objetivos Específicos

1. Ubicar a los graduados de la EBDI que se desempeñan en ámbitos laborales afines al programa y en los nuevos nichos laborales emergentes.
2. Esbozar los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional e internacional para los profesionales en Bibliotecología de acuerdo con las publicaciones en diferentes bolsas de empleo y redes.
3. Perfilar nuevos nichos de inserción laboral emergentes en Costa Rica del profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional.
4. Recopilar las competencias y las habilidades requeridas en los nuevos nichos laborales emergentes para el profesional graduado de la EBDI de acuerdo con diferentes perfiles profesionales nacionales e internacionales.
5. Valorar la correspondencia entre el plan de estudio de la EBDI y las competencias y habilidades profesionales que se requieren en los nuevos nichos laborales emergentes.

Capítulo II. Marco Teórico

El marco teórico constituye el sustento conceptual de esta investigación y permite contextualizar el fenómeno de estudio dentro de enfoques, categorías y discusiones académicas relevantes. En este apartado se abordan los principales conceptos vinculados al campo laboral de la Bibliotecología, así como las transformaciones del mercado de trabajo y la emergencia de nuevos nichos laborales. Asimismo, se analizan investigaciones previas que han explorado la inserción laboral del profesional en Bibliotecología en espacios profesionales no convencionales. Esta base teórica permitirá interpretar los hallazgos del estudio y comprender los desafíos y oportunidades que enfrentan las personas profesionales en Bibliotecología en el entorno contemporáneo.

2.1. Mercado Laboral

El mercado laboral se concibe como un espacio regido por el principio de la oferta y la demanda, donde coinciden empleadores y personas quienes buscan trabajo. Los empleadores constituyen el grupo demandante, el cual requiere personal capacitado para determinadas tareas y funciones. El grupo de oferta está formado por personas que ofrecen sus servicios a cambio de un salario o pago por servicios. Según Pagés (2005, como se citó en Eslava, 2008, p. 77): “El mercado laboral es el intercambio diario de las habilidades productivas entre los trabajadores y las firmas a cambio de una remuneración”.

De acuerdo con Jiménez: “El mercado laboral es un mercado, es el mercado del trabajo en el que se juntan gente que quiere trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetos, sus misiones, sus procesos” (2014, p. 49). De lo supracitado, se puede apreciar que el mercado de trabajo es un espacio donde se encuentran las personas quienes buscan laborar para las entidades empleadoras que requieren contratar personal para llevar a cabo sus actividades económicas.

Para Figueroa: “El mercado laboral opera como si se intercambiara una promesa del trabajador de realizar una labor por un tiempo y con un esfuerzo dados por otra promesa del empleador de dar dinero por ese servicio” (1993, p. 29). Esta promesa implica que la relación del trabajador y empleador parta de un acuerdo en el cual ambos buscan obtener lo necesario del otro. Por tanto, el individuo que busca trabajar ofrece sus habilidades y tiempo a cambio de una remuneración económica, por su parte, la entidad empleadora requiere contratar personal necesario para desarrollar sus actividades o servicios y está dispuesta a pagar por ello.

2.1.1. Empleadores

Un empleador en las relaciones laborales es quien cumple el rol de proveer un puesto de trabajo y contratar, estableciendo una relación contractual laboral. Forero-Rodríguez plantea lo siguiente: “Patrono o empleador son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo” (1997, p. 365). De modo tal, patrono o empleador, son términos para referirse tanto a persona física, es decir, individuos, así como inmateriales, tales como empresas, organizaciones, entre otros, que tienen la función de generar oportunidades de trabajo remunerado.

La Ley No. 2, el Congreso Constitucional de la República de Costa Rica (Código de Trabajo) establece que: “Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo” (Artículo 2, 26 de agosto de 1943).

Como se mencionó anteriormente, patrono o empleador puede referirse tanto a una persona física como a una jurídica, ya sea particular o derecho público, dónde particular se refiere a una entidad privada, y de derecho público a una entidad del sector público como el gobierno o instituciones estatales. Por lo tanto, el patrono o empleador se considera a cualquier individuo o entidad, privada o pública, que proporciona trabajo remunerado bajo un contrato. Este acuerdo puede variar en formalidad y establece una relación laboral entre patrono o empleador y trabajadores.

2.1.2. Capital Humano

El término Capital Humano hace referencia a las personas que laboran para una empresa. Según Loret y Correa, desde el punto de vista de la Psicología Empresarial, el capital humano: “Son las personas que integran una empresa, son quienes mueven y quienes dan valor a la empresa, y que gracias a ellas es posible cumplir con los objetivos establecidos” (p. 3, 2017). De este modo, las personas quienes conforman el capital humano de una empresa se consideran un recurso valioso por su contribución a la organización para alcanzar el éxito en sus metas y objetivos, ya sean de calidad, financieros, servicio o crecimiento.

Para Schultz el capital humano es: “Aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo” (citado en Pérez-Fuentes, y Castillo-Loaiza, p. 654, 2016). Así, se destaca que el valor del capital humano también reside en un conjunto de características

cualitativas que influyen en las capacidades de un individuo para desempeñar su trabajo y que impactan en su productividad laboral.

Valencia aduce que: “El capital humano constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y, con ello, la competitividad” (p. 20, 2005). El valor significativo del capital humano, a pesar de ser un activo intangible en las entidades, radica en las habilidades, conocimientos y capacidades de los trabajadores, las cuales influyen no solo en eficiencia y eficacia al realizar sus funciones, sino en impulsar la innovación y fortalecer la competitividad de la organización.

Entonces, el término de capital humano alude a las personas que laboran en una organización, así como, al conjunto de sus habilidades, conocimientos y capacidades (competencias laborales), lo cual enfatiza en ser considerado al capital humano como un activo intangible de gran valor, que no solo contribuye a la organización para alcanzar el éxito en sus metas y objetivos, sino que también impulsa la innovación y la competitividad de la entidad en el mercado laboral.

2.1.3. Competencias Laborales

De manera general, las competencias son un conjunto integral de elementos más amplio y engloba varios componentes, tales como conocimientos, habilidades, experiencias, capacidades y otros aspectos que posee una persona, para desempeñarse de forma eficiente en una actividad o tarea en un contexto específico.

Ducci (1997) define la competencia laboral como:

La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, sino también —y en gran medida— mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. (citado en Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2012, párr. 3).

Lo anterior explica, desde un enfoque de la construcción social de aprendizaje, que la experiencia práctica es un eje importante para desarrollar las competencias laborales. Esto implica, que el conocimiento útil que una persona posee para un desempeño productivo no se adquiere únicamente a partir de lo teórico; por tanto, el aprendizaje por experiencia en

situaciones laborales reales concretas permite al individuo no solo aplicar lo aprendido de manera efectiva, sino generar aprendizaje.

De acuerdo con la Dirección General de Servicio Civil, en el “Diccionario de Competencias Laborales Docentes: Aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil” para clases y especialidades correspondientes a puestos docentes, donde se incluyen los profesionales en Bibliotecología, definen las competencias laborales de la siguiente forma:

Conjunto de conductas o comportamientos observables y medibles, con los cuales se logra identificar y demostrar en las personas, las capacidades, conocimientos, destrezas, habilidades y valores necesarios para ejecutar con éxito las funciones de un determinado puesto de trabajo, generando valor público en el Estado Costarricense. (2022, p. 7).

De igual manera, Taillacq *et al.* explican las competencias basándose tanto en la norma internacional NC-ISO 9000 de 2005, en sistemas de gestión de la calidad, fundamentos y vocabulario de la palabra ‘competencias’, como en las Normas Cubanas 3000:2007 que definen ‘competencia laboral’, de la siguiente manera:

Los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes, actitudes e intereses, capacidades, valores que hacen a las personas más eficaces en una determinada situación, es decir, un desempeño exitoso de las personas en su trabajo, funciones y responsabilidades. Estas características marcan las diferencias asociadas al éxito y los comportamientos observables asociados a niveles de desempeño sobresalientes y que pueden ser transmitidos y afianzados por otras personas. (2015, p. 14).

Como se indica, las competencias son un conjunto de características esenciales que incluyen conocimientos, destrezas, comportamientos, habilidades, aptitudes, actitudes, intereses, capacidades y valores que posee una persona, que le permiten desempeñar una actividad o tarea con éxito en su trabajo y obtener resultados positivos en una situación determinada. Además, se destaca que las competencias laborales son atributos observables y medibles en las interacciones diarias del individuo, lo que permite evaluar el desempeño, así como identificar a las personas con un alto nivel de competencia al realizar sus funciones, pues demuestran un comportamiento asociado a un desempeño sobresaliente, eficaz y exitoso en sus responsabilidades laborales.

Por último, se menciona que las competencias laborales pueden ser transmitidas y afianzadas por otras personas, lo que implica que pueden desarrollarse y reforzarse por la experiencia práctica en un ambiente colaborativo de aprendizaje mutuo entre las interacciones diarias de los individuos. Las competencias suelen enunciarse como básicas, generales y específicas.

2.1.3.1. Competencias laborales básicas

Las competencias laborales básicas resultan esenciales para que cualquier persona pueda desempeñarse adecuadamente en el ámbito laboral. Estas suelen adquirirse durante la educación básica, y se consideran fundamentales, ya que actúan como la base sobre la cual se construyen nuevas habilidades y capacidades, así como fomentar el crecimiento profesional a lo largo de la vida. Para Díaz (2005), citado en Ruiz et al. (2005): “Son las que se requieren para poseer un perfil de empleabilidad mínimo para ingresar a un trabajo, se adquieren en la formación básica y giran en torno a saber leer comprensivamente, saber escribir un mensaje, saber plantear una opinión, etcétera” (p. 82).

Ello resalta la necesidad de contar con una educación sólida y de calidad, que brinde estas competencias laborales básicas, que prepare a los individuos para tener un perfil de empleabilidad adecuado y ser considerados para puestos laborales.

Según el informe de la “Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills” (SCANS, citado en OIT, 2012, párrafos 15-17), las competencias básicas incluyen:

- Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.
- Aptitudes analíticas: pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

De acuerdo con lo expuesto, en resumen, las competencias laborales básicas se definen como las habilidades y capacidades necesarias para cualquier actividad profesional, las cuales se adquieren durante la educación básica. Estas constituyen la base fundamental para el aprendizaje continuo y el crecimiento en un entorno laboral. Incluyen habilidades esenciales,

aptitudes analíticas y cualidades personales que un individuo debe poseer para cumplir con un perfil de empleabilidad mínimo requerido para acceder a un trabajo.

2.1.3.2. Competencias laborales generales

El Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia (MEN, s.f.), describe las competencias laborales generales en el contexto de la educación básica como:

El conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. (p. 5).

En la educación básica, se busca preparar al estudiantado con un conjunto de competencias generales que les permitan adaptarse a cualquier entorno laboral en el futuro, brindándoles una base sólida para continuar aprendiendo y desarrollando sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores en las diferentes etapas de su vida académica y profesional.

Puig (2001), citado por el MEN (2003), presenta una explicación de las categorías que conforman las competencias laborales generales, las cuales se consideran fundamentales para que una persona pueda desempeñarse en el ámbito laboral:

- **Intelectuales:** Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
- **Personales:** Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. En este grupo se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
- **Interpersonales:** Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
- **Organizacionales:** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referencia de experiencias de otros.
- **Tecnológicas:** Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas.

Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

- Empresariales o para la generación de empresas: Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras. (p.7).

Las competencias laborales generales están definidas por Álvarez (2008) como:

Las capacidades intrínsecas, tanto cognoscitivas como valorativas, que tiene un individuo para desempeñar cualquier cargo de acuerdo con su profesión o especialidad y que pueden ser desarrolladas primero en el ámbito de la educación superior y luego en el contexto organizacional. (p. 14).

Como se observa, las competencias laborales generales se desarrollan principalmente en la educación superior y se perfeccionan con la experiencia laboral, conforman un conjunto integral más complejo de capacidades que un individuo debe poseer en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, abarcando los ámbitos intelectual, personal, interpersonal, organizacional, tecnológico y empresarial, permitiendo desempeñarse de manera apropiada en cualquier puesto dentro de su profesión o especialidad.

2.1.3.3. Competencias laborales específicas

Las competencias laborales específicas son las cualidades necesarias para el desempeño profesional en un campo o área particular, y permiten llevar a cabo tareas técnicas o especializadas que hacen a una persona apta para un puesto de trabajo específico. Según Ruiz et al. (2005), las competencias laborales específicas son:

El dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que llevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales. Las competencias laborales específicas habilitan a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. (p.85).

Así, la importancia de las competencias laborales específicas no solo radica en la capacidad del individuo para ejecutar tareas técnicas propias de un puesto de trabajo, sino también en la gestión eficaz de sus capacidades, enfocado en lograr resultados óptimos.

Además, aunque cada ocupación tiene sus propias competencias específicas, algunas habilidades y funciones pueden ser compartidas entre diferentes grupos de puestos de trabajo. De acuerdo con Chaparro y Urra (2013), las competencias laborales específicas son:

Factores esenciales para el desempeño profesional y están relacionados con aspectos técnicos directamente vinculados con una ocupación, que difícilmente se pueden transferir a otros contextos laborales. Son consecuencia de los conocimientos y las habilidades adquiridas a través de un programa formativo, se relacionan con el conocimiento específico de un campo de estudio, incorporan conocimientos convergentes o colindantes de diferentes disciplinas. (p. 58).

Por tanto, las competencias laborales específicas constituyen un conjunto de cualidades fundamentales relacionadas con un adecuado control de los conocimientos, habilidades y actitudes, así como aspectos técnicos orientados a conseguir resultados de calidad. Estas competencias proporcionan las herramientas necesarias para llevar a cabo las tareas propias de un campo o área determinada, como el dominio de métodos o procedimientos, el uso de ciertas tecnologías o el manejo de equipos específicos, entre otros.

Finalmente, dichas capacidades se adquieren mediante la formación profesional en un área específica del conocimiento. Debido a su especialización, no son fácilmente aplicables a otros contextos laborales. Sin embargo, al enfocarse en un campo particular, pueden incluir aspectos de disciplinas afines, lo que enriquece el perfil profesional.

2.1.4. Habilidades Laborales

Las habilidades son destrezas o capacidades que posee un individuo para llevar a cabo ciertas tareas o actividades concretas requeridas para desempeñarse en un puesto de trabajo. Según Stoevska (2017) y el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (CAF, 2016), las habilidades son: “La capacidad de aplicar y utilizar el conocimiento adquirido para llevar a cabo las tareas requeridas en un determinado trabajo, así como resolver problemas, y comunicarse y relacionarse con otros” (citado en Gontero y Novella, 2021, p. 7). Esto señala que las habilidades implican la capacidad de poner en práctica lo aprendido en situaciones reales para lograr un desempeño profesional efectivo.

Mestres et al. (1995), citado en Curbeira et al. (2019), considera que las habilidades profesionales son: “Aquellas que garantizan el éxito en la ejecución de la actividad de la profesión y la solución de los más diversos problemas de esa especialidad” (p.429). Por lo cual,

las habilidades se consideran esenciales para la correcta ejecución de las tareas propias de una profesión.

Por tanto, las habilidades laborales son un cúmulo de destrezas esenciales que incluye el uso práctico del conocimiento, al igual que la capacidad para realizar tareas específicas requeridas en una determinada actividad profesional de manera efectiva. Estas habilidades integran cualidades como resolver problemas, comunicarse y relacionarse con otros en el entorno laboral.

2.1.4.1. Habilidades técnicas e interpersonales

Las habilidades laborales pueden ser de tipo técnicas(duras) o interpersonales (blandas). Las primeras contemplan el conocimiento especializado con la capacidad práctica de usarlo de manera adecuada en un área profesional. De acuerdo con González-González y Oviedo (2018): “Cuentan con un enfoque estandarizado; son capacidades que llevan a la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas específicas en un campo especializado” (p.79). Las segundas, abarcan las habilidades de interactuar de manera efectiva en el entorno laboral, “ayudan a tener una comunicación más beneficiosa con los demás, a expresar mejor lo que necesitamos decir y a entender lo que se nos quiere comunicar” (Calderón et al., 2024, p.7). Por consiguiente, ambos tipos de habilidades son necesarias para un desempeño exitoso en un puesto de trabajo.

Para Aburto y Bonales (2011) las habilidades técnicas y las habilidades de trato personal se definen de la siguiente forma:

Las habilidades técnicas son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, cómputo, contabilidad o manufactura. Las habilidades de trato personal consisten en la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como en grupo. (p. 43).

A partir de lo señalado, se entenderá por habilidades técnicas aquellas que implican el dominio de conocimientos especializados y la capacidad práctica para aplicarlos adecuadamente en un campo profesional específico, asociadas al uso de métodos, procedimientos y técnicas particulares de un área en particular. Por su parte, las habilidades interpersonales, también denominadas habilidades blandas o de trato personal, hacen referencia a la capacidad de interactuar de forma efectiva en contextos laborales, lo cual implica una comunicación clara y beneficiosa, tanto a nivel individual como grupal.

2.2. Mercado laboral en Bibliotecología en Costa Rica

El mercado laboral en Bibliotecología parece ser un objeto de estudio poco explorado en Costa Rica, ya que son pocos estudios académicos que abordan esta temática de manera específica.

De manera tal, para Rojas (2013), el mercado laboral en la profesión bibliotecológica en Costa Rica se caracteriza por estar dominado por el sector público, específicamente el Ministerio de Educación Pública, con un alto grado de estabilidad laboral dentro de él; asimismo, desde la perspectiva de los trabajadores de esta disciplina existe una menor dificultad de acceso laboral que en otras profesiones debido a la inserción temprana en el mercado laboral que tienen gran parte de la población de profesionales en Bibliotecología durante su etapa de formación.

En años recientes, la Bibliotecología ha sufrido grandes cambios en su empleabilidad, estos se pueden observar en los estudios de realizados por el Observatorio Laboral de Profesiones (OLaP) del Consejo Nacional de Rectores (CONARE) el cual:

A través de los estudios de “Seguimiento de la Condición Laboral” pone a (...) disposición información actualizada de las distintas características sociodemográficas, académicas y laborales de las personas graduadas de las universidades costarricenses, por medio de la Radiografía Laboral como un recurso didáctico para la toma de decisiones de los distintos públicos meta. (CONARE, s.f., párr. 1).

Con esta información es posible analizar diferentes aspectos y contribuir a perfilar la situación laboral del profesional en Bibliotecología en Costa Rica en la actualidad. A continuación, mediante varios elementos como la inserción laboral, oportunidades profesionales, el perfil profesional y el comportamiento de la disciplina dentro del Sector Público y Privado, así como en Organismos Internacionales se pretende brindar un fundamento teórico sobre el mercado laboral en Bibliotecología en Costa Rica.

Ahora bien, la inserción laboral es un elemento de la empleabilidad el cual se entiende como el proceso de integración de las personas en una actividad económica, este no se limita a la obtención del empleo, sino que implica estabilidad o permanencia del individuo dentro de la ocupación adquirida (Rodríguez, 2013). Por ende, al analizar la inserción del profesional en Bibliotecología en el mercado laboral se consideran los siguientes aspectos: indicadores de

empleo y el tiempo que tomó en emplearse la persona graduada de la carrera desde el momento de su graduación hasta el momento en él se integró a la fuerza laboral.

Sobre el primer aspecto, es posible visualizarlo a través del Cuadro 1 en el que se muestra una comparativa del “Seguimiento de la Condición Laboral” de la OLaP y CONARE de los años 2016, 2019 y 2022 respectivamente.

Cuadro 1

Cuadro comparativo de Indicadores de Empleo en Bibliotecología

Indicadores	2016	2019	2022
Desempleo	0,0%	4,6%	7,9 %
Subempleo	2,3 %	0,0%	0,5%
Poca relación	1,1 %	0,7%	10,1 %

Fuente: Elaboración propia información adaptada de “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLAP y CONARE (2016) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-ii-2016/infografias/ciencias-sociales/>), “Radiografía Laboral Bibliotecología de OLAP y CONARE (2019) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/infografias/ciencias-sociales/>) y “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLAP y CONARE (2022) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/infografias/ciencias-sociales/>).

En el cuadro anterior, es posible observar que la disciplina bibliotecológica ha sufrido grandes cambios en los últimos años, especialmente, en el comportamiento del empleo, pues el desempleo pasó de ser 0% a un 7,9%, lo cual indica que en esos seis años las oportunidades laborales han disminuido de forma significativa.

Ahora bien, consecuentemente, se observa que los egresados de esta titulación han optado por opciones laborales con menor relación a su formación profesional, teniendo un salto significativo de un 1,1% en 2016 a un 10,1 % en 2022. Este porcentaje se refiere a las personas que aun con un grado académico en Bibliotecología “trabajan tiempo completo en un empleo que no tiene relación con la carrera de la que se graduaron” (Corrales, *et al.*, 2017, p.49).

Por otro lado, en lo que respecta al aspecto del tiempo para emplearse en Bibliotecología, este es observable a través del siguiente cuadro comparativo realizado con los

datos del estudio “Seguimiento de la Condición Laboral” de la OLaP y CONARE de los años 2016, 2019 y 2022 respectivamente.

Cuadro 2

Cuadro comparativo del tiempo para emplearse en Bibliotecología

Tiempo en emplearse	2016	2019	2022
	11 meses	20 meses	12 meses

Fuente: Elaboración propia información adaptada de “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLAP y CONARE (2016) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-ii-2016/infografias/ciencias-sociales/>), “Radiografía Laboral Bibliotecología de OLAP y CONARE (2019) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/infografias/ciencias-sociales/>) y “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLAP y CONARE (2022) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/infografias/ciencias-sociales/>).

En el Cuadro 2 es posible observar la dinámica del empleo en la disciplina de Bibliotecología a lo largo de seis años. Resulta de vital importancia resaltar que el tiempo en emplearse en promedio ronda los 14, 33 meses entre los tres años que se realizó el estudio, lo cual refleja que el profesional en Bibliotecología en la actualidad dura un poco más de un año en emplearse desde el momento en el que se graduó hasta el momento en el que logra insertarse adecuadamente al mercado laboral en el campo de la disciplina.

Así pues, al realizar una comparativa con carreras que poseen 0% de desempleo en este mismo estudio como lo son la Ingeniería en Computadores, Ciencias de la Computación, Oncología, Microbiología o Farmacia, las cuales presentan un tiempo en emplearse menor de seis meses (CONARE, 2022). Es posible resaltar, entonces que la disciplina bibliotecológica posee una menor demanda al tener tiempos en emplearse tan altos. Este comportamiento puede ser debido a varios factores, sobre esto Neffa, et al. (2014) expresan que:

Cuando la desocupación es de carácter masivo y durable, la demanda de fuerza de trabajo se hace más lenta y selectiva que en situación de pleno empleo y dentro de las empresas u organizaciones tiene lugar una mayor segmentación, que tome en cuenta el pasado profesional del desocupado. (p.32).

Es decir, la cantidad de tiempo que transcurre una vez graduada la persona de la carrera de Bibliotecología y el momento en el que ingresa a ejercer su profesión de manera efectiva en el mercado de trabajo, puede deberse a una reducción en la demanda laboral en esta disciplina.

Esta reducción de la demanda podría atribuirse a una disminución en las oportunidades laborales para los bibliotecólogos recién graduados o reducción en las posibilidades para que las personas estudiantes de la carrera ingresen al mercado laboral de forma temprana, fenómeno que fue observado habitualmente en el estudio realizado por Rodríguez en el 2013.

Por otro lado, en lo que respecta las oportunidades laborales en la profesión bibliotecológica en Costa Rica, se considera fundamental referirse al tipo de trabajo y el sector donde se concentra el empleo para los graduados de la carrera de Bibliotecología. Estos elementos son expuestos en el estudio “Seguimiento de la Condición Laboral” de la OLaP y CONARE de los años 2016, 2019 y 2022, en el siguiente cuadro:

Cuadro 3

Cuadro comparativo principales empleadores y tipo de trabajo en Bibliotecología

	2016	2019	2022
Tipo de trabajo	-Asalariados (97%) -Independientes (1,1%)	-Asalariados (93, 2%) -Independientes (1,1%)	-Asalariados (85,4%) -Independientes (3,5%)
Sector donde trabajan	-Sector Público (87,8%) -Sector Privado (12,2%)	-Sector Público (90,6%) -Sector Privado (9,4%)	-Sector Público (81,4%) -Sector Privado (18, 6%)

Fuente: Elaboración propia información adaptada de “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLaP y CONARE (2016) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-ii-2016/infografias/ciencias-sociales/>), “Radiografía Laboral Bibliotecología de OLaP y CONARE (2019) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iii-2019/infografias/ciencias-sociales/>) y “Radiografía Laboral Bibliotecología” de OLaP y CONARE (2022) (<https://radiografia.conare.ac.cr/radiografia-laboral-iv-2022/infografias/ciencias-sociales/>).

Con base en la información presentada anteriormente, entonces, es destacable que el Gobierno Central de Costa Rica a lo largo de los años ha sido de forma consistente el principal empleador para los profesionales en Bibliotecología; esto es, que la mayor cantidad de bibliotecólogos laboran dentro del sector público. Sin embargo, se nota una variación importante en la proporción, al subir en 2022, a un 18,6, el porcentaje de empleados en el sector privado.

Además, se destaca el aumento en el porcentaje de personas con actividad económica independiente que, aunque es un porcentaje bastante reducido, este aumentó en el 2022. Esto es especialmente relevante, pues como lo expresa Alfaro-Martínez (2023), en su artículo sobre la empleabilidad no tradicional en Bibliotecología, “crear un emprendimiento o dedicarse al ejercicio independiente resulta tan viable como iniciar una relación salarial, incluso pueden desarrollarse de forma paralela debido a la flexibilidad que ofrece ser su propio jefe” (p.72).

Por tanto, como se ha señalado previamente, a pesar de que el porcentaje de profesionales en Bibliotecología que se dedican al ejercicio independiente de la profesión es bastante reducido, es preciso destacar que esta se muestra como una posibilidad dentro del mercado laboral para las personas graduadas de esta disciplina en el país, la cual apunta a un alza por la popularización de esta modalidad de empleo en los últimos años alrededor del mundo.

Como parte de la caracterización del mercado laboral de la disciplina bibliotecológica en Costa Rica, resulta fundamental determinar el perfil profesional de las personas bibliotecólogas, de manera que, se logre identificar las habilidades y competencias que estos aportan en los diferentes entornos laborales. Es importante mencionar que el perfil profesional, se define como:

Aquellos conocimientos que se obtienen durante la formación universitaria, así como a las actualizaciones académicas de los especialistas, (...) este perfil debe estar en permanente revisión y adaptación para dar respuesta a los requerimientos y condiciones del medio, para no quedarse desfasado y obsoleto. (Cabral, 2017, p. 14).

En el caso costarricense, es posible destacar que, el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica (COPROBI) en el 2021, elabora un perfil profesional del profesional en Bibliotecología. Este perfil se encuentra comprendido por una lista de actividades que los profesionales pueden desempeñar una vez obtenido su título, ya sea bachillerato o licenciatura, independientemente de su especialidad. En ese sentido, es posible mencionar que este es un perfil genérico para la disciplina, pues no refleja todas las actividades del quehacer bibliotecológico en el país.

Este perfil puede ser analizado mediante áreas del saber que lo componen:

- **Organización y gestión de la información:** actividades vinculadas al procesamiento técnico de la información, cumplimiento de políticas y regulaciones, y administración de recursos de información.
- **Educación:** aplicación de metodologías didácticas y pedagógicas, promoción de la lectura y la alfabetización informacional.
- **Investigación:** comprensión de enfoques de investigación, aplicación de normas de citación y conocimiento sobre los derechos de autor.
- **Administración de unidades de información:** planificación de servicios bibliotecarios, identificación de necesidades de los usuarios, gestión de colecciones, elaboración de reglamentos y establecimiento de alianzas estratégicas.
- **Tecnologías de la información:** uso de recursos digitales, sistemas electrónicos e implementación de Sistemas Integrados de Gestión Bibliotecaria.
- **Promoción y difusión de servicios de información:** desarrollo de espacios culturales y artísticos, diseño de materiales de apoyo en formato impreso y digital.
- **Atención al usuario:** conocimiento de necesidades de información mediante instrumentos diversos instrumentos de medición, diseño de servicios inclusivos que respondan a la igualdad de oportunidades. (COPROBI, 2021).

En resumen, el perfil profesional del bibliotecólogo costarricense, según lo expuesto anteriormente, expone a un profesional con competencias en la organización y gestión de la información, habilidades pedagógicas, capacidad investigativa y de comunicación en contextos académicos, así como destrezas en la planificación, gestión de proyectos y el uso de tecnologías de la información. Además, posee un amplio enfoque en la satisfacción de las necesidades de información del usuario.

No obstante, es importante destacar que este perfil, aunque posee elementos innovadores, conserva un enfoque que responde mayormente a necesidades del sector bibliotecario, pues se encuentra centrado en actividades que convencionalmente se desarrollan en las bibliotecas. De manera tal, aunque presenta competencias y habilidades que pueden ser aplicables a otros contextos laborales, el foco central de este perfil responde a las necesidades profesionales que presentan las unidades de información.

En consecuencia, con base en la información presentada anteriormente, el profesional en Bibliotecología en Costa Rica es, de este modo, un especialista en la satisfacción de necesidades de información de los usuarios, así como en la comunicación efectiva con estos y entonces, la información y su organización.

Otro aspecto importante que destacar es que el estudio realizado por OPlAP y CONARE (2022), hace referencia a que las principales competencias para trabajar dentro del mercado laboral en Bibliotecología en la actualidad son: el compromiso ético y honestidad, el compromiso con la calidad y la capacidad para satisfacer de manera rápida y amable las necesidades de información de las personas usuarias.

Por ende, el profesional en Bibliotecología en Costa Rica se desempeña como agente clave para la gestión de la información, la alfabetización informacional y digital, la promoción y contribución de la investigación científica, acceso equitativo a la información y la satisfacción de las necesidades informacionales de las personas usuarias, en conjunto con las diferentes tecnologías dentro del entorno laboral costarricense.

2.3. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología a nivel internacional

Para la mejor comprensión de esta temática, es preciso definir que un nicho de mercado es un “concepto que engloba a un grupo de personas o de empresas con unas necesidades determinadas y que desean satisfacer gracias a su capacidad económica para la adquisición de servicios o bienes necesarios” (Conesa, 2018, párr.3).

En consecuencia, un nicho laboral es un área específica dentro del mercado laboral donde existe una necesidad determinada de habilidades, competencias y conocimientos especializados. Ceciliano, *et al.* (2023) expresan que este se refiere a “espacios de trabajo en donde una persona profesional se puede desempeñar de acuerdo con su formación y competencias” (p.20). Por otro lado, Simonson (2022) expresa que un nicho laboral es aquel que se desarrolla dentro de un área específica, que conduce a la persona a la realización y crecimiento profesional.

De forma que, los nichos de inserción laboral emergentes son aquellos espacios de trabajo que surgen como producto a los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales que determinan nuevas necesidades en la sociedad; por tanto, estos espacios

emergentes brindan oportunidades laborales en donde las personas de distintas profesiones pueden desarrollarse en áreas previamente inexploradas.

Con el paso del tiempo, el perfil del profesional en Bibliotecología ha experimentado una notable evolución y adaptación a las demandas de la sociedad en la que se desenvuelve. En consecuencia, con la aparición de la Sociedad del Conocimiento, surgen nuevas oportunidades laborales para los bibliotecólogos alrededor del mundo que no necesariamente implican desarrollarse laboralmente dentro de una biblioteca u unidad de información. En consecuencia, en esta sección, se examinan los distintos nichos emergentes de inserción laboral en Bibliotecología en países como Estados Unidos, México, Colombia, y Argentina.

2.3.1. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Estados Unidos

La profesión bibliotecológica en Estados Unidos es de los espacios con más alta gama de oportunidades profesionales que difieren de lo tradicional, pues los profesionales son divididos por especialidad en su formación. Según la *American Library Association* (ALA) (s.f.), la Bibliotecología puede ser dividida dependiendo del entorno de trabajo, estos son cuatro entornos:

- ***Academic (Universitario)***: son aquellos que se dedican a brindar servicios a espacios de educación superior. Estos suelen tener dos títulos de maestría: uno en *Library Information Science* (MLIS) y otro en un área de estudio particular, como Psicología, Agronomía, Química, etcétera. La mayoría se convierten en especialistas en su área de conocimiento y puede tener estatus de docente.
- ***Public (Público)***: son los profesionales que trabajan en bibliotecas públicas o comunitarias, en las que se les brinda servicio a comunidades de todo tipo y tamaño. Sus usuarios tienden a ser: niños, adolescentes, adultos y adultos mayores.
- ***School (Escolar)***: son los que laboran en bibliotecas escolares que forman parte de un distrito escolar o sistema. Su usuario meta son los niños en grados entre el *kindergarten* y el sexto grado. Muchas son llamadas centros multimedia y a los bibliotecarios a menudo se les exige tener un segundo título en educación o un certificado en medios escolares.

- **Special (Especializado):** esta especialidad brinda a los profesionales en Bibliotecología la oportunidad de trabajar en espacios altamente especializados como: corporaciones, hospitales, museos, gobierno, tribunales, entre otros. Estos, también, pueden ser aquellos bibliotecólogos que atienden poblaciones particulares o dedicarse de forma exclusiva a colecciones especiales.

Ahora bien, según la *U.S. Bureau of Labor Statistics* (2023), la profesión de Bibliotecología y especialista en medios bibliográficos en Estados Unidos presenta un panorama laboral definido y alentador. Los profesionales en este campo del conocimiento poseen un salario medianamente competitivo, con un ingreso promedio anual de \$64,370. Además, se destaca que, para ingresar a la fuerza laboral, se requiere un título de maestría en Bibliotecología y Ciencias de la Información (*Library and Information Sciences*). En 2023, se contabiliza en el informe 142,200 empleos en esta área, y se proyecta un crecimiento del 3% para el período 2023-2033, una tasa adecuada y acorde con el promedio general de otras ocupaciones.

Figura 1

Perspectiva Ocupacional en el Área de Bibliotecología especialista en medios bibliográficos en Estados Unidos.

Quick Facts: Librarians and Library Media Specialists	
2023 Median Pay ?	\$64,370 per year \$30.95 per hour
Typical Entry-Level Education ?	Master's degree
Work Experience in a Related Occupation ?	None
On-the-job Training ?	None
Number of Jobs, 2023 ?	142,200
Job Outlook, 2023-33 ?	3% (As fast as average)
Employment Change, 2023-33 ?	4,200

Fuente: Bureau of Labor Statistics y U.S. Department of Labor. (2023).

Por tanto, el panorama de la profesión bibliotecológica es alentador, puesto que como lo sugiere la proyección anterior, esta cuenta con una demanda estable y constante para dichos profesionales en este país.

Asimismo, en vista de que la presente tesis se enfoca en los profesionales en Bibliotecología que toman como ruta ejercicio profesional aquella que no es convencional, esta sección teórica será enfocada en los profesionales que escogen como formación la carrera de bibliotecario especializado en Estados Unidos.

Dicha formación, como se expresó anteriormente, está dirigida a aquellos profesionales de la información que desean dedicarse a trabajar en bibliotecas especializadas o en otros entornos más especializados, como departamentos de información de empresas, cortes de justicia, entre otros; entre los cuales es posible encontrar nichos de inserción laboral emergentes para el ejercicio de la profesión.

Sobre esto, la ALA (s.f.) en su sección de “Explora tu trayectoria profesional”, define algunos empleos no tradicionales para profesionales en Bibliotecología y se expresa que:

Se espera que los empleos para bibliotecarios fuera de los entornos tradicionales crezcan más rápidamente, ya que la creciente cantidad de información disponible sigue requiriendo profesionales que puedan encontrarla, clasificarla y procesarla. Como resultado, los bibliotecarios están trabajando cada vez más para empresas privadas, organizaciones sin fines de lucro y firmas de consultoría. Otros se están convirtiendo en profesionales independientes de la información, también llamados intermediarios de información, y están creando negocios para investigar y gestionar información para clientes.

Por tanto, es posible decir que el mercado laboral de la Bibliotecología en Estados Unidos se está diversificando más allá de los roles tradicionales en bibliotecas, y esta transformación posee un enfoque en el manejo de grandes volúmenes de información y la adaptación de estos profesionales a estas nuevas necesidades en la era digital.

Asociado con lo anterior, Dority (2016) en su libro titulado “*Rethinking Information Work: A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals*”, expresa en su sección de trayectorias profesionales no tradicionales en Bibliotecología y ciencias de la información, diferentes formas en las que los profesionales de la información pueden optar para replantear sus habilidades y competencias de forma no tradicional; entre estas se encuentran:

- Realizar actividades no tradicionales dentro de un entorno bibliotecario tradicional (para los propósitos de este resumen, “tradicional” se refiere a bibliotecas públicas, escolares y académicas).
- Desempeñar roles bibliotecarios tradicionales, pero dentro de una organización cuya misión no esté relacionada con la Bibliotecología o la educación (generalmente en bibliotecas especializadas).
- Asumir roles no tradicionales dentro de bibliotecas especializadas tradicionales.
- Llevar a cabo actividades no tradicionales integradas en unidades operativas.
- Realizar actividades centradas en bibliotecas y bibliotecarios pero fuera de esta.
- Aprovechar las habilidades perfeccionadas en un trabajo dentro de una biblioteca para transferirlas a un nuevo rol fuera del ámbito bibliotecario.
- Crear tu propio empleo, ya sea dentro de una biblioteca o para una organización no relacionada con bibliotecas. (pp.132 -133.)

Es decir, existen diferentes formas en las que los profesionales en Bibliotecología pueden ejercer su profesión de una manera diferente a la tradicional; por tanto, insertarse laboralmente en diversos nichos de mercado. Cabe destacar que, estos nuevos nichos de inserción laboral pueden ser tanto fuera como dentro de la biblioteca y su categorización como “no tradicional” depende exclusivamente de las funciones, habilidades y competencias que ésta requiera para su desempeño.

Por otro lado, Doroty (2016) también expresa que en Estados Unidos la cantidad de bibliotecas especializadas ha disminuido por recortes presupuestarios; sin embargo, son cada vez más las empresas que optan por integrar expertos en información en departamentos funcionales, por ejemplo:

- Marketing (habilidades en investigación de mercado).
- Desarrollo de negocios (habilidades en inteligencia competitiva y análisis de la industria).
- Departamentos de investigación y desarrollo (investigación primaria y secundaria).
- Desarrollo de productos (búsqueda de patentes, estudios de usabilidad).

- Sistemas de información (desarrollo de portales web, sistemas de gestión del conocimiento, arquitectura de la información).
- Capacitación y desarrollo (tutoriales en línea, investigación de mejores prácticas, recursos sobre temas de excelencia).
- Comunicaciones/Relaciones Públicas (redacción de discursos, documentos técnicos, estadísticas, citas).
- Apoyo a la toma de decisiones ejecutivas (servicios de información ejecutiva, análisis del entorno, pronósticos futuros). (p.139).

Por ello, es posible resaltar la versatilidad de la persona bibliotecóloga y su importancia en el mercado laboral en este país, ya que puede desempeñarse de manera eficaz y profesional en una amplia gama de posibilidades laborales que contribuyen al cumplimiento efectivo de los objetivos estratégicos de la empresa o institución en la que trabajan. En consecuencia, se destaca cómo, a medida que el mercado evoluciona, los profesionales de esta área del conocimiento pueden adaptarse y expandir sus funciones a otros entornos laborales contemporáneos según las necesidades de estos sectores.

Sobre ello, la ALA (s.f.), menciona algunos empleos no tradicionales para profesionales en Bibliotecología:

- *Knowledge Management specialists* (Especialistas en Gestión del Conocimiento): capturan el conocimiento, incluyendo especialmente aquel que reside en las mentes de las personas, y lo organizan de manera que sea fácilmente utilizable y compatible.
- *Information Architects* (Arquitectos de Información): diseñan la estructura conceptual y la organización lógica de sitios web, intranets y comunidades en línea.
- *Usability Engineer* (Ingeniero de Usabilidad).
- *Information Brokers* (Intermediarios de Información): ofrecen una variedad de investigaciones para sus clientes. Las especialidades dentro de la profesión incluyen la investigación de mercado y las búsquedas de patentes, pero pueden abarcar prácticamente cualquier tipo de investigación de información.
- *Competitive Knowledge Analysis/Research* (Análisis/Investigación Competitiva del Conocimiento).

- *Taxonomist/Ontologist* (Taxonomista/Ontólogo).
- *Database Administration* (Administración de Bases de Datos).

Así pues, a través de la información anterior se expone un panorama en donde la Bibliotecología ha ampliado de forma significativa su campo de acción, presentando oportunidades de desarrollo profesional en entornos no tradicionales, lo que lleva a la incursión y creación de nichos de inserción laboral emergentes, en donde los profesionales en Bibliotecología emplean sus conocimientos, habilidades y competencias en diversos contextos como lo son los empresariales, tecnológicos, editoriales, entre otros.

Existen otros ejemplos de empleos y entornos en los que estos profesionales pueden desempeñarse que son considerados como no tradicionales. INALJ en 2020 realiza una serie de entrevistas a diferentes personas bibliotecólogas que poseen “*Non-Library Jobs*” (Empleos fuera del entorno de la biblioteca) los cuales son mostrados en el Cuadro 4:

Cuadro 4

Empleos fuera del entorno de la Biblioteca producto de la serie de entrevistas “Non-Library Jobs” realizada por INALJ (2020)

Puesto	Habilidades y Competencias	Ventajas del campo para profesionales en Bibliotecología y fortalezas como candidatos	Entorno Laboral	Entrevista
<i>Knowledge Manager</i> (Gestor del Conocimiento)	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de taxonomías. - Catalogación original y única. - Diseño web y gráfico básico. - Gestión de cambio. - Habilidades básicas de marketing y comunicación. 	“La gestión del conocimiento es una excelente opción para los bibliotecarios, ya que a menudo estamos igualmente interesados en las personas, la tecnología y las ideas. Los profesionales de Bibliotecología y Ciencias de la Información deberían considerar la gestión del conocimiento si sienten pasión por la colaboración, el aprendizaje, la gestión del cambio y la localización de la información.”	Grandes Corporaciones, Agencias de Consultoría, Empresas Privadas, etcétera.	<i>(Pike-Seeley, 2020)</i>
Search Quality Analyst, Business Systems Analyst & Taxonomist	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de taxonomías y estructura de datos. - Investigación y análisis de 	“Creo que los profesionales de Bibliotecología y ciencias de la información (LIS) están especialmente capacitados para trabajar en taxonomía porque hay mucha investigación involucrada. ¿Quién revisa sus fuentes y toma decisiones tan bien fundamentadas basadas en	Compañías de tecnología.	<i>(Durley, 2020)</i>

<p>Work (Analista de Calidad de Búsqueda, Analista de Sistemas Empresariales y Taxonomista)</p>	<p>información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Adaptabilidad y aprendizaje continuo. - Atención al detalle. - Pasión por la información y la categorización. - Certificaciones de PMP (Profesional en Gestión de Proyectos). - Conocimientos en SQL. 	<p>la información como nosotros?! En ambos roles que he tenido, no se espera que llegues sabiendo todo sobre un producto, pero sí se espera que te sumerjas y te conviertas en un experto en la materia para poder gestionar la taxonomía.”</p>		
<p>IT Business System Analyst & Scrum Master (Analista de Sistemas de Negocios de TI y Scrum Master)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de información. - Educación continua. - Certificaciones de PMP. - Gestión de proyectos. - Atención al detalle. - Comunicación efectiva. 	<p>“Datos, organización y personas.</p> <p>Los artículos en una biblioteca están catalogados. Hay metadatos. Existe un sistema para encontrar la información. Las empresas también tienen repositorios, archivos y almacenamiento en la nube. Necesitan una organización lógica para que muchas personas puedan acceder a ellos. Necesitan etiquetas para ayudar con el filtrado. Tener una persona con conocimiento de la organización y que pueda recuperar información rápidamente es muy valioso. En ambos campos, hay datos, se organizan y se utilizan para encontrar cosas. Esto trasciende todas las industrias.”</p>	<p>Empresas de Tecnología. Consultoría.</p>	<p>(Gavin, 2020)</p>
<p>User Research Operations & Knowledge Manager (Operaciones de Investigación de Usuarios y Gestor de Conocimiento)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en Diseño Centrado en el Usuario - Familiaridad con la jerga y los conceptos clave del diseño UX/UI. - Gestión de Proyectos. - Métodos de Investigación de Usuarios. 	<p>“Tener una base en la teoría de la organización de la información, específicamente en áreas como taxonomías y bases de datos, es realmente importante para desempeñar bien mi rol. En equipos de investigación más pequeños, verás que las tareas de este rol se dividen y son realizadas por investigadores de usuarios. Si bien algunos de ellos hacen un gran trabajo, muchos tienen una mentalidad y un conjunto de habilidades diferentes a las que se requieren para llevar a cabo tareas como implementar un repositorio de hallazgos de investigación. La mayoría de los trabajadores de LIS también</p>	<p>Empresas de Tecnología. Departamentos de Gobierno. Agencias de Investigación de Mercado. ONG’s. Consultorías. Centros de Investigación.</p>	<p>(Sergeant, 2020)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Uso de Herramientas de Diseño. - Comunicación efectiva. - Investigación Continua - Adaptabilidad y flexibilidad. - Conocimiento en gestión y creación de taxonomías. 	<p>están muy familiarizados con la gestión de proveedores de productos de información, y aunque la investigación de usuarios sigue creciendo como disciplina, el número de herramientas disponibles crece exponencialmente; contar con alguien con la experiencia de evaluar herramientas y negociar con proveedores puede ser un gran ahorro de tiempo y dinero para un equipo de investigación de usuarios.</p> <p>Otra razón es que la mayoría de nosotros tenemos experiencia en investigación primaria y, por lo tanto, podemos relacionarnos con los investigadores.”</p>		
UX & Content Strategy	<ul style="list-style-type: none"> - HTML y CSS básico - Conocimientos en taxonomía. - Desarrollo web. - Diseño UX. - Redacción profesional y técnica. 	<p>“UX y Content Strategy son campos que se adaptan a las habilidades e intereses de los estudiantes de LIS. Nos interesa la democratización de la información y la tecnología, y solemos valorar la comunicación efectiva. Creo que hay mucha empatía tanto en el trabajo tradicional de las bibliotecas como en estos campos, así como una necesidad de pensamiento analítico y organización.”</p>	<p>Empresas de tecnología. Agencias de marketing digital. Consultorías o trabajo como profesional independiente.</p>	<p>(Sverdlin, 2020)</p>
DAM (Digital Asset Management)	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento de derechos de autor, metadatos y taxonomías. - Comprensión del sistema DAM. - Atención al detalle. - Comprensión de sistemas de información. 	<p>“Creo que los trabajadores de LIS son las personas ideales para desempeñar este rol. Los profesionales de la gestión de activos digitales (DAM) deben tener un ojo para los detalles, comprender los sistemas de información (metadatos y taxonomías), pero también necesitan ver el panorama general y cómo el sistema DAM y los activos almacenados pueden impactar a la empresa u organización. Creo que los gerentes de contratación buscan personas que puedan profundizar en los aspectos técnicos del sistema sin perderse demasiado en los detalles. Como bibliotecarios, hacemos de los detalles nuestro trabajo, pero debemos mantener esos detalles en contexto y pensar en cómo todo encaja en la organización o empresa.”</p>	<p>Empresas Farmacéuticas. Agencias de marketing digital. Empresas de tecnología. ONG’s. Editoriales.</p>	<p>(Pagliaro, 2020)</p>
Curatorial Work	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de la información. 	<p>“Hay mucha superposición entre el campo de la Bibliotecología y el trabajo en museos. Los</p>	<p>Museos. Archivos.</p>	<p>(Coren, 2020)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento en metadatos. - Alfabetización informacional. - Conocimiento en derechos de autor. - Gestión de colecciones especiales. 	<p>profesionales de ambos campos gestionan y curan colecciones, diseñan exhibiciones y exposiciones, se enfocan en educar al público en general, trabajan con donantes y redactan subvenciones, y enfrentan desafíos relacionados con la preservación digital y el acceso.</p> <p>Los trabajadores de Bibliotecología tienen muchas habilidades que son necesarias en el mundo de los museos: gestión de la información/metadatos; alfabetización informativa/instrucción, gestión de colecciones especiales y registros archivísticos, planificación de eventos/actividades, y trabajo con derechos de autor y propiedad intelectual.”</p>		
Product/Data Owner	<ul style="list-style-type: none"> - Certificaciones en Análisis de Negocios y Gestión de Proyectos. - Gestión y análisis de datos. - Capacidad para trabajar en equipos multidisciplinarios - Entender necesidades y prioridades del negocio. 	<p>“Este es el tipo de trabajo en el que nunca te aburrirás. Dependiendo de cuán sólido sea tu equipo y de cuánta libertad se te dé, puedes intentar construir casi cualquier cosa que los clientes puedan soñar. Se basa en gran medida en la gestión de relaciones, la recopilación de requisitos y la organización de la información, que son campos que se pueden aprender al menos en parte a través de un MLIS.”</p>	Compañías de tecnología. Empresas en el sector financiero.	<i>(King, 2020)</i>
Social Media Manager	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación escrita y verbal. - Conocimiento práctico de plataformas como Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, TikTok, entre otras. - Organización y manejo de la 	<p>“Todo el trabajo en redes sociales que realicé en la ALA (Asociación de Bibliotecas de EE.UU.) utilizó mis habilidades existentes de Bibliotecología: organizar conjuntos de información similares y dispares, y revisarlos regularmente para detectar cambios y actualizaciones, proporcionando respuestas y soluciones de nuevas maneras de distribución en línea. Trabajar en redes sociales es un puesto de investigación que responde a preguntas específicas de referencia mediante publicaciones, mensajes, videos, etc. ¿Qué es lo que tus usuarios quieren saber? ¿Son preguntas</p>	Bibliotecas. Medios de comunicación y Revistas. Empresas de tecnología.	<i>(Hawkins, 2020)</i>

	<p>información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creatividad - Conocimiento básico en marketing digital. - Certificaciones en redes sociales, marketing digital, diseño gráfico y accesibilidad web. 	<p>básicas sobre tus programas, como qué son y cuándo se realizan, quién puede asistir, si tienen costo, dónde se llevan a cabo y si hay estacionamiento o transporte público disponible? También, ¿quiénes participan y cómo contactar a la biblioteca si hay preguntas adicionales, especialmente sobre accesibilidad para personas con discapacidad? Las respuestas preparadas a preguntas anticipadas son la clave, construidas sobre una base de información organizada y confiable.”</p>		
Information Services	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de aprendizaje y adaptación. - Habilidad para conectar necesidades con información. - Conocimiento básico de bases de datos y estrategias de búsqueda. 	<p>“Los trabajadores de LIS (Bibliotecología y Ciencias de la Información) son excelentes investigadores. Nos enseñan las mejores estrategias para organizar y almacenar información, lo que nos hace sumamente calificados para trabajar en la recuperación de información.</p> <p>Me gusta pensar en la Bibliotecología corporativa como un campo paralelo a la Bibliotecología "tradicional". Los trabajadores de LIS en bibliotecas corporativas trabajan en el desarrollo y mantenimiento de colecciones, realizan entrevistas de referencia, llevan a cabo investigaciones y utilizan todas las habilidades aprendidas en la escuela de Bibliotecología. La diferencia entre las bibliotecas "tradicionales" y las bibliotecas corporativas son los usuarios y su enfoque. Mientras que los bibliotecarios académicos trabajan estrechamente con estudiantes y profesores, los trabajadores de LIS en servicios de información colaboran intensamente con sus usuarios hacia la misión específica de su industria u organización.”</p>	Grandes corporaciones. Cualquier tipo de empresa con un departamento de servicios de información.	(Cruz, 2020)

Fuente: Elaboración propia con la información de 2020 Non- Library Jobs Interviews. (2020). <https://inalj.com/?cat=6946>. Traducción libre.

Consecuentemente, es posible observar cómo la profesión bibliotecológica en Estados Unidos se ha diversificado ampliamente con el paso de los años y cómo las posibilidades en lo que respecta a la trayectoria profesional es variada y trasciende a una gran gama de industrias. Sectores y actividades. También, es posible observar cómo los nuevos nichos de inserción

laboral mencionados responden a la necesidad actual de gestionar grandes volúmenes de información de manera eficiente.

Como en otras profesiones, la Bibliotecología no es ajena al trabajo independiente, sobre esto Dority (2016), expresa que casi cualquier aspecto del trabajo de la información se puede realizar de manera independiente, es decir actividades como: catalogación, referencia, indización, inteligencia empresarial (BI), investigación, gestión del conocimiento, creación de taxonomías, etiquetado de metadatos, redacción de white papers, realización de análisis de inteligencia competitiva, investigación legal, búsqueda de patentes o investigación de mercado, entre otras, pueden ser realizadas como trabajo autónomo o consultoría.

Ello significa que existe además una posibilidad de inserción laboral fuera de lo tradicional en el trabajo independiente o “*freelance*” en Estados Unidos para los profesionales de la información, la cual también ofrece dentro de ella una amplia gama de servicios que las personas bibliotecólogas pueden ofrecer desde su experiencia y conocimiento profesional.

Por otra parte, cabe mencionar que, dentro de estos caminos profesionales, existen algunos con mayor demanda que otros. Entre estos ejemplos, se encuentra todos aquellos relacionados con las Ciencias de los Datos, según *US Bureau of Labor Statistics (2023)* el empleo en esta trayectoria profesional estima un crecimiento del 36% al 2033, al convertirla en una carrera con un crecimiento significativo y más rápido que el promedio, con salarios altamente competitivos y, por tanto, una alta demanda.

La Bibliotecología como área del conocimiento alberga el trabajo de la información en todas sus aristas, lo cual incluye el manejo de los datos. Affelt (2015) sostiene que la Ciencia de Datos debe ser un ámbito de los profesionales de la información, como lo es la gestión del conocimiento, e insta a los bibliotecólogos a que se reinventen como científicos de datos y especialistas en *big data*.

En este libro, se utiliza el término “*Data Librarians*” o Bibliotecólogo de Datos y se expresa que los bibliotecólogos poseen un amplio conjunto de habilidades que les permiten exceder las expectativas y ser altamente exitosos en trabajos relacionados con las Ciencias de los Datos. Virkus y Garoufallou (2019) expresan que esta disciplina requiere un amplio rango de conocimientos y habilidades de diversas ramas del conocimiento, entre estas mencionan:

Las matemáticas y la estadística (por ejemplo, pruebas de hipótesis y análisis predictivo), la informática (por ejemplo, estructuras de datos y algoritmos, técnicas

algorítmicas y de aprendizaje automático), la ciencia de la información (por ejemplo, almacenamiento y preservación de datos, clasificación, indexación, curaduría y gestión de datos, gestión de metadatos y calidad de datos). La ciencia de datos también se basa en gran medida en modelos probabilísticos, minería de datos, métodos y metodologías de visualización de datos y aprendizaje automático para comprender y utilizar la enorme cantidad de datos. (p.427).

Es importante resaltar que la Ciencia de Datos, en general como se muestra en el texto anterior, demanda un conjunto de habilidades y conocimientos mucho más amplios que los que se enseñan dentro de la carrera de Bibliotecología. Sin embargo, también abarca competencias específicas de esta disciplina, lo que convierte a los profesionales en Bibliotecología en candidatos para insertarse en este campo laboral que se encuentra en constante crecimiento y es de alta demanda. Estos profesionales pueden desarrollarse y desempeñar con éxito funciones dentro de este campo al ser expertos en el manejo de información y datos.

A continuación, se presenta un cuadro realizado por Affelt (2015) con diferentes tipos de empleo en el ámbito de Ciencias de los Datos que pueden ocupar profesionales en Bibliotecología.

Cuadro 5

Trabajos en el ámbito de Ciencias de los Datos para profesionales en Bibliotecología

Posición	Organización	Responsabilidades/ habilidades necesarias
Data Analytics Lead (Análisis de Datos Líder)	Boeing	<ul style="list-style-type: none"> - Generar y compilar reportes y análisis complejos. - Extraer conclusiones de los datos y hacer recomendaciones. - Apoyar el análisis e interpretación de solicitudes de datos de recursos humanos. - Extraer datos de fuentes de datos existentes y realizar consultas ad hoc para desarrollar gráficos y gráficos complejos. - Capacitar y desarrollar a los compañeros de equipo en análisis de datos, gráficos, diagramas y mejores prácticas. - Comunicar y presentar análisis de datos a todos los niveles de la organización. - Ser competente en Excel, Access, PowerPoint y SQL (preferido), con comprensión del diseño de bases de datos/data warehouse (preferido).
Data Analyst (Analista de	Loma Linda University	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar e interpretar datos.

Datos)		<ul style="list-style-type: none"> - Definir problemas, identificar tendencias y participar en el análisis del equipo y en la formulación de acciones para la mejora.
Data Analyst (Analista de Datos)	Education Pioneers	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades excepcionales de resolución de problemas y análisis. - Habilidades comprobadas en gestión de proyectos, incluyendo atención al detalle y logros demostrados en los resultados del proyecto. - Dominio de Excel.
Data and Information Specialist (Especialista en Datos e Información)	Code for America	<ul style="list-style-type: none"> - Catalogar, categorizar y crear una biblioteca de activos en línea. - Desarrollar categorías de alto nivel y una convención de nomenclatura para los activos en línea de Code for America, etiquetando los activos con los títulos y descripciones apropiados. - Educar al personal sobre este nuevo sistema. - Desarrollar una estrategia para el contenido futuro.
Digital Archivist (Archivista Digital)	Computer History Museum	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar flujos de trabajo y procedimientos, y ayudar en la revisión de políticas, para el repositorio digital. - Organizar, describir, preservar y hacer accesibles materiales nacidos digitales y digitalizados siguiendo prácticas archivísticas. - Ayudar a identificar, evaluar, recomendar e implementar hardware y software apropiados para la preservación digital y la digitalización. - Asistir en la planificación e implementación de proyectos de digitalización. - Ayudar en el desarrollo de infraestructura, planificación y soporte para el acceso a largo plazo a la colección digital. - Crear informes y otra documentación sobre la colección de objetos digitales del Museo. - Tomar un papel activo en las iniciativas de redes sociales del Museo y promover la colección digital. - Se requiere Maestría en LIS, Estudios de Museos o Licenciatura en Ciencias de la Computación.
Content Metadata Specialist (Especialista en Metadatos de Contenido)	Shutterstock	<ul style="list-style-type: none"> - Introduce y explora conceptos relacionados con metodologías de palabras clave, técnicas de desambiguación, ontologías/taxonomías, jerarquías de contención, etcétera. - Analiza el rendimiento de la aplicación y el uso de metadatos, incluidas las tendencias de palabras clave en torno a la estacionalidad, el idioma, términos geográficos específicos y la relevancia cultural. - Experiencia en la resolución de problemas de búsqueda y organización de información relacionados con anillos de sinónimos, conjuntos de sinónimos, homógrafos, polisemas, palabras vacías, entre otros. - Experiencia con informes de análisis de impacto y técnicas de

		<p>visualización de información, cómodo con estadísticas y visualización de datos en Excel.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fuerte comprensión de la arquitectura de organización de la información, sistemas de gestión de activos digitales, relaciones de bases de datos, modelado semántico, mapeo y transformación de metadatos.
Data Editor (Editor de Datos)	Crain's New York Business	<ul style="list-style-type: none"> - Preparar y compilar todas las listas e infografías relacionadas, directorios y otros proyectos de datos, así como informes especiales para informes impresos y en línea, y redacta noticias relacionadas con listas, prepare suplementos semanales para la web que acompañen nuestras listas, informe y produzca nuestra franquicia "Stats and the City". - Se requiere un título en Bibliotecología o un título de licenciatura o maestría en periodismo, comunicaciones, economía o un campo relacionado. - Talento para escribir noticias y reportajes claros y concisos. - Dominio de los productos de Microsoft Office y al menos varios de los siguientes: CartoDB, Google Fusion Tables, Highcharts, HTML, CSS, jQuery, PHP, SQL, JavaScript, XML.
Digital Conversion Specialist (Especialista en Conversión Digital)	Library of Congress	<ul style="list-style-type: none"> - Realiza inspecciones de control de calidad en materiales, procesos y productos. - Desarrolla, organiza y administra programas de aseguramiento de calidad. - Proporciona capacitación y asistencia técnica en relación con el aseguramiento de calidad. - Actúa como enlace con profesionales en el campo de las bibliotecas digitales. - Responde, de forma escrita y verbal, a consultas externas e internas sobre la WDL. - Realiza investigaciones especializadas y proporciona referencias relacionadas con la Biblioteca Digital Mundial (WDL). - Modifica y edita registros en línea; ofrece servicios de referencia relacionados con el programa de la WDL.
Data Management Analyst (Analista en Gestión de Datos)	US Department of the Treasury	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la integridad y calidad de los datos en el almacén de datos empresarial y coordinar modificaciones, mejoras y cambios en los sistemas fuente y el almacén para mejorar la precisión de los datos. - Documentar las especificaciones técnicas para las revisiones del contenido actual y la adición de nuevo contenido en el almacén y los entregables de inteligencia empresarial relacionados. - Gestionar el desarrollo y la implementación de modelos de metadatos y datos, incluyendo diccionario de datos, reglas de negocio y contenido de vistas y reportes multidimensionales para

		<p>mejorar la promoción y adopción de definiciones empresariales comunes y el uso de datos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar herramientas de perfilado de datos y calidad de datos para descubrir y determinar las causas raíz de los problemas de calidad de datos.
Data Services Librarian (Bibliotecario de Servicios de Datos)	University of Iowa	<ul style="list-style-type: none"> - Se especializa en transformar datos de origen y metadatos para su uso y reutilización en línea, colabora en el diseño e implementación de proyectos, flujos de trabajo y capacitación relacionados con proyectos intensivos en datos. - Sirve como enlace entre el proveedor de contenido y el personal técnico. - Las responsabilidades incluyen crear, editar y manipular metadatos, ayudar a los investigadores a desarrollar planes de gestión de datos e iniciar actividades de divulgación y marketing de los servicios de datos a usuarios potenciales. - Se requiere título de maestría en Bibliotecología.
Social Sciences Data Librarian (Bibliotecario de Datos en Ciencias Sociales)	Colby College	<ul style="list-style-type: none"> - Actuar como enlace con los departamentos de ciencias sociales, proporcionando: apoyo en datos y estadísticas, alfabetización informativa e instrucción en investigación, consultas individuales y desarrollo de colecciones - Se requiere un MLS acreditado por la ALA. - Excelentes habilidades de comunicación y analíticas. - Experiencia trabajando con conjuntos de datos y conocimiento de prácticas de investigación relacionadas con datos. - Conocimiento de tendencias y problemas en la gestión de datos. - Se prefiere experiencia utilizando software estadístico en el trabajo con conjuntos de datos.

Fuente: (Affelt, 2015). Traducción libre.

Del cuadro anterior se evidencia cómo existe una amplia gama de oportunidades a nivel de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología en puestos relacionados con la Ciencia de Datos, estos pueden ser tanto dentro de una biblioteca como fuera de ella. Esto es especialmente relevante, ya que se destacan habilidades y conocimientos claves que esta ciencia y la disciplina bibliotecológica comparten como lo son: la gestión de la información, curación de datos, gestión de recursos digitales, metadatos, taxonomías, y la organización, catalogación, preservación y reutilización de datos.

En conclusión, es posible determinar que la Bibliotecología ha evolucionado rápidamente en los Estados Unidos y las posibilidades de trayectoria profesional para las personas bibliotecólogas se ha diversificado con el paso de los años; por tanto, existen

diferentes nichos de inserción laboral emergentes en donde estos profesionales se pueden desarrollar y ejercer su profesión de forma efectiva en una gran variedad de ámbitos y entornos laborales.

Además, el mercado laboral en este país se mostró como uno en constante transformación y es posible afirmar que aunque las bibliotecas tradicionales siguen siendo una trayectoria profesional válida y parte esencial de la profesión, el perfil del bibliotecólogo ha evolucionado expandiéndose a sectores no tradicionales respondiendo a una serie de necesidades de la sociedad actual relacionadas con gestionar grandes volúmenes de información de manera eficiente, volviendo a los bibliotecólogos en actores cruciales de ello.

Por último, se subraya cómo el profesional de la información posee habilidades y competencias claves que le permiten desarrollarse en roles muy buscados en actividades tecnológicas, financieras, y de consultoría, entre otras; en donde habilidades como la organización de la información, análisis de datos, gestión de proyectos, gestión de conocimiento, estudios de usuario, investigación, y otras, son altamente relevantes y necesarias, lo que pone en evidencia la versatilidad del bibliotecólogo en la actualidad.

2.3.2. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en México

Acorde con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) (2024), los especialistas en Archivonomía, Biblioteconomía y Museografía, en su mayoría laboran en escuelas de educación básica, media y para necesidades especiales, concentrando el 44.4% de la fuerza laboral de estas disciplinas. Este grupo es seguido por aquellos que trabajan en escuelas de educación técnica superior, lo cual representa un 23.9%. Por otro lado, en la administración pública en general se concentran un 21.4% de los empleos y, en menor medida, trabajan en hospitales psiquiátricos y centros de tratamiento por adicciones, solo el 3.8%.

Es importante señalar que, según estas estadísticas, el número de profesionales que trabajan en entornos no tradicionales es relativamente bajo, pues es el Sector Educativo el que alberga el 68.3% de los empleos, al ser, entonces, el principal empleador de especialistas en estas disciplinas.

A pesar de estas estadísticas, el bibliotecólogo mexicano posee otras posibilidades para desempeñarse laboralmente además del sector tradicional, un estudio de la UNAM (s.f.)

destaca que existen diversos escenarios donde se requieren servicios bibliotecarios, entre los cuales se destacan:

- Instituciones educativas y de investigación.
- Organismos gubernamentales e internacionales.
- Industria.
- Banca y seguros.
- Compañías de servicios y consultoría.
- Industria editorial y de la información.
- Medios de comunicación y publicidad. (párr. 7).

Además, destaca que el bibliotecólogo puede trabajar en los siguientes sectores de la economía: educación, salud y seguridad social, comercio, comunicaciones y transportes, programación y presupuesto, en las áreas de: análisis de la información, análisis documental, adecuación y desarrollo de tecnologías de la información, producción y mercadotecnia de servicios y recursos de información, investigación y desarrollo, consultor, asesor independiente y desarrollador de sistemas de información (UNAM, s.f., párr.7).

Destaca la investigación realizada por el Escalona (2005) en donde ya hace veinte años se perfilaron algunos puestos de trabajo dentro de nichos de mercado poco tradicionales, la autora menciona que:

La sociedad en general y la mexicana, en particular, han sido testigo y parte de un acelerado desarrollo de las tecnologías de la información que han venido a agilizar, el uso y generación de información, y modificado las actividades y los espacios en que se genera, se organiza y se difunde tal información. Así, la información documental y electrónica se ha convertido en parte fundamental para el desarrollo de los países y con ello se ha multiplicado y diversificado el campo de trabajo de los profesionales relacionados con la información. (p.164).

El papel que cumple el profesional en Bibliotecología en la Sociedad de Conocimiento es vital al ser experto en el uso, organización y gestión de la información, por lo cual, se remarca su importancia en la acelerada evolución de las tecnologías de la información en los últimos

años. Algunos de los entornos laborales que señala Escalona en su investigación para los bibliotecólogos son:

- **Bibliotecas y otras unidades de información:** Tradicionalmente, los bibliotecólogos se han acostumbrado a verse como canales a través de los cuales fluye la información, y se han definido a sí mismos como procesadores de información e intermediarios entre ésta y los usuarios. Por ello, han centrado su campo de acción en bibliotecas de todo tipo y en centros de documentación y de información.
- **Docencia:** Más allá de las instituciones de educación superior, los bibliotecólogos también tienen oportunidades laborales como docentes en el nivel de bachillerato, especialmente en el área bibliotecológica y en el área de investigación documental.
- **Investigación:** En el área de la investigación, el campo de trabajo se encuentra fundamentalmente en dos instituciones: El Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas y el Instituto de Investigaciones Bibliográficas.
- **Consultoría:** Para el bibliotecólogo, el mercado en la consultoría es tan amplio como instituciones y empresas existen a nivel nacional o internacional, y también en los centros de desarrollo tecnológico, industrial, empresarial y comercializado.
- **Venta de productos y servicios:** Un amplio mercado que va dirigido hacia las empresas, industrias y comercios, con la finalidad de ofrecer servicios de información que le reditarán una serie de ganancias a la empresa.
- **Mercados emergentes:** Este mercado emergente está siendo ocupado por otro tipo de profesionales no solo en México, sino en el ámbito internacional, entre otros factores porque no se tiene una idea clara del ámbito de competencia del bibliotecólogo y la falta de una imagen social clara y porque otras profesiones se han incorporado a las actividades relacionadas con la información (2005, p.164 - p.172.)

Esta investigación anota la creciente importancia del profesional en Bibliotecología, más allá de las bibliotecas y unidades de información, en áreas como la docencia, la consultoría o la investigación. También resalta una problemática de los mercados emergentes para estos profesionales, pues existe muy poca visibilidad y reconocimiento social de las competencias de los bibliotecólogos; de forma tal, estos mercados llegan a ser ocupados por otras profesiones.

En una investigación más reciente realizada por Cabral (2017) se muestra que, aunque en 2005 ya se perfilaban nuevos entornos laborales para los profesionales en Bibliotecología, estos mayoritariamente laboran en el sector educativo (54%), más destaca otros sectores como el de Economía e Industria (17%) y otros que, en menor medida como el sector de Ciencias de la Salud, Cultura y el de Telecomunicaciones y medios de comunicación.

Esto, aunque sugiere que no ha habido mucho cambio en el paradigma laboral de los bibliotecólogos es posible observar a través de este estudio, que, aunque el sector educativo continúa siendo el mayor empleador para estos profesionales, las posibilidades laborales están comenzando a diversificarse hacia otros sectores, ampliando así las oportunidades en lo que respecta a la trayectoria profesional del bibliotecólogo.

Cabe destacar que, en el estudio realizado por Cabral, los encuestados destacan una serie de habilidades principales que utilizan mayormente al ejercer su profesión, las cuales son aquellas vinculadas principalmente con la organización de la información, es decir:

Descripción de materiales, indización, clasificación, elaboración y actualización de lenguajes documentales. Le siguen la diseminación selectiva de la información y elaboración, implementación y mantenimiento de bases de datos, así como el apoyo en el desarrollo de interfaces de búsqueda de sistemas automatizados. (2017, p.18).

Aunque muchas de estas labores son principalmente realizadas dentro de una biblioteca o unidad de información, tales competencias son aplicables en otros entornos laborales, más allá de bibliotecas o unidades de información. Por tanto, se resalta la posibilidad que existe de ejercer en espacios no tradicionales dentro de México, coincidiendo así, con los escenarios laborales que plantea la UNAM en su plan de estudio.

En resumen, aunque es limitado el sustento teórico que existe sobre los nichos de inserción laboral emergentes en México, es posible describir que el panorama laboral para el profesional en Bibliotecología se ha diversificado, pues existen oportunidades emergentes en sectores como Economía, Industria, Ciencias de la Salud, Cultura y Telecomunicaciones.

Asimismo, se destaca la importancia de las competencias relacionadas con la organización y manejo de la información, las cuales son claves a la hora de incursionar en nuevos entornos laborales por su versatilidad y aplicación en diversos contextos actuales que sobrepasan las bibliotecas como espacio de acción.

2.3.3. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Colombia

En el caso de Colombia, conviene presentar un panorama general sobre la situación actual de la profesión en dicho país. Según el estudio del perfil ocupacional de los bibliotecólogos, documentalistas y afines de OCUPACOL (2022), esta es una ocupación que posee una empleabilidad estable con un crecimiento moderado y una oferta laboral significativa, sin embargo, posee una media salarial relativamente baja en comparación con otras profesiones y la misma varía significativamente entre profesionales de la misma área como se muestra en la Figura 2.

Figura 2

Indicadores de mercado de la ocupación para bibliotecólogos, documentalistas y afines en Colombia



Fuente: OCUPACOL (2022).

Por otro lado, Pirela y Salazar destacan que esta área profesional se caracteriza por: “alta empleabilidad y baja movilidad; las bibliotecas universitarias y los archivos administrativos de carácter estatal como principal empleador y los sectores de educación y servicios como principales fuentes de empleo” (2021, p.10).

Es decir, los profesionales en Bibliotecología en Colombia en la actualidad presentan un panorama favorable en cuanto a empleabilidad, oferta laboral y de inserción, más también, enfrentan desafíos a nivel salarial, porque estos varían significativamente entre profesionales. Además, cabe destacar que esta profesión presenta un campo laboral en crecimiento, lo cual es bastante beneficioso al incursionar en nuevos nichos de inserción laboral.

Relacionado con lo anterior, Jaramillo (2017) expresa que el mercado laboral en Bibliotecología en Colombia se ha caracterizado por varias situaciones, una de ellas tiene que ver:

Con la globalización y las TIC, fenómenos que demandan nuevas formas de trabajo, flexibilidad laboral e institucional y, especialmente, la permanente actualización del profesional para la adquisición y desarrollo de competencias y habilidades en la generación, organización, tratamiento y difusión de la información; y así poder responder a los desafíos de un campo laboral cada vez más exigente y cambiante; pues si bien se han eliminado algunas funciones y tareas bibliotecarias tradicionales, éstas continúan teniendo un papel significativo en las ofertas laborales pero ya mediadas por las TIC; situación evidenciada en los resultados obtenidos, de la investigación, donde los profesionales de la información aparte de incorporar en sus actividades informativas el recurso tecnológico, deben contar con actitudes y habilidades que les permitan asumir y manejar de manera creativa y eficiente el tratamiento de la información. (p.47).

Entonces, es posible determinar que el mercado laboral para el profesional en Bibliotecología colombiano se ha visto influenciado profundamente por la globalización y el creciente auge de las tecnologías de la información y comunicación, lo cual trae como consecuencia una necesidad constante de actualización y capacitación. Además, este cambio determina la obligatoriedad de adaptarse a los cambios para estos profesionales; por tanto, la posibilidad de incursionar a otros espacios laborales al haber desarrollado nuevas competencias que les permiten manejar los grandes flujos de información que se presentan en la sociedad actual de manera eficiente.

Por esta razón, Salazar, como se citó en Salazar (2020), en su investigación afirma lo siguiente:

A 2030, los bibliotecólogos no solo se dedicarán a desarrollar bibliografías y catálogos, atender usuarios según el tipo de biblioteca en el que se desempeñen, analizar

información, realizar actividades de promoción de la lectura, formular proyectos, entre otras tantísimas tareas y aptitudes; sino que también tendrán que saber programar (más allá de saber matemáticas y teoría de sistemas), administrar y crear bases de datos, ser expertos en protección de datos y saber gestionar centros virtuales de información. (p.7).

De manera que, como se ha observado en otras latitudes, el bibliotecólogo posee una amplia gama de posibilidades que no se ven limitadas a las funciones o entornos tradicionales de la profesión, pues como se mencionó anteriormente es posible incursionar en áreas emergentes como la programación, la administración de bases de datos, la protección de datos, la gestión de la información, entre otros. Ello implica, entonces, un desarrollo de competencias y habilidades propias de estas áreas en conjunto con la formación en Bibliotecología.

Lo supra, también es sustentado por Jaramillo (2017) cuando expresa que:

Cada vez es mayor la demanda del medio laboral en la adquisición de competencias en gestión y tecnologías de la información de los profesionales de la información, pues la incorporación de las TIC en el área de las ciencias de la información obligan a estos profesionales a desarrollar nuevas técnicas para el tratamiento, organización y gestión de la información (...) De ahí la necesidad que estos profesionales fortalezcan su formación en los servicios de referencia electrónica, servicios electrónicos en línea, las bases de datos especializadas, los dispositivos electrónicos y digitales para la visualización y transferencia de información, la documentación científica, el desarrollo de proyectos virtuales, la asesoría bibliográfica y de investigación y la creación y desarrollo de empresas dedicadas a la prestación de servicios de información se ubican como nuevos cargos del mercado laboral de los profesionales de la información. (p.50).

Sobre lo precitado, se debe destacar que el mercado laboral colombiano se encuentra en un cambio notable y constante en los últimos años, surgen nuevos nichos de inserción laboral que demandan nuevas competencias que sobrepasan las bibliotecas como únicos espacios de acción. Para estos autores estas nuevas competencias, aunque pueden estar alejados de las unidades de información convencionales, tienen su aplicación dentro de las bibliotecas tradicionales, pues pueden ser utilizadas para transformar los servicios bibliotecarios o generar nuevos, que respondan a las necesidades de los usuarios de la información actuales.

También, cabe mencionar que Pirela y Salazar (2021) en su estudio concluyen que la formación actual de los profesionales en Bibliotecología posee una alta sintonía con el mercado laboral tradicional y una baja sintonía con los espacios de inserción laboral emergentes, con relación a la tríada de gestión documental, de la información y el conocimiento, así como otros entornos como la comunicación digital, *blockchain*, inteligencia de negocios, ciencia de datos, entre otros. Lo cual quiere decir que, aunque estos nuevos nichos de inserción laboral emergentes para el profesional en Bibliotecología son posibles, estos son poco comunes y aun la formación del profesional no se encuentra estrechamente ligada a estas nuevas funciones y/o labores que el bibliotecólogo puede realizar en espacios no tradicionales.

En relación con ello, Salazar (2020) presenta una serie de ocupaciones, habilidades y tecnologías para el tecnólogo en gestión bibliotecaria al año 2030, la cual se encuentra dividida en periodos de tiempo, es decir, a corto, mediano y largo plazo. Para mayor comprensión de esta información se generó el Cuadro 6 en donde se explica a más profundidad estas ocupaciones.

Cuadro 6

Ocupaciones, habilidades y tecnologías para el tecnólogo en gestión bibliotecaria al año 2030

Corto Plazo		Mediano Plazo		Largo Plazo	
<i>Ocupación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Descripción</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Descripción</i>
Gestor de Alfabetización en Información	Encargado de romper la brecha digital sobre las personas que carecen de habilidades informacionales en este entorno cambiante.	Gestor de Makerspaces	A medida que más contenido de la biblioteca se vuelve digital y es menor la superficie requerida para almacenar copias en papel, existe una tendencia a la reutilización de espacios para la actividad creadora.	Monitorización de Reputación Digital	Oportunidad para que nuestro bibliotecario se desempeñe en compañías monitoreando la reputación digital.
Gestor de Datos	Se trata de un papel mucho más activo que el de meros guardianes (ya	Responsable de la Estrategia Digital	Responsable y gestor de la transformación digital en las bibliotecas en cuanto	Científico de datos	No se expandió en esta ocupación.

	no de objetos físicos, si no de objetos digitales), interviniendo en toda la cadena de datos, desde la definición de las estructuras, hasta su reutilización, <i>big data</i> y analítica de datos.		a procesos, como también de servicios al usuario como el manejo de la Internet de las cosas y uso de tecnologías de alfabetización digital. Encargado de la seguridad de los datos y de la información.		
Curador de contenidos / Editor de contenidos	Curador de recursos y herramientas digitales, debe garantizar un acceso digital equitativo, bases sólidas a la hora de recoger, seleccionar y tratar información, tarea con habilidades relacionadas con la comunicación de contenidos, por otro lado, como apoyo incondicional y participe activo en los procesos de investigación.	Gestor de Comunidades	Para esta función en las bibliotecas se requiere de perfiles que realicen estudios de las comunidades o estudios de usuarios, que estén atentos a sus necesidades de información, dado el entorno cambiante.	Facilitadores de accesibilidad	No se expandió en esta ocupación.
Analista de Información Digital	Organización de la información en entornos digitales, catalogación de metadatos, colecciones digitales, análisis de información difundida en los medios, conservación de información y seguridad informática.			Asesores en investigación	No se expandió en esta ocupación.

Fuente: Elaboración propia con la información de Salazar (2020, p.88 - 90).

En consecuencia, es posible determinar que existen nuevas oportunidades de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología, las cuales están enfocadas en labores relacionadas con la gestión de información y el conocimiento, por tanto, requiere competencias y habilidades relacionadas con éstas. Además, la información anterior muestra como algunos de estos nuevos entornos laborales tienen cabida tanto dentro, como fuera de la biblioteca.

Finalmente, a raíz de la fundamentación teórica presentada en este apartado es posible determinar que el mercado laboral para las y los bibliotecólogos en Colombia es uno que ha experimentado y se encuentra experimentando transformaciones significativas a causa de la globalización, el avance tecnológico y el cambio social que resulta de estos elementos. Gracias a este cambio de paradigma y las investigaciones mencionadas anteriormente es posible afirmar que han aparecido y se pronostican nuevos nichos de inserción laboral para estos profesionales, los cuales se caracterizan por requerir competencias y habilidades tecnológicas, innovadoras y con una gran necesidad de experiencia por parte del profesional en aspectos como la gestión de la información y el conocimiento.

2.3.4. Nichos de inserción laboral emergentes en Bibliotecología en Argentina

En lo que respecta al caso argentino, a través de la revisión teórica es posible observar que las oportunidades profesionales en Bibliotecología son diversas y abarcan diversos sectores. Artaza (2011) en su investigación destaca que, como es común, las bibliotecas escolares y universitarias son el principal empleador para los bibliotecólogos, seguidas por centros de documentación; por último, un pequeño porcentaje corresponde a las empresas privadas; además, este autor subraya que el mercado laboral en ese momento presentaba una mayor demanda por aquellos profesionales que poseen competencias en áreas como las TIC, la Organización y Tratamiento de la Información y el manejo de Idiomas, destacando el inglés y el francés en menor medida.

En una investigación más reciente, el precitado autor resalta que las Bibliotecas continúan siendo el mayor empleador para estos profesionales, con una baja participación de las empresas dentro de este mercado, sin embargo, destaca que las exigencias de este han evolucionado, de la siguiente forma:

Con respecto a los conocimientos requeridos en los ofrecimientos se observa que en el caso de las ofertas para bibliotecario, las condiciones solicitadas se vinculan

mayormente con las áreas de Tecnología de la Información (TI), Organización y Tratamiento de la Información (OTI), Recursos y Servicios de Información (RSI), Idiomas (IDM), Fundamentos de Bibliotecología y Ciencias de la Información (FBCI) y Estadística (EST). En las ofertas para licenciados los conocimientos demandados se relacionan con las áreas de Recursos y Servicios de Información (RSI), Organización y Tratamiento de la Información (OTI), Gestión de Unidades de Información (GUI), Fundamentos de Bibliotecología y Ciencias de la Información (FBCI) y Tecnología de la Información (TI). (Artanza, 2016, p.50).

En consecuencia, resulta posible destacar que el panorama para los profesionales en Bibliotecología posee una inserción diversa tanto en bibliotecas como en empresas privadas, resaltando que las Bibliotecas y Centros de Documentación son quienes albergan principalmente a este grupo de profesionales. Además, es importante mencionar que este es un mercado que evoluciona al cambiar o modificar la exigencia para estos profesionales.

En investigaciones mucho más recientes, los nuevos nichos de inserción laboral toman más protagonismo, pues como Thisted y Moletta (2024) expresan:

Si bien el panorama fue variando a lo largo del tiempo, con el advenimiento de importantes avances en las tecnologías de información y comunicación, la salida laboral se amplió, rompiendo las paredes de la biblioteca (...) La formación abarca el análisis, la organización, la clasificación y la sistematización de la información de enormes bases de datos, tanto en formatos físicos como digitales. Vamos a encontrar profesionales trabajando en bibliotecas populares, escolares, universitarias y especializadas, en archivos o centros de documentación. También, organizando contenidos en la red, digitalizando documentos en soportes gráficos y audiovisuales, planificando y gestionando proyectos, investigando y aplicando innovaciones tecnológicas. (párr. 4-5).

Así, los profesionales en Bibliotecología tienen la posibilidad de ejercer en entornos poco tradicionales que van más allá de las paredes de las Bibliotecas o los Centros de Documentación. Además, se destaca que estos poseen una amplia gama de competencias y habilidades altamente valoradas en el mercado laboral al poder aplicar toda su formación profesional en otros espacios.

Al referirse entonces a los nuevos nichos de inserción laboral para el bibliotecólogo, Ferreyra (2016) expresa que “el rol del bibliotecólogo como profesional de la información ha cobrado protagonismo en otros escenarios más allá de los tradicionales, además le exige otras competencias y destrezas que lo complementen” (p.87) .

Sobre esta posibilidad existen investigaciones que destacan algunos puestos que se encuentran dentro de estos nuevos nichos de inserción laboral emergentes y la posibilidad amplia que existe para los profesionales en Bibliotecología de ejercer sus conocimientos, competencia y habilidades en otros entornos.

Algunos de estos puestos son los que destaca Gibaja (2013) en su investigación, en donde destaca roles no tradicionales como “bróker o consultor de información, arquitecto de información y gestor del conocimiento” (p.71). También hace hincapié en que las personas encuestadas “coincidieron en que los egresados tienen las habilidades para colaborar en la gestión del conocimiento de las organizaciones, participar en procesos de inteligencia competitiva y trabajar en forma interdisciplinaria en el diseño de sistemas de información” (Gibaja, 2013, p.71).

Otro rol no tradicional es el destacado por Ferreyra (2016), al señalar el papel que desempeña este profesional en labores relacionadas con la arquitectura de la información, pues este:

Es un campo de trabajo muy facilitado, porque su marco metodológico y su definición de campo es un campo disciplinar que está delimitado por el diseño de hábitat de información (...) Nosotros como bibliotecarios somos agentes sociales, por ende estamos muy bien preparados para relevar estas demandas culturales, estas condiciones sociales de comunicación, pero también tenemos que tener la conciencia de 1) cuáles son las funciones técnicas en las que opera un sitio en Internet; 2) cómo vamos a construir ese edificio; 3) cómo se codifica un sitio Web; 4) qué conciencia tenemos del servidor para poder abarcar todo el arco que va desde el diseño de la comunicación hasta su implementación tecnológica. (p-p. 89-90).

Para concluir, los nuevos nichos de inserción laboral en Bibliotecología en Argentina son una posibilidad para este profesional, poseen las habilidades y competencias para realizar estas labores fuera de las paredes de la biblioteca. También, es importante destacar la importancia que la formación en tecnologías de la información, organización y tratamientos de

datos e idiomas son vitales para el ejercicio pleno de estos profesionales en otras trayectorias profesionales. Finalmente, se destacan roles no tradicionales que son propios de entornos interdisciplinarios y tecnológicos, lo cual representa la posibilidad para el bibliotecólogo de ejercer su profesión en empresas de consultoría, tecnología, editoriales, entre otros; mostrando la diversidad y dinamismo que puede llegar a poseer el mercado laboral para los profesionales de la información.

2.4. Formación del profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

2.4.1. Universidad Nacional

2.4.1.1. Reseña Histórica

La UNA es una institución pública de educación superior con un gran impacto y compromiso en la democratización del acceso a una educación de calidad y en la formación de profesionales en diversos campos de conocimiento y disciplinas científicas, al igual que artísticas. Se ha destacado por llevar a cabo investigaciones científicas de alto nivel que generan conocimiento y brindan respuestas a problemas nacionales. Su contribución a la transformación social de Costa Rica es significativa. Además, desempeña un rol esencial en el desarrollo sostenible y la protección del medio ambiente en el país.

El nacimiento de la UNA representa un hito en la evolución del sistema educativo de Costa Rica. Barrantes (2023), proporciona una visión general sobre de la fundación de la UNA, resaltando su proceso legal, los actores involucrados, sus orígenes históricos y el entorno sociopolítico en el que emergió:

El 12 de febrero de 1973, mediante la ley No. 5182, la Asamblea Legislativa aprobó la creación de la Universidad Nacional (UNA). El proyecto que culminó con esa ley había sido propuesto por los legisladores Daniel Oduber Quirós y Francisco Morales. El 15 de febrero de ese mismo año, el presidente de la República, José Figueres Ferrer, y el ministro de Educación, Uladislao Gámez Solano, sancionaron la mencionada ley, la cual se publicó el 22 de febrero en La Gaceta. Finalmente, el 14 de marzo se inauguró la nueva universidad a través de un acto público en Heredia presidido por el primer rector, don Benjamín Núñez. Vale la pena recordar que la UNA se cimentó sobre la

base de la antigua Escuela Normal de Costa Rica. Dicha institución se fundó en 1915 para la formación de profesores de primaria. Luego, en 1968, se creó la Escuela Normal Superior cuyo objetivo fue la formación pedagógica de enseñanza media. Dicha escuela concluyó su existencia poco antes de crearse la UNA. Fue así como la llamada “universidad necesaria” emergió a la vida nacional de un país que, en medio de la Guerra Fría y ante la amenaza de una desaceleración económica global, le estaba apostando a un modelo de desarrollo socialdemócrata y benefactor. (párr. 1).

La creación de la UNA respondió a las necesidades de Costa Rica en un contexto de cambios sociales, donde la educación se consideró una respuesta estratégica frente a estos desafíos, vinculando la labor universitaria con las necesidades sociales del país. La UNA se consolidó a partir de la tradición pedagógica de la Escuela Normal de Costa Rica y la Escuela Normal Superior, lo cual fortaleció su enfoque en la formación integral, con una orientación educativa y humanística.

2.4.1.2. Principios

Los principios que sustentan el quehacer universitario son esenciales para orientar su trabajo y decisiones, garantizando que su labor sea significativa y genere un impacto positivo en la interacción entre la universidad, la comunidad y el entorno económico, cultural, político y ambiental de Costa Rica. Estos principios son:

- a. Humanismo. La Universidad Nacional promueve la justicia, el bien común, el respeto irrestricto a la dignidad humana y a los derechos de las personas y de la naturaleza.
- b. Transparencia. La Universidad Nacional, mediante la rendición de cuentas, garantiza a la sociedad que cumple con su misión, usa eficientemente los recursos a ella asignados y realiza una gestión responsable de estos.
- c. Inclusión. La inclusión de los sectores menos favorecidos por razones económicas, culturales o por discapacidad, se garantiza mediante una oferta académica, políticas de admisión y programas de becas especialmente dirigidos a esos grupos.
- d. Probidad. Es deber de todo universitario actuar con honestidad y rectitud en el ejercicio de los derechos y deberes que la institución le otorga, así como la debida administración y tutela de los recursos públicos bajo su responsabilidad.

- e. Responsabilidad ambiental. Mediante las diferentes formas de su quehacer sustantivo, la universidad promueve la protección y defensa de los diversos ecosistemas, a fin de asegurar su conservación para las futuras generaciones.
- f. Conocimiento transformador. Mediante una acción sustantiva innovadora y creativa, la universidad procura formar personas analíticas, críticas y propositivas que conduzcan al desarrollo de mejores condiciones humanas individuales y sociales. (UNA, 2015, p. 19).

2.4.1.3. Valores

Los valores que sustentan el quehacer universitario son la base para construir una comunidad académica sólida y comprometida que busca tanto la excelencia en la educación como también de la transformación social. Así, al integrar estos valores en su práctica diaria, la universidad se posiciona como un referente de ética y responsabilidad en la formación de profesionales y ciudadanos comprometidos. Los valores que lo respaldan incluyen:

- a. Excelencia. Es la búsqueda constante de los más altos parámetros de calidad internacionalmente reconocidos en el quehacer académico y la gestión institucional.
- b. Compromiso social. Es la orientación de las tareas institucionales hacia el bien común, en particular hacia la promoción y consecución de una mejor calidad de vida para los sectores sociales menos favorecidos.
- c. Participación democrática. La toma de decisiones tiene como base la participación democrática y equitativa, mediante el ejercicio de la libertad de pensamiento y la expresión responsable de la comunidad universitaria.
- d. Equidad. Todos los miembros de la comunidad universitaria tienen los mismos derechos y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación.
- e. Respeto. Como garantía de la sana convivencia, se reconoce a cada miembro de la comunidad universitaria su dignidad como persona. (UNA, 2015, p. 20).

2.4.1.4. Fines Institucionales

Los fines que sustentan el quehacer universitario garantizan que la institución forme profesionales comprometidos con la sociedad y capaces de influir positivamente en su entorno. Así, estos fines contribuyen a que la universidad cumpla un rol fundamental en el progreso

social, cultural, económico y ambiental del país. Los fines instituciones abarcan los siguientes puntos:

- a. Diálogo de saberes. El conocimiento procedente de culturas y prácticas históricas seculares contribuye, junto con las fuentes y los procesos propios de creación de conocimiento, al desarrollo del quehacer académico universitario.
- b. Interdisciplinariedad. El quehacer académico de la universidad plantea la articulación permanente entre diversas disciplinas y la búsqueda de su complementariedad.
- c. Regionalización. La Universidad Nacional aporta al desarrollo del país mediante la ampliación, diversificación y mejoramiento de su acción sustantiva, como respuesta a las necesidades y demandas de regiones específicas.
- d. Desconcentración. Es una forma de organización mediante la cual se le otorga a un órgano o instancia determinadas facultades de decisión y ejecución autónoma de su presupuesto, para que su gestión se desarrolle de forma ágil y eficiente.
- e. Identidad y compromiso. Es la identificación con los principios, valores y fines que la universidad ha definido y que generan un sentido de comunidad.
- f. Formación integral. La universidad se compromete en la formación de los pensadores, científicos, artistas, y en general los profesionales que, con visión humanista, la sociedad costarricense requiere para su desarrollo integral, el logro del bien común y el buen vivir.
- g. Pensamiento crítico. La universidad promueve el análisis sistemático y permanente de la realidad nacional e internacional, con el fin de determinar sus tendencias, y a partir de este conocimiento detectar sus problemas, necesidades y fortalezas, para ofrecer alternativas de solución. (UNA, 2015, p. 20).

2.4.2. Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información

Una de las Unidades Académicas que componen a la Universidad Nacional es la EBDI. Esta se creó con la implementación y aprobación oficial de la Carrera de Técnico en Bibliotecología entre los años 1976 y 1977. Entre los elementos fundamentales para entender el enfoque formativo de la EBDI se contemplan los siguientes:

- Misión: “La Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional forma profesionales integrales para la gestión de la información que respondan a las necesidades sociales mediante la democratización del conocimiento” (EBDI, s.f., párr. 1).
- Visión: “La Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional será una instancia reconocida en la formación de profesionales en gestión de la información comprometidos con el desarrollo y el acceso democrático de la cultura informacional” (EBDI, s.f., párr. 2).

La misión y visión constituyen guías para la formación profesional que responde a las necesidades sociales mediante la democratización del conocimiento, al igual que aspira a ser reconocida por su compromiso con el desarrollo y accesibilidad a la información. Con respecto a sus objetivos, pretende contribuir con el desarrollo del país, con programas académicos sólidos. Estos comprenden los siguientes puntos:

- Comprender la misión y vocación histórica de la Universidad Nacional y traducirlas en un ejercicio profesional comprometido con el desarrollo y la transformación del país.
- Desarrollar la oferta académica de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información en el marco de los principios, fines y funciones que establece el Estatuto Orgánico de la Universidad Nacional.
- Profesionalizar recursos humanos en el área de información documental con una visión ética, humanística, científica y tecnológica.
- Formar profesionales con alto grado de solidaridad social, que garanticen el cumplimiento del principio universal de derechos humanos, el cual dice que todo ser humano tiene derecho a informar y a ser informado.
- Propiciar ambientes académicos interdisciplinarios y multidisciplinarios que faciliten la interacción de los intelectuales y los usuarios con las unidades de información documental.
- Ofrecer el plan de estudios Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información. (EBDI, s.f., párr. 3).

2.4.3. Plan de estudio

El Plan de Estudios del Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información de la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA), vigente desde 2019, presenta una respuesta estratégica a los desafíos contemporáneos que enfrenta el campo de la información en contextos altamente dinámicos, mediados por la tecnología y marcados por nuevas demandas sociales, institucionales y profesionales.

Dicho rediseño curricular emerge tras un proceso participativo de evaluación y autoevaluación institucional, el cual identificó la necesidad de actualizar los contenidos, las metodologías y el perfil profesional de egreso, para responder a las transformaciones del mercado laboral y a las tendencias emergentes en la disciplina. (EBDI, 2018).

Cabe mencionar que una de las razones del rediseño curricular radica en los cambios del entorno ocupacional. Tal como lo expresa la Comisión Académica de la EBDI (2018):

En este sentido, conforme al estudio realizado, puede manifestarse que el mercado laboral de los profesionales en Bibliotecología se encuentra fraccionado en dos grupos: puestos relacionados con las tareas conocidas como tradicionales, y los puestos que corresponden al mercado emergente denominado por algunos autores como de tendencia, entre los que se encuentran las consultorías y venta de servicios, entre ellos: métricas, observatorios, análisis de información, inteligencia de negocios, vigilancia tecnológica, empaquetamiento de servicios de información para grupos de investigación, minería de datos, big data y open data, entre otros. (p. 10).

El plan de estudios promueve una flexibilidad curricular que favorece la interdisciplinariedad, la integración de saberes y el desarrollo de competencias genéricas y específicas. En este sentido, se enfatiza el desarrollo de saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales, así como una sólida formación en investigación, necesaria para responder a contextos complejos y en transformación constante.

Este enfoque se sustenta, además, en una vinculación estratégica con el entorno nacional e internacional, mediante convenios, pasantías, seminarios y participación en redes académicas, lo cual fortalece la proyección del currículo y la inserción de los egresados en mercados laborales diversos. En suma, el plan de estudios de la EBDI se configura como una propuesta formativa robusta, pertinente y en permanente diálogo con las demandas del

contexto, la evolución disciplinar y las transformaciones que inciden en los modos de producción, gestión y circulación de la información.

2.4.4. Perfil de salida

El perfil de egreso que propone la carrera apunta a un profesional que se constituye a partir de una estructura de saberes integrales, el cual abarca el saber conceptual, procedimental y actitudinal, orientados a garantizar una formación integral y pertinente con las exigencias del campo laboral. (EBDI, 2018).

El Plan de Estudios distingue entre el perfil ocupacional, que detalla los espacios laborales, cargos, funciones y niveles de proyección profesional; y el perfil profesional, el cual define los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer la persona egresada tanto a nivel de bachillerato como de licenciatura. En este último, se especifica un mayor grado de profundidad y rigor conceptual, con base en una especialización más avanzada. (EBDI, 2018, p. 58).

Esta distinción permite reconocer que el nivel de ejecución de las funciones dependerá también del tipo de puesto y del grado académico requerido por la institución empleadora, reforzando así la necesidad de articular la formación universitaria con los perfiles emergentes del mercado laboral en el ámbito de la información.

Capítulo III. Procedimientos Metodológicos

Este apartado está compuesto por una descripción de los procedimientos metodológicos aplicados en la presente investigación. De manera tal, se detalla el enfoque metodológico, el tipo de investigación, la delimitación de las fuentes de información y las variables. También, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de los datos, los procedimientos aplicados, así como, las proyecciones, delimitaciones y limitaciones de este estudio.

3.1 Enfoque de la investigación

En esta investigación se empleó un enfoque mixto, ya que los objetivos propuestos abarcan tanto aspectos cualitativos como cuantitativos. La parte cualitativa se aplicó para conocer la opinión de los individuos que ocupan puestos de interés, así como de personas clave, con el fin de obtener información sobre los nuevos nichos de inserción laboral y las competencias y habilidades requeridas en estos campos de empleo. Además, dicha orientación se utilizó para llevar a cabo un análisis de los planes de estudio y las competencias y habilidades demandadas en las nuevas áreas laborales.

Para Bonilla-Castro y Rodríguez, la investigación con enfoque cualitativo:

Se orienta a profundizar en algunos casos específicos y no a generalizar (...). Su preocupación no es prioritariamente medir, sino describir textualmente y analizar el fenómeno social a partir de los rasgos determinantes, según sean percibidos por los miembros de la situación estudiada. (2005, p. 110).

Este tipo de enfoque se aplica en investigaciones que requieren recopilar y analizar datos no numéricos para generar nuevo conocimiento, ya que busca examinar el fenómeno de estudio de manera precisa y comprenderlo a partir de la opinión de las personas. Por esta razón, se considera que este enfoque es el adecuado para la presente investigación, pues tiene como objetivo generar nuevo conocimiento a partir del estudio de las percepciones de los graduados, empleadores y profesionales que laboran en los nuevos nichos laborales. De este modo, se pretende describir los rasgos determinantes de este, que en el contexto de esta investigación son las competencias y habilidades que debe poseer el profesional en Bibliotecología para desempeñarse en los nichos emergentes.

El enfoque cuantitativo se empleó para obtener y analizar datos que permitan medir y establecer patrones relacionados con el fenómeno de estudio. De acuerdo con Hernández et al.

(2014), este enfoque “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p. 4). A través de este enfoque, se recopiló información sobre la inserción laboral de los graduados, así como sobre las competencias y habilidades profesionales demandadas en los nuevos nichos laborales, mediante la aplicación de un cuestionario que permitió la recolección sistemática de datos para su posterior análisis estadístico.

3.2 Tipo de investigación

Debido a las características de esta investigación, se establece que es de dos tipos: exploratoria y descriptiva. En primer lugar, se considera exploratoria, pues este el primer estudio que se realiza en el ámbito de los nuevos nichos de mercado laboral emergentes en Bibliotecología para los graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional; si bien es cierto, existen trabajos que exploran los roles no tradicionales que desempeñan los profesionales en Bibliotecología en Costa Rica, no existe ninguna investigación que explore los nuevos nichos de mercado laboral emergentes en el país. Para Hernández-Sampieri et al. (2014), este tipo de investigaciones “se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (p.91).

De este modo, la investigación de tipo descriptiva, para Niño-Rojas (2019), es aquella que tiene como propósito:

Describir la realidad del objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se pueden establecer entre varios objetos, con el fin de esclarecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. (p.32).

De manera tal, es de tipo descriptiva desde un enfoque cualitativo, pues busca perfilar los nuevos nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento para los profesionales graduados de la EBDI, de forma que se recopile información sobre las competencias y habilidades que requieren los bibliotecólogos para posicionarse laboralmente en estos.

3.3. Fuentes de información

En esta sección, se detallan las fuentes de información utilizadas en este estudio. Tales fuentes, ya sean de carácter personal o documental, funcionan como recursos por los cuales es posible obtener información de interés sobre el objeto de estudio. Así, a continuación, se especifican las fuentes personales y las fuentes documentales de la presente investigación.

3.3.1 Fuentes Personales

En cuanto a la selección de las fuentes personales, es esencial tener en cuenta quiénes son las personas claves que proporcionaron información para la investigación, puesto que desempeñan un papel fundamental en la recopilación de los datos relevantes para el estudio. Acorde con Villaseñor (2015), se plantea que:

Son fuentes que ofrecen información sobre ellas mismas y la actividad que desarrollan y lo hacen, originariamente, de forma oral, aunque después, en un estadio posterior, esa información pueda fijarse en un documento. De ahí la dificultad que se plantea al querer acceder a ellas. No pertenecen, pues, a sistemas documentales estructurados y son de gran importancia y utilidad para investigadores y profesionales de una determinada actividad. (p.25).

Por lo tanto, es fundamental identificar cuidadosamente a las fuentes personales, dado que su contribución es de gran relevancia para obtener información específica que enriquezca el estudio del mercado. Continuando con lo antes indicado, las fuentes personales seleccionadas para esta investigación se incluyen:

- Doscientos ochenta graduados de diplomado, bachillerato y licenciatura de la EBDI entre los años 2017-2023.
- Cinco personas que laboran en los posibles nichos laborales emergentes en Costa Rica.
- Nueve personas claves o de interés para la investigación.

3.3.2 Fuentes Documentales

En lo que respecta las fuentes documentales, Torres-Verdugo (2011), las define como todos aquellos recursos de información producidos como resultado de un estudio o investigación, tales como: libros, tesis, reportes técnicos, reportes de investigación, artículos

científicos, entre otros; también, expresa que una fuente documental pueden ser recursos que describen y sistematizan la información contenida en los documentos como las bases de datos y catálogos de bibliotecas, entre otros. Por tanto, las fuentes documentales de la investigación son todos aquellos recursos que contengan información relevante sobre el objeto de estudio.

De esta manera, las fuentes de información documentales para efecto de esta investigación son:

- El *Perfil del profesional en Bibliotecología de Costa Rica*, realizado por el COPROBI vigente desde el 2021.
- *ALA's Core Competences of Librarianship*, realizado por la American Library Association en el 2023.
- *Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030* realizado por Marlene Salazar Ramos, en el 2020.
- *A Skills Agenda for the IFLA Trend Report* realizado por la IFLA, en el 2025.
- Ofertas de empleo a nivel nacional publicadas en la red social LinkedIn, Indeed y otras bolsas de empleos, en el período de junio de 2023 a noviembre 2024.
- Ofertas de empleo a nivel nacional publicadas en la red social LinkedIn, Indeed y otras bolsas de empleos, en el período de febrero 2024 a febrero 2025.
- Por último, se revisa el *Plan de estudios de Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información* de la EBDI, vigente desde el año 2019.

Todo lo previamente señalado, junto con el análisis de las entrevistas realizadas, sirvió de base para perfilar los nuevos nichos de inserción laboral emergentes para los profesionales en Bibliotecología graduados de la EBDI. Además, permitió establecer la conexión entre los requisitos de los posibles empleadores y las líneas de formación de estos profesionales.

3.4. Variables

En lo que respecta a las variables de esta investigación, es preciso describir que Hernández-Sampieri y Mendoza. (2018), determina que una variable “es una propiedad o concepto que puede variar y cuya fluctuación es susceptible de medirse u observarse (capaz de adquirir diferentes valores que pueden ser registrados por un instrumento de medición)” (p.

125). Por tanto, las variables en la presente investigación son aquellos aspectos sobre los cuales se pretende recabar información.

Cuadro 7.

Cuadro Variables

Objetivo General: Explorar los nuevos nichos de inserción laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento que se le presentan al profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional, para la vinculación de los requerimientos de los eventuales empleadores con las líneas de formación (competencias y habilidades) ofrecidas por la EBDI.

Objetivos específicos	Variable	Definición conceptual	Operacionalización	Instrumentalización
Ubicar a los graduados de la EBDI que se desempeñan en ámbitos laborales afines al programa y en los nuevos nichos laborales emergentes.	Ubicación de los graduados de la EBDI	Datos laborales de los profesionales graduados de diplomado, bachillerato o licenciatura de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional que están insertos en campos laborales tradicionales y emergentes.	<ul style="list-style-type: none"> - Aspectos sociodemográficos: Edad en años cumplidos, Estado civil, Lugar de residencia - Aspectos académicos: Grado académico, Año del último título, Nombre del título que se le otorgó (Diplomado en Bibliotecología y Documentación, Bachillerato en Bibliotecología y Documentación, Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de La Información y de la Comunicación, Bachillerato en Bibliotecología Pedagógica, Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Gestión de la Información, Licenciatura en Bibliotecología y Documentación, Licenciatura en Bibliotecología Pedagógica y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información). <p>Aspectos de la institución:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto que desempeña. - Institución donde labora. - Tamaño de la institución: microempresa, pequeña, mediana y grande. - Tipo: privado, pública, mixta. - Sector en que trabaja: Primario, secundario, terciario. - Actividad económica en la que labora: sector servicios, comercio, industrial y agropecuario. - Localización geográfica de institución o empresa: San José, Heredia, Cartago, Alajuela, Puntarenas, Guanacaste, Limón y fuera de Costa Rica. <p>Campo laboral:</p>	Apéndice 1. Cuestionario 1 para graduados de diplomado, bachillerato y licenciatura de la EBDI entre los años 2017 - 2023. De la pregunta A1 a la E3.

			<ul style="list-style-type: none"> - Campo laboral del puesto: Bibliotecología, Tecnología de la Información (TI), Industria Editorial, Medicina y Salud, Marketing Digital, Derecho y Asesoría Legal, Agricultura y Agronomía, Ingeniería y otros. - Actividades que desarrolla cotidianamente: - Funciones que realiza: Organización de la información, Gestión de contenidos, Diseño e implementación de servicios de información, Selección y adquisición de fuentes de información, Gestión de colecciones digitales, Creación de productos multimediales, Diseño de sistemas de información, Gestión de recursos de información, Formulación de políticas públicas e institucionales de información, Gestión del talento humano, Gestión del conocimiento. - Relación del campo laboral con la formación recibida durante la carrera. - Competencias necesarias para desempeñarse en el campo laboral: <p>Competencias Básicas: Comunicación oral y escrita en lengua materna, Comunicación oral y escrita en lengua extranjera, Competencia tecnológica y digital, Sensibilidad y adaptabilidad a diferentes culturas y perspectivas, Interacción de manera efectiva y fluida en entornos sociales diversos, y otros.</p> <p>Competencias Genéricas: Proactividad, Aprendizaje activo, Resolución de problemas, Pensamiento crítico, Adaptabilidad, Trabajar en equipo, Gestión del tiempo y otros.</p> <p>Competencias Específicas: Organización de la información, Investigación, Gestión y mercadeo de servicios y productos de información, Gestión de recursos de información, Gestión de proyectos de información, Diseño y creación de productos multimedia, Gestión de la información para el conocimiento y otros.</p>	
--	--	--	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades requeridas en el campo laboral: Habilidades técnicas: Escritura y edición, Diseño gráfico, Análisis de datos o gestión de la información y otros. Habilidades interpersonales: Comunicación, Organización, Trabajo en equipo, Liderazgo, Responsabilidad, Pensamiento estratégico y otros. - Requerimientos del campo laboral: formación, idiomas, certificaciones y otros. 	
<p>Esbozar los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional e internacional para los profesionales en Bibliotecología de acuerdo con las publicaciones en diferentes bolsas de empleo y redes.</p>	<p>Nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional</p>	<p>Nuevos espacios o campos laborales no tradicionales a nivel nacional donde se encuentran laborando o pueden laborar los profesionales en Bibliotecología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto. - Nombre de la entidad. - Campo laboral del puesto: Tecnología de la Información (TI), Industria Editorial, Medicina y Salud, Marketing Digital, Derecho y Asesoría Legal, Agricultura y Agronomía, Ingeniería u otros. - Sector económico de la entidad: primario, secundario, terciario. - Tipo de la entidad: privada, pública o extranjera. - Tamaño de la entidad: microempresa, pequeña, mediana y grande. - Localización geográfica de la entidad: San José, Heredia, Cartago, Alajuela, Puntarenas, Guanacaste, Limón y fuera de Costa Rica. - Requerimientos para emplearse en el campo laboral: formación, idiomas, certificaciones y otros. - Funciones del campo laboral. - Relación del campo laboral con la formación recibida. 	<p>Apéndice 2.2.1 Matriz de análisis para puestos publicados en diferentes plataformas y bolsas de empleo a nivel nacional e internacional.</p>
	<p>Nuevos nichos de inserción laboral a nivel internacional</p>	<p>Nuevos espacios o campos laborales no tradicionales a nivel internacional donde se encuentran laborando o pueden laborar los profesionales en Bibliotecología.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre del puesto. - Nombre de la entidad. - Campo laboral del puesto: Tecnología de la Información (TI), Industria Editorial, Medicina y Salud, Marketing Digital, Derecho y Asesoría Legal, Agricultura y Agronomía, Ingeniería y otros. - Sector económico de la entidad: primario, secundario, terciario. 	<p>Apéndice 2.2.1 Matriz de análisis para puestos publicados en diferentes plataformas y bolsas de empleo a nivel</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de la entidad: privada, pública o extranjera. - Tamaño de la entidad: microempresa, pequeña, mediana y grande. - Localización geográfica de la entidad: país. - Requerimientos para emplearse en el campo laboral: formación, idiomas, certificaciones y otros. - Funciones del campo laboral. - Relación del campo laboral con la formación recibida. 	nacional e internacional.
Perfilar nuevos nichos de inserción laboral emergentes presentes en Costa Rica del profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional.	Nuevos nichos emergentes de inserción laboral	Espacios o campos laborales ubicados en empresas o instituciones que comparten características y necesidades dentro de un mercado no tradicional y en los que podrían trabajar los profesionales en Bibliotecología.	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de la entidad. - Nombre del puesto. - Sector en que se encuentra el puesto de trabajo. - Campo laboral o área específica del puesto de trabajo. - Formación Académica y Requerimientos del Puesto: formación académica, formación académica requerida, certificación o titulación específica, idiomas debe dominar, requisitos, experiencia previa, capacitación continua requerida. - Funciones que se desempeñan en el campo laboral: Organización de la información, Gestión de contenidos, Diseño e implementación de servicios de información, Selección y adquisición de fuentes de información, Gestión de colecciones digitales, Creación de productos multimediales, Diseño de sistemas de información, Gestión de recursos de información, Formulación de políticas públicas e institucionales de información, Gestión del talento humano, Gestión del conocimiento. - Tecnología, herramienta o software utiliza. - Normativas o procedimientos específicos. - Competencias necesarias para desempeñarse en el campo laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Competencias Básicas: Comunicación oral y escrita en lengua materna, Comunicación oral y escrita en lengua 	Apéndice 3. Guía de entrevista 1 para empleadores y personas que laboran dentro de los nuevos nichos de inserción laboral identificados por medio de las diferentes bolsas de empleo y redes. De la pregunta 1 a la 9.

			<p>extranjera, Competencia tecnológica y digital, Sensibilidad y adaptabilidad a diferentes culturas y perspectivas, Interacción de manera efectiva y fluida en entornos sociales diversos, y otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias Genéricas: Proactividad, Aprendizaje activo, Resolución de problemas, Pensamiento crítico, Adaptabilidad, Trabajar en equipo, Gestión del tiempo, y otros. - Competencias Específicas: Organización de la información, Investigación, Gestión y mercadeo de servicios y productos de información, Gestión de recursos de información, Gestión de proyectos de información, Diseño y creación de productos multimedia, Gestión de la información para el conocimiento, y otros. - Habilidades requeridas en el campo laboral: <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas: Escritura y edición, Diseño gráfico, Análisis de datos o gestión de la información u-otros. - Habilidades interpersonales: Comunicación, Organización, Trabajo en equipo, Liderazgo, Responsabilidad, Pensamiento estratégico u otros. 	
Recopilar las competencias y las habilidades requeridas en los nuevos nichos laborales	Habilidades requeridas en los nuevos nichos emergentes	Capacidad de una persona para llevar a cabo actividades específicas en su entorno laboral; estas son adquiridas a través de formación y/o experiencia laboral, por lo que se relacionan con la	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades: <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas: Escritura y edición, Diseño gráfico, Análisis de datos o gestión de la información y otros. - Habilidades interpersonales: Comunicación, Organización, Trabajo en equipo, Liderazgo, Responsabilidad, Pensamiento estratégico y otros. 	Apéndice 3. Guía de entrevista 1 para empleadores y personas que laboran dentro de los nuevos nichos de

<p>emergentes para el profesional graduado de la EBDI de acuerdo con diferentes perfiles profesionales nacionales e internacionales.</p>		<p>forma en que una persona actúa en su contexto de trabajo.</p>		<p>inserción laboral. Pregunta 6.</p> <p>Apéndice 4. 4.1. Matriz de análisis “Perfil de profesional en Bibliotecología de Costa Rica”.</p> <p>Apéndice 4. 4.2. Matriz de análisis “ALA 's Core Competences of Librarianship”</p> <p>Apéndice 4. 4.3. Matriz de análisis “Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030”.</p> <p>Apéndice 4. 4.4. Matriz de análisis “A Skills Agenda for the IFLA Trend Report”.</p>
	<p>Competencias requeridas en los nuevos</p>	<p>Conocimiento para desempeñarse en un puesto de trabajo, abarca una correcta interacción con el</p>	<p>- Competencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias Básicas: Comunicación oral y escrita en lengua materna, Comunicación oral y escrita en lengua extranjera, 	<p>Apéndice 3. Guía de entrevista 1 para empleadores y personas</p>

	nichos emergentes	contexto, así como, las aptitudes y cualidades para un mejor desempeño y los requerimientos específicos del puesto de trabajo.	<p>Competencia tecnológica y digital, Sensibilidad y adaptabilidad a diferentes culturas y perspectivas, Interacción de manera efectiva y fluida en entornos sociales diversos y otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Competencias Genéricas: Proactividad, Aprendizaje activo, Resolución de problemas, Pensamiento crítico, Adaptabilidad, Trabajar en equipo, Gestión del tiempo y otros. - Competencias Específicas: Organización de la información, Investigación, Gestión y mercadeo de servicios y productos de información, Gestión de recursos de información, Gestión de proyectos de información, Diseño y creación de productos multimedia, Gestión de la información para el conocimiento y otros. 	<p>que laboran dentro de los nuevos nichos de inserción laboral. Pregunta 7.</p> <p>Apéndice 4. 4.1. Matriz de análisis “Perfil de profesional en Bibliotecología de Costa Rica”.</p> <p>Apéndice 4. 4.2. Matriz de análisis “ALA 's Core Competences of Librarianship”</p> <p>Apéndice 4. 4.3. Matriz de análisis “Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030”.</p> <p>Apéndice 4. 4.4. Matriz de análisis “A Skills Agenda for the IFLA Trend Report”.</p>
--	-------------------	--	--	--

<p>Valorar la correspondencia entre los planes de estudio de la EBDI y las competencias y habilidades profesionales que se requieren en los nuevos nichos laborales emergentes.</p>	<p>Correspondencia entre el plan de estudio y los nuevos nichos laborales emergente</p>	<p>Es el análisis que se hará entre la oferta académica establecida en el plan de estudio y los requerimientos (competencias y habilidades) establecidos en los mercados laborales emergentes en Costa Rica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perfil profesional de la persona graduada a nivel de bachillerato: <ul style="list-style-type: none"> - Saber conceptual. - Saber procedimental. - Saber actitudinal. - Perfil profesional de la persona graduada a nivel de licenciatura: <ul style="list-style-type: none"> - Saber conceptual. - Saber procedimental. - Saber actitudinal. - Habilidades: <ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades interpersonales. - Competencias: <ul style="list-style-type: none"> - Competencias básicas. - Competencias genéricas. - Competencias específicas. - Ejes Curriculares: <ul style="list-style-type: none"> - Investigación bibliotecológica. - Tratamiento de la información. - Recursos de información. - Gerencia de unidades de información. - Vigilancia tecnológica. - Servicios y productos. 	<p>Apéndice 5. 5.1 Matriz de análisis de la correspondencia entre el plan de estudio: Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información y las habilidades y competencias requeridas en los nuevos nichos de inserción laboral.</p> <p>Apéndice 6. 6.1 Matriz de análisis para el señalamiento de las competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio.</p>
---	---	--	--	---

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A continuación, se presentan las técnicas e instrumentos que se utilizaron para la recolección de información en esta investigación, de manera que es preciso definir las mismas según su propósito. En ese sentido, Rojas describe una técnica como: “Un procedimiento típico, validado por la práctica, orientado generalmente, aunque no exclusivamente— a obtener y transformar información útil para la solución de problemas de conocimiento en las disciplinas científicas. Toda técnica prevé el uso de un instrumento de aplicación” (2011, p. 278). De manera que las técnicas son conjuntos procedimientos de métodos específicos que permite la obtención y procesamiento de información con el propósito de abordar la resolución de problemas. Estas acciones suelen requerir el uso de instrumentos específicos para llevarlas a cabo de manera efectiva.

3.5.1 Censo

Para ubicar laboralmente a los graduados de la EBDI, se aplicó la técnica del censo, la cual permite recolectar información detallada y estructurada de la totalidad de una población en un momento determinado. Esta técnica implica la identificación y medición de variables previamente definidas por el investigador, con el propósito de obtener un panorama completo sobre las características y situación de dicha población. (Hernández et al., 2014).

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el **cuestionario**, una herramienta compuesta por una serie de preguntas, diseñadas para obtener información pertinente, válida y confiable que contribuya al cumplimiento de los objetivos de la investigación (Barrantes, 2016). En este estudio, el cuestionario se empleó para identificar la situación laboral de los graduados de licenciatura y bachillerato de la EBDI durante el periodo 2017-2023, tanto en ámbitos profesionales tradicionales como en nuevos nichos laborales. Asimismo, se indagó sobre las competencias y habilidades, como requerimientos que los propios graduados consideran necesarias para desempeñarse en los puestos de trabajo que actualmente ocupan.

Se elaboró un cuestionario compuesto por 34 preguntas cerradas, semiabiertas y abiertas, dividido en siete partes: A. Aspectos socio demográficos, B. Aspectos académicos, C. Situación laboral, D. Aspectos de la institución, E. Campo laboral, F. Habilidades laborales requeridas para el campo laboral, G. Competencias necesarias para desempeñarse en el campo

laboral y H. Requerimientos del campo laboral. El mismo se aplicó en línea utilizando la herramienta Lime Survey, con licencia de uso de la universidad.

Para garantizar la validez del instrumento, se llevó a cabo un proceso previo a su aplicación. Se consultó a Lucrecia Barboza Jiménez, docente con experiencia en los procesos de acreditación de la EBDI, quien revisó el instrumento y proporcionó observaciones sobre su pertinencia y claridad. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con tres graduados de la EBDI, quienes completaron el instrumento y brindaron retroalimentación respecto a la comprensión de las preguntas. Con base en estas revisiones, se realizaron los ajustes necesarios antes de su aplicación definitiva. Aprobado el instrumento por el tutor y los dos lectores, se procedió su aplicación.

La población de estudio en esta investigación está conformada por graduados de la EBDI del período 2017-2023. Se solicitó a la EBDI la información de contacto de estos graduados, la cual fue proporcionada por el Departamento de Registro de la UNA. Se obtuvo un listado con 289 registros de personas graduadas entre 2017 y 2023. De esta población inicial, se excluyeron a las dos autoras de la investigación por motivos de ética investigativa, así como a seis personas cuyos datos de contacto no estaban disponibles en el registro y dos que se encuentran jubiladas. En total, nueve personas no fueron consideradas en el estudio, lo que redujo la población participante a 280 graduados.

Se estableció como fecha límite inicial dos semanas para la recopilación de respuestas (05 de julio de 2024); sin embargo, este plazo se extendió aproximadamente tres meses debido a la necesidad de incrementar la participación (12 de octubre de 2024 fecha final). Durante la primera semana, se obtuvo un 29% de respuestas. A lo largo de las siguientes semanas, se enviaron recordatorios y se estableció contacto directo vía WhatsApp con algunos de los graduados. Cumplido el primer mes, se alcanzó un 54% de respuestas.

Posteriormente, se iniciaron llamadas telefónicas para solicitar la participación de los graduados y se enviaron enlaces a través de WhatsApp y correo electrónico a quienes habían confirmado previamente su disposición a colaborar. Además, se localizó a algunos graduados cuya información de contacto no estaba actualizada mediante la plataforma LinkedIn. Durante todo el período de aplicación del censo, se enviaron seis recordatorios a través de la plataforma LimeSurvey y tres recordatorios adicionales desde el correo electrónico institucional estudiantil. Finalmente, tras alrededor de dos meses de esfuerzos, se obtuvieron 182 respuestas completas y 81 incompletas, lo que suma un total de 263 respuestas y representa el 94%.

A pesar de los esfuerzos realizados, se presentaron algunas limitaciones. Las respuestas completadas (65%) sugiere que el 35% restante podría indicar un posible desinterés por parte de algunos graduados hacia iniciativas de retroalimentación y evaluación institucional, así como la posibilidad de que no se encuentren laborando actualmente. Esta primera situación generó variaciones en el total de respuestas analizadas en cada apartado. Además, durante el proceso, algunas personas manifestaron explícitamente su negativa a participar, lo que refleja un descontento hacia la EBDI en ciertos casos.

Otra limitación identificada fue que dieciséis personas reportaron tener experiencia laboral en el área, pero no trabajan para ninguna entidad ni como trabajadores independientes. Esta categoría no fue contemplada en el diseño original del instrumento, lo que representa una limitación en la recolección de datos. Esta omisión se debe, en parte, a ideas preconcebidas durante la fase de diseño de la investigación, donde no se anticipó esta situación laboral específica. No obstante, dos de estas personas sí respondieron en la sección de actividades, lo que permitió incorporar parcialmente sus respuestas en el análisis.

Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias más efectivas para fomentar la participación de los graduados en futuros estudios y actividades relacionadas con la institución. Una posible solución sería la creación de una red de comunicación entre graduados, que permita una mayor difusión y alcance de este tipo de iniciativas.

Los resultados que se presentan a continuación se obtuvieron, a partir de una base de 218 cuestionarios como el 100%. Para el análisis estadístico, se consultó a la docente Wendy Chacón Córdoba, quien cuenta con un énfasis en Estadística. Ella indicó que se obtuvo una tasa de respuestas adecuada y recomendó realizar un análisis por sectores de población, en relación con su situación laboral, ya que la población estudiada presenta subpoblaciones (Comunicación personal). Este enfoque permite un análisis más detallado y segmentado de los datos, evitando la dispersión y asegurando una interpretación más precisa.

- En Condición de No Ejercicio o Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, sesenta y dos graduados.
- En condición laboral activa en el campo tradicional y profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, ciento cincuenta y seis graduados

Para el análisis se organizó la información en una hoja de cálculo de Excel, donde se curaron los datos y se procedió a categorizar las respuestas surgidas de las preguntas

semiabiertas y abiertas. El programa LimeSurvey generó las codificaciones de las preguntas y algunas de las respuestas transformadas en valores numéricos o alfanuméricas. En el caso de las respuestas de las preguntas semiabiertas y abiertas, estas se codificaron manualmente con ayuda de la función de filtros, respetando la codificación asignada inicialmente.

Para la visualización de los datos, se utilizó la herramienta de Excel, la cual permitió generar gráficos y tablas que facilitan la interpretación de los resultados. Esta herramienta fue seleccionada por su capacidad para manejar grandes volúmenes de datos y su flexibilidad en la creación de representaciones visuales interactivas.

3.5.2 Encuesta

Con el propósito de conocer, ubicar y perfilar los nuevos nichos de inserción laboral dentro de la Sociedad del Conocimiento, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual consta de un proceso sistemático, ordenado y planificado que se realiza para recabar información sobre opiniones, actitudes, creencias, interacciones, impactos, distribuciones, actividades, hábitos, condiciones, entre otros, de sujetos u objetos. (Barrantes, 2016).

El instrumento empleado para aplicar esta técnica fue la **entrevista** estructurada, la cual, según Cerda, como se citó en Bernal, (2016): “se realiza a partir de un esquema o formato de cuestiones previamente elaborado, el cual se plantea en el mismo orden y en los mismos términos a todas las personas entrevistadas” (p. 253).

Por tanto, para esta investigación, se aplicó la entrevista estructurada a personas clave e individuos que se desempeñan en puestos dentro de los nuevos nichos laborales presentes en Costa Rica, con el objetivo de perfilar estos espacios laborales emergentes y conocer las competencias y habilidades que, desde su perspectiva, debe poseer el profesional graduado de la EBDI para desempeñarse en dichos entornos.

3.5.3 Análisis de contenido

Con el propósito de esbozar, recopilar las competencias y las habilidades, así como valorar la correspondencia entre los planes de estudio de la EBDI entre las competencias y habilidades profesionales; finalmente, señalar las competencias y habilidades que deben incorporarse en el plan de estudio de acuerdo con los nuevos nichos de inserción laboral, se aplicó la técnica de análisis de contenido. Marín y Noboa (2013), señalan que el análisis de contenido: “Es una metodología sistémica y objetiva porque utiliza procedimientos, variables

y categorías que responden a diseños de estudios y criterios de análisis, definidos y explícitos” (p.194). Así, se emplea esta técnica para realizar un análisis y comprensión objetiva del fenómeno de estudio para obtener resultados confiables.

El instrumento que se aplicó es la **matriz de análisis**, la cual, según Teixidó et al. (2002): “Permite un análisis estructural funcional de las diversas variables” (p.20). Como se puede apreciar, este instrumento facilita el análisis de los datos que ayuda organizar y comprenderlos. La matriz de análisis se aplicó para esbozar, recopilar las competencias y las habilidades, así como valorar la correspondencia entre los planes de estudio de la EBDI entre las competencias y habilidades profesionales; por último, señalar las competencias y habilidades que deben incorporarse en el plan de estudio de acuerdo con los nuevos nichos de inserción laboral.

Cuadro 8

Técnicas e Instrumentos

Objetivos Específicos	Sujetos y Fuentes	Técnica	Instrumento
Ubicar laboralmente a los graduados de la EBDI que se desempeñan en ámbitos laborales afines al programa y en los nuevos nichos laborales emergentes.	Graduados de diplomado, bachillerato y licenciatura de la EBDI en los años 2017- 2023.	Censo.	Cuestionario.
Esbozar los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional e internacional para los profesionales en Bibliotecología.	LinkedIn.	Análisis de contenido.	Matriz de análisis.
	Amazon Jobs		
	MicrosoftCareers		
	Bolsa de empleo Colegio Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.		
	Bolsa de empleo EBDI.		
	Indeed.		
ALA, Jobs.			
Perfilar nuevos nichos de inserción laboral presentes en	Empleadores y personas que	Encuesta.	Guía de entrevista.

<p>Costa Rica del profesional graduado de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional.</p>	<p>laboran de los nuevos nichos de inserción laboral.</p>		
<p>Recopilar las competencias y las habilidades requeridas en los nuevos nichos laborales emergentes para el profesional graduado de la EBDI.</p>	<p>Empleadores y personas que laboran de los nuevos nichos de inserción laboral</p> <p>Perfil del profesional en Bibliotecología de Costa Rica por el COPROBI</p> <p>Perfil de competencias de los bibliotecarios de acuerdo con grupos funcionales o de estructura de relación de puestos de trabajo de la Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y la Red de Bibliotecas</p>	<p>Encuesta.</p> <p>Análisis de contenido.</p>	<p>Entrevista.</p> <p>Matriz de análisis.</p>

	<p>Universitarias Españolas.</p> <p>ALA's Core Competences of Librarianship por la American Library Association en el 2023.</p> <p>Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030 realizado por Marlene Salazar Ramos en el 2020.</p>		
<p>Valorar la correspondencia entre los planes de estudio de la EBDI y las competencias y habilidades profesionales que se requieren en los nuevos nichos laborales emergentes.</p>	<p>Plan de estudio de la EBDI.</p>	<p>Análisis de contenido.</p>	<p>Matriz de análisis</p>

3.6 Alcance del estudio

3.6.1 Proyecciones

Los hallazgos derivados de esta investigación son altamente beneficiosos para la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional, Costa Rica y para sus graduados, así como para el gremio de Bibliotecología costarricense. En primer lugar, permite conocer los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional que se le presenta a los profesionales en Bibliotecología en la sociedad de la información. Segundo, se señalan las funciones que pueden desempeñar los profesionales en Bibliotecología en espacios laborales no tradicionales. Además, se recopilieron las habilidades y competencias requeridas en estos ámbitos laborales emergentes para incorporarlas al plan de estudios, permitiendo a los graduados de la EBDI una posible inserción en estos para desempeñarse como profesionales en Bibliotecología.

3.6.2 Delimitaciones de la investigación

Este estudio abarca el periodo de diciembre 2023 a abril 2025. Los graduados de la EBDI que fueron encuestados para esta investigación son aquellos que recibieron su título entre 2017 y 2023. Además, la presente tesis se centra geográficamente en los nichos de inserción laboral para profesionales en Bibliotecología dentro de Costa Rica. Por otro lado, resulta importante destacar que se trata de una investigación exploratoria y descriptiva de la temática, delimitada a la perfilación de nuevos campos laborales nacionales únicamente para las personas graduadas de la EBDI. De manera tal, se evalúa exclusivamente el Plan de estudios de Bibliotecología y Gestión.

3.6.3 Limitaciones

En el desarrollo de esta investigación se presentaron diversas limitaciones que influyeron en la recolección y análisis de los datos. El censo aplicado presentó una limitante de omisión de los graduados en condición de desempleado, pero con experiencia previa. Esto supuso una pérdida de respuestas que podrían haber aportado una perspectiva valiosa para el análisis. A pesar de la limitación, se utilizaron 218 respuestas, lo cual representa una base significativa para el análisis.

Otra limitación importante es que si bien el censo permitió identificar a varios profesionales que laboran en nuevos nichos o eran consideradas personas de interés al haber desempeñado funciones no convencionales en su espacio de trabajo; de modo que, aunque algunos de estos participaron en las entrevistas, no toda la población identificada en estos espacios accedió a ser parte del proceso de entrevistas. Esto restringió la posibilidad de presentar una visión aún más amplia sobre estas experiencias profesionales en contextos no tradicionales tratadas dentro del análisis de resultados del censo.

Por otro lado, se planificó la realización de entrevistas con empleadores, no obstante, no se logró concretar su participación, lo que impidió integrar la perspectiva en el análisis. Este hecho limitó la posibilidad de contrastar los hallazgos en el estudio para tener una visión más integral del fenómeno de estudio con respecto a la visión de los empleadores sobre las necesidades que presenta el mercado laboral.

Capítulo IV. Resultados

Este apartado presenta los principales hallazgos obtenidos a partir del censo aplicado a las personas graduadas de la EBDI. La información recogida permite caracterizar su inserción laboral en función de los espacios ocupacionales tradicionales y emergentes. Los resultados se organizan con base en el objetivo específico que orientó este segmento del estudio.

Objetivo: Ubicar a los graduados de la EBDI que se desempeñan en ámbitos laborales afines al programa y en los nuevos nichos laborales emergentes. Para ello, se trabajó con dos subpoblaciones diferenciadas: por un lado, graduados en Bibliotecología en condición de no ejercicio o inactivos en el campo laboral de la disciplina; por otro lado, graduados en condición laboral activa, ya sea en espacios tradicionales o en procesos de inserción en nuevos nichos profesionales.

4.1. Ubicación de los graduados de la EBDI en espacios laborales convencionales y no convencionales

4.1.1. Graduados de Bibliotecología en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología.

Total: 62

Este análisis tiene como objetivo identificar las características de esta subpoblación y explorar los factores que pueden estar asociados con su situación laboral.

Análisis Descriptivo

Este análisis permite ver la respuesta de quiénes conforman esta subpoblación mediante el uso de frecuencias, porcentajes y tablas de contingencia para cada una de las siguientes variables:

Características sociodemográficas

1. Edad:

Cuadro 9

Rango de edad: Subpoblación de Graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 o menos	15	24%
26 a 30	32	52%
31 a 35	6	10%
36 a 40	2	3%
41 y más	7	11%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En la subpoblación analizada, el grupo de edad con mayor concentración es el de 26 a 30 años, el cual representa el 52% de los graduados en condición de no ejercicio. Le sigue el grupo de 25 años o menos (24%), el de 31 a 35 años (10%), el de 41 años o más (11%) y finalmente el de 36 a 40 años (3%).

Agüero et al. (2015) señala que la juventud de los egresados influye en su etapa de inserción laboral, priorizando el establecimiento de su vida profesional. Por su parte, Azofeifa et al. (2023) también destacan que la mayoría de los graduados de las universidades estatales se sitúan en rangos de edad jóvenes, se señala que la edad promedio de graduación se aproxima a los 28 años, reforzando que este perfil etario es característico de quienes están en procesos iniciales de inserción laboral.

2. Estado Civil:

Cuadro 10

Estado civil: subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023
(Números absolutos y relativos)

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	44	71%
Casado/a	7	11%
Unión Libre	9	15%
Divorciado/a	2	3%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Respecto al estado civil, se observa cómo el 71% de los graduados en condición de no ejercicio son solteros, el 15% están en unión libre, el 11% son casados y el 3% son divorciados.

Agüero et al. (2015) señalaron que la mayoría de los egresados eran solteros, situación que guardaba relación con su juventud, ya que las personas jóvenes tienden a priorizar su carrera profesional antes que compromisos familiares. De manera complementaria, Azofeifa et al. (2023) indican que entre las personas graduadas de las universidades estatales predomina el estado civil de soltería, en coherencia con la estructura de edad de los egresados, donde prevalecen los rangos de edad más jóvenes.

3. Lugar de residencia

Cuadro 11

Provincia donde reside: subpoblación de graduados EBDI en condición de no Ejercicio e Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Alajuela	13	21%
San José	18	29%
Heredia	24	39%
Cartago	3	5%
Puntarenas	1	2%
Limón	2	3%
Guanacaste	1	2%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En relación con el lugar de residencia de los graduados en condición de no ejercicio, se identificó que la mayor concentración corresponde a la provincia de Heredia (39%), seguida por San José (29%) y Alajuela (21%). Las provincias de Cartago, Limón, Guanacaste y Puntarenas presentan porcentajes menores.

Azofeifa et al. (2023) señalan que la mayoría de las personas graduadas de universidades estatales residen en zonas urbanas, especialmente en las provincias de la Gran Área Metropolitana, donde se concentra la oferta educativa y laboral. Esta situación es consistente con los resultados obtenidos en la subpoblación analizada, donde Heredia, San José y Alajuela concentran la mayoría de los graduados en condición de no ejercicio.

Nivel académico y formación

1. Grado académico alcanzado

Cuadro 12

Mayor grado académico alcanzado hasta este momento en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, una en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023
(Números absolutos y relativos)

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	57	92%
Licenciatura	5	8%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis del grado académico alcanzado por los graduados en condición de no ejercicio revela que el 92% posee un título de Bachillerato, mientras que solo el 8% cuenta con un título de licenciatura.

Azofeifa et al. (2023) señalan que, entre las personas graduadas de universidades estatales, quienes únicamente cuentan con grados de Bachillerato tienden a enfrentar mayores dificultades de inserción laboral en comparación con quienes alcanzan niveles de formación superiores, como licenciatura o posgrado. Esto permite contextualizar que la predominancia del bachillerato entre los graduados en condición de no ejercicio podría representar una barrera adicional en su incorporación al mercado laboral.

2. Año de obtención del último título

Cuadro 13

Año del último título obtenido en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, una en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Año	Frecuencia	Porcentaje
2017	3	5%
2018	3	5%
2019	9	15%
2020	11	18%
2021	8	13%
2022	9	15%
2023	19	31%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Respecto al año de obtención del último título, el 31% de los graduados en condición de no ejercicio se graduaron en 2023. Le siguen los años 2020 con un 18%, y 2019 y 2022, ambos con un 15%. Los años 2017, 2018 y 2021 presentan porcentajes menores, entre un 5% y un 13%.

Azofeifa et al. (2023) reportan que las personas graduadas más recientemente tienden a presentar mayores tasas de desempleo o de empleos no relacionados con su área de formación, dado que se encuentran en etapas iniciales de su trayectoria profesional. Este hallazgo permite entender que una parte considerable de los graduados recientes aún enfrenta procesos de transición hacia el mercado laboral.

3. Nombre del último título

Cuadro 14

Nombre del último título que se le otorgó en la EBDI: subpoblación de graduados EBDI, UNA en condición de no ejercicio e Inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Nombre del título	Frecuencia	Porcentaje
Bach. en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de La Información y de la Comunicación	11	18%
Bach. en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Gestión de la Información	32	52%
Bach. en Bibliotecología y Gestión de la Información	13	21%
Lic. en Bibliotecología y Documentación	2	3%
Lic. en Bibliotecología y Gestión de la Información	4	6%
Total	62	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto al nombre del último título otorgado, el 52% de los graduados en condición de no ejercicio obtuvo el Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con énfasis en Gestión de la Información. El 21% corresponde al Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información, el 18% al Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de la Información y de la Comunicación. Finalmente, los títulos de Licenciatura en Bibliotecología y Documentación y en Bibliotecología y Gestión de la Información representan en conjunto el 9% de los casos.

Cabe destacar que, al año 2023, un 27% de los graduados bajo el plan de estudios más reciente se encuentra inactivo o no ejerce en el campo profesional de la Bibliotecología. Esta condición podría explicarse, al menos en parte, porque una proporción significativa de estos graduados se encuentra actualmente cursando la licenciatura. En estos casos, es posible que no hayan buscado insertarse en el mercado laboral debido a que cuentan con una beca de estudio asignada, lo cual les permite continuar con su formación sin necesidad inmediata de empleo.

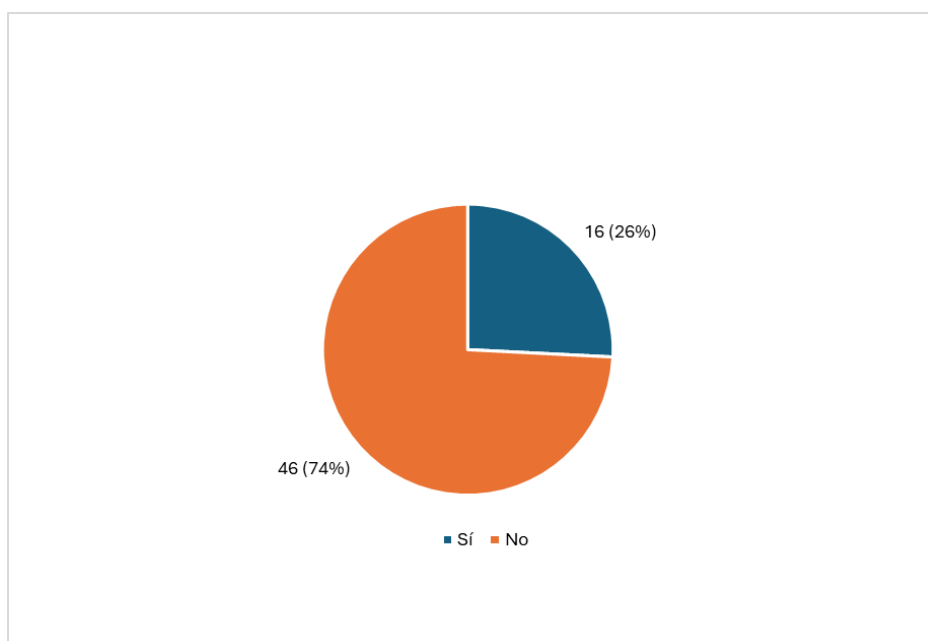
Situación Laboral

El análisis de la situación laboral de la subpoblación de graduados en condición de no ejercicio evidencia lo siguiente:

Con base en el gráfico 1, un 26% (16 graduados) manifestó tener experiencia laboral, mientras que el 74% (46 graduados) indicó no haber tenido experiencia laboral formal.

Gráfico 1

Experiencia laboral de la subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023
(Números absolutos y relativos)



Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

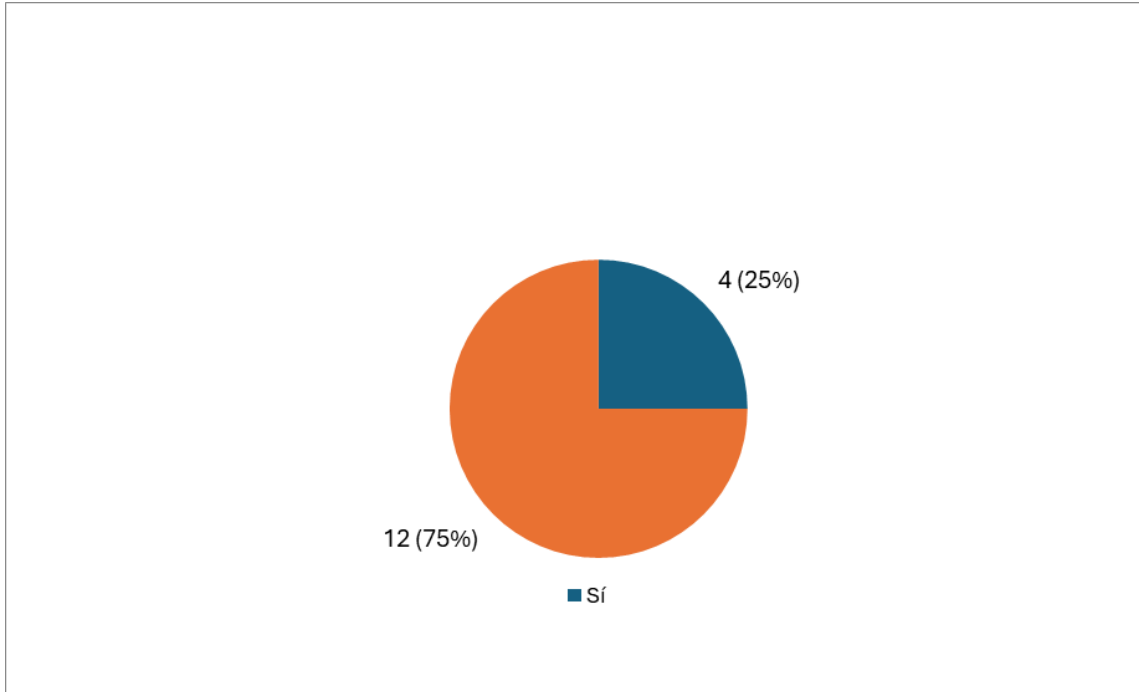
De las personas que manifestaron tener experiencia laboral, solamente el 25% (4 graduados) ha trabajado en una unidad de información, mientras que el 75% (12 graduados) no ha laborado en este tipo de espacios, como muestra el gráfico 2.

Gráfico 2

Experiencia laboral dentro de una unidad de información de la Subpoblación de Graduados EBDI en Condición de No Ejercicio e Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología,

Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)



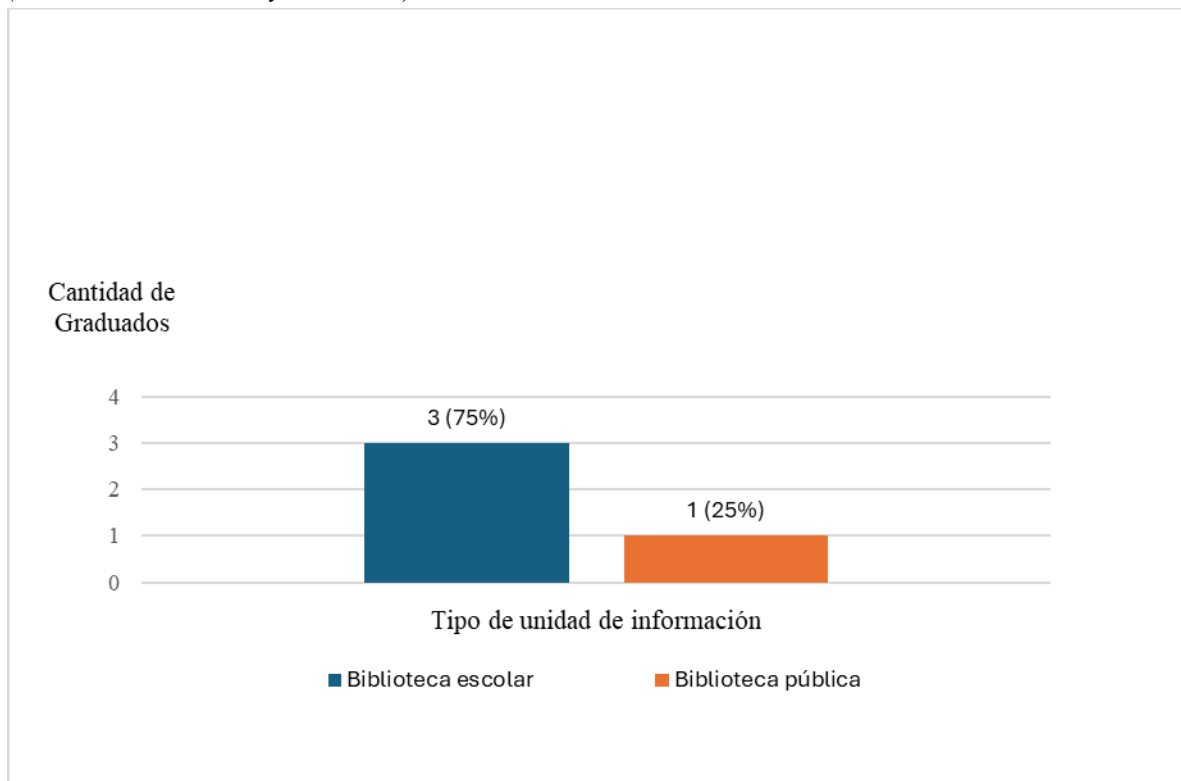
Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto al tipo de unidad de información en la que han trabajado quienes reportaron experiencia en este ámbito, el 75% lo ha hecho en bibliotecas escolares y el 25% en bibliotecas públicas, como se observa en el gráfico 3.

Gráfico 3

Tipo de unidad de información en la que ha laborado la Subpoblación de Graduados EBDI, UNA en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)



Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Azofeifa et al. (2023) recalcan que una parte significativa de los egresados universitarios se inserta en campos laborales no necesariamente relacionados de manera directa con su área de formación; en especial, durante los primeros años de trayectoria profesional. Esto contextualiza que, aunque una minoría de graduados en condición de no ejercicio haya tenido alguna experiencia laboral, muchos de ellos no lo hicieron en unidades de información, evidenciando un distanciamiento entre formación académica y experiencia laboral inicial.

Análisis Bivariado

Este análisis busca comparar dos variables para identificar posibles patrones de inactividad en el campo de Bibliotecología.

1. Edad versus grado académico:

Cuadro 15

Rango de edad según grado académico: subpoblación de graduados EBDI, en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Rango de edad	Grado Académico		Total
	Bachillerato	Licenciatura	
25 o menos	15 (100%)	0 (0%)	15
26 a 30	30 (94%)	2 (6%)	32
31 a 35	5 (83%)	1 (17%)	6
36 a 40	1 (50%)	1 (50%)	2
41 y más	6 (86%)	1 (14%)	7
Total	57	5	62

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El cruce entre las variables edad y grado académico muestra cómo entre los graduados de 25 años o menos, el 100% posee únicamente el título de Bachillerato. En el grupo de 26 a 30 años, el 94% cuenta con bachillerato y el 6% con licenciatura. En los grupos de 31 a 35 años, 36 a 40 años y 41 años o más, el bachillerato sigue siendo el grado predominante, aunque en las edades superiores se observa una ligera presencia de graduados con Licenciatura.

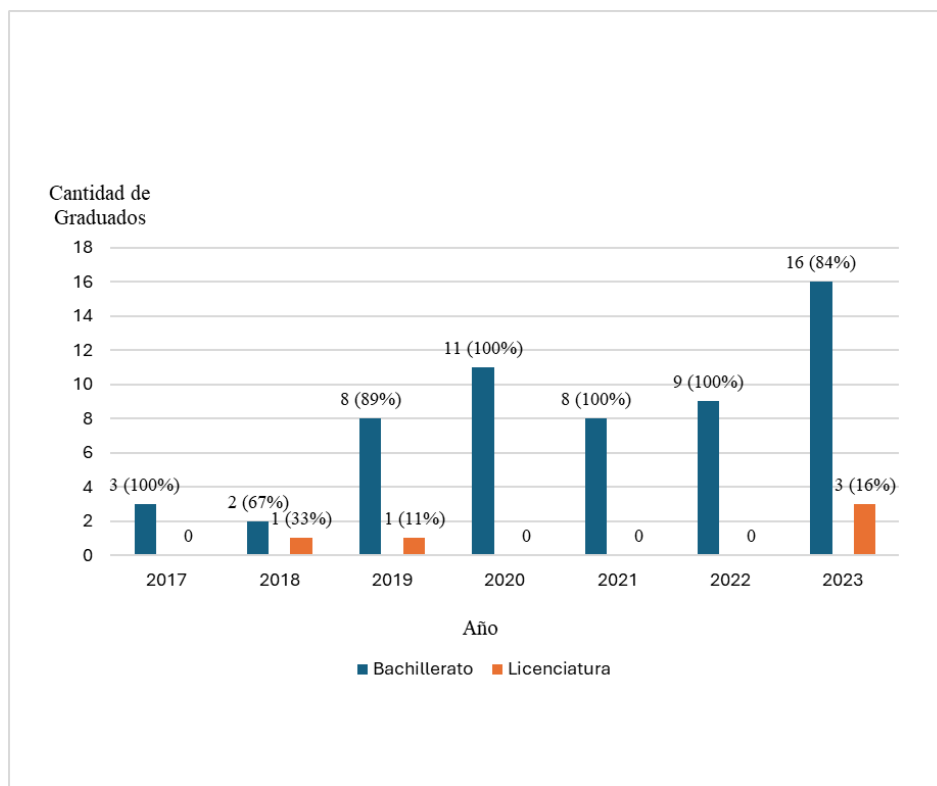
Agüero et al. (2015) señalaron que los egresados jóvenes priorizan su inserción laboral en las primeras etapas de su vida profesional, lo cual explica la prevalencia de grados de primer ciclo como el Bachillerato. De manera complementaria, Azofeifa et al. (2023) subrayan que los egresados más jóvenes de las universidades estatales en Costa Rica suelen incorporarse al mercado laboral principalmente con títulos de bachillerato, y que el acceso a grados superiores tiende a ser progresivo conforme avanzan en su trayectoria profesional.

2. Año de graduación versus nivel académico

Gráfico 4

Año de graduación por grado académico subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)



Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El cruce entre el año de graduación y el grado académico, representado en el gráfico 4, muestra que durante todos los años analizados (2017-2023) predomina el título de bachillerato entre los graduados en condición de no ejercicio.

En 2017, el 100% de los graduados tenían bachillerato. En 2018, el 67% obtuvo bachillerato y el 33% licenciatura. En 2019, el 89% recibió bachillerato y el 11% licenciatura. En los años 2020, 2021 y 2022, la totalidad de los graduados (100%) contaba con bachillerato. En 2023, el 84% obtuvo bachillerato y el 16% licenciatura.

Azofeifa et al. (2023) reportan que, en las cohortes más recientes de graduados universitarios, los títulos de bachillerato siguen siendo los más frecuentes; asimismo, la obtención de títulos de licenciatura o de posgrado tiende a aumentar conforme avanza la

trayectoria profesional. Ello explica la predominancia del bachillerato en los egresados recientes de la subpoblación analizada.

3. Lugar de residencia versus nivel académico

Cuadro 16

Lugar de residencia según grado académico subpoblación de graduados EBDI en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Provincia	Grado Académico		Total
	Bachillerato	Licenciatura	
Alajuela	12 (92%)	1 (8%)	13
San José	16 (89%)	2 (11%)	18
Heredia	22 (92%)	2 (8%)	24
Cartago	3 (100%)	0	3
Puntarenas	1 (100%)	0	1
Limón	2 (100%)	0	2
Guanacaste	1 (100%)	0	1
Total	57	5	62

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El cruce entre lugar de residencia y grado académico muestra cómo en todas las provincias analizadas predomina el título de bachillerato entre los graduados en condición de no ejercicio.

En Heredia, el 92% de los graduados poseen un bachillerato y el 8% una licenciatura. En San José, el 89% cuenta con bachillerato y el 11% con licenciatura. En Alajuela, el 92% de los graduados también tienen bachillerato y el 8% licenciatura. En las provincias de Cartago, Puntarenas, Limón y Guanacaste, la totalidad de los graduados en condición de no ejercicio poseen únicamente el grado de bachillerato.

Azofeifa et al. (2023) señalan que, en general, en el ámbito universitario estatal costarricense, la mayor concentración de egresados con títulos de primer ciclo, como el Bachillerato, se localiza en las principales provincias de la gran Área Metropolitana, reflejando

tanto la distribución de la oferta académica como la dinámica de inserción laboral de los graduados.

El análisis de la subpoblación de graduados de la EBDI-UNA en condición de no ejercicio o inactivos en el campo laboral de la Bibliotecología, correspondiente al período 2017-2023, permitió identificar varios patrones sociodemográficos, académicos y laborales relevantes.

En cuanto a la edad, se constató que la mayoría de los graduados en condición de no ejercicio se encuentra en el rango de 26 a 30 años (52%), seguido del grupo de 25 años o menos (24%). Esta concentración de población joven es consistente con lo planteado por Agüero et al. (2015) y Azofeifa et al. (2023), quienes destacan que los egresados jóvenes suelen estar en etapas de inserción laboral inicial, priorizando la construcción de su trayectoria profesional.

Respecto al estado civil, el 71% de los graduados inactivos son solteros. Esta tendencia también se relaciona con la juventud de los egresados, ya que, como señalan Agüero et al. (2015) y Azofeifa et al. (2023), la soltería predomina en las cohortes jóvenes debido a su enfoque en el desarrollo académico y laboral.

En cuanto al lugar de residencia, la mayor concentración de graduados se da en Heredia (39%), San José (29%) y Alajuela (21%), provincias pertenecientes al Gran Área Metropolitana. Este hallazgo es coherente con lo indicado por Azofeifa et al. (2023), quienes señalan que la mayoría de los graduados de universidades estatales residen en zonas urbanas, donde se concentra la oferta educativa y de empleo.

Respecto al grado académico, el 92% de los graduados inactivos cuenta únicamente con un título de Bachillerato, mientras que solo el 8% posee una licenciatura. Este patrón es consistente con los datos reportados por Azofeifa et al. (2023), quienes indican que los egresados jóvenes tienden a ingresar al mercado laboral con títulos de primer ciclo, y que la obtención de grados superiores suele ser progresiva.

El cruce de variables muestra que, tanto por edad como por año de graduación, predomina el grado de bachillerato. En particular, las cohortes de graduados más recientes (2020-2023) presentan una alta concentración de títulos de bachillerato, reflejando que los procesos de obtención de licenciatura o de inserción laboral más especializada aún se encuentran en desarrollo.

La situación laboral de los graduados refleja que el 74% no tiene experiencia laboral, mientras que solo el 26% ha trabajado formalmente. De quienes reportan experiencia, únicamente el 25% ha laborado en unidades de información, siendo las bibliotecas escolares el espacio de inserción más frecuente. Este distanciamiento entre formación académica y experiencia laboral inicial coincide con lo observado por Azofeifa et al. (2023), quienes reportan que una parte significativa de los egresados universitarios trabaja en ámbitos no directamente relacionados con su área de formación durante los primeros años posteriores a su graduación.

Finalmente, el análisis evidencia que la condición de no ejercicio laboral entre los graduados de Bibliotecología está fuertemente influida por factores como la juventud, el nivel de formación alcanzado, y las dinámicas de inserción laboral propias de las regiones urbanas donde residen.

4.1.2 Graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos

Total: 156

Este apartado presenta un perfil detallado de los graduados en Bibliotecología que actualmente se encuentran empleados en el campo tradicional y quienes han incursionado en nuevos nichos laborales.

Análisis Descriptivo

Características socio demográficas

1. Edad:

Cuadro 17

Rango de edad Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
25 o menos	18	12%
26 a 30	53	34%
31 a 35	26	17%
36 a 40	25	16%
41 y más	34	22%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis de la variable edad en la subpoblación de graduados de la EBDI-UNA en condición laboral activa muestra que el mayor porcentaje se encuentra en el rango de 26 a 30 años, representando el 34% del total de graduados. Le siguen los rangos de 31 a 35 años (17%) y 36 a 40 años (16%). El grupo de 41 años o más representa el 22%, mientras que el grupo de 25 años o menos constituye el 12% de la muestra total. Estos resultados evidencian que la población laboralmente activa está compuesta en su mayoría por personas jóvenes-adultas, aunque se observa una participación significativa de personas mayores de 41 años.

Agüero et al. (2015) señalaron que la edad de los egresados guarda relación directa con las etapas de inserción y consolidación en el mercado laboral. Complementariamente, Azofeifa et al. (2023) sostienen que, aunque predominan los egresados jóvenes en la inserción laboral inicial; entre tanto, los de mayor edad tienden a ocupar espacios de mayor responsabilidad conforme avanzan en su trayectoria profesional.

2. Estado Civil:

Cuadro 18

Estado civil Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	88	56%
Casado/a	38	24%
Unión Libre	19	12%
Divorciado/a	11	7%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto al estado civil, se observa que el 56% de los graduados en condición laboral activa son solteros. El 24% están casados, el 12% en unión libre y el 7% son divorciados. Este perfil muestra que la mayoría de los graduados activos aún se encuentran en etapas de vida caracterizadas por priorizar el desarrollo profesional antes que compromisos familiares más estables.

De acuerdo con Agüero et al. (2015), entre los egresados universitarios predominaba la soltería, asociada principalmente a su juventud y al énfasis en la consolidación de sus trayectorias laborales. Asimismo, Azofeifa et al. (2023) identifican que el estado civil de soltería prevalece en las cohortes más jóvenes de graduados de universidades estatales, dado que su principal foco se encuentra en la inserción y estabilidad laboral.

3. Lugar de residencia:

Cuadro 19

Lugar de residencia Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Alajuela	16	10
San José	56	36
Heredia	60	38
Cartago	15	10
Puntarenas	2	1
Limón	3	2
Guanacaste	4	3
Total	156	100

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Respecto al lugar de residencia, la mayor concentración de graduados activos se ubica en Heredia (38%), seguido de San José (36%) y Alajuela (10%). Otras provincias como Cartago (10%), Guanacaste (3%), Limón (2%) y Puntarenas (1%) presentan porcentajes menores. Estos resultados reflejan una localización predominantemente en la gran Área Metropolitana (GAM), lo cual coincide con las zonas donde se concentra la oferta educativa y laboral en Costa Rica.

Azofeifa et al. (2023) señalan que la mayoría de los graduados de universidades estatales tienden a residir en zonas urbanas, particularmente en el GAM, donde existen mayores oportunidades de empleo formal, como se indicó.

Nivel académico y formación:

1. Grado académico alcanzado

Cuadro 20

Mayor grado académico alcanzado hasta ESTE momento en la EBDI: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Grado académico	Frecuencia	Porcentaje
Diplomado	1	1%
Bachillerato	71	46%
Licenciatura	84	54%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto al grado académico alcanzado, el 54% de los graduados activos posee un título de licenciatura, mientras que el 46% cuenta con un bachillerato. Un pequeño porcentaje (1%) tiene únicamente un diplomado. Estos resultados muestran que, en contraste con otras subpoblaciones de graduados, una proporción significativa de quienes se encuentran laboralmente activos ha alcanzado el segundo ciclo universitario, lo cual podría indicar una relación entre un mayor nivel académico y una mejor inserción laboral.

De acuerdo con lo antes citado, Azofeifa et al. (2023) destacan que los egresados que logran completar niveles superiores, como la licenciatura o el posgrado, tienden a presentar mejores tasas de inserción y mayor estabilidad en el mercado laboral.

2. Año de obtención del último título:

Cuadro 21

Año del último título obtenido en la EBDI: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Año	Frecuencia	Porcentaje
2017	24	15%
2018	22	14%
2019	21	13%
2020	25	16%
2021	16	10%
2022	20	13%
2023	28	18%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Respecto al año de obtención del último título, los datos muestran que el 18% de los graduados activos obtuvo su título en 2023, el 16% en 2020, el 15% en 2017, el 14% en 2018, el 13% en 2019 y 2022, respectivamente; y el 10% en 2021. Este patrón indica que, aunque existe una importante presencia de graduados recientes en la población laboral activa, también hay representación de cohortes anteriores, lo cual sugiere que el acceso al empleo no se limita únicamente a los egresados más recientes.

Azofeifa et al. (2023) señalan que los egresados recientes suelen enfrentar mayores retos iniciales para insertarse laboralmente, pero que conforme avanza el tiempo desde su graduación, tienden a estabilizar su situación ocupacional, lo cual es consistente con la presencia de graduados de diferentes generaciones en esta subpoblación.

3. Nombre del último título:

Cuadro 22

Nombre del último título que se le otorgó en la EBDI: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Nombre del título	Frecuencia	Porcentaje
Diplomado en Bibliotecología y Documentación	1	1%
Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de La Información y de la Comunicación	29	19%
Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Gestión de la Información	37	24%
Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información	11	7%
Licenciatura en Bibliotecología y Documentación	48	31%
Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información	30	19%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto al nombre del último título obtenido, el 31% de los graduados activos posee el título de Licenciatura en Bibliotecología y Documentación, seguido por el Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Gestión de la Información (24%) y el Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de la Información y de la Comunicación (19%). La Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información representa el 19%, mientras que el Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información alcanza un 7%. El Diplomado en Bibliotecología y Documentación apenas representa el 1%. Este panorama muestra cómo una variedad de programas académicos alimenta la inserción laboral.

Inserción Laboral:

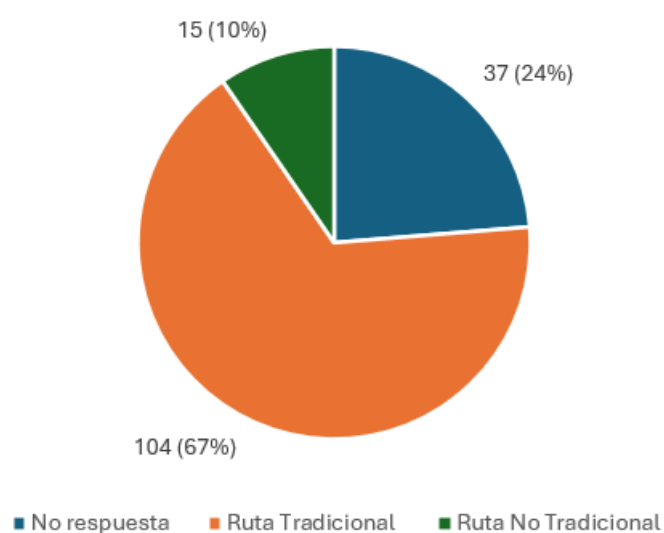
1. Rutas Profesionales

El análisis de la ruta profesional seguida por los graduados en condición laboral activa muestra que el 67% se encuentra trabajando en el campo tradicional de la Bibliotecología, el 10% en nuevos nichos profesionales, y el 24% no respondió a esta pregunta.

Gráfico 5

Ruta profesional: Subpoblación de Graduados EBDI en Condición de No Ejercicio e Inactivos en el Campo laboral de Bibliotecología, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

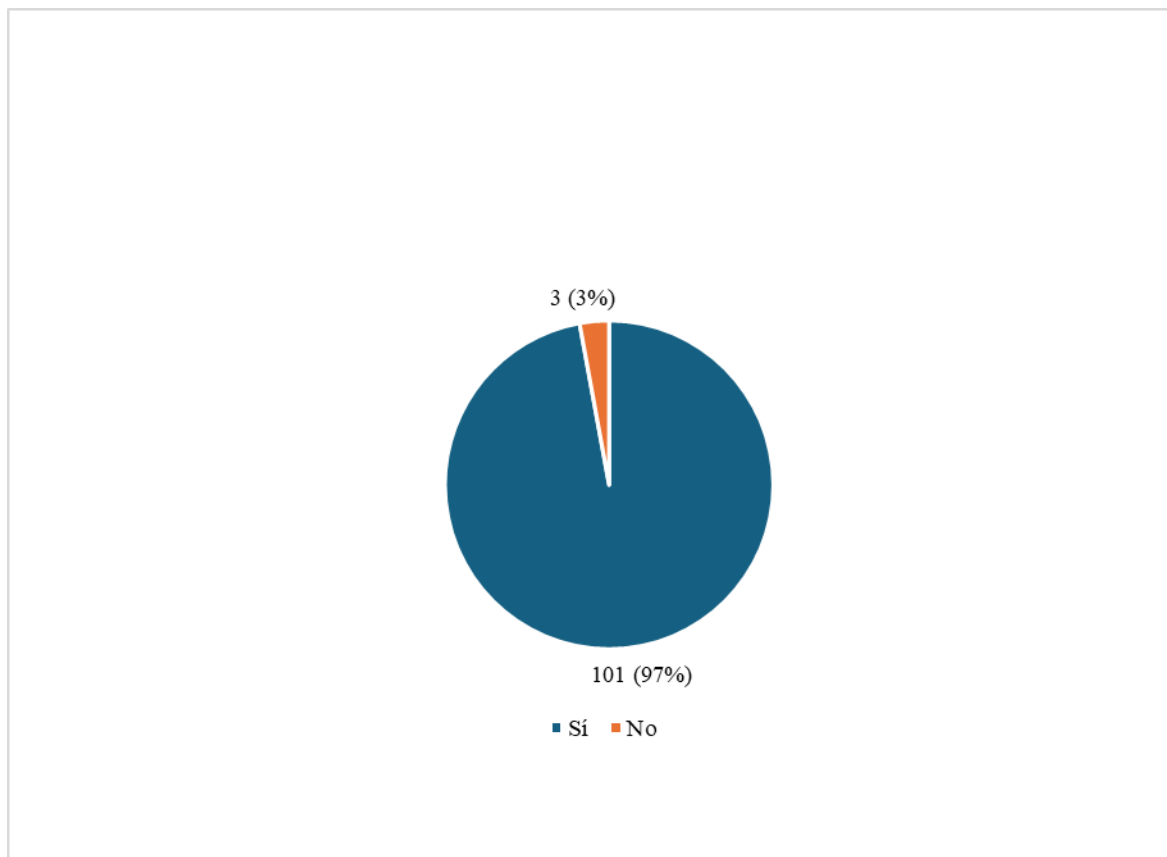


Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Estos datos evidencian que, aunque la mayoría de los graduados aún se inserta en ámbitos laborales tradicionales, existe una proporción significativa (10%) que ha incursionado en nuevos nichos de inserción profesional, lo cual refleja una apertura hacia campos emergentes y no convencionales. Azofeifa et al. (2023) reconocen que, en el contexto actual, la diversificación de las áreas de inserción laboral es una tendencia creciente entre los egresados universitarios, quienes se adaptan a nuevas demandas del mercado y la tecnología.

Gráfico 6

Graduados que se encuentra laborando o laboró dentro de una unidad de información: subpoblación de graduados EBDI, en condición de no ejercicio e inactivos en el campo laboral de Bibliotecología, años 2017-2023 (Números absolutos y relativo)



Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis de la experiencia laboral en unidades de información revela que el 97% de los graduados activos indicó que ha trabajado o trabaja dentro de una unidad de información, mientras que apenas el 3% manifestó no tener dicha experiencia.

Cuadro 23

Tipo de unidad de información en la que se desempeñan o desempeñó: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Unidad de información	Frecuencia	Porcentaje
Centro documentación e información	3	3%
Archivo	6	6%
Biblioteca Municipal	7	7%
Biblioteca pública	9	9%
Biblioteca especializada	12	12%
Biblioteca escolar	28	28%
Biblioteca universitaria	36	36%
Total	101	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Respecto al tipo de unidad de información donde se desempeñan los graduados activos, los datos indican que el 36% labora en bibliotecas universitarias, el 28% en bibliotecas escolares, el 12% en bibliotecas especializadas, el 9% en bibliotecas públicas, el 7% en bibliotecas municipales, el 6% en archivos y el 3% en centros de documentación e información.

Estos resultados muestran cómo la mayoría de los graduados se insertan en espacios tradicionales de la Bibliotecología; se destacan especialmente las bibliotecas universitarias y escolares como los principales ámbitos de desempeño laboral.

Azofeifa et al. (2023) enfatizan que el sector educativo constituye uno de los principales espacios de inserción laboral para los graduados de universidades estatales. En este caso, y de acuerdo con los datos obtenidos en esta subpoblación, particularmente las universidades y las instituciones escolares, se perfilan como los entornos de absorción laboral más relevantes.

2. Puesto o modalidad de trabajo:

Cuadro 24

Tipo de puestos de trabajo en los que se desempeñan los graduados: subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023
(Números absolutos y relativos)

Puestos de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
No respuesta	41	26%
Nivel asistencial/ técnico/ auxiliar	33	21%
Nivel profesional	45	29%
Nivel de coordinación/gestión	24	15%
Docencia y Formación	5	3%
Investigación	3	2%
Profesional independiente	5	3%
Total	156	100%

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis del tipo de puesto en el que se desempeñan los graduados activos muestra que el 29% ocupa puestos de nivel profesional, el 21% se encuentra en niveles asistenciales, técnicos o auxiliares, y el 15% en puestos de coordinación o gestión. Además, el 3% se dedica a la docencia y formación, el 2% a la investigación y otro 3% trabaja como profesional independiente. Cabe señalar que un 26% de los encuestados no respondió a esta pregunta. Estos resultados reflejan que una proporción considerable de los graduados se inserta en niveles profesionales o de coordinación, lo cual podría indicar una evolución en la trayectoria ocupacional hacia puestos que requieren mayor especialización o responsabilidad.

En relación con estudios previos, Bustamante et al. (2014) identificaron que, entre los egresados de carreras de formación profesional, existe una tendencia a ocupar puestos técnicos o profesionales, según su nivel de formación alcanzado. En este caso, dentro de la subpoblación analizada, se observa que la mayoría se sitúa en posiciones profesionales o técnicas, con una presencia menor en funciones de docencia, investigación o ejercicio independiente.

3. Funciones laborales regulares:

Cuadro 25

Funciones más comunes que realizan los graduados en su trabajo: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Funciones laborales	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Organización de la información	1 (1%)	80 (88%)	10 (11%)	91
Gestión de contenidos	1 (1%)	52 (85%)	8 (13%)	61
Diseño e implementación de servicios de información	0 (0%)	48 (92%)	4 (8%)	52
Selección y adquisición de fuentes de información	0 (0%)	54 (95%)	3 (5%)	57
Gestión de colecciones digitales	0 (0%)	39 (95%)	2(5%)	41
Creación de productos multimediales	0 (0%)	42 (93%)	3 (7%)	45
Diseño de sistemas de información	0 (0%)	14 (93%)	1 (7%)	15
Gestión de recursos de información	0 (0%)	65 (93%)	5 (7%)	70
Formulación de políticas públicas e institucionales de información	0 (0%)	24 (100%)	0 (0%)	24
Gestión del talento humano	0 (0%)	13 (87%)	2 (13%)	15
Gestión del conocimiento	0 (0%)	39 (81%)	9 (19%)	48

Organización y ejecución de actividades de capacitación y actualización profesional (capacitaciones, charlas y talleres)	0 (0%)	69 (92%)	6 (8%)	75
Edición de revistas	0 (0%)	7 (100%)	0 (0%)	7
Estudios de necesidades de información	0 (0%)	23 (92%)	2 (8%)	25
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis de las funciones laborales desarrolladas por los graduados activos muestra que las actividades más comunes son:

- Organización de la información (88% en ruta tradicional y 11% en no tradicional),
- Gestión de recursos de información (93% en ruta tradicional y 7% en no tradicional),
- Selección y adquisición de fuentes de información (95% en ruta tradicional y 5% en no tradicional),
- Organización y ejecución de actividades de capacitación y actualización profesional (92% en ruta tradicional y 8% en no tradicional).

Otras funciones reportadas incluyen la gestión de contenidos, creación de productos multimediales, gestión de colecciones digitales, gestión del conocimiento y gestión de talento humano.

Estos resultados evidencian que las actividades desarrolladas por los graduados activos se centran en competencias tradicionales relacionadas con el procesamiento, acceso y gestión de la información. De acuerdo con Bustamante et al. (2014), las funciones laborales de los profesionales en Bibliotecología en Costa Rica pueden agruparse en categorías como tratamiento de la información, servicios y productos y administración. En este caso, las funciones predominantes identificadas en esta subpoblación se relacionan principalmente con las áreas de tratamiento de la información y provisión de servicios bibliotecarios.

4. Actividades Laborales:

Cuadro 26

Actividades laborales que realizan los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Actividades Laborales	Ruta Profesional		Total
	Tradicional	No tradicional	
Gestión Administrativa	41 (95%)	2 (5%)	43
Gestión de Proyectos	4 (100%)	0 (0%)	4
Gestión de Colecciones	35 (100%)	0 (0%)	35
Procesos Técnicos	45 (100%)	0 (0%)	45
Servicios de Referencia	61 (97%)	2 (3%)	63
Circulación	27 (100%)	0 (0%)	27
Diseño e Implementación de Actividades de Capacitación y Formación	47 (94%)	3 (6%)	50
Extensión Bibliotecaria y Promoción Cultural	8 (100%)	0 (0%)	8
Investigación y Apoyo Académico	3 (100%)	0 (0%)	3
Gestión de Redes Sociales	7 (88%)	1 (13%)	8
Difusión de Información	10 (100%)	0 (0%)	10
Gestión de los Sistemas Tecnológicos de Información y Comunicación	20 (95%)	1 (5%)	21
Actividades varias de labor bibliotecaria	23 (100%)	0 (0%)	23
Gestión Documental y Archivos	9 (82%)	2 (18%)	11
Gestión y Analítica de Datos	0 (0%)	1 (100%)	1
Gestión Educativa	0 (0%)	2 (100%)	2
Gestión Editorial	0 (0%)	2 (100%)	2
Gestión Comercial	0 (0%)	2 (100%)	2
Diseño y desarrollo web	0 (0%)	1 (100%)	1
Investigación y Análisis de Información para Empresas y Finanzas	0 (0%)	1 (100%)	1

Servicios profesionales en Investigación y Asesoría	0 (0%)	4 (100%)	4
Actividades Docentes	3 (100%)	0 (0%)	3
Desarrollo de Software	0 (0%)	1 (100%)	1
Investigación	1 (50%)	1(50%)	2
Total	98	15	113

De los 156 no se tomaron en cuenta la no respuesta.

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis de las actividades laborales realizadas por los graduados activos muestra que las acciones más frecuentes son:

- Servicios de referencia (89% en ruta tradicional y 11% en nuevos nichos),
- Diseño e Implementación de Actividades de Capacitación y Formación (94% en ruta tradicional y 6% en nuevos nichos)
- Préstamo de materiales (92% en ruta tradicional y 8% en nuevos nichos),
- Procesos Técnicos (100% en ruta tradicional)
- Gestión Administrativa (95% en ruta tradicional y 5% en nuevos nichos)
- Gestión de Colecciones (100% en ruta tradicional)

Estos resultados muestran que la mayoría de los graduados activos participa en servicios tradicionales de atención al usuario y en acciones de promoción de la información, reforzando competencias afines del ejercicio profesional en Bibliotecología.

Bustamante et al. (2014) agrupan estas funciones dentro de la categoría general de “Servicios y Productos”, correspondiente a las actividades que los profesionales realizan para facilitar el acceso y la utilización de la información por parte de los usuarios. En este caso, los resultados obtenidos reflejan que las actividades dominantes en esta subpoblación se alinean principalmente con esta categoría funcional.

Cuadro 27

Percepción de graduados en relación con la formación recibida y las actividades que desarrolla cotidianamente en su trabajo: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Relación	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
No respuesta	35(83%)	7(17%)	0(0%)	42
Alta	0(0%)	40(93%)	3(7%)	43
Media	0(0%)	46(88%)	6(12%)	52
Baja	1(14%)	5(71%)	1(14%)	7
Escasa	0(0%)	4(50%)	4(50%)	8
Inexistente	1(25%)	2(50%)	1(25%)	4
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Estos datos evidencian que la mayoría de los graduados que respondieron reconoce una relación moderada a alta entre su formación académica y las actividades laborales que desempeñan. No obstante, un sector identifica niveles bajos, escasos o nulos de correspondencia, lo cual sugiere posibles diferencias entre las competencias adquiridas y las demandas laborales actuales, esto es particularmente así, entre los egresados en condición laboral activa en Ruta Profesional no Tradicional, en donde seis de los quince que se ubican en tal ruta, perciben esa baja, escasa o nula correspondencia.

Bustamante et al. (2014), señalan que las percepciones de correspondencia entre formación y empleo varían entre los graduados, en función de las condiciones del mercado laboral y de las transformaciones en los roles profesionales. Asimismo, Ceciliano et al. (2023) advierten que, en escenarios de nuevos nichos laborales, las competencias tradicionales pueden no ajustarse plenamente a las exigencias emergentes, lo cual podría explicar parte de las percepciones de baja, escasa o inexistente relación.

Por su parte, Azofeifa et al. (2023), resaltan que, aunque la formación universitaria favorece la inserción laboral, esta no garantiza siempre una inserción en áreas estrictamente afines al campo de estudio inicial.

Características de los Empleadores

1. Tipo de entidad:

Cuadro 28

Tipo de entidad en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Ruta profesional	Tipo de institución					Organismo Internacional	Total
	No aplica	No respuesta	Privada	Pública	Mixta		
No respuesta	1(20%)	14(78%)	5(13%)	17(19%)	0(0%)	0(0%)	37
Tradicional	0(0%)	4(22%)	27(68%)	71(78%)	1(100%)	1(100%)	104
No tradicional	4(80%)	0(0%)	8(20%)	3(3%)	0(0%)	0(0%)	15
Total	5	18	40	91	1	1	156

Los porcentajes se calculan por columna.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

2. Origen de la entidad:

Cuadro 29

Origen de la entidad en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Ruta profesional	Origen de la entidad					Total
	No aplica	No respuesta	Nacional	Extranjera	Internacional	
No respuesta	1(20%)	14(74%)	20 (17%)	2(14%)	0(0%)	37
Tradicional	0(0%)	5(26%)	91(78%)	7(50%)	1(100%)	104
No tradicional	4(80%)	0(0%)	6(5%)	5(36%)	0(0%)	15
Total	5	19	117	14	1	156

Los porcentajes se calculan por columna.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

3. Tamaño de la institución:

Cuadro 30

Tamaño de la institución en la que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Ruta profesional	Tamaño de la institución					Total
	No aplica	No respuesta	Pequeña	Mediana	Grande	
No respuesta	1(20%)	14(78%)	1(50%)	1(13%)	20(16%)	37
Tradicional	0(0%)	4(22%)	1(50%)	6(75%)	93(76%)	104
No tradicional	4(80%)	0(0%)	0(0%)	1(13%)	10(8%)	15
Total	5	18	2	8	123	156

Los porcentajes se calculan por columna.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

4. Sector Económico:

Cuadro 31

Sector económico en el que laboran los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Ruta profesional	Sector económico					Total
	No aplica	No respuesta	Primario	Terciario	Cuaternario	
No respuesta	1(20%)	14(88%)	0(0%)	22(18%)	0(0%)	37
Tradicional	0(0%)	2(13%)	0(0%)	101(76%)	1(100%)	104
No tradicional	4(80%)	0(0%)	1(100%)	10(8%)	0(0%)	15
Total	5	16	1	133	1	156

Los porcentajes se calculan por columna.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

5. Actividad Económica:

Cuadro 32

Actividad económica realizan los empleadores: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Actividad económica	Ruta Profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
No aplica	1(20%)	0(0%)	4(80%)	5
No respuesta	14(70%)	6(30%)	0(0%)	20
Educación	14(16%)	71(82%)	2(2%)	87
Atención de la salud humana y asistencia social	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2

Administración pública y defensa	1(14%)	4(57%)	2(29%)	7
Consultoría	1(50%)	1(50%)	0(0%)	2
Comercio y Distribución	1(50%)	0(0%)	1(50%)	2
Medios de Comunicación y Publicaciones	0(0%)	1(50%)	1(50%)	2
Financieras	0(0%)	2(50%)	2(50%)	4
Actividades de asociaciones profesionales	1(50%)	1(50%)	0(0%)	2
Actividades de bibliotecas	4(21%)	15(79%)	0(0%)	19
Servicios jurídicos	0(0%)	0(0%)	1(100%)	1
Servicios de Gestión Ambiental	0(0%)	0(0%)	1(100%)	1
Agricultura	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Industria alimentaria	0(0%)	0(0%)	1(100%)	1
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Análisis del perfil del empleador

El análisis de las características de los empleadores de los graduados activos revela que la mayoría trabaja para entidades del sector público (75%), mientras que un 25% se encuentra empleado en el sector privado.

Respecto al origen de la entidad, el 94% de los graduados labora en organizaciones de origen nacional, mientras que solo el 6% trabaja en entidades de origen internacional. En cuanto al tamaño de la institución, el 70% de los graduados se desempeña en grandes instituciones, el 18% en instituciones medianas y el 12% en pequeñas organizaciones.

Desde el punto de vista sectorial, los datos muestran que la inserción laboral de los graduados ocurre casi exclusivamente en el sector terciario de la economía, el cual incluye actividades relacionadas con servicios de educación, servicios de información, comunicación y cultura. Esto evidencia que los profesionales en Bibliotecología continúan desempeñándose principalmente en ámbitos de prestación de servicios de información y educativos.

Finalmente, la actividad económica principal de los empleadores se ubica en áreas como servicios de educación, servicios de información y comunicación, y administración pública y defensa.

Este perfil del empleador sugiere que, si bien existen nuevas áreas de oportunidad para los graduados, los sectores tradicionales, educación, cultura y servicios de información, continúan ofreciendo los principales espacios de inserción laboral, en correspondencia con la formación recibida en Bibliotecología.

Requerimientos del campo laboral:

Competencias

1. Competencias básicas:

Cuadro 33

Competencias básicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Competencias básicas	Ruta profesional		Total	
	No respuesta	Tradicional		No tradicional
Comunicación oral y escrita en lengua materna	1(1%)	81(86%)	12(13%)	94

Comunicación oral y escrita en lengua extranjera	1(2%)	48(83%)	9(16%)	58
Competencia tecnológica y digital	2(2%)	90(85%)	14(13%)	106
Sensibilidad y adaptabilidad a diferentes culturas y perspectivas	1(1%)	71(88%)	9(11%)	81
Interacción de manera efectiva y fluida en entornos sociales diversos	1(1%)	77(87%)	11(12%)	89
Cualidades personales	0(0%)	2(67%)	1(33%)	3
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Cuadro 34

Lenguas extranjeras requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Lenguas extranjeras	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Inglés	1(2%)	47(82%)	9(16%)	57
Portugués	1(11%)	8(89%)	0(0%)	9
Francés	0(0%)	7(100%)	0(0%)	7
Alemán	0(0%)	3(100%)	0(0%)	3
Mandarín	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2
Japonés	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

2. Competencias Genéricas:

Cuadro 35

Competencias genéricas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Competencias genéricas	Ruta Profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Proactividad	1(1%)	85(85%)	14(14%)	100
Aprendizaje activo	1(1%)	68(84%)	12(15%)	81
Resolución de problemas	1(1%)	85(87%)	12(12%)	98
Pensamiento crítico	1(1%)	80(86%)	12(13%)	93
Adaptabilidad	1(1%)	81(84%)	14(15%)	96
Trabajar en equipo	2(2%)	80(86%)	11(12%)	93
Gestión del tiempo	1(1%)	80(84%)	14(15%)	95
Intelectuales	0(0%)	4(67%)	2(33%)	6
Personales	0(0%)	3(75%)	1(25%)	4
Aprendizaje Continuo	0(0%)	3(100%)	0(0%)	3
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

3. Competencias Específicas:

Cuadro 36

Competencias específicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Competencias específicas	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Organización de la información	1(%)	85(88%)	11(11%)	97
Investigación	0(0%)	67(86%)	11(14%)	78
Gestión y mercadeo de servicios y productos de información	0(0%)	65(94)	4(6%)	69
Gestión de recursos de información	1(1%)	76(89%)	8(9%)	85
Gestión de proyectos de información	1(1%)	66(92%)	5(7%)	72
Diseño y creación de productos multimedia	0(0%)	60(92%)	5(8%)	65
Gestión de la información para el conocimiento	0(0%)	80(90%)	9(10%)	89
Diseño de Servicios de información	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2
Conocimientos en gestión	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2

Interpretación de la información	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Proyección social	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Fomento a la lectura	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Seguridad de la información	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Derechos de autor	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Creación de contenidos audiovisuales	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Atención y Gestión de Usuario	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2
Estudio de usuarios	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Análisis de las competencias requeridas en el campo laboral

El análisis de las competencias requeridas en el mercado laboral para los graduados activos revela tres grandes dimensiones:

Competencias Básicas:

Dentro de las competencias básicas, los graduados identificaron como fundamentales el dominio de tecnologías de información, habilidades de comunicación oral y escrita, y la capacidad para gestionar herramientas digitales aplicadas a la organización de la información.

Según Bustamante et al. (2014), el dominio de tecnologías de información constituye una competencia esencial para los profesionales de la información en el contexto actual.

Competencias Genéricas:

Entre las competencias genéricas más valoradas, destacan el trabajo en equipo, la capacidad de adaptación al cambio, el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la orientación hacia el usuario. Bustamante et al. (2014) también destacan que el trabajo colaborativo y la adaptación son habilidades fundamentales para el desempeño en entornos laborales dinámicos. Asimismo, Azofeifa et al. (2023) subrayan la relevancia de las competencias transversales en la inserción laboral de los egresados universitarios.

Competencias específicas:

Respecto a las competencias específicas, los graduados señalaron como prioritarias aquellas directamente vinculadas a los procesos técnicos de la Bibliotecología, tales como la organización de recursos de información, el uso de sistemas de clasificación y lenguajes documentales, la recuperación efectiva de información y el diseño de servicios bibliotecarios orientados a las necesidades de los usuarios. Por su parte, Bustamante et al. (2014) identifican la gestión de recursos de información como una de las funciones especializadas que demanda el campo laboral.

Además, Ceciliano, Moya y Pacheco (2023) advierten que, en los nuevos nichos laborales, se requieren competencias complementarias, especialmente en la gestión de contenidos digitales y análisis de información, lo cual implica una ampliación del perfil de competencias técnicas para los profesionales de la información.

En conjunto, estos resultados muestran que el mercado laboral exige a los profesionales de la Bibliotecología un equilibrio entre competencias técnicas sólidas en el manejo de la información, habilidades tecnológicas actualizadas y competencias transversales que permitan el trabajo en contextos organizacionales dinámicos y centrados en el servicio al usuario.

Habilidades

1. Habilidades técnicas:

Cuadro 37

Habilidades técnicas requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Habilidades técnicas	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Escritura y edición	0(0%)	51(85%)	9(15%)	60
Diseño gráfico	0(0%)	41(87%)	6(13%)	47
Análisis de datos o gestión de la información	2(2%)	83(86%)	11(11%)	96
Lenguajes informáticos y programación	0(0%)	3(100%)	0(0%)	3
Manejo de herramientas tecnológicas y software	0(0%)	4(80%)	1(20%)	5
Actualización constante en Big Data	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Conocimiento de un segundo idioma	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

2. Habilidades Interpersonales

Cuadro 38

Habilidades interpersonales requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Habilidades interpersonales	Ruta profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Comunicación	1(1%)	92(87%)	13(12%)	106
Organización	1(1%)	84(87%)	12(12%)	97
Liderazgo	1(1%)	75(86)	11(13%)	87
Responsabilidad	1(1%)	88(87%)	12(12%)	101
Pensamiento estratégico	2(3%)	79(85%)	12(13%)	93
Empatía	0(0%)	3(100%)	0(0%)	3
Asertividad	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Colaboración	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Total	37	104	15	156

Los porcentajes se calculan por fila.

Respuesta múltiple, una misma persona pudo seleccionar más de una opción.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Habilidades técnicas e interpersonales:

Las principales habilidades técnicas requeridas incluyen el manejo de bases de datos, automatización de procesos bibliotecarios, diseño de contenidos digitales, administración de plataformas de gestión documental y utilización de tecnologías emergentes aplicadas a los servicios de información.

Desde el punto de vista interpersonal, se valoran especialmente la capacidad de adaptación al cambio, el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la orientación al servicio al usuario.

Bustamante et al. (2014) señalan que, además de las habilidades técnicas, las competencias interpersonales son esenciales para la inserción laboral, ya que los profesionales

de la información deben actuar en entornos colaborativos y dinámicos. Igualmente, Azofeifa et al. (2023) destacan que las competencias blandas potencian la empleabilidad de los graduados universitarios en escenarios de alta competencia laboral.

Formación requerida

1. Nivel de formación requerido:

Cuadro 39

Nivel de formación requerida por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Ruta profesional	Nivel de formación				Total
	No respuesta	Técnico o formación profesional	Grado universitario	Posgrado o estudios avanzados	
No respuesta	35(67%)	1(5%)	1(1%)	0(0%)	37
Tradicional	17(33%)	16(84%)	62(86%)	9(69%)	104
No tradicional	0(0%)	2(11%)	9(13%)	4(31%)	15
Total	52	19	72	13	156

Los porcentajes se calculan por columna.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

El análisis del nivel de formación requerido para el desempeño laboral de los graduados muestra que el 46% de los egresados considera que el grado universitario es el nivel principal exigido en sus puestos de trabajo. Por su parte, un 12% reporta que los cargos que desempeñan requieren únicamente formación técnica o profesional, mientras que un 8% indica que su posición laboral demanda formación de posgrado o estudios avanzados.

Estos resultados evidencian que el grado universitario sigue siendo el nivel de formación predominante para acceder a los espacios laborales tradicionales y de nuevos nichos en el campo de la Bibliotecología. Sin embargo, la demanda de estudios de posgrado, aunque minoritaria, refleja una tendencia hacia la especialización en sectores que requieren mayores

niveles de cualificación académica, especialmente en roles de gestión, análisis de información y servicios especializados.

Bustamante et al. (2014) señalan que el mercado laboral en Bibliotecología tiende a valorar principalmente la formación universitaria, aunque reconocen que los procesos de especialización y formación continua se vuelven cada vez más relevantes para fortalecer la empleabilidad en un entorno dinámico y competitivo.

Certificaciones requeridas:

Cuadro 40

Certificaciones requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Certificaciones	Ruta Profesional			Total
	No respuesta	Tradicional	No tradicional	
Herramientas tecnológicas y software	1(4%)	22(81%)	4(15%)	27
Informática y programación	1(4%)	5(71%)	1(14%)	7
Bibliotecología	0(0%)	4(80%)	1(20%)	5
Idiomas	0(0%)	3(100%)	0(0%)	3
Estándares y Normativas	0(0%)	2(100%)	0(0%)	2
Educación	0(0%)	4(100%)	0(0%)	4
Gestión de Proyectos	0(0%)	1(100%)	0(0%)	1
Gestión de Datos	1(25%)	2(50%)	1(25%)	4
Competencias y Habilidades	0(0%)	5(100%)	0(0%)	5
Comunicación y Publicidad	0(0%)	4(100%)	0(0%)	4
Generales	0(0%)	6(100%)	0(0%)	6
Total	3	58	7	68

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

Del total de graduados activos encuestados, 68 reportaron haber requerido certificaciones específicas para el desempeño de sus funciones laborales. El análisis de las áreas de certificación solicitadas revela que:

- La certificación más demandada corresponde a herramientas tecnológicas y software, reportada por 27 graduados.
- Le siguen en frecuencia las certificaciones en informática y programación (siete graduados), gestión de datos (cuatro graduados), educación (cuatro graduados), y comunicación y publicidad (cuatro graduados).
- También se identifican requerimientos de certificaciones en Bibliotecología (cinco graduados) y en competencias y habilidades transversales (cinco graduados).
- En menor medida, se reporta la necesidad de certificaciones en idiomas, estándares y normativas y gestión de proyectos.

Estos resultados evidencian que el mercado laboral para los profesionales de Bibliotecología exige, además de la formación académica básica, una actualización constante en competencias tecnológicas, gestión de datos, habilidades comunicativas y adaptabilidad a entornos digitales.

De acuerdo con Ceciliano, Moya y Pacheco (2023), la demanda de certificaciones en nuevas tecnologías y habilidades digitales se ha incrementado significativamente en los nichos laborales emergentes, lo que obliga a los egresados a ampliar y diversificar su perfil profesional para responder a los retos de la sociedad de la información.

Requerimientos Específicos:

Cuadro 41

Requerimientos específicos requeridas por los graduados: Subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en el campo tradicional o profesionales con inserción laboral en los nuevos nichos, Años 2017-2023

(Números absolutos y relativos)

Requerimientos	Ruta profesional		Total
	Tradicional	No tradicional	

Competencias	8(73%)	3(27%)	11
Habilidades	15(83%)	3(17%)	18
Ciencias de la Información	4(57%)	3(43%)	7
Educación	5(100%)	0(0%)	5
Gestión y Analítica de Datos	5(83%)	1(17%)	6
Informática y Programación	4(100%)	0(0%)	4
Gestión Administrativa y Gerencial	8(80%)	2(20%)	10
Gestión de Proyectos	1(100%)	0(0%)	1
Conocimientos Específicos	4(80%)	1(20%)	5
Generales	5(83%)	1(17%)	6
Total	59	14	73

Los porcentajes se calculan por fila.

Fuente: Elaboración propia basado en censo aplicada a graduados.

En cuanto a los requerimientos específicos para el desempeño de los graduados en el campo laboral, el análisis de las respuestas revela que:

- El mayor requerimiento corresponde al desarrollo de habilidades (reportado por dieciocho graduados), tales como comunicación efectiva, pensamiento crítico, liderazgo y resolución de problemas.
- El segundo requerimiento más importante es la posesión de competencias transversales (once graduados), especialmente aquellas relacionadas con el trabajo en equipo, adaptabilidad y orientación al servicio.

- También se destaca la necesidad de conocimientos sólidos en ciencias de la información (siete graduados), gestión y analítica de Datos (seis graduados), educación (cinco graduados) y conocimientos específicos de su área (cinco graduados).
- Se reporta adicionalmente la importancia de contar con formación en gestión administrativa y gerencial (diez graduados) e informática y programación (cuatro graduados).

Estos resultados evidencian que el mercado laboral para los profesionales de Bibliotecología no solo valora las competencias técnicas especializadas, sino que también exige un conjunto robusto de habilidades interpersonales y competencias gerenciales que permitan un desempeño eficiente en entornos organizacionales cada vez más complejos y dinámicos.

Ceciliano, Moya y Pacheco (2023) señalan que, en los nuevos nichos laborales, la combinación de competencias técnicas y habilidades blandas es fundamental para la adaptación y permanencia en escenarios laborales altamente competitivos.

El análisis de la subpoblación de graduados en Bibliotecología en condición laboral activa en campos tradicionales y en nuevos nichos durante el período 2017-2023 permite establecer las siguientes conclusiones:

Perfil laboral de los graduados:

La mayoría de los graduados se encuentra inserta en el sector público, en instituciones de origen nacional y de gran tamaño, desempeñándose predominantemente en unidades de información de carácter educativo, cultural y de servicios de información. La inserción laboral ocurre principalmente en el sector terciario de la economía.

Ruta profesional y tipos de unidades de información:

El análisis revela que una proporción importante de los graduados sigue una ruta profesional tradicional, trabajando en bibliotecas universitarias, escolares y públicas. Sin embargo, un porcentaje creciente de graduados ha incursionado en nuevos nichos, reflejando una diversificación de los espacios de desempeño profesional.

Competencias y habilidades requeridas:

El mercado laboral demanda un equilibrio entre competencias básicas (dominio de tecnologías de información y comunicación), competencias genéricas (adaptabilidad,

liderazgo, trabajo en equipo) y competencias específicas (organización y recuperación de información). Adicionalmente, las habilidades interpersonales se valoran de manera significativa como parte integral del perfil profesional.

Formación adicional y certificaciones:

Se identifica una necesidad creciente de formación adicional en áreas como gestión de información digital, tecnologías emergentes, archivística electrónica y educación. Asimismo, los graduados reportan la necesidad de certificaciones específicas en herramientas tecnológicas, informática, gestión de datos, Bibliotecología y habilidades transversales.

Requerimientos específicos del campo laboral:

Los empleadores valoran no solo los conocimientos técnicos especializados, sino también un conjunto robusto de habilidades blandas, conocimientos de gestión administrativa y competencias de adaptación a entornos organizacionales dinámicos. Esta tendencia evidencia la importancia de la formación continua y la capacidad de actualización constante para fortalecer la inserción y la permanencia en el mercado laboral.

En conjunto, los resultados de este análisis reflejan un panorama de inserción laboral que, si bien mantiene fuertes vínculos con los espacios tradicionales de la Bibliotecología, también muestra señales claras de transformación y diversificación en respuesta a las demandas de la sociedad de la información contemporánea.

4.2. Esbozo nuevos nichos de inserción laboral

En cuanto a los nuevos nichos de inserción laboral, la revisión de literatura permitió identificar tendencias a nivel internacional en esta temática. Diversos estudios destacan que los profesionales en Bibliotecología están explorando rutas profesionales no tradicionales, desempeñándose en entornos poco convencionales. Entre los principales nichos emergentes identificados, se encuentran la gestión del conocimiento, la gestión de calidad, la investigación especializada, la gestión y el análisis de datos, el gobierno de datos, la gestión de metadatos, el diseño web, la gestión de proyectos, la producción y edición de contenido, la arquitectura de la información y la ciencia de datos, entre otros.

A través de la literatura, se logró identificar las siguientes tendencias a nivel internacional de nichos de inserción laboral para los profesionales en Bibliotecología:

- Gestión y organización de la información.

- Gestión de datos.
- Ciencia de datos.
- Gestión del conocimiento.
- Investigación.
- Análisis de la información.
- Tecnologías de la información.
- Experiencia de usuario.
- Gestión de Contenidos y Estrategia Digital.
- Gestión de Proyectos.
- Gestión Documental.
- Gestión Cultural, Museos y Patrimonio.
- Educación.
- Capacitación.
- Alfabetización Informacional.
- Diseño de Sistemas de Información.

Estas tendencias fueron identificadas en todos los países dentro de la revisión teórica, por tanto, en el contexto de esta tesis, son consideradas como tendencias internacionales en la materia.

4.2.1 Esbozo nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional

En cuanto a las tendencias a nivel nacional, se realizó un esbozo de nuevos nichos de inserción laboral en Costa Rica, el cual se llevó a cabo mediante una recopilación de ofertas de empleo publicadas en plataformas como LinkedIn, las redes sociales de la EBDI y otros sitios web. Esta recopilación abarca las vacantes publicadas entre junio de 2023 y noviembre de 2024, período en el que se logró analizar un total de 52 oportunidades laborales.

La búsqueda se realizó utilizando palabras clave como “bibliotecólogo”, “bibliotecario”, “metadatos”, "indexador", “investigador”, "especialista en datos", "científico

de datos", "analista de datos", "archivista", "documentación", "gestor de conocimiento", "gestor de contenido", "gestión de calidad", entre otros, incluyendo sus equivalentes en inglés. Cabe destacar que se analizó aquellos puestos que dentro de sus funciones y/o requerimientos mostraran necesidades y tareas diferentes a las tradiciones, por ello la recopilación alberga puestos principalmente en el sector corporativo.

En primera instancia, con el fin de tener una mejor comprensión del panorama en el que se encuentran los nuevos nichos a nivel nacional se consideró relevante caracterizar las empresas en las que ofertaron estos puestos según tamaño, tipo y origen.

De esta manera, como se observa en la Cuadro 42, la mayoría de los puestos, un 82.70%, pertenecen a empresas grandes, el 11.54% a empresas medianas y solo un 5.77% pertenecen a empresas pequeñas.

En lo que respecta al origen de las empresas, se observó una gran presencia de compañías de origen internacional, las cuales concentran el 88.46% de los puestos, a diferencia de las entidades de origen nacional que representan el 11.54%. Por último, en lo que corresponde al tipo de entidad se destaca que los puestos mayoritariamente se encuentran en empresas del sector privado, con un 86.54%, con baja representación en empresas del sector público y organismos internacionales.

Cuadro 42

Caracterización de las entidades a las que pertenecen los puestos

Tamaño de la entidad	Cantidad de puestos
Grande	2
Mediana	44
Pequeña	6
Tipo de entidad	Cantidad de puestos
Organismo Internacional	6
Privada	45
Pública	1
Origen de la entidad	Cantidad de puestos
Internacional	46

Nacional	6
----------	---

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, es posible determinar cómo los nuevos nichos de inserción laboral se encuentran, principalmente, en empresas grandes, privadas y de origen internacional. Este resultado es valioso, puesto que contrasta con lo expuesto en el apartado teórico y con los resultados del censo de los graduados de la EBDI, donde se mostró que en la actualidad el profesional en Bibliotecología labora principalmente en empresas públicas de origen costarricense. Es decir, los nichos más tradicionales se encuentran en el sector público y los nichos no tradicionales en el privado, en la mayoría de los casos.

Ahora bien, para el análisis de resultados, resulta importante destacar que los puestos identificados fueron agrupados, según el nicho de inserción laboral correspondiente, usando como referencia las tendencias internacionales identificadas. Aunado a ello, los campos laborales de cada puesto se clasificaron de acuerdo con la actividad económica de la empresa correspondiente. Esta categorización se realizó con base en el Clasificador de Actividades Económicas de Costa Rica, elaborado por el INEC y SEN (2023).

De esta manera, se identificó que los campos laborales con mayor presencia corresponden a empresas pertenecientes al sector financiero, con una representación de un 21.15% del total de puestos disponibles, seguido por aquellos empleos en servicios administrativos y de apoyo, con un 15.38% y los puestos en servicios de información con un 11.54%.

Asimismo, se encontraron puestos con una representación menor en empresas que poseen actividades de programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática, representando el 9.62% del total de los puestos y aquellos pertenecientes a la fabricación de productos farmacéuticos y químicos que abarcan el 7.69%, como se muestra en el Cuadro 43.

Cuadro 43

Agrupación de puestos según el campo laboral

Campo Laboral	Cantidad de puestos
---------------	---------------------

Actividades de servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	11
Actividades de servicios administrativos y de apoyo	8
Actividades de servicios de información	6
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	5
Fabricación de productos farmacéuticos y químicos	4
Otros	18

Fuente: Elaboración propia.

Cabe destacar que, al agrupar las categorías con menor representación, es decir aquellas que solo poseen uno o dos puestos en su actividad económica, fue posible notar que en conjunto constituyen el 34.62% del total de oportunidades laborales recolectadas. Este conjunto fue denominado “otros” pues dichas actividades no poseen una relación clara entre sí.

Ahora bien, la definición de los nuevos nichos de inserción laboral se realiza a través del nombre, funciones y requerimientos del puesto tomando como referencia las tendencias observadas a nivel internacional. De manera que se identificaron doce nichos de inserción laboral en espacios no tradicionales como se muestra en el Cuadro 44.

Cuadro 44

Conjuntos de tareas y funciones relacionados a los nuevos nichos de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología, identificados en Costa Rica mediante el análisis de puestos

Nicho de inserción laboral	Cantidad de puestos
Análisis de datos	3
Ciencia de datos	1
Experiencia de usuario	1
Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo	2
Gestión de datos	9
Gestión de la información	6

Nicho de inserción laboral	Cantidad de puestos
Gestión de metadatos	5
Gestión del conocimiento	11
Gestión documental	7
Inteligencia Artificial	1
Investigación	3
Producción y edición de contenido	3

Fuente: Elaboración propia.

En consecuencia, es posible determinar que, las oportunidades laborales identificadas muestran una fuerte tendencia a la gestión del conocimiento, pues esta abarca un 21.15% de los puestos analizados. Otra tendencia importante es hacia la gestión de datos, con un 17.31%, seguido de la gestión documental la cual obtuvo un 13.46% de los puestos. Cabe destacar que hubo presencia de nichos como la gestión de la información y la gestión de metadatos que abarcan el 11.54% y el 9.62%.

Es importante destacar que, si bien los nichos vinculados a la gestión del conocimiento, la gestión documental y la gestión de la información tienen amplia relación con el quehacer bibliotecológico, pues se encuentran presentes en las actividades más tradicionales de las unidades de información, los resultados obtenidos evidencian una demanda creciente de estas habilidades en entornos no convencionales, como lo son los ambientes corporativos.

También es importante señalar que estos nuevos nichos de inserción laboral siguen una tendencia similar a la observada a nivel internacional. El avance tecnológico actual sugiere que estos nichos de inserción laboral pueden llegar a expandir su presencia, especialmente en áreas de mucho auge en la actualidad como lo es la inteligencia artificial, la ciencia de datos y la gobernanza de datos que si bien mostraron poca representación en este estudio pueden llegar a aumentar en los próximos años ya que se encuentran en crecimiento y presentan necesidades relacionadas con las competencias del profesional de la información.

Ahora bien, los nichos de inserción laboral emergentes fueron analizados según funciones y requerimientos, según esto se determinó si dicho puesto poseía una relación “Baja”, “Media” o “Alta” con la formación recibida por parte de la EBDI. Cabe destacar que estos

requerimientos si bien son afines a esos nuevos nichos de mercado, pueden llegar a cambiar o ser más específicos.

De manera que, se comenzará con el análisis del nicho de gestión del conocimiento, pues este tuvo una presencia bastante destacada entre los puestos recopilados. Es importante destacar que, en promedio, este nicho obtuvo una calificación “Alta” en cuanto a su relación con la formación recibida, pues la gestión del conocimiento forma parte del plan de estudios de la EBDI. A continuación, se presenta una agrupación de los requisitos y funciones que fueron observados en los puestos, siendo “Comunes” aquellos que fueron presentados en más del 50% de los puestos y “No comunes” los que fueron mencionados en menos del 50% de los puestos.

Cuadro 45

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión del conocimiento”

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión del conocimiento</i>	Título Universitario: Bachillerato o Licenciatura en áreas afines (Ciencias de la Computación, Negocios, Ciencias Sociales, entre otros).	Uso de metodologías ágiles y certificaciones (ITIL, KCS).	Curación y organización de conocimiento.	Uso de herramientas tecnológicas para la gestión del conocimiento.
	Experiencia en gestión del conocimiento.	Experiencia en traducción.	Sistematización y documentación de información.	Traducción y producción de reportes en varios idiomas.

	Conocimiento en herramientas digitales.	Habilidades en arquitectura de información y CMS (Sistemas de Gestión de Contenidos).	Desarrollo de estrategias de gestión del conocimiento.	Desarrollo de arquitectura de información.
	Habilidades en análisis de datos y sistematización de información.	Conocimientos en programación (JavaScript, HTML, CSS).	Monitoreo y análisis de indicadores de información.	
	Dominio del idioma inglés.		Interacción con equipos globales y <i>stakeholders</i> .	

Fuente: Elaboración propia.

De esto se puede destacar, que, si bien la mayoría de los puestos en este nicho requieren un título universitario, ninguno de los puestos menciona la Bibliotecología como requisito principal. De manera tal, esta disciplina usualmente se engloba dentro de la categoría de carreras afines en algunos casos, o se considera parte del campo de las Ciencias Sociales en otros dentro de los puestos estudiados.

Por otro lado, se nota que el 75% de los puestos requieren un dominio del idioma inglés de nivel B2 o superior y este es considerado un requisito indispensable. Otro aspecto importante es que las empresas demandan no solamente conocimiento en gestión del conocimiento, sino también experiencia previa en el campo. También, se destaca que las habilidades en sistematización y análisis de información son consideradas esenciales para desempeñarse en este nicho. Además, se recalca la importancia de la formación en curación y organización del conocimiento, competencias relacionadas con la Bibliotecología.

Finalmente, este nicho mostró una alta relación con la formación recibida, pues la mayoría de las funciones comunes identificadas como lo es la curación y organización del conocimiento, la sistematización y documentación de información, el desarrollo de estrategias de gestión del conocimiento y el monitoreo y análisis de indicadores de información, poseen una conexión estrecha con el quehacer bibliotecológico.

Ahora bien, al igual que el caso anterior, parta el nicho de inserción laboral “Gestión de Datos” se agruparon requerimientos y funciones comunes y no comunes que presentaban los puestos recopilados, como se muestra en el Cuadro 46 a continuación.

Cuadro 46

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de Datos”

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de Datos</i>	Título universitario (Administración, Ciencia de Datos, Finanzas, Bibliotecología, Ingeniería, Sistemas, etcétera).	Conocimiento en gobernanza de datos y ERP (SAP, Oracle, sistemas de datos maestros).	Recopilación, limpieza y procesamiento de datos.	Gestión de datos maestros y estructuración de bases de datos.
	Experiencia en gestión de datos.	Conocimientos en programación web (HTML, CSS, APIs, automatización de flujos de datos).	Monitoreo y auditoría de calidad de datos.	Consultoría en gobernanza de datos y seguridad de la información.
	Dominio de Microsoft Excel y herramientas de bases de datos.		Desarrollo de reportes y visualización de datos.	
	Conocimientos en SQL, Python, R y herramientas de análisis de datos (Power BI, Tableau, Alteryx, BigQuery).		Automatización de procesos de datos y gestión de bases de datos (SQL, R, Python, ETL, integración de datos).	
	Experiencia con procesos de limpieza y calidad de datos.		Interacción con equipos internos y externos para resolución de problemas de datos.	

	Dominio del idioma inglés (B2 o superior).			
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

En la relación con la información presentada en la tabla anterior, se destaca que, para optar la mayoría de los puestos analizados, se requiere un título universitario o experiencia equivalente en la temática de gestión de datos. También, la carrera de Bibliotecología es mencionada como requisito en solo uno de los puestos recopilados. Además, en este nicho, al igual que el anterior, la experiencia en el campo es valorada ampliamente, así como el dominio de Microsoft Excel, bases de datos, limpieza y calidad de datos.

Por otro lado, se destaca que el dominio avanzado del inglés (B2 o superior) es indispensable para poder desarrollarse en este nicho de inserción laboral, pues casi un 70 % de los puestos recopilados lo consideran un requisito esencial y los otros un requisito deseable.

Cabe señalar que, estos puestos incluyen requisitos que no están relacionados de forma directa con el quehacer bibliotecológico, ya que se muestra como parte de los requisitos esenciales, para la realización de las funciones del puesto, el dominio avanzado de lenguajes de programación como SQL, Python y R, y el manejo de herramientas especializadas en análisis de datos.

En lo que respecta a las funciones comunes, es posible determinar que algunas poseen una relación directa con la formación recibida, estas son: la recopilación, limpieza y procesamiento de datos, y la automatización de procesos y la gestión de bases de datos. No obstante, otras de estas funciones comunes requieren de una especialización que va más allá del quehacer bibliotecológico, como el desarrollo de reportes y la visualización de datos que implican el conocimiento de otras herramientas tecnológicas avanzadas como el Power BI, Tableau, entre otras.

A partir de lo supra indicado, se determinó que este nicho tiene, en promedio, una relación “media” con la formación recibida de la EBDI; pues, aunque existe una relación clara entre la gestión de datos y de la información, muchos de estos puestos requieren habilidades y especializaciones adicionales. Sin embargo, los conocimientos adquiridos en la formación bibliotecológica pueden ser tomados como una base sólida para desarrollar estas competencias.

Por otro lado, en lo que respecta al nicho de inserción laboral en “gestión documental” este sí se encuentra estrechamente relacionado con la formación académica impartida por la EBDI, ya que esta área constituye uno de los pilares fundamentales de la Bibliotecología. Es por esta razón que, en la recopilación de puestos de este nicho, la relación entre las funciones y requerimientos de los puestos fuera, en promedio, “alta”.

A continuación, al igual que en los otros nichos, los requerimientos y funciones fueron organizados en categorías de aspectos comunes y no comunes.

Cuadro 47

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión Documental”

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión Documental</i>	Título universitario (Bibliotecología, Documentación, Ciencias de la Información, Ingeniería, Comunicación).	Experiencia en auditorías y normativas de calidad (ISO, FDA, GMPs).	Gestión y control documental.	Automatización de procesos de documentación.
	Experiencia en gestión documental y control de calidad.	Conocimientos en diseño instruccional y UX Writing.	Revisión y actualización de documentos técnicos.	Gestión de bases de datos y metadatos.
	Dominio del inglés (B2 o superior).	Conocimientos en programación (HTML, CSS, APIs).	Monitoreo de calidad y cumplimiento de normativas.	Desarrollo de guías y material de capacitación.
	Experiencia en redacción técnica y documentación.		Traducción y redacción técnica.	
	Conocimientos en sistemas de gestión documental (SAP, Microsoft 365, Adobe Acrobat, Visio)		Interacción con equipos internos para auditorías y procesos.	

	Habilidades en organización y clasificación de información.		Uso de herramientas digitales y software especializado.	
--	---	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

Como se mencionó anteriormente la gestión documental es una actividad tradicional y común que se realiza dentro de las unidades de información; sin embargo, estos puestos están englobados dentro del ámbito corporativo, de manera que, los requerimientos y funciones de estos muestran diferencias con respecto a los entornos tradicionales. Cabe destacar que, en el sector empresarial la gestión documental no solo implica la organización de documentos, sino también la integración con sistemas digitales y la gestión de calidad y normativas que rigen estos.

Puesto que este nicho mantiene una estrecha relación con la Bibliotecología, la mayoría de los puestos analizados solicitan como requisito un título universitario en Bibliotecología, Ciencias de la Información o carreras afines. También, se destaca que, más del 70% de los puestos demandan experiencia en gestión documental y control de calidad, así como habilidades en redacción técnica. Ello evidencia que, aunque la gestión documental es fundamental en disciplina bibliotecológica, en el entorno corporativo se requieren conocimientos sobre estándares de calidad y procesos empresariales. Asimismo, el dominio del idioma inglés es un requisito en la mayoría de los puestos, pues muchos de estos puestos pertenecen a empresas transnacionales.

En lo que respecta a las funciones desempeñadas, se identifican tareas tradicionales dentro de la gestión documental, como la organización, almacenamiento y control de documentos, la revisión y actualización de documentos técnicos, y el monitoreo de calidad y cumplimiento de normativas. Sin embargo, también se denotan funciones menos tradicionales en el ámbito bibliotecológico como: la traducción y redacción técnica y la automatización de procesos.

Ahora bien, de igual manera que el nicho antes mencionado, la “Gestión de la Información” es esencial para el quehacer bibliotecológico y para los profesionales graduados de la EBDI, pues actualmente el único énfasis que existe dentro de los programas de estudios es la Gestión de la Información. Por lo tanto, las funciones y requerimientos de los puestos

recopilaron, mostraron, en la mayoría de los casos, una relación “alta” con la formación recibida. A continuación, se muestra la agrupación de requisitos y funciones comunes y no comunes de este nicho según los puestos recolectados.

Cuadro 48

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de la Información”

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de la Información</i>	Título universitario en Bibliotecología, Archivística, Gestión de la Información, Ingeniería en Sistemas o áreas afines.	Conocimientos en arquitectura de información.	Organización, clasificación y curaduría de información.	Optimización y automatización de flujos de información.
	Experiencia en gestión de información y curado de contenido.	Habilidades en programación web (HTML, CSS, APIs).	Análisis y control de calidad de la información.	Desarrollo de modelos de arquitectura de información.
	Dominio del inglés (B2 o superior).	Conocimientos en gestión de derechos de autor y licencias digitales.	Aplicación de taxonomías y estándares de metadatos.	Consultoría en derechos de autor y licencias digitales.
	Habilidades en análisis de datos y taxonomía.		Desarrollo y mantenimiento de sistemas de gestión de información.	

	Conocimientos en sistemas de gestión de contenido (CMS, DAM, bases de datos).		Gestión de activos digitales y repositorios de contenido.	
	Manejo de metadatos y estándares de catalogación (Dublin Core, MARC).			

Fuente: Elaboración propia.

Como se indicó anteriormente, la gestión de la información es una actividad fundamental dentro de la Bibliotecología que se realiza, tanto en bibliotecas como en unidades de información; sin embargo, estos puestos recopilados son albergados dentro de un contexto corporativo, lo cual provoca que las características de este nicho sean distintas.

Un gran ejemplo de ello es que, en los entornos tradicionales, la gestión de la información que se realiza en bibliotecas y unidades de información está relacionada a la satisfacción del usuario de información; en el sector empresarial esta actividad implica procesos como el curado de contenido digital, creación y gestión de taxonomías, gobernanza de la información y análisis de datos. Por lo tanto, los requerimientos y funciones de este nicho pueden llegar a variar.

Como es de esperarse, debido a la amplia relación que posee este nicho con la Bibliotecología, la mayoría de los puestos recopilados presentan como requisito un título universitario en Bibliotecología, Ciencias de la Información, Archivística o áreas afines. Asimismo, más del 70% de los puestos requieren experiencia en gestión de información y curado de contenido, conocimientos en análisis de datos y aplicación de taxonomías.

Un aspecto relevante sobre los requisitos de este nicho es que se considera esencial el uso de herramientas digitales para la gestión de información y se prefieren en sistemas de gestión de contenido (CMS, DAM, bases de datos), lo cual no es muy tradicional en el ambiente bibliotecario, como sí lo son los estándares de metadatos como Dublin Core o MARC, y arquitectura de información. También, como en los nichos anteriores, el dominio avanzado del idioma inglés es un requisito en la mayoría de los puestos pues estos pertenecen a empresas multinacionales.

En lo que respecta a las funciones, se identifican algunas más tradicionales como la organización, clasificación y curado de datos, la aplicación de taxonomías y estándares de metadatos, y el análisis y control de calidad de la información. Pese a ello, también se notan funciones menos tradicionales, como el desarrollo de modelos de arquitectura de información y la consultoría en derechos de autor y licencias digitales. Por tanto, la gestión de la información no es algo nuevo debido a sus características diferenciadoras en el sector corporativo se considera emergente.

Por otro lado, el nicho de inserción laboral denominado “Gestión de Metadatos” abarca puestos que requieren la clasificación, evaluación, organización y etiquetado de contenido digital mediante metadatos.

La Bibliotecología posee un papel clave en este ámbito, ya que los profesionales de la información trabajan con metadatos para garantizar el acceso a la información dentro de los procesos de gestión de la información tradicionales. Debido a este vínculo, los puestos recopilados en este nicho presentan, en promedio, una “Alta” relación entre sus funciones y requerimientos con formación de la EBDI. A continuación, se presenta una tabla con los requerimientos y funciones comunes y no comunes.

Cuadro 49

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: “Gestión de la Información”

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de la Metadatos</i>	Título universitario en Bibliotecología, Humanidades, Ciencias de la Información, Lingüística o áreas afines.	Experiencia en publicación digital y revisión editorial.	Clasificación y etiquetado de contenido digital.	Desarrollo y mantenimiento de sistemas de etiquetado y organización.
	Experiencia en gestión de metadatos y etiquetado de contenido.	Manejo de modelos de aprendizaje automático y etiquetado para IA.	Revisión y validación de metadatos.	Aplicación de modelos de inteligencia artificial y aprendizaje automático para metadatos.

Dominio del inglés y otros idiomas (B2 o superior) *Fueron mencionados: italiano y portugués.	Experiencia en procesamiento de texto y análisis de datos.	Gestión y curado de bases de datos de metadatos.	
Habilidades en clasificación, taxonomía y análisis de contenido.		Optimización de taxonomías y sistemas de clasificación.	
Conocimientos en herramientas de gestión de metadatos y etiquetado.		Control de calidad en contenido digital.	
Atención al detalle y experiencia en control de calidad de contenido.			

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a los resultados de este nicho de inserción laboral, se puede observar que, entre los títulos universitarios aceptables dentro de los requisitos se destaca la Bibliotecología junto con carreras como Humanidades, Lingüística y otras áreas afines.

Asimismo, al igual que en otros nichos estudiados, el dominio avanzado del idioma inglés es un requisito esencial. De manera particular, en este caso, sí hubo ciertos puestos que solicitan un tercer idioma, destacándose el portugués y el italiano como lenguas adicionales requeridas. Otro requisito importante en este nicho es el manejo de habilidades en clasificación, taxonomía y análisis de contenido, junto con experiencia en gestión de metadatos y etiquetado de información digital; como también, se valora la atención al detalle y la experiencia en control de calidad de contenido.

Por otro lado, en lo que respecta a las funciones desempeñadas en estos roles, se identifican tareas que poseen un amplio vínculo con la Bibliotecología como lo son: la clasificación y etiquetado de contenido digital; la revisión y validación de metadatos; y la optimización de taxonomías y sistemas de clasificación. No obstante, también se incluyen funciones que requieren un cierto nivel de especialización técnica, como lo es la gestión y curado de bases de datos de metadatos y el control de calidad en contenido digital.

Ahora bien, hubo presencia en menor medida de puestos en nichos como análisis de datos, Investigación, Producción y edición de contenido, Ciencias de datos, Experiencia de Usuario e Inteligencia Artificial.

4.2.1 Esbozo nuevos nichos de inserción laboral a nivel internacional

El presente análisis se fundamenta de forma cualitativa, dada el tamaño de la muestra, compuesta por veinticinco ofertas laborales publicadas en LinkedIn a nivel internacional.

Se procedió al análisis de veinticinco puestos de trabajo recopilados de la plataforma LinkedIn, considerando ofertas de distintos países y actividades económicas. El tratamiento de la información se realizó clasificando los puestos según el tipo de entidad, su tamaño, su origen geográfico, el campo laboral en el que se enmarcan, y la relación que mantienen con las formadas en la carrera de Bibliotecología.

Para este esbozo se recopiló ofertas publicadas en la plataforma de LinkedIn durante el periodo comprendido entre febrero del 2024 a febrero de 2025, lo cual permitió reunir un total de veinticinco oportunidades laborales internacionales. La búsqueda se efectuó mediante el uso de palabras claves como “librarian”, “metadata”, “indexer”, “researcher”, “data specialist”, “data scientist”, “data analyst”, “archivist”, “documentation”, “knowledge manager”, “content manager”, “quality management”, entre otras, incluyendo sus equivalentes en español e inglés. En las vacantes analizadas se identificaron funciones y requisitos que pueden ser desempeñados por profesionales en Bibliotecología; incluso, en algunos casos, se solicitó de forma explícita a un bibliotecólogo junto con otros perfiles afines.

Caracterización de las entidades empleadoras:

La caracterización de las entidades empleadoras evidencia que las oportunidades laborales se concentran en organizaciones de gran escala y de carácter internacional.

Cuadro 50

Caracterización de las entidades empleadoras

Tamaño de la entidad	Cantidad de puestos
Grandes	23

Medianas	2
Tipo de entidad	Cantidad de puestos
Privadas	21
Públicas	4
Origen de la entidad	Cantidad de puestos
Internacionales	25

Fuente: Elaboración propia.

En la caracterización de las entidades empleadoras se observa que la mayoría de los puestos analizados corresponde a grandes organizaciones, con un total de veintitrés casos, mientras que únicamente dos pertenecen a entidades de tamaño mediano. En cuanto al tipo de entidad, predomina el sector privado, que concentra veintiuno de los puestos, frente a cuatro puestos ofertados por entidades públicas. Respecto al origen, la totalidad de las entidades empleadoras es de carácter internacional, sumando veinticinco puestos en total. Estos datos reflejan, que las oportunidades laborales para el profesional en Bibliotecología dentro de los nuevos nichos emergentes se concentran en organizaciones de gran tamaño, principalmente privadas.

Se clasificaron los puestos de acuerdo con los campos laborales donde se ubican las entidades empleadoras, predominando los sectores vinculados a servicios de información y tecnología.

Cuadro 51

Agrupación de puestos según el campo laboral

Campo laboral	Cantidad de puestos
Actividades de servicios de información	10
Actividades servicios tecnológicos	7

Actividades servicios financieros y seguros	5
Actividades educación superior y académicos	2
Actividades industria manufacturera y farmacéutica	1

Fuente: Elaboración propia.

En la agrupación de los puestos según el campo laboral, se evidencia que el mayor número de oportunidades se concentra en el área de actividades de servicios de información, con un total de diez puestos, seguido por actividades de servicios tecnológicos que agrupan siete puestos. En menor medida, se identifican cinco puestos en actividades relacionadas con servicios financieros y seguros, mientras que el campo de educación superior y actividades académicas reúne dos puestos. Finalmente, el sector de actividades de industria manufacturera y farmacéutica concentra únicamente un puesto. Estos datos reflejan, que la inserción laboral de los profesionales analizados se orienta principalmente hacia sectores de información y tecnología, con una participación más limitada en otras actividades económicas.

El análisis permitió identificar siete nichos principales de inserción laboral, los cuales reflejan las transformaciones actuales en la gestión de información y conocimiento.

Cuadro 52

Nichos emergentes de inserción laboral a nivel internacional

Nicho de inserción laboral	Cantidad de puestos
Gestión de la información	6
Gestión de datos	5
Gestión de metadatos	3
Producción y edición de contenido	2
Análisis de datos	2

Gestión del conocimiento	2
Ciencia de datos	2
Gestión documental	1
Experiencia de usuario UX (persona tiene al interactuar con un producto, servicio o sistema)	1
Gestión de calidad	1

Fuente: Elaboración propia.

En la identificación de los nichos emergentes de inserción laboral a nivel internacional, se observa que la gestión de la información concentra la mayor cantidad de puestos con seis casos, seguida de la gestión de datos, que reúne cinco oportunidades. La gestión de metadatos se posiciona como el tercer campo más representado, con tres puestos. En una proporción menor, se encuentran la producción y edición de contenido, el análisis de datos, la gestión del conocimiento y la ciencia de datos, cada uno con dos puestos asignados. Finalmente, la gestión documental, la experiencia de usuario y la gestión de calidad presentan una presencia más limitada, con un puesto cada uno.

Esta distribución evidencia que la inserción laboral de los profesionales analizados se orienta principalmente hacia funciones relacionadas con la organización, análisis y preservación de datos e información, mientras que las áreas emergentes como experiencia de usuario y gestión de calidad representan espacios de inserción especializados que, aunque menos frecuentes, amplían el espectro de oportunidades profesionales.

Se analizó la correspondencia entre los nichos emergentes y las competencias formadas en la carrera de Bibliotecología, revelando una alta pertinencia en la mayoría de los casos.

Cuadro 53

Relación entre los nichos emergentes y la formación en Bibliotecología

Nicho de inserción laboral	Relación con la formación en Bibliotecología
Gestión de la información	Alta
Gestión de datos	Media
Gestión de metadatos	Alta
Producción y edición de contenido	Media
Análisis de datos	Media
Gestión del conocimiento	Alta
Ciencia de datos	Media
Gestión documental	Alta
Experiencia de usuario	Media
Gestión de calidad	Media

Fuente: Elaboración propia.

En el análisis de la relación entre los nichos emergentes y la formación en Bibliotecología, se identifica que la mayoría de los campos presentan una relación de tipo alta o media con la formación recibida. Los nichos de gestión de la información, gestión de metadatos, gestión del conocimiento y gestión documental mantienen una alta correspondencia, lo que refleja que las competencias tradicionales de organización, recuperación y preservación de la información continúan siendo fundamentales en el mercado laboral emergente.

Por otro lado, los nichos de gestión de datos, análisis de datos, ciencia de datos, producción y edición de contenido, experiencia de usuario y gestión de calidad muestran una

relación media, indicando que, aunque existe una base formativa previa, estos campos requieren el fortalecimiento de habilidades técnicas complementarias, particularmente, en áreas tecnológicas, analíticas y de innovación digital. Esta distribución evidencia la necesidad de actualizar y ampliar las competencias profesionales para responder eficazmente a los nuevos desafíos de inserción laboral internacional.

El análisis de los requerimientos y funciones por nicho se presenta a continuación, distinguiendo entre aquellos conocimientos que forman parte del plan de estudios (comunes) y aquellas que demandan formación adicional (no comunes):

Cuadro 54

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de la Información

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de la Información</i>	Formación en Bibliotecología; experiencia en servicios de información; conocimiento de bases de datos y sistemas de recuperación.	Conocimiento de arquitectura de la información; uso avanzado de software de inteligencia de negocios.	Apoyo a usuarios en recuperación de información; catalogación; revisión bibliográfica; gestión de recursos digitales; análisis de indicadores.	Optimización de estructuras informativas; implementación de portales institucionales complejos

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de gestión de la información, los requerimientos comunes se relacionan con la formación básica en Bibliotecología, la experiencia en servicios de información y el manejo de sistemas de recuperación, elementos ampliamente cubiertos en el plan de estudios de la disciplina. Sin embargo, se identifican requerimientos no comunes como el conocimiento en arquitectura de la información y el uso avanzado de software de inteligencia de negocios, lo cual indica la necesidad de formación complementaria en herramientas y enfoques propios del entorno digital avanzado.

En cuanto a las funciones, se distinguen tareas tradicionales como la recuperación de información, la catalogación, la revisión bibliográfica y la gestión de recursos digitales, que refuerzan la continuidad del perfil bibliotecológico clásico. No obstante, emergen también funciones no comunes como la optimización de estructuras informativas y la implementación de portales institucionales complejos, las cuales exigen una actualización técnica significativa para responder a las nuevas dinámicas del entorno laboral digital.

Cuadro 55

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Datos

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de Datos</i>	Habilidades en manejo de datos, conocimiento en calidad de datos, uso de herramientas básicas de	Experiencia con herramientas analíticas como SQL o Excel avanzado, integración de datos desde	Estandarización de registros, mantenimiento de bases de datos, soporte a procesos de calidad de información.	Normalización de datos, gobernanza de datos, implementación de reglas de control, documentación técnica.

	procesamiento de datos.	múltiples fuentes.		
--	-------------------------	--------------------	--	--

Fuente: Elaboración propia.

Para el nicho de gestión de datos, los requerimientos comunes comprenden habilidades básicas para el manejo y procesamiento de datos, así como conocimientos generales en calidad de estos, aspectos que pueden estar presentes en asignaturas de fundamentos de información o gestión de bases de datos en la formación en Bibliotecología. A pesar de ello, los requerimientos no comunes evidencian un nivel técnico más elevado, como el manejo de herramientas analíticas específicas (SQL, Excel avanzado) y la integración de datos provenientes de múltiples fuentes, competencias que usualmente no forman parte del currículo básico.

En cuanto a las funciones, las comunes corresponden a procesos de estandarización y soporte en calidad de la información, tareas asociadas a la organización y control de datos, mientras que entre las no comunes se identifican actividades más complejas, tales como la gobernanza de datos, la implementación de reglas de control y la elaboración de documentación técnica, lo que implica una evolución del rol hacia perfiles más técnicos y especializados.

Cuadro 56

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Metadatos

Nicho de inserción laboral	Requerimientos	Funciones

<i>Gestión de Metadatos</i>	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
	Conocimiento de estándares de catalogación; dominio de metadatos descriptivos; formación en organización de la información, Dublin Core.	Dominio de esquemas como RDF, OWL, experiencia con estructuras semánticas.	Descripción, codificación y mantenimiento de registros; revisión de consistencia terminológica.	Construcción de taxonomías y ontologías; mapeo de esquemas para interoperabilidad entre plataformas.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de gestión de metadatos, los requerimientos comunes incluyen conocimientos en estándares de catalogación, dominio de metadatos descriptivos y formación en organización de la información, incluyendo el uso de esquemas como Dublin Core, lo cual refleja una fuerte correspondencia con los contenidos tradicionales de la formación en Bibliotecología. Empero, entre los requerimientos no comunes se señalan habilidades más técnicas, como el dominio de esquemas avanzados como RDF y OWL, así como experiencia con estructuras semánticas, que superan la formación convencional e implican capacitación especializada.

En cuanto a las funciones, las comunes corresponden a actividades bibliotecológicas tradicionales, tales como la descripción, codificación y mantenimiento de registros, junto con la revisión terminológica; mientras que las funciones no comunes apuntan al desarrollo de estructuras complejas como taxonomías y ontologías, y al mapeo de esquemas para lograr interoperabilidad entre plataformas, tareas que responden a las demandas de entornos digitales más sofisticados.

Cuadro 57

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Producción y Edición de Contenido

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Producción y Edición de Contenido</i>	Habilidades de redacción; edición de textos; conocimientos en comunicación de contenidos.	Edición multimedia; uso de herramientas de diseño gráfico y plataformas CMS.	Edición básica de recursos; adaptación de contenidos a distintos públicos.	Curaduría de contenidos digitales; diseño de interfaz de publicaciones electrónicas.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de producción y edición de contenido, los requerimientos comunes se centran en habilidades básicas como la redacción, edición de textos y conocimientos generales sobre comunicación de contenidos, competencias que forman parte de los aprendizajes transversales en Bibliotecología, especialmente en los cursos relacionados con alfabetización informacional y redacción académica. No obstante, entre los requerimientos no comunes se incluyen habilidades técnicas más específicas, como la edición multimedia, el uso de herramientas de diseño gráfico y la gestión de plataformas de publicación digital (CMS), que no suelen abordarse en profundidad en la formación tradicional.

En relación con las funciones, las comunes están orientadas a la edición básica de recursos y la adaptación de contenidos a diferentes audiencias; mientras que las no comunes implican tareas más especializadas como la curaduría de contenidos digitales y el diseño de interfaces para publicaciones electrónicas, lo cual evidencia un perfil laboral ampliado que

requiere competencias tecnológicas avanzadas para responder a las demandas de entornos virtuales de información.

Cuadro 58

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Análisis de Datos

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Análisis de Datos</i>	Comprensión básica de métricas e indicadores; elaboración de informes.	Dominio de herramientas como Tableau, Power BI; extracción de datos desde sistemas internos.	Elaboración de reportes de análisis descriptivo; apoyo a decisiones basadas en información estructurada.	Creación de visualizaciones; análisis comparativo; monitoreo de rendimiento institucional o comercial.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de análisis de datos, los requerimientos comunes hacen referencia a habilidades básicas como la comprensión de métricas e indicadores y la elaboración de informes, competencias que pueden ser adquiridas parcialmente en la formación bibliotecológica, especialmente en cursos relacionados con estadística aplicada o evaluación de servicios. Sin embargo, los requerimientos no comunes aluden al dominio de herramientas especializadas como Tableau y Power BI, así como a la capacidad de extraer datos desde sistemas internos, aspectos que implican una preparación técnica adicional más propia del campo de la analítica empresarial o institucional.

En cuanto a las funciones, las comunes están orientadas a la elaboración de reportes descriptivos y al apoyo en la toma de decisiones basada en información estructurada; mientras que las funciones no comunes abarcan tareas más complejas como la creación de visualizaciones, el análisis comparativo y el monitoreo de rendimiento institucional o

comercial, lo cual revela un nivel de especialización que trasciende las capacidades tradicionales del perfil bibliotecológico.

Cuadro 59

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión del Conocimiento

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión del Conocimiento</i>	Formación en Bibliotecología; experiencia en servicios de información organizacional; recuperación de conocimiento.	Implementación de estrategias de gestión del conocimiento; análisis de flujos informativos organizacionales .	Difusión de contenidos; apoyo a la transferencia interna de conocimiento.	Creación de bancos de conocimiento; sistematización de aprendizajes institucionales.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de gestión del conocimiento, los requerimientos comunes se vinculan con la formación en Bibliotecología, la experiencia en servicios de información organizacional y la recuperación de conocimiento, lo cual demuestra una clara continuidad con las competencias tradicionales de la disciplina, especialmente aquellas relacionadas con el manejo y organización de información institucional.

Por otro lado, los requerimientos no comunes implican un nivel más estratégico y técnico, destacando la implementación de estrategias formales de gestión del conocimiento y el análisis de flujos informativos organizacionales, competencias que no suelen abordarse en profundidad dentro del currículo.

Relativo a las funciones, se identifican como comunes la difusión de contenidos y el apoyo a la transferencia interna de conocimiento; mientras que las funciones no comunes

responden a escenarios más avanzados, como la creación de bancos de conocimiento y la sistematización de aprendizajes institucionales; ello evidencia la evolución del perfil hacia roles clave en la gestión estratégica de saberes colectivos dentro de las organizaciones.

Cuadro 60

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Ciencia de Datos

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Ciencia de Datos</i>	Conocimientos básicos en análisis de información; recuperación de datos.	Dominio de Python, R u otros lenguajes; modelado estadístico; uso de <i>machine learning</i> .	Apoyo en la preparación y organización de <i>datasets</i> .	Desarrollo de modelos predictivos; interpretación de patrones complejos y automatización analítica.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de ciencia de datos, los requerimientos comunes se relacionan con conocimientos básicos en análisis de información y recuperación de datos, aspectos que pueden tener presencia limitada en la formación bibliotecológica, principalmente desde la perspectiva del tratamiento de información estructurada. Sin embargo, los requerimientos no comunes reflejan un alto grado de especialización, al incluir el dominio de lenguajes de programación como Python o R, el modelado estadístico y el uso de técnicas de aprendizaje automático (*machine learning*). Dichas competencias exigen formación técnica avanzada y que se sitúan fuera del alcance de la formación tradicional en Bibliotecología.

En cuanto a las funciones, las comunes se vinculan con tareas de apoyo en la preparación y organización de *datasets*, es decir, en procesos de base del ciclo de análisis, mientras que las no comunes abarcan labores de mayor complejidad como el desarrollo de

modelos predictivos, la interpretación de patrones complejos y la automatización de procesos analíticos, evidenciando que este nicho requiere una reconversión del perfil profesional hacia áreas de ciencia computacional aplicada.

Cuadro 61

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión Documental

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión Documental</i>	Formación archivística; aplicación del ciclo de vida documental; conocimiento de normativas institucionales.	Manejo de sistemas GED; dominio de normativas internacionales (ISO 15489); experiencia en entornos defensivos.	Organización, conservación, transferencia y eliminación de documentos físicos y digitales; automatización de procesos.	Implementación de plataformas de gestión documental avanzada.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de gestión documental, los requerimientos comunes reflejan competencias ampliamente desarrolladas en la formación archivística, tales como la aplicación del ciclo de vida documental, el conocimiento de normativas institucionales y la organización de archivos físicos y digitales. Estos elementos evidencian una fuerte continuidad con los perfiles tradicionales de la Bibliotecología y la archivística. No obstante, entre los requerimientos no comunes se incluyen el manejo de sistemas electrónicos de gestión documental (GED), el dominio de normativas internacionales como la ISO 15489 y la experiencia en entornos especializados, como el sector defensa, lo cual requiere una especialización adicional no contemplada habitualmente en los programas base de formación.

En relación con las funciones, las comunes corresponden a la gestión del ciclo documental completo y la automatización de procesos básicos, mientras que las funciones no

comunes se enfocan en la implementación de plataformas tecnológicas avanzadas, lo cual exige competencias técnicas y experiencia en ambientes digitales altamente estructurados.

Cuadro 62

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Experiencia de Usuario

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Experiencia de Usuario</i>	Atención al usuario; habilidades comunicativas; comprensión de necesidades informativas.	Investigación UX; pruebas de usabilidad; diseño centrado en el usuario.	Brindar servicios de información efectivos y personalizados.	Evaluar experiencia digital del usuario; mejorar la interfaz y accesibilidad de servicios.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de experiencia de usuario, los requerimientos comunes están centrados en competencias tradicionales de la formación bibliotecológica, como la atención al usuario, las habilidades comunicativas y la comprensión de necesidades informativas, elementos clave en el desarrollo de servicios centrados en la persona usuaria. Sin embargo, los requerimientos no comunes incorporan competencias emergentes como la investigación en experiencia de usuario (UX), la realización de pruebas de usabilidad y el diseño centrado en el usuario, habilidades que requieren una formación complementaria orientada a la interacción digital y el diseño de servicios.

Relacionado con las funciones, las comunes se relacionan con la prestación de servicios de información efectivos y personalizados, mientras que las funciones no comunes abarcan procesos más avanzados como la evaluación de la experiencia digital del usuario y la mejora de la interfaz y la accesibilidad de los servicios, evidenciando la transición del rol

bibliotecológico hacia una participación activa en el diseño de entornos de información más intuitivos y eficientes.

Cuadro 63

Requerimientos y funciones del nicho de inserción laboral emergente: Gestión de Calidad

Nicho de inserción laboral	Requerimientos		Funciones	
	Comunes	No comunes	Comunes	No comunes
<i>Gestión de Calidad</i>	Seguimiento de procesos; atención a normativas internas; enfoque en mejora continua.	Implementación de sistemas de aseguramiento de calidad; manejo de auditorías; dominio de normativas ISO.	Control de cumplimiento de estándares básicos en servicios de información.	Evaluación de procesos, elaboración de planes correctivos y monitoreo institucional continuo.

Fuente: Elaboración propia.

En el nicho de gestión de calidad, los requerimientos comunes se centran en el seguimiento de procesos, la atención a normativas internas y el enfoque en la mejora continua, elementos que pueden abordarse parcialmente en la formación bibliotecológica desde la gestión de servicios o la planificación institucional. Pese a ello, los requerimientos no comunes incluyen la implementación de sistemas de aseguramiento de calidad, el manejo de auditorías y el dominio de normativas internacionales como las ISO, lo cual exige una formación técnica específica.

En cuanto a las funciones, las comunes hacen referencia al control del cumplimiento de estándares básicos en servicios de información, una tarea asociada a la supervisión y evaluación de procesos; mientras que las funciones no comunes implican responsabilidades más complejas como la evaluación sistemática de procesos, la elaboración de planes correctivos y el monitoreo

institucional continuo, configurando un perfil profesional orientado a la gestión estratégica y a la optimización permanente de los servicios ofrecidos.

El análisis de veinticinco ofertas laborales internacionales en LinkedIn permitió identificar nuevos nichos de inserción laboral para profesionales en Bibliotecología. Las oportunidades se concentran en entidades grandes, privadas e internacionales, con predominancia de sectores vinculados a servicios de información y tecnología, lo cual evidencia una reconfiguración del campo laboral tradicional.

Se identificaron diez nichos emergentes, entre ellos: gestión de la información, gestión de datos, gestión de metadatos, ciencia de datos y análisis de datos. Estos espacios laborales requieren, en su mayoría, competencias relacionadas con organización, análisis y preservación de la información. Si bien es cierto, muchas de estas funciones se relacionan estrechamente con la formación recibida en Bibliotecología, otros nichos exigen habilidades complementarias en áreas tecnológicas, analíticas y de diseño de servicios digitales.

La relación entre los perfiles laborales y la formación profesional es en general alta o media, ello refleja que la formación en Bibliotecología constituye una base sólida para la inserción laboral, pero también plantea el reto de actualizar los planes de estudio e incentivar el desarrollo de competencias técnicas. En conjunto, los resultados revelan un perfil profesional con potencial de adaptación a escenarios laborales internacionales y emergentes, siempre que se fortalezca su formación continua.

4.3. Perfilación de nuevos nichos de inserción laboral emergentes presentes en Costa Rica

4.3.1 Personas ocupantes del puesto dentro del nuevo nicho de mercado

4.3.1.1 Gestión de carreras académicas y administración universitaria

El análisis de la entrevista realizada a un ocupante del puesto de apoyo en diseño curricular en una universidad, sector terciario de servicios educativos, permite ubicar su campo laboral en la Gestión Curricular y Administración Académica con Enfoque en Acreditación y Modernización Educativa. Su formación académica incluye un bachillerato y licenciatura en Bibliotecología, así como una Maestría en Ciencias de la Educación, al ser esta última requerida formalmente para el puesto.

Además, el perfil se complementa con certificaciones específicas otorgadas por SINAES y CONESUP, organismos nacionales de acreditación y supervisión de la educación superior. Entre los requisitos para aplicar al puesto, se destacan el dominio de inglés avanzado, habilidades en el uso de herramientas de Office, particularmente Excel, y experiencia previa en diseño curricular y docencia. La capacitación continúa brindada institucionalmente, a través de la actualización en el modelo educativo y en procesos de investigación académica, refuerza las competencias necesarias para un desempeño eficaz.

Sumado a lo anterior, las funciones diarias comprenden la participación en procesos de acreditación y reacreditación, la adquisición y revisión de materiales bibliográficos, la colaboración en el diseño curricular de nuevas carreras, la modernización de planes de estudio existentes, la organización de inventarios de información, y el apoyo en procesos de inspección académica por entes reguladores. Estas tareas se relacionan directamente con competencias bibliotecológicas como la organización de la información, la gestión de contenidos, la selección y adquisición de fuentes de información, la gestión de recursos informativos y el estudio de necesidades de información para proyectos académicos.

En cuanto al uso de tecnologías, el perfil requiere un dominio efectivo de herramientas como Word, Excel, Outlook, Teams, y plataformas de inteligencia artificial como ChatGPT y Perplexity, fundamentales para la gestión documental, la programación de actividades académicas y el soporte a procesos de evaluación externa.

El marco normativo que regula las funciones incluye políticas internas de la institución, reglamentos académicos, y guías emitidas por el CONESUP y el SINAES, además de las actualizaciones normativas provenientes del Ministerio de Educación Pública (MEP). En cuanto a competencias, se debe poseer habilidades básicas como la lectura crítica, la comprensión lectora en inglés, la redacción técnica, la ortografía y el liderazgo; competencias genéricas como la solución de problemas, el trabajo en equipo y la atención al detalle; y competencias específicas como la investigación aplicada, la búsqueda de expertos, la negociación en procesos de validación curricular, la adaptabilidad en entornos cambiantes, la gestión de información y la creatividad aplicada a la estructuración de programas académicos.

Dentro de las habilidades requeridas destacan la redacción de objetivos educativos, la planificación de cronogramas, la gestión de proyectos educativos, el conocimiento de normas APA para la gestión de referencias, el uso efectivo de tecnologías de comunicación, y las habilidades interpersonales como la comunicación efectiva, la ética laboral, el trabajo

colaborativo, la responsabilidad y la gestión del estrés en escenarios de alta exigencia. Las recomendaciones del entrevistado a las instituciones educativas enfatizan la necesidad de mejorar los perfiles de egreso de los bibliotecólogos, incorporando competencias en Excel, herramientas de colaboración virtual, un dominio avanzado del inglés y una visión más amplia de la investigación aplicada.

Asimismo, se señala la importancia de realizar estudios de mercado continuos que permitan adaptar la formación académica a las necesidades reales del sector laboral. Finalmente, el entrevistado identifica como principales desafíos la limitada inserción de los bibliotecólogos fuera de las bibliotecas tradicionales, la insuficiente capacitación tecnológica en áreas como Excel y bases de datos, la falta de formación sólida en idiomas adicionales como el portugués, y la necesidad urgente de fortalecer las habilidades multidisciplinarias y de gestión de proyectos, necesarias para enfrentar las nuevas exigencias del mercado laboral actual.

4.3.1.2 Gestión Documental

El análisis conjunto de las entrevistas realizadas a dos ocupantes de puestos en el sector de servicios de información especializada permite ubicar su campo laboral en la Gestión Documental Especializada en Entornos de Emergencias. La formación académica requerida, correspondiente a estudiantes avanzados o egresados en Bibliotecología, se complementa con conocimientos y certificaciones en programación, manejo de bases de datos, gestión de proyectos y gestión del conocimiento. Los requisitos para aplicar al puesto incluyen habilidades blandas desarrolladas, experiencia previa en gestión de información especializada y dominio de idiomas como inglés y francés, con la recomendación de incorporar portugués, alemán e italiano para ampliar la proyección internacional.

Las funciones diarias desempeñadas abarcan la organización y clasificación documental, la gestión de archivos digitales de emergencia, la elaboración de manuales, la planificación estratégica y la participación en estrategias de comunicación interna y externa. Estas funciones requieren el manejo de tecnologías como sistemas de gestión bibliotecaria (DSP, Koha), software de análisis de datos (Excel avanzado, Power BI, Tableau) y programación en lenguajes como Python y R, así como el cumplimiento de normativas internacionales como ISO 9001, ISO 30401, ISO 27001 e ISO 15489.

Adicionalmente, entre las competencias básicas y genéricas necesarias destacan la lectura profunda, el pensamiento matemático, la solución de problemas, la creatividad, la toma de decisiones, la ética profesional, la adaptación al cambio, la elaboración de proyectos y la gestión de procesos de mercadeo académico y documental.

Respecto a las competencias específicas, sobresalen la organización de la información, la investigación aplicada, la gestión de proyectos de información, la gestión para el conocimiento y el procesamiento técnico especializado de documentos. En términos de habilidades técnicas, el perfil profesional incluye el procesamiento documental, el análisis de datos, la minería de datos, la programación aplicada, el manejo de bases de datos complejas y la visualización de información estratégica. Complementariamente, en el plano interpersonal, destacan la comunicación efectiva, la empatía, el trabajo en equipo multidisciplinario, la resolución de conflictos y la capacidad de adaptación a entornos cambiantes.

Finalmente, las recomendaciones extraídas de los testimonios resaltan la necesidad de transformar el perfil del bibliotecólogo hacia un especialista en programación, ciencia de datos, gestión de la información empresarial y emprendimiento digital, como respuesta a las demandas de un mercado laboral cada vez más dinámico, tecnológico y exigente. Igualmente, se identifican desafíos cruciales como la baja inserción en nuevos campos laborales, la insuficiente capacitación tecnológica y la falta de competencias lingüísticas avanzadas, factores que deben ser abordados para potenciar la inserción y el liderazgo del profesional en Bibliotecología en la sociedad del conocimiento contemporánea.

En este campo, se integra la entrevista realizada a una ocupante de un puesto de análisis de información en una empresa multinacional, permite ubicar su campo laboral en el área de Análisis y Gestión de Información Documental en Entornos Corporativos Globalizados. Las funciones desempeñadas comprenden la revisión y clasificación de órdenes de clientes, el control de calidad documental, la elaboración de reportes estadísticos, la auditoría interna de procesos informativos, la recolección y el análisis de datos estratégicos, todo ello orientado a garantizar la seguridad, precisión y cumplimiento normativo de la información procesada. Aunque el puesto no exige formalmente una titulación en Bibliotecología, la formación en organización de la información, análisis documental, procesamiento de datos proporciona una base fundamental para el desempeño efectivo de las tareas asignadas.

Entre las competencias detectadas destacan habilidades básicas como el pensamiento crítico, la lectura analítica, la redacción técnica y la atención al detalle; competencias genéricas

como la solución de problemas, la adaptabilidad, el enfoque orientado al cliente y la toma de decisiones estratégicas; así como competencias específicas en análisis de bases de datos, procesamiento de información y visualización de datos mediante herramientas digitales.

Así pues, en cuanto al manejo tecnológico, se identificó el uso de herramientas como Excel avanzado, Power BI, repositorios digitales (DSpace), programación básica en SQL y Python, y el diseño de fichas informacionales a través de plataformas como Canva. A nivel normativo, el desempeño del puesto implica el cumplimiento de estándares de calidad interna, protocolos de confidencialidad de la información y procedimientos de auditoría documental.

El análisis revela también desafíos significativos para los profesionales en Bibliotecología, tales como la necesidad de fortalecer el dominio de inglés técnico, mejorar el manejo de herramientas de análisis de datos, superar el miedo al uso de tecnologías emergentes y fomentar una cultura de actualización y aprendizaje continuo.

De acuerdo con las recomendaciones derivadas de la entrevista, las instituciones educativas deberían actualizar sus planes de estudio para integrar programación básica, bases de datos, análisis de información, visualización de datos, estudios métricos y gestión de la calidad, permitiendo así ampliar el perfil profesional hacia nuevas áreas de inserción laboral en corporaciones multinacionales, más allá del ámbito tradicional de las bibliotecas.

4.3.1.3 Auditoría de la información

El análisis de la entrevista aplicada a un ocupante del puesto de pasante en una empresa multinacional del sector de dispositivos médicos permite ubicar su campo laboral en la Auditoría de Documentación en la Industria Médica. Las funciones desempeñadas comprenden tareas de documentación técnica, auditoría interna, contacto con organismos certificadores ISO, corrección documental, gestión de reportes de calidad y liderazgo de proyectos de transición de documentos, todas enfocadas en garantizar el cumplimiento de normativas internacionales como ISO 9001, ISO 381 y regulaciones de la FDA. La formación académica requerida es un bachillerato universitario avanzado en Ingeniería Industrial o Química, complementado con conocimientos en auditoría, gestión de calidad y manejo de herramientas de análisis de datos como Excel avanzado, Power BI y programación básica en Python.

Entre las competencias detectadas sobresalen habilidades básicas como la redacción técnica, la comprensión lectora, la atención al detalle, el pensamiento creativo y la empatía; competencias genéricas de alta exigencia como la solución de problemas, la toma de

decisiones, la inteligencia emocional, el trabajo en equipo, el liderazgo y la identificación de oportunidades de mejora tecnológica; así como competencias específicas en organización de la información técnica, investigación aplicada en procesos de auditoría, gestión de proyectos documentales y auditoría de la información conforme a estándares de calidad.

Las habilidades técnicas requeridas incluyen la aplicación de normativas ISO, el análisis de información técnica, el diseño de filtros de revisión documental y la elaboración de planes estratégicos de documentación, mientras que las habilidades interpersonales destacan por la comunicación efectiva, asertividad, la tolerancia al estrés, el trabajo en equipo y la gestión eficaz del tiempo.

El perfil analizado evidencia una tendencia creciente en el mercado laboral hacia la convergencia entre gestión documental, aseguramiento de la calidad y cumplimiento normativo, en un contexto de alta exigencia técnica y tecnológica. Se recomienda, por tanto, a las instituciones educativas fortalecer la formación en auditoría documental, normas internacionales, análisis de datos y comunicación técnica en inglés, con el fin de preparar profesionales capaces de insertarse con éxito en entornos industriales globalizados y regulados.

4.3.1.4 Preservación, conservación y restauración de documentos patrimoniales

El análisis de la entrevista realizada a un ocupante del puesto de técnico auxiliar en sistemas de información documental en una biblioteca universitaria permite ubicar su campo laboral en la Preservación, Conservación y Restauración de Documentos Patrimoniales. Las funciones desempeñadas comprenden la restauración de documentos antiguos, la reparación y encuadernación de libros, la elaboración de capacitaciones y talleres dirigidos a estudiantes y profesionales, la asesoría en casos de emergencias documentales y la realización de análisis de riesgos en diversas unidades de información institucional. La formación académica requerida incluye el Bachillerato en Educación Media, complementado con un título técnico en Artes Gráficas y certificaciones específicas en restauración y preservación de obras de arte.

El perfil profesional demanda competencias básicas como la concentración, la resolución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad, el liderazgo y la productividad, así como competencias genéricas centradas en la atención al detalle, el pensamiento crítico, la interpretación de fuentes técnicas diversas y la adaptación a normativas internacionales como la ISO 11799 y las disposiciones de la Convención de la UNESCO sobre la Protección del Patrimonio Cultural.

Relativo a competencias específicas, se destacan el dominio de diagnósticos de patologías del papel, la evaluación de riesgos ambientales, la restauración de materiales bibliográficos y la creación de normativas internas de conservación.

Las habilidades técnicas requeridas incluyen el manejo de herramientas especializadas de restauración, la operación de sistemas de monitoreo ambiental, la aplicación de técnicas de conservación preventiva, y conocimientos en Química, Física, Biología y Patología Documental. En el ámbito de las habilidades interpersonales, son esenciales la comunicación efectiva, la regulación emocional, la inteligencia emocional y la capacidad de gestionar críticas constructivas en contextos multidisciplinarios.

Finalmente, se identifican desafíos estructurales en este campo laboral, como la falta de comprensión sobre el verdadero rol del restaurador documental, la necesidad de educación en materia de preservación y restauración frente a la simple encuadernación, y la carencia de políticas institucionales de sensibilización sobre la importancia de la protección y preservación del patrimonio documental. En consecuencia, el perfil analizado responde a una necesidad creciente de formación especializada en preservación documental y restauración en entornos universitarios y patrimoniales.

El análisis de las entrevistas a personas ocupantes de distintos puestos demuestra que el campo de la Gestión de Información Documental ha experimentado una inserción significativa hacia nuevos entornos laborales que combinan habilidades tradicionales bibliotecológicas con competencias tecnológicas avanzadas, gestión de calidad, programación, análisis de datos y preservación patrimonial.

Se evidencia que las competencias necesarias para insertarse exitosamente en estos nichos no tradicionales incluyen, además del dominio técnico-documental, habilidades en programación básica, análisis de bases de datos, visualización de información, gestión de proyectos, comunicación efectiva y adaptación a entornos globalizados y digitalizados

De igual forma, se identifican importantes desafíos que deben ser atendidos desde la formación académica: la necesidad de fortalecer las competencias tecnológicas, ampliar el dominio de idiomas, fomentar la capacidad de innovación, y desarrollar perfiles profesionales multidisciplinarios capaces de liderar procesos de transformación digital y preservación de la información en contextos altamente dinámicos y regulados.

Estos hallazgos confirman la importancia de actualizar los programas de estudio de Bibliotecología, orientándolos hacia una formación más integral, tecnológica y estratégica, que permita a los futuros profesionales adaptarse y liderar en un mercado laboral en constante evolución.

4.3.2 Persona clave o de interés para la investigación

En cuanto a las entrevistas realizadas a personas clave o de interés para esta investigación, se entrevistaron diez personas, las cuales fueron consideradas en este estudio al encontrarse en esos nichos de inserción laboral emergentes, y quienes desempeñan diversas tareas identificadas como estrechamente vinculadas a tales nichos, como son: Investigación, Gestión del Conocimiento, Docencia, Servicios Profesionales y Gestión de Calidad. De manera que, los resultados del análisis se presentan organizados acorde con esos conjuntos de tareas.

4.3.2.1 Investigación

Se presenta la información recolectada de una entrevista a una persona cuya labor principal se centra en la investigación especializada, así como a tres profesionales que, a través de la prestación de servicios profesionales, incluyen la investigación como parte de los servicios ofrecidos. Por ende, el análisis se enfoca en las entrevistas realizadas a estas cuatro personas desde esta perspectiva.

Respecto a los resultados obtenidos de las entrevistas, se determinó que las funciones principales en este nicho comprenden la gestión de bases de datos, la recolección y análisis de información, el diseño de instrumentos de recolección de datos y la visualización de resultados.

Entre las principales habilidades técnicas mencionadas por los entrevistados destacan: el manejo avanzado de Microsoft Excel, el uso de Power BI, el dominio de herramientas de visualización de datos como Canva y CapCut, así como de herramientas para la recolección de datos como Google Forms y SurveyMonkey. Además, se señaló el conocimiento básico en lenguajes de programación (Python, SQL), el manejo de bases de datos y el uso avanzado de gestores bibliográficos (Mendeley, Zotero), junto con el conocimiento de normas de citación académica.

En cuanto a las habilidades interpersonales, sobresalieron la comunicación oral y escrita efectiva, el trabajo en equipos interdisciplinarios, el pensamiento crítico y analítico, así como la autonomía en la ejecución de tareas.

En el ámbito de las competencias, se destacan como principales:

- Competencias básicas: lectura crítica y comprensión lectora, redacción académica y manejo ético de la información.
- Competencias genéricas: adaptabilidad al cambio, aprendizaje autónomo y continuo, capacidad de análisis y síntesis de información, proactividad y pensamiento crítico.
- Competencias específicas: creación de instrumentos de investigación, análisis bibliométrico, gestión de datos, gestión y análisis de la información, formulación de propuestas de investigación especializada y gestión de proyectos investigativos.

Respecto a los retos identificados, las personas entrevistadas mencionaron: la falta de dominio del idioma inglés, la resistencia o miedo al uso de herramientas tecnológicas avanzadas y la baja visibilidad del profesional en Bibliotecología dentro del sector de investigación como principales retos en este ámbito.

Finalmente, entre las recomendaciones propuestas a las instituciones de educación superior imparten la carrera de Bibliotecología, las personas entrevistadas destacaron:

- Fortalecer la enseñanza en análisis de datos y el uso de herramientas de visualización (PowerBI, Tableau, entre otros).
- Introducir contenidos de programación básica aplicada a la gestión de datos (Python, SQL, entre otros).
- Fomentar el emprendimiento y la creación de portafolios de proyectos que permitan evidenciar las capacidades desarrolladas en investigación.
- Reforzar los cursos de estudios métricos y metodologías de investigación.
- Evitar el encasillamiento del bibliotecólogo en espacios laborales convencionales.

- Actualizar los planes de estudio en función de las necesidades del mercado laboral actual y futuro.

4.3.2.2 Gestión del Conocimiento

En lo respectivo a la Gestión del Conocimiento, será analizada a través de la información recolectada de la una entrevista realizada a una persona que labora en un puesto de Gestión del Conocimiento en una empresa de consultoría transnacional que posee operaciones en el país. Ella dentro de la entrevista expreso que sus funciones a modo general son: recopilación, captación, clasificación y organización de la información, documentación de procedimientos, diseminación de la información, entre otros.

Entre las principales habilidades técnicas mencionadas por la entrevistada se destacan: el manejo avanzado de herramientas como SharePoint, Microsoft Excel, repositorios digitales, y nociones básicas de programación (Python). También, mencionó como importante el uso de sistemas integrados de gestión documental y conocimiento de diagramas de flujos. Ahora, en lo que respecta a habilidades interpersonales, fueron destacadas principalmente: la comunicación entornos globales, el trabajo colaborativo interdisciplinario, adaptabilidad, organización y el pensamiento crítico.

En el ámbito de las competencias, la persona entrevistada mencionó como principales lo siguiente:

- Competencias básicas: lectura crítica, comprensión lectora, redacción y manejo ético de la información.
- Competencias genéricas: adaptabilidad, resolución de problemas, flexibilidad, responsabilidad y aprendizaje continuo.
- Competencias específicas: gestión de la información y del conocimiento, conocimiento en propiedad intelectual, conocimiento en taxonomías e indización y clasificación documental.

Ahora bien, al preguntarle a la persona entrevistada sobre los retos que podría enfrentarse las personas bibliotecólogas al insertarse en este nicho, esta señaló los siguientes: la baja visibilidad de la profesión en entornos corporativos, dominio del inglés (B2 o C1),

trabajo con personas de otras nacionales y disciplinas y el desplazamiento del profesional en Bibliotecología en estos espacios por profesiones con más visibilidad.

Por último, en lo que respecta a las recomendaciones de la persona entrevistada para las instituciones de educación superior que imparten Bibliotecología se destacan:

- Fomentar creatividad y visión amplia de la profesión bibliotecológica.
- Incluir más lógica, estadística, programación y matemática en los planes de estudio.
- Potenciar el aprendizaje de un segundo idioma (inglés obligatorio, motivar otro).
- Crear conexiones con diversas empresas.
- Ferias laborales con empresas diversas y experiencias profesionales más allá de las bibliotecas.
- Enfoque en gestión y administración de proyectos.
- Incluir metodologías como Agile.
- Crear conexiones y oportunidades de pasantías fuera de las bibliotecas.

4.3.2.3 Docencia

En relación con la Docencia, la información recopilada y analizada proviene de tres entrevistas realizadas a tres docentes de las tres universidades públicas del país que imparten la carrera de Bibliotecología. Estos docentes, no solo se dedican a la formación académica de futuros profesionales, sino que también ofrecen servicios profesionales en diversas áreas o bien poseen una amplia experiencia en relación con la inserción laboral del profesional de Bibliotecología en espacios no tradicionales.

Por tanto, los resultados obtenidos parten de la experiencia de estos docentes en relación con esta temática y desempeño con docentes. Consecuentemente, las funciones principales mencionadas por los docentes comprenden: formación académica y capacitación docente, gestión de la información y conocimientos, asesoría de proyectos institucionales (tesis, artículos científicos, proyectos institucionales), entre otras.

Ahora bien, con respecto a las siguientes secciones de la entrevista, las respuestas obtenidas se basan en la experiencia de los docentes con los nuevos nichos de inserción laboral y en el conocimiento que poseen del mercado debido a su situación profesional de no solo ser docentes de Bibliotecología. En consecuencia, las habilidades técnicas resaltadas, son aquellas que, según la perspectiva de cada uno, son esenciales para que los profesionales en Bibliotecología puedan insertarse adecuadamente en los nuevos nichos laborales emergentes, entre las principales se destacan:

- Manejo de herramientas de ofimática.
- Uso de Excel avanzado.
- Manejo de repositorios digitales e institucionales.
- Conocimiento en bases de datos y patentes.
- Uso de Sistemas integrados de Gestión de la Información (Koha, Aleph, Janium).
- Conocimiento de lenguajes de programación (Python, SQL).
- Conocimiento de la infraestructura de servidores (Apache, Linux).
- Uso responsable y estratégico de inteligencia artificial.
- Manejo de redes sociales.

Por otro lado, las principales habilidades interpersonales mencionadas fueron: comunicación oral y escrita; sensibilidad profesional para trabajar en diferentes sectores y adaptación cultural; capacidad para formar redes de colaboración y compromiso con la transformación profesional del sector; y trabajo colaborativo interdisciplinario.

En relación con las competencias mencionadas por los entrevistados, se obtuvo las siguientes como principales:

- Competencias básicas: comprensión de lectura, comunicación oral y escrita, manejo ético de la información, dominio de otros idiomas (inglés avanzado obligatorio y otro preferiblemente, pensamiento crítico, dominio digital y tecnológico.

- Competencias genéricas: liderazgo, trabajo colaborativo, aprendizaje autónomo y continuo, adaptabilidad a entornos cambiantes proactividad y ética profesional.
- Competencias específicas: gestión de conocimiento, investigación cualitativa y cuantitativa, desarrollo de contenidos digitales y preservación documental, gestión de la información, taxonomías y metadatos y divulgación científica.

Por otra parte, en lo que respecta a los retos, estos se refieren a aquellos que, según su experiencia los entrevistados consideran que pueden llegar a experimentar los profesionales al insertarse a estos nuevos nichos son: falta de visibilidad del perfil profesional del bibliotecólogo, el dominio del idioma inglés, baja especialización profesional en el país, desconexión en lo aprendido y las necesidades del mercado laboral y condiciones laborales informales e inestables.

Por último, se les preguntó a los docentes sobre recomendaciones dirigidas a instituciones educativas que imparten la carrera y entre las mencionadas se encuentra:

- Mantener comunicación activa con graduados y empleadores para adaptar los programas.
- Actualizar los contenidos de la carrera constantemente.
- Ofrecer formación continua, virtual o asincrónica para egresados.
- Apoyar el desarrollo profesional de estudiantes más allá del ámbito bibliotecario tradicional.
- Promover especializaciones dentro de la carrera (metadatos, salud, educación, taxonomías, gestión de información).
- Fomentar competencias tecnológicas reales (infraestructura, bases de datos, programación).
- Romper el aislamiento académico y fomentar redes de aprendizaje colaborativo.
- Integrar visión crítica, pensamiento prospectivo y responsabilidad profesional en la formación docente.
- Crear alianzas para pasantías en entornos no tradicionales.

- Participación del cuerpo docente en congresos y redes internacionales.
- Incorporar metodologías como COIL (educación colaborativa internacional)
- Crear un perfil profesional más visible y estratégico para el bibliotecólogo.

4.3.2.4 Servicios Profesionales

Para el caso de los Servicios profesionales, la información recolectada fue a través de tres personas que ejercen la profesión como profesionales independientes, dos de ellas trabajan de manera conjunta y una de forma autónoma ofreciendo servicios de información. Estas personas poseen algunos años ejerciendo de esta manera; sin embargo, las experiencias varían un poco, pues ofrecen servicios algo distintos.

Por tanto, las funciones de la profesional que trabaja de forma independiente engloban principalmente: gestión de bases de datos y metadatos, diseño de soluciones informativas, limpieza y organización de datos, revisión de referencias y bibliografías, diseño de proyectos con enfoque social y urbano y participación en investigaciones interdisciplinarias. Mientras que para las personas que ejercen conjuntamente, sus funciones engloban principalmente: la asesoría académica (tesis, marcos teóricos, APA), búsqueda y recuperación de información, diseño de instrumentos de recolección de datos, elaboración de infografías y resúmenes, promoción de lectura, gestión de redes sociales profesionales y producción de contenido informativo y visual.

Sin embargo, existe un consenso sobre las habilidades técnicas requeridas dentro de este nicho, entre las cuales destacan: el manejo de Word, Excel, herramientas de ofimática y la nube, conocimiento de bases de datos y repositorios, uso de Meta Business y redes sociales, uso ético de las herramientas de inteligencia artificial y creación de cronogramas. No obstante, existen habilidades en las que difieren al dar servicios profesionales distintos; por ejemplo, para las personas quienes trabajan de forma conjunta habilidades técnicas como el uso avanzado de Canva o CapCut es esencial. Por otro lado, para la persona que trabaja de manera autónoma, el conocimiento básico de SQL, R, Python y el uso de herramientas estadísticas y análisis de datos son primordiales.

También existe consenso en cuanto a las habilidades interpersonales, pues fueron catalogadas como esenciales por las tres personas las siguientes: la comunicación efectiva y

asertiva, la autogestión, liderazgo, la negociación de términos contractuales, la empatía profesional, la escucha activa y servicio cliente.

Por otra parte, se encuentran las competencias, en las cuales también se observó un consenso principalmente en las competencias básicas y genéricas:

- Competencias básicas: comunicación clara, pensamiento crítico, atención al detalle y comprensión de contextos multidisciplinarios.
- Competencias genéricas: creatividad, adaptabilidad, aprendizaje autónomo, gestión del tiempo, inteligencia emocional, resiliencia profesional, gestión del tiempo y los recursos, proactividad, trabajo colaborativo, creatividad y resolución de problemas.
- Competencias específicas: investigación especializada, gestión de metadatos, organización y estructuración de información, diseño de soluciones informativas, gestión de proyectos, aplicación de normas, alfabetización informacional, elaboración de bibliografías retrospectivas, limpieza y análisis de bases de datos y normalización terminológica (tesauros).

Otro aspecto en el cual coinciden las entrevistadas es en los retos que enfrentan las personas al dedicarse a brindar servicios profesionales, los cuales son: baja visibilidad del perfil del bibliotecólogo, alta competencia con profesionales con títulos cortos o técnicos, desconexión entre academia y mercado laboral, limitaciones relativas a ser trabajador independiente (acceso a créditos, seguridad social), exigencia de perfiles híbridos (informática, administración, etcétera), necesidad de construir redes desde cero y la alta carga laboral.

Por último, en lo que respecta a las recomendaciones dirigidas a instituciones educativas que imparten la Bibliotecología, se destacan:

- Evitar encasillar al bibliotecólogo en espacios tradicionales.
- Ofrecer cursos de: administración, emprendimiento, legislación, gestión de datos, metadatos, estadísticas y tecnologías de la información.
- Promover una mayor visibilidad de la carrera y del perfil profesional.
- Crear vínculos con bolsas de empleo.
- Escuchar a los egresados y su realidad profesional.

- Secundar y acompañar a los estudiantes en procesos de inserción laboral.
- Reformular prácticas profesionales para permitir PPS en espacios no tradicionales.
- Incluir talleres en habilidades blandas y contractuales.
- Impulsar el pensamiento emprendedor desde una perspectiva crítica y práctica.
- Promover el desarrollo de portafolios de proyectos como herramientas de gestión.

4.3.2.1 Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo

Finalmente, la persona entrevistada que se desempeña en Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo brindó a las investigadoras una amplia visión desde su experiencia en diferentes empresas transnacionales que se dedican a la fabricación de instrumentos y suministros médicos.

De manera que, en lo que respecta a las funciones principales, se destacan las siguientes: Control de documentación (física y digital), codificación, catalogación e indexación de documentos, gestión de cambios (*change management*), apoyo en investigaciones de calidad, formación de usuarios, atención y asesoría a usuarios internos (uso del sistema documental), uso de Excel y Power BI para análisis y trazabilidad de métricas, manejo del archivo físico.

Por otro lado, las principales habilidades técnicas señaladas son: el manejo avanzado de Excel y Power BI, el conocimiento en normativas internacionales (ISO 13485, FDA), el uso de repositorios y software documentales especializado (similar a Koha o DSpace adaptado a la industria). Así mismo, en lo que se refiere a habilidades interpersonales se destacan: la comunicación asertiva, el liderazgo, la capacidad de brindar asesoría, la gestión emocional en contextos de alta exigencia y trabajo multidisciplinario.

Ahora bien, al referirse a las competencias necesarias dentro de este nicho, la persona entrevistada, señaló las siguientes:

- Competencias básicas: organización documental, comunicación oral y escrita, atención al detalle, pensamiento crítico, comprensión de lectura y resolución de problemas.
- Competencias genéricas: liderazgo, inteligencia emocional, adaptabilidad, gestión del estrés, trabajo en equipo y autoconfianza.

- Competencias específicas: catalogación e indexación documental, gestión de cambios documentales, estudios métricos y apoyo en auditorías interna, la capacidad de análisis documental y codificación y metadatos adaptados a necesidades internas

Por otra parte, en lo que respecta a los retos al insertarse a este nicho, la entrevistada mencionó los siguientes: el desconocimiento del campo industrial por parte del bibliotecólogo, la falta de formación en normativas específicas, dificultades con el idioma, inseguridad al exponerse profesionalmente en ámbitos no tradicionales y la falta de visibilidad del perfil profesional del bibliotecólogo por parte de las empresas.

Por último, en lo que respecta a las recomendaciones dirigidas a instituciones educativas que imparten la Bibliotecología, la entrevistada señaló las siguientes:

- Conocer la realidad profesional de egresados.
- Ampliar el enfoque del programa de estudio a labores más allá de bibliotecas y centros de documentación.
- Invitar a profesionales en sectores no tradicionales (industria, calidad, tecnología) a dar visibilidad de estos espacios a estudiantes.
- Incluir cursos sobre sistemas de calidad y normativas (ISO, FDA).
- Fomentar el uso profesional de herramientas como Power BI, Excel y manejo de sistemas documentales.
- Promover el inglés como competencia esencial en el mundo laboral.

A partir de los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a personas claves o de interés para esta investigación, se evidencia que el profesional en Bibliotecología posee el perfil profesional adecuado para desempeñarse en espacios laborales distintos a las unidades de información. Acorde con lo mencionado por los entrevistados, las personas bibliotecólogas poseen una base sólida de habilidades y competencias que, al complementarse con otras más específicas según el nicho, logran suplir los requerimientos de estos nuevos espacios laborales.

No obstante, existen una serie de grandes retos para el profesional de la información al insertarse en estos espacios de forma efectiva. Se puede determinar existen dos grandes retos relacionados con la inserción en nuevos nichos, los cuales fueron altamente mencionados durante las entrevistas, estos son:

1. La visibilidad del perfil profesional del bibliotecólogo en el mercado laboral.
2. El dominio del idioma inglés.

En este escenario, las recomendaciones de los entrevistados son verdaderamente relevante pues, desde la visión de los entrevistados existe una necesidad de actualizar los planes de estudio de los programas de Bibliotecología y una mayor oferta de especialización para el profesional. Además, se destaca la importancia de generar vínculos de las escuelas de Bibliotecología con las empresas para que haya una mayor convergencia, entre lo que se estudia y lo que necesita el mercado; así como, promover experiencias de pasantía y prácticas profesionales supervisadas en sectores no convencionales.

4.4 Perfil profesional del Bibliotecólogo

Ahora bien, en lo que se refiere al perfil profesional del bibliotecólogo, se realizó un análisis teórico de cuatro referentes: el perfil establecido por el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, el perfil determinado en ALA's Core Competences of Librarianship de la American Library Association (ALA), el perfil elaborado en el marco del estudio "Sector Bibliotecario: Horizonte Ocupacional 2030" y el perfil propuesto por la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas (IFLA) a través de su estudio "A skills agenda for the trend report".

El objetivo de este análisis es identificar la situación actual y futuro del perfil del profesional en Bibliotecología, a partir de estos marcos de referencia teórico desde una recopilación de habilidades y competencias, y así analizar si las tendencias nacionales como las observadas en estos recursos teóricos responden a las demandas de los nuevos nichos de inserción laboral emergentes.

De manera tal, en lo que respecta al perfil del profesional según el COPROBI, este destaca habilidades y competencias con enfoques tradicionales como lo son los procesos técnicos, la recuperación de la información y la gestión de activos bibliográficos. Este perfil posee un amplio enfoque en competencias relacionadas a la organización y gestión de la información y le apoyo académico. Aquí, se destacan habilidades y competencias enfocadas principalmente dentro del ámbito de una unidad de información.

Del mismo modo, ocurre en el caso de las competencias y habilidades mencionadas dentro de la ALA Core Competences, pues esta posee un enfoque similar al posicionar las

competencias y habilidades que responden a la gestión de colecciones y de la información. Sin embargo, con un enfoque más hacia el uso ético de la información, defensa de derechos de autor y el liderazgo social.

Caso contrario, lo constituyen aquellas competencias y habilidades recopiladas de referentes teóricos con visiones más futuristas. Por ejemplo, para el caso del estudio “Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030” este, ofrece una perspectiva diferente, pues se enfoca en las capacidades que los profesionales en Bibliotecología deberán desarrollar hacia el año 2030. Este perfil organiza las competencias y habilidades en períodos de corto, mediano y largo plazo, anticipando las necesidades del bibliotecólogo colombiano en los próximos cinco años.

Por tanto, en este estudio se apuesta por habilidades técnicas avanzadas, particularmente en áreas como Big Data, análisis de datos y gestión de plataformas virtuales, además de competencias con una fuerte influencia tecnológica, como la gestión de datos y metadatos y la curaduría de contenidos digitales. Entonces, si bien es cierto existe una gran parte de estas habilidades orientadas a la innovación y adaptación de los servicios de información dentro de las bibliotecas frente a las transformaciones tecnológicas de la actualidad; también se reconocen competencias que podrían ser relevantes en espacios no convencionales.

Similar a lo anteriormente descrito, el reporte de la IFLA, *A Skills Agenda for the Trend Report*, recopila una serie de capacidades que los profesionales en Bibliotecología deberían estar desarrollando, según la visión de una serie de expertos internacionales. Este estudio presenta un perfil de competencias con un enfoque muy marcado en lo digital y la flexibilidad del profesional al cambio; por ende, se encuentra orientado a satisfacer las necesidades contemporáneas.

Por tanto, se destacan habilidades poco convencionales como la programación básica, la alfabetización en inteligencia artificial (IA) y la gestión ética de la información y los datos. Estas habilidades y competencias se destacan con el fin de guiar la modelación e implementación de nuevos servicios de información dentro de las bibliotecas a nivel internacional, así como para formar profesionales altamente especializados en dichos ámbitos. En consecuencia, las competencias planteadas en este reporte se alinean de forma más marcada con los requerimientos de los nichos emergentes de inserción laboral en comparación con los demás.

Ahora bien, a pesar de que los referentes teóricos analizados presentan diferencias, es posible identificar habilidades y competencias que son compartidas por la mayoría, o incluso por todos ellos, como se muestra en el cuadro anterior.

En el caso de las habilidades técnicas, se obtuvo que la gestión de recursos de información (incluyendo bases de datos, catálogos y colecciones digitales) se destaca como la habilidad técnica más relevante para el profesional en Bibliotecología, según los estudios revisados. En lo referente a habilidades interpersonales, la comunicación efectiva (oral, escrita y digital) y el trabajo en equipo interdisciplinario se muestran como las más valoradas, al ser mencionadas en casi todos los perfiles analizados.

Por otro lado, en el caso de las competencias básicas, se identifican como principales la lectura y redacción clara, el uso ético de la información y el conocimiento básico de los derechos de autor y la propiedad intelectual. En el grupo de competencias genéricas, las competencias más relevantes son el aprendizaje continuo, el pensamiento crítico, la adaptabilidad al cambio y la capacidad de innovación. Finalmente, en el ámbito de las competencias específicas, se destaca: la alfabetización informacional, la gestión de colecciones, el desarrollo de proyectos de formación de usuarios, así como la promoción de la lectura y el acceso a la información como las más relevantes de los estudios analizados.

En síntesis, a partir de este análisis, es posible concluir que las visiones evidencian la necesidad de un desplazamiento del perfil clásico hacia un perfil híbrido, que combine las habilidades y competencias tradicionales del profesional en Bibliotecología con aquellas vinculadas a las tecnologías emergentes y la adaptabilidad al cambio.

En este contexto, el perfil del COPROBI, al ser el más tradicional entre los estudiados, requiere de una actualización curricular. Tal como se expone en otros apartados de esta tesis, estas nuevas habilidades y competencias no solo deben responder a las necesidades laborales dentro de la biblioteca, sino también atender las demandas de los nichos de inserción laboral emergentes para los profesionales de la información como sí lo hace el estudio de la IFLA, por ejemplo.

4.5 Nuevos nichos de inserción laboral emergentes en Costa Rica

A partir de los resultados obtenidos y del análisis de la información expuesta anteriormente, es posible perfilar estos nuevos nichos emergentes de inserción laboral en Costa

Rica para los profesionales en Bibliotecología, así como señalar las habilidades y competencias que se requirieren en cada uno de ellos.

Sumado a lo anterior, cabe destacar que, tal como se señaló en el marco teórico, se denomina "nuevo nicho" a aquellos espacios laborales que, si bien implican funciones propias de la Bibliotecología como lo es gestión de la información, gestión del conocimiento, o gestión documental, estas se diferencian al estar desarrolladas en contextos no convencionales. Es decir, se puede considerar nuevo nicho de inserción laboral a aquellas actividades que forman parte de los ejes formativos del bibliotecólogo que adquirieron relevancia en contextos no tradicionales para un profesional de la información, como, por ejemplo, el sector médico, financiero, tecnológico, entre otros, donde existe una necesidad de expertos en el manejo profesional de la información, consolidándose así nuevas oportunidades de inserción.

De manera que, a partir de los resultados obtenidos, se categorizan los conjuntos de tareas y funciones vinculados a los nuevos nichos de inserción laboral emergentes en dos grandes grupos: aquellos con una presencia consolidada en el país. Es decir, que tuvieron mayor presencia tanto en el análisis de puestos, el censo o las entrevistas realizadas, por lo cual son considerados principales; y aquellos que, mostraron presencia en el análisis de puestos, censo o entrevistas, pero que se encuentran en una fase más de desarrollo acorde con las tendencias estudiadas y las necesidades actuales, representando así un potencial significativo de inserción laboral a corto y mediano plazo.

Cuadro 64

Nuevos nichos de inserción laboral principales en Costa Rica

Nichos de inserción laboral principales	Habilidades interpersonales principales	Habilidades técnicas principales	Competencias básicas principales	Competencias genéricas principales	Competencias específicas principales
Gestión de la Información	Comunicación efectiva, trabajo en equipo, adaptabilidad, responsabilidad.	Manejo de bases de datos, curaduría de contenidos, recuperación de información.	Competencia tecnológica, comunicación oral y escrita, resolución de problemas.	Adaptabilidad, proactividad, trabajo en equipo, gestión del tiempo.	Organización, curación y difusión de información; análisis documental; alfabetización informacional.

Gestión Documental	Organización, trabajo en equipo, responsabilidad, comunicación efectiva.	Digitalización documental, procesos técnicos archivísticos, uso de sistemas de gestión documental.	Organización de información, alfabetización digital, pensamiento crítico.	Gestión del tiempo, Aprendizaje activo, pensamiento crítico, responsabilidad.	Implementación de sistemas documentales; gestión de archivos físicos y digitales; normalización de información.
Gestión del Conocimiento	Liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, resolución de conflictos.	Gestión de plataformas colaborativas, administración de repositorios, desarrollo de productos de información.	Comunicación digital, capacidad de aprendizaje autónomo, sensibilidad intercultural.	Pensamiento estratégico, innovación, capacidad de análisis, liderazgo.	Gestión del conocimiento organizacional; creación de políticas de información; capacitación a usuarios.

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 65

Nuevos nichos de inserción laboral en desarrollo en Costa Rica

Nichos en Desarrollo	Habilidades Interpersonales Principales	Habilidades Técnicas Principales	Competencias Básicas Principales	Competencias Genéricas Principales	Competencias Específicas Principales
Análisis de datos	Trabajo en equipo, resolución de problemas, adaptabilidad.	Manejo de bases de datos, visualización de datos, análisis estadístico.	Alfabetización digital, resolución de problemas básicos, uso eficiente de tecnologías.	Pensamiento analítico, adaptabilidad al cambio, orientación a resultados.	Análisis estadístico avanzado, interpretación de resultados complejos.

Ciencia de datos	Colaboración interdisciplinaria, curiosidad intelectual, adaptabilidad.	Minería de datos, <i>big data</i> , modelado de datos.	Comprensión de estructuras de datos, análisis numérico básico, comunicación científica.	Innovación en procesos, pensamiento estratégico, proactividad.	Aplicación de algoritmos de ciencia de datos, modelado predictivo.
Experiencia de usuario	Empatía, comunicación efectiva, escucha activa.	Diseño de interfaces, evaluación de usabilidad, prototipado.	Capacidad de diseño centrado en el usuario, interpretación de necesidades de usuarios.	Creatividad aplicada, pensamiento centrado en el usuario, innovación.	Diseño de experiencia de usuario (UX), evaluación de usabilidad.
Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo	Atención al detalle, responsabilidad, integridad.	Auditoría de calidad, evaluación de procesos, cumplimiento normativo.	Conocimiento de normativas de calidad, evaluación de cumplimiento, gestión de procesos.	Responsabilidad de ética, pensamiento crítico aplicado a la mejora continua.	Auditoría de cumplimiento normativo, evaluación de gestión de calidad.
Gestión de datos	Precisión, organización de la información, trabajo en equipo.	Gestión de bases de datos, normalización de datos, análisis de grandes volúmenes de información.	Organización de datos, clasificación de información, análisis descriptivo.	Precisión y responsabilidad en la gestión de datos, ética informativa.	Modelado y gestión de grandes volúmenes de datos, normalización de bases.
Inteligencia Artificial	Capacidad de aprendizaje autónomo, adaptabilidad, innovación práctica.	<i>Machine learning</i> básico, análisis algorítmico, procesamiento de lenguaje natural.	Uso de plataformas de IA, comprensión básica de algoritmos.	Pensamiento lógico y creativo, adaptabilidad tecnológica.	Desarrollo de soluciones básicas de IA, implementación de <i>machine learning</i> .

Investigación	Capacidad de síntesis, curiosidad investigativa, organización.	Aplicación de métodos científicos, técnicas de investigación documental.	Identificación de fuentes confiables, análisis de resultados.	Pensamiento crítico y reflexivo, rigor metodológico.	Diseño de proyectos de investigación, análisis de datos de investigación.
Producción y edición de contenido	Creatividad, redacción efectiva, comunicación visual.	Edición de textos, curaduría de contenidos, producción multimedia.	Producción de contenido original, redacción clara, comunicación multimedia.	Capacidad de innovación creativa, visión estratégica de la información.	Producción y edición de contenidos digitales, curaduría de información.
Gestión de carreras académicas y administración universitaria	Planificación, organización administrativa, trabajo colaborativo.	Administración de programas académicos, gestión de procesos educativos.	Administración de recursos académicos, planificación estratégica básica.	Liderazgo académico, gestión organizacional básica.	Gestión estratégica de carreras académicas, administración universitaria.
Auditoría de la información	Análisis crítico, responsabilidad, atención al detalle.	Auditoría de sistemas de información, diagnóstico documental.	Auditoría básica de procesos informativos, análisis de cumplimiento documental.	Pensamiento crítico aplicado a la auditoría, análisis organizacional.	Ejecución de auditorías documentales, evaluación de procesos de información.
Preservación, Conservación y Restauración de Documentos Patrimoniales	Sensibilidad cultural, trabajo minucioso, responsabilidad patrimonial.	Restauración documental, conservación preventiva, digitalización de patrimonio.	Manejo de técnicas básicas de conservación, registro documental.	Valoración del patrimonio cultural, responsabilidad social.	Aplicación de técnicas de preservación, restauración de documentos.
Docencia	Empatía, pedagogía,	Diseño instruccional, creación de materiales	Comunicación educativa, planificación de	Capacidad didáctica, gestión de	Diseño e implementación de estrategias educativas,

	comunicación oral y escrita.	didácticos, gestión educativa.	procesos de aprendizaje.	ambientes de aprendizaje.	desarrollo de programas de formación.
Servicios Profesionales	Responsabilidad profesional, adaptabilidad, comunicación efectiva.	Servicios de consultoría informativa, asesoría documental, gestión de proyectos independientes.	Capacidad emprendedora, organización de servicios documentales.	Gestión autónoma, iniciativa y emprendimiento	Gestión de servicios profesionales independientes en documentación e información.

Fuente: Elaboración propia.

Con base en la información antes expuesta, es posible determinar que la gestión de la información, la gestión del conocimiento y la gestión documental se encuentran consolidados en el mercado laboral y considerando incluso a los profesionales en Bibliotecología para estos puestos desde su publicación, lo cual coincide con las tendencias al respecto a nivel internacional, según la teoría y el estudio de puestos internacionales realizado.

Por otro lado, se señalan nuevos nichos de inserción laboral que, aunque ya presentan cierta presencia en el país, aún se encuentran en desarrollo para el profesional en Bibliotecología. Esto a causa de que, en parte, el perfil profesional del bibliotecólogo no es considerado explícitamente en las descripciones de los puestos de estos nichos o bien, a que la participación bibliotecológica en estos aún es limitada, como lo refleja la baja representación observada en la recolección y análisis de la información realizada este estudio.

No obstante, aspectos como la ciencia de datos, el análisis de información, la experiencia de usuario, la gestión de calidad, la inteligencia artificial, entre otros, representan, entonces, un acercamiento alentador a las tendencias globales que se mostraron a nivel teórico para la expansión del perfil profesional del bibliotecólogo, que habría que dinamizar para superar el rezago en comparación con las tendencias internacionales.

Por tanto, es posible determinar que, Costa Rica se va alineando con demandas internacionales de la sociedad del conocimiento de forma parcial para el profesional de la

información, aunque persiste la necesidad de fortalecer las competencias y habilidades de este, para una mayor diversificación en estos nuevos nichos de inserción.

4.6 Formación profesional de la Escuela de Bibliotecología, Información y Documentación

4.6.1 Correspondencia entre el plan de estudios y los requerimientos de los nuevos nichos laborales emergentes

En cuanto a la correspondencia entre el plan de estudios del Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información y los nuevos nichos emergentes de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología, ello se realizó mediante un análisis comparativo. Este consistió en contrastar las habilidades y competencias desarrolladas, según los saberes conceptuales del plan de estudios con aquellas requeridas por los distintos nichos laborales identificados el análisis de resultados.

Cuadro 66

Correspondencia entre el plan de estudios y los requerimientos de formación para los nuevos nichos laborales emergentes

Nicho Laboral	Habilidades y Competencias Principales cubiertas	Habilidades y Competencias por reforzar	Nivel de Correspondencia
Gestión de la información	Gestión de información, manejo de metadatos, organización de la información, comunicación efectiva.		Alta
Gestión documental	Gestión documental, aplicación de normativas internacionales, servicio al usuario.		Alta
Investigación	Investigación bibliográfica, aplicación de metodología científica, análisis crítico de fuentes de información.		Alta
Producción y edición de contenido	Redacción de informes, producción de contenidos, escritura académica.		Alta
Docencia	Diseño de materiales didácticos, comunicación efectiva, enseñanza de habilidades informacionales.		Alta

Servicios Profesionales	Consultoría de información, gestión de proyectos, comunicación oral y escrita.		Alta
Gestión de carreras académicas y administración universitaria	Gestión administrativa, liderazgo, resolución de problemas, gestión de información.		Alta
Auditoría de la información	Control de calidad en información, ética profesional, evaluación de sistemas informativos.		Alta
Gestión del conocimiento	Gestión de conocimiento organizacional, trabajo colaborativo, pensamiento estratégico.		Alta
Experiencia de usuario	Comunicación efectiva, servicio al usuario	Diseño de experiencia de usuario (UX/UI), principios de interfaces gráficas.	Media
Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo	Gestión documental básica, Normas organizacionales.	Normas de gestión de calidad específicas (ISO 9001), Auditoría.	Media
Gestión de datos	Gestión de la información, Manejo básico de bases de datos.	Big Data, Minería de datos, Ciencia de datos aplicada.	Media
Preservación, Conservación y Restauración de Documentos Patrimoniales	Organización de documentos físicos y digitales.	Técnicas avanzadas de conservación y restauración.	Media
Gestión de metadatos	Aplicación básica de metadatos, Catalogación.	Gestión avanzada de esquemas de metadatos, interoperabilidad	Media
Análisis de datos		Análisis de datos avanzado, <i>Machine learning</i> básico.	Baja
Ciencia de datos		Programación (Python/R), Estadística avanzada, Visualización de datos.	Baja
Inteligencia Artificial		Sistemas de IA, Ética de la IA, Aplicaciones de IA en gestión de información.	Baja

Fuente: Elaboración propia.

Como evidencia el cuadro anterior, fue posible identificar nueve requerimientos con un nivel de alta correspondencia, pues las habilidades y competencias desarrolladas por el plan de estudios cubren de manera significativa las necesidades puntuales de cada uno de ellos. Estos son: Gestión de la Información, Gestión Documental, Investigación, Producción y Edición de Contenido, Docencia, Servicios Profesionales, Gestión de Carreras Académicas y Administración Universitaria, Auditoría de la Información y Gestión del Conocimiento. Cabe destacar que estas habilidades son desarrolladas, a través de los saberes conceptuales de organización de la información, investigación, gestión documental, servicios y productos, recursos de información, gestión de la información para el conocimiento y gestión de calidad.

Por otra parte, cinco de los requerimientos presentan una correspondencia media, es decir, aunque existen bases formativas relevantes, se requieren fortalecimientos específicos. Estos corresponden a Experiencia de Usuario, Gestión de Calidad y Cumplimiento Normativo, Gestión de Datos, Preservación, Conservación y Restauración de Documentos Patrimoniales, y Gestión de Metadatos. Las competencias faltantes se relacionan principalmente con el diseño centrado en el usuario, auditoría de calidad, *big data*, preservación avanzada y gestión interoperable de metadatos.

Finalmente, en tres de los requerimientos, existe baja correspondencia, y son: Análisis de Datos, Ciencia de Datos e Inteligencia Artificial. En estos campos, el plan de estudios actual no contempla una formación robusta en áreas como programación, ciencia de datos aplicada, aprendizaje automático o ética de la inteligencia artificial, evidenciando la necesidad de actualización curricular para suplir estas necesidades.

En resumen, el plan de estudios presenta una correspondencia con las tendencias de los mercados laborales, pero enfrenta desafíos para alinear de mejor manera su oferta formativa, con aquellos que se encuentran en desarrollo y responden más a los sectores tecnológicos.

Ahora bien, en lo que respecta al plan de estudios de la Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información, al ser un perfil más especializado, este presenta un enfoque mayor en el saber conceptual de la preservación, conservación y restauración de documentos patrimoniales. Como resultado, la correspondencia es ligeramente superior en comparación con el Bachillerato; no obstante, esta sigue siendo clasificada como media, ya que el plan sigue sin contemplar formación avanzada en técnicas específicas de restauración ni en preservación digital en profundidad.

Con respecto a los otros nichos analizados, la correspondencia entre el perfil profesional de la Licenciatura y los nuevos campos de inserción laboral emergente es prácticamente igual a la del Bachillerato, manteniéndose sin cambios significativos en términos de habilidades y competencias desarrolladas; por lo cual, las conclusiones establecidas anteriormente son aplicables también para el caso de la licenciatura.

4.6.2 Competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio

A partir de la información y el análisis expuesto, se logró identificar habilidades y competencias que al ser incorporadas en el plan de estudio fortalecen el perfil de egreso tanto aquel que se gradúa de bachillerato como en licenciatura; al generar, así, un perfil profesional más competitivo y adecuado para la inserción laboral en estos nichos.

Cuadro 67

Competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio tanto de Bachillerato como Licenciatura

Ejes Curriculares	Habilidades por incorporar		Competencias por incorporar		
	Técnicas	Interpersonales	Básicas	Genéricas	Específicas
Investigación bibliotecológica	Análisis de grandes volúmenes de datos; minería de datos; programación básica en R/Python para investigación informacional.	Comunicación efectiva. Aprendizaje autónomo.	Lectura crítica de datos estadísticos y visualizaciones .	Pensamiento estratégico aplicado a la gestión de información basada en datos.	Aplicación de métodos de minería de datos en investigaciones bibliotecológicas .
Tratamiento de la información	Preservación digital avanzada de documentos electrónicos; aplicación de esquemas de metadatos interoperables.	Trabajo colaborativo. Organización y disciplina.	Adaptación al cambio tecnológico en tratamiento de información.	Aprendizaje autónomo de herramientas emergentes de análisis y preservación.	Gestión de repositorios digitales de preservación documental.

Recursos de información	Evaluación de fuentes de <i>big data</i> ; minería de contenido digital; visualización de información.	Adaptabilidad y flexibilidad en entornos digitales.	Análisis crítico de fuentes masivas de datos.	Flexibilidad y adaptación a entornos digitales cambiantes.	Curaduría crítica de recursos provenientes de <i>big data</i> .
Gerencia de unidades de información	Automatización de procesos de información; gestión de plataformas interconectadas; diseño de arquitecturas de información.	Liderazgo y negociación en equipos de trabajo. Pensamiento estratégico.	Gestión del tiempo en administración de proyectos digitales.	Visión prospectiva para el desarrollo de unidades de información inteligentes.	Diseño y administración de sistemas automatizados de información.
Vigilancia tecnológica	Monitoreo de tendencias tecnológicas; diseño de sistemas de inteligencia competitiva y alertas automatizadas.	Capacidad de análisis. Adaptabilidad a nuevas tendencias tecnológicas.	Comprensión de dinámicas de mercados de información y tendencias.	Innovación y creatividad orientada a la vigilancia tecnológica.	Implementación de sistemas de alerta de vigilancia tecnológica.
Servicios y productos	Aplicación de técnicas UX/UI para la creación de productos informativos digitales; producción de contenido multimedial interactivo.	Resolución de problemas. Creatividad. Innovación.	Comunicación escrita adaptada a entornos digitales interactivos.	Orientación al usuario en entornos digitales personalizados.	Desarrollo de productos y servicios informativos digitales centrados en UX/UI.

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la información y el análisis expuestos anteriormente, se lograron identificar habilidades y competencias que al ser incorporadas en el plan de estudio fortalecen el perfil de egreso tanto aquel que se gradúa de bachillerato como en licenciatura, generando así un perfil profesional más competitivo y adecuado para la inserción laboral en estos nichos.

En el eje de Investigación bibliotecológica, se recomienda, a partir de los resultados, integrar habilidades vinculadas al análisis de datos, minería de datos y programación básica (R/Python). También, se aconseja integrar competencias claves como el pensamiento estratégico y en la aplicación de métodos de minería de datos en investigación. Estas recomendaciones buscan que el profesional en Bibliotecología desarrolle un perfil más relacionado con la gestión de la información basada en *big data*.

Para el eje de Tratamiento de la Información, se identificó la necesidad de fortalecer competencias específicas en el área de preservación digital y la gestión de metadatos, que, si bien son áreas que el plan de estudio ya abarca, las necesidades específicas del mercado laboral en estos nichos no son abarcados en su totalidad.

En lo referente al eje de Recursos de Información, existe una necesidad de incluir habilidades técnicas y competencias específicas relacionadas con la evaluación de fuentes de Big Data, minería de contenido digital, visualización de la información (PowerBI o Tableau) así como competencias genéricas como la adaptabilidad y proactividad. Por otro lado, se recomienda incluir el desarrollo de habilidades técnicas y competencias específicas en temáticas como la automatización de procesos informativos, el diseño de arquitecturas de información y la gestión de plataformas interconectadas, en el eje de Gerencia de Unidades de Información.

Además, para el eje de Vigilancia Tecnológica, se sugiere incluir habilidades y competencias relacionadas con el monitoreo de tendencias, inteligencia competitiva y diseño de alertas automatizadas. Por último, para el eje de Servicios y productos, se recomienda un enfoque hacia la aplicación de técnicas de UX/UI, la producción de contenido multimedial interactivo y la orientación al usuario en entornos digitales personalizados.

En conclusión, si bien es cierto la especialización en Gestión de la Información que posee el plan de estudios es sólida para la inserción del profesional en espacios laborales no convencionales, existe una necesidad del mercado laboral de perfiles profesionales híbridos con necesidades tecnológicas específicas; por ende, es preciso la incorporación de estas habilidades y competencias para una mejor inserción laboral en los nuevos nichos de inserción laboral emergentes.

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

Sobre la ubicación actual de los graduados de la EBDI en ámbitos afines al programa y en los nuevos nichos de inserción laboral emergente, se obtiene lo siguiente:

- La mayoría de los graduados, tanto aquellos activos en el mercado laboral como los que se encuentran inactivos, se encuentran en rangos de edad jóvenes (entre veintiséis y treinta años) y concentrados en la Gran Área Metropolitana, al ser estos factores claves en los procesos de inserción laboral.
- Entre la población de graduados activos predominan personas con título de licenciatura; mientras que, para la población inactiva, predominan las personas que cuentan únicamente con bachillerato. Ello evidencia que un mayor nivel académico favorece la empleabilidad y la estabilidad en el campo laboral de Bibliotecología.
- Los graduados activos se insertan principalmente en el sector público, en instituciones de gran tamaño y dentro del sector terciario; en las que se destacan las bibliotecas universitarias y escolares como los principales espacios de empleo. Sin embargo, se observa una creciente diversificación hacia nuevos nichos laborales emergentes. Una proporción significativa (10%) que ha incursionado en nuevos nichos de inserción profesional, lo cual refleja una apertura hacia campos emergentes y no convencionales.
- En las competencias y habilidades, los graduados destacan que el mercado laboral exige competencias técnicas en organización y recuperación de información dominio de tecnologías de la información, así como competencias transversales como adaptabilidad, liderazgo, gestión de proyectos y trabajo en equipo. Se destaca además la creciente relevancia de habilidades interpersonales y blandas.
- Los graduados expresan que la formación universitaria de base es necesaria, pero no suficiente, pues existe una clara demanda de formación continua en áreas como gestión de contenidos digitales, tecnologías, gestión de archivos electrónicos, y en el fortalecimiento de habilidades blandas. Se requieren certificaciones específicas en software, gestión de datos e idiomas.

- Se recalca que se valora un perfil integral que combine capacidades técnicas sólidas, habilidades interpersonales desarrolladas y conocimientos actualizados para enfrentar diferentes entornos laborales de alta competencia.

En lo correspondiente al esbozo de los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional se obtienen las siguientes conclusiones:

- La mayoría de los puestos estudiados a nivel nacional pertenecen a empresas grandes, de origen internacional y del sector privado, lo cual refleja que los nuevos nichos de inserción laboral emergentes en Costa Rica están concentrados fuera del sector público, lo cual difiere con la tendencia histórica de los graduados, quienes tradicionalmente se insertan principalmente en el sector público.
- Se determinaron doce entornos con necesidades específicas vinculadas a los nichos de inserción laboral emergentes para el profesional en Bibliotecología en Costa Rica, los cuales presentan una relación de media a alta con las competencias de la carrera. Sin embargo, en pocas de las ofertas de empleo estudiadas, se menciona de manera explícita el requerimiento de formación en Bibliotecología, lo que evidencia la poca visibilidad del perfil profesional del bibliotecólogo en estos nuevos entornos.
- Los nuevos nichos de inserción laboral emergentes con más ofertas de empleo dentro de este estudio son aquellos con entornos vinculados a la gestión del conocimiento, la gestión de la información, gestión documental y gestión de datos.
- El dominio del idioma inglés en un nivel intermedio y avanzado es un requerimiento no negociable, lo cual convierte el manejo de este idioma competencia esencial para incursionar en estos nuevos espacios laborales.
- Los puestos analizados demandan competencias más allá de las que son adquiridas en el plan de estudios; así, incluyen entre estas habilidades en gestión de datos, el manejo de software especializados para la visualización de información, conocimiento, desde básico hasta avanzado, de lenguajes de programación y análisis de información. Ello representa una necesidad por parte del mercado laboral de un perfil bibliotecológico con una formación tecnológica robusta.

En relación con el esbozo de los nuevos nichos de inserción laboral a nivel internacional, se concluye que:

- Las oportunidades laborales se concentran en entidades de gran tamaño, privadas y de alcance internacional, evidenciando una tendencia hacia la globalización del mercado laboral para el profesional en información.
- Se reconocen diez entornos con necesidades específicas vinculadas a nichos emergentes de inserción laboral, entre ellos: gestión de la información, gestión de datos, gestión de metadatos, análisis de datos, ciencia de datos, gestión del conocimiento y experiencia de usuario. Estos espacios reflejan una evolución desde el tratamiento tradicional de la información hacia el uso estratégico, analítico y tecnológico de los datos.
- La relación entre los perfiles laborales identificados y la formación en Bibliotecología es predominantemente alta o media. Nichos como gestión de metadatos, gestión documental y gestión del conocimiento tienen una alta correspondencia con las competencias clásicas de la disciplina; mientras que campos como ciencia de datos, experiencia de usuario y gestión de calidad requieren habilidades complementarias no incluidas tradicionalmente en el currículo.
- Aunque existen funciones comunes cubiertas por la formación académica, muchas de las funciones actuales exigen requerimientos técnicos avanzados, como dominio de software especializado, arquitectura de la información, lenguajes de programación o diseño de plataformas digitales, que exceden la formación tradicional del bibliotecólogo.
- La inserción laboral internacional para este perfil profesional requiere una reconfiguración de sus competencias, fortaleciendo especialmente aquellas vinculadas con lo digital, lo analítico y lo estratégico.
- Este estudio demuestra que el profesional en Bibliotecología tiene un alto potencial de empleabilidad en contextos internacionales, siempre y cuando cuente con una formación flexible, actualizada y orientada al entorno tecnológico y digital en constante cambio.

Sobre la perfilación de los nuevos nichos de inserción laboral y las competencias y las habilidades requeridas por estos en Costa Rica para el profesional graduado de la EBDI, se concluye lo expresado a continuación:

- Se identifica una ampliación de los espacios de inserción laboral, que trascienden las bibliotecas tradicionales e incluyen campos como la gestión curricular universitaria, la auditoría documental en entornos industriales, la gestión de información en empresas multinacionales, la preservación de documentos patrimoniales, la investigación especializada en ambientes corporativos, la prestación de servicios profesionales y la gestión de calidad.
- Las competencias tradicionales de la Bibliotecología, como la organización, análisis y recuperación de la información siguen siendo fundamentales, pero se ven complementadas con nuevas exigencias como la programación básica, análisis de datos, uso de herramientas de visualización de datos, auditoría documental, gestión de proyectos y aplicación de normativas internacionales.
- Las funciones desempeñadas por los profesionales entrevistados evidencian un perfil altamente tecnificado y transversal, en el que convergen saberes de la gestión documental, la ingeniería de datos, las ciencias de la información y la educación.
- Se identifican altos niveles de exigencia en habilidades interpersonales: comunicación efectiva, liderazgo, trabajo colaborativo, regulación emocional y capacidad para resolver problemas en contextos multidisciplinares.
- La formación actual en Bibliotecología presenta limitaciones para responder plenamente a las demandas de estos nuevos puestos, especialmente en áreas como inglés técnico, análisis de datos, programación, sistemas de gestión documental electrónica y estándares internacionales de calidad.
- La visibilidad del perfil profesional del bibliotecólogo en el mercado laboral y el dominio del idioma inglés son retos que enfrentan los bibliotecólogos al insertarse en estos nuevos nichos de inserción laboral emergentes.

Por último, en relación con la valoración de la correspondencia entre el plan de estudios de la EBDI y las competencias y habilidades profesionales que requieren estos nuevos nichos se obtiene lo siguiente:

- Se identifica que el plan de estudios de Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información posee una alta correspondencia en áreas como gestión de la información, gestión documental, la producción y edición de contenidos, auditoría de la información

y la gestión del conocimiento, lo que refleja una formación profesional sólida para la inserción efectiva en estos nichos.

- En áreas como la gestión de calidad y cumplimiento normativo, la gestión de datos, la preservación, conservación y restauración de documentos patrimoniales y gestión de metadatos, se presentó una correspondencia media. Esto revela que, si bien es cierto, la EBDI ofrece fundamentos relacionados dentro de la formación que brinda, persiste la necesidad de actualización por parte del profesional para adquirir estos conocimientos de manera más profunda de la que contempla el plan de estudios actualmente.
- En áreas como el análisis de datos, la ciencia de datos y la inteligencia artificial, la baja correspondencia representa un reto importante para la EBDI, pues esta limitante de conocimiento restringe al profesional a acceder a estos espacios laborales si cuenta solamente la formación ofrecida por esta institución.
- Para el plan de estudios de Licenciatura, se observa un aumento leve en la correspondencia con el nicho de preservación documental patrimonial; sin embargo, no se registraron diferencias significativas con los demás nichos laborales emergentes, lo que indica que los desafíos identificados para el Bachillerato son aplicables para la Licenciatura también.
- Si bien la formación académica actual que recibe el profesional por parte de la EBDI permite una interacción e inserción efectiva en la mayoría de los nichos de inserción laboral emergentes identificados, existe una creciente necesidad del mercado laboral por perfiles bibliotecológicos con altas competencias tecnológicas, en el análisis de datos, automatización, diseño UX/UI y programación básica.
- El análisis de la correspondencia entre el plan de estudios de la EBDI y los nuevos nichos de inserción laboral emergentes reflejan una alta necesidad de incorporar nuevas habilidades técnicas, interpersonales y estratégicas a la maya curricular, con el fin de generar un perfil profesional que responda las necesidades de un mercado laboral altamente competitivo, tecnológico, multidisciplinario y en constante evolución.

5.1 Recomendaciones

5.1.1 A los futuros investigadores

- Profundizar en el análisis de los campos emergentes donde los profesionales de la información puedan diversificar su desempeño, especialmente en áreas tecnológicas y de análisis de datos.

5.1.2 A las instituciones que imparten la carrera de Bibliotecología

- Integrar de manera más robusta las competencias digitales, gestión de datos, desarrollo de contenidos digitales, ciencia de datos y habilidades blandas (liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo).
- Ofrecer programas de actualización permanente que respondan a las necesidades cambiantes del mercado laboral, incluyendo certificaciones en tecnologías emergentes.
- Orientar a los estudiantes hacia el reconocimiento de nuevos nichos laborales, fortaleciendo competencias que permitan su desempeño en áreas no tradicionales.
- Establecer alianzas con el sector tecnológico y de servicios digitales, para facilitar el acceso de los estudiantes a escenarios reales de aplicación profesional en nuevos nichos.
- Impulsar certificaciones complementarias en herramientas como Power BI, Excel avanzado, SQL, Python, software de preservación documental y sistemas GED.

5.1.3 A la Escuela de Bibliotecología, Documentación e información

- Garantizar que los descriptores y programas de curso contemplen el desarrollo integral de competencias básicas, genéricas y específicas requeridas por el mercado actual.
- Implementar programas de acompañamiento profesional para graduados recientes, que los orienten en su inserción laboral y desarrollo de carrera.
- Facilitar el acceso a cursos de certificación en áreas estratégicas (gestión de información digital, gestión de proyectos, lenguas extranjeras, tecnologías de la información).
- Ofrecer talleres, seminarios y actividades de difusión que presenten las tendencias del mercado laboral, promoviendo la adaptabilidad de los futuros profesionales.

- Actualizar los laboratorios o crear entornos de innovación informacional, donde los estudiantes puedan experimentar con herramientas de minería de datos, visualización, sistemas de gestión documental electrónica, etc.
- Fortalecer cursos como Estudios métricos y Metodología de la investigación, en los cuales se incorporen contenidos relacionados con la lógica, la estadística y la programación básica. También, se sugiere fortalecer los contenidos abordados en los cursos de Organización de la información, de manera tal que se incluya la construcción de taxonomías y la gestión de metadatos.
- Ampliar la visión temática de cursos como Gestión de proyectos, Gestión del conocimiento y Auditoría de la información, en donde se contemple conocimientos aplicables más allá de bibliotecas o unidades de información, de manera que estos sean aplicables también en espacios no tradicionales.
- Generar una red de graduados de la EBDI, de manera que sea más sencillo conocer la situación actual de los mismos y se logre obtener una mayor visibilidad de las necesidades reales del mercado laboral de primera mano, así como para la creación de programas de capacitación.
- Promover una mayor visibilidad del perfil profesional del graduado a través de conversatorios, foros, congresos, entre otros; en donde se cuente con la participación de empleadores y reclutadores con el fin de destacar las competencias y habilidades que poseen los egresados de la EBDI.

Referencias Documentales

- Abadal, E., Borrego, Á., y Serra-Pérez, R. (2012). Mercado laboral de profesionales de la información: evolución de la oferta y de los perfiles ocupacionales. *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, 29. <https://bid.ub.edu/29/pdf/abadal2.pdf>
- Affelt, A. (2015). *The accidental data scientist: big data applications and opportunities for librarians and information professionals*. Information Today Inc.
- Alfaro-Martínez, R. (2023). Empleabilidad no tradicional en Bibliotecología. Una radiografía del caso costarricense desde la perspectiva de la gestión de proyectos. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, bibliotecología E información*, 37(97), 61–74. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2023.97.58823>
- Álvarez Sánchez, Y. (2008). De las competencias de la educación superior a las competencias laborales. *Gestión y sociedad*, 1(1), 109-125. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1007&context=gs>
- American Library Association Council. (2023). *ALA's Core Competences of Librarianship*. https://www.ala.org/educationcareers/sites/ala.org.educationcareers/files/content/2022%20ALA%20Core%20Competences%20of%20Librarianship_FINAL.pdf
- Artaza, C. (2016). El mercado laboral en bibliotecología y documentación: análisis de las ofertas de empleo publicadas en la lista de interés BIBGRA durante el periodo 2008-2014. *Biblios*, (64), 44-51. <https://www.redalyc.org/journal/161/16148511004/html/>
- Azofeifa Ureña, C., Corrales Bolívar, K., Sandí Araya, K. y Madrigal Solórzano, O. (2023). Seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas 2017-2019 de las universidades estatales costarricenses. CONARE-OPES. <https://repositorio.conare.ac.cr/items/105a862f-5683-4f0b-9522-abbfb60e6de4>

- Barboza, L. y Ocampo, G. (2020). Opinión de la población graduada, con respecto a sus necesidades de formación y actualización profesional, de la carrera de Bibliotecología y Documentación, de la Universidad Nacional de Costa Rica. *Bibliotecas*, 38, (1), 2-22.
<https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/20033/14496-Texto%20del%20art%0c3%adculo-57203-1-10-20200918.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrantes Calderón, V. (2023, marzo 6). *La Universidad Nacional: 50 años de aportes sociales y académicos*. UNA Comunica.
<https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/marzo-2023/4451-la-universidad-nacional-50-anos-de-aportes-sociales-y-academicos>
- Barrantes, R. (2016). *Investigación: Un camino al conocimiento*. EUNED.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. PEARSON.
- Bonilla-Castro, E. y Rodríguez, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. Grupo Editorial Norma.
<https://books.google.com.co/books?id=REOIWoQuAL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=true>
- Brenes, B., Hernández, H, Hernández, H, Moscoso, T., Salguera, G. y Zamora, O. (2014). *El mercado laboral en la Gran Área Metropolitana (GAM) de las personas graduadas de la carrera de licenciatura en Bibliotecología y Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica] Repositorio Kérwá.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/28964>
- Bustamante, C., Cascante, P., Cordero, F., Rodríguez, D., Saavedra, G. y Zúñiga, F. (2014). *El mercado laboral de las personas graduadas de la Carrera de Bachillerato en Bibliotecología con énfasis en Ciencias de la Información de la Universidad de Costa Rica que laboran en la Gran Área Metropolitana* [Tesis de licenciatura, Universidad de Costa Rica] Repositorio Kérwá.
<https://www.kerwa.ucr.ac.cr/handle/10669/29595>

- Cabral, B. (2018). El perfil docente en bibliotecología en la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía (México). *Bibliotecas*, 36(1), 1-14. <https://doi.org/10.15359/rb.36-1.2>
- Calderón Quino, K. M., Arpasi Mamani, U., Coapaza Mamani, M. Y., y Coqueña Mayta, E. (2024). Habilidades interpersonales: de la teoría a la práctica. *Editorial Idicap Pacífico*, 1–194. <https://doi.org/10.53595/eip.013.2024>
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S., y Yoguel, G. (2006). La movilidad laboral en Argentina desde mediados del decenio de 1990: el difícil camino de regreso al empleo formal. *Revista de la CEPAL* (89), 157-177. <https://core.ac.uk/download/pdf/38673612.pdf>
- Ceciliano-Jiménez, C., Moya-Astúa, N. y Pacheco-Umaña, N. (2023). *Roles no tradicionales que desempeñan actualmente las personas graduadas en bibliotecología en Costa Rica* [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad de Costa Rica.
- Chaparro, M., y Urra, M. (2013). Competencias básicas y genéricas: una visión desde los trabajadores sociales ubicados en el área de Gestión del Talento Humano. *Revista Hojas y Hablas*, (10), 54-69. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6628781>
- Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica. (2021). Perfil del profesional en Bibliotecología de Costa Rica. <https://coprobi.co.cr/wp-content/uploads/2021/06/Perfil-Profesional-del-Bibliotec%C3%B3logo-2021.pdf>
- Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas y Red de Bibliotecas Universitarias Españolas. (2015). *El perfil de competencias de los bibliotecarios de acuerdo a grupos funcionales o de estructura de relación de puestos de trabajo*. Colección Estudios e Informes. <https://repositoriorebiun.org/handle/20.500.11967/82>

- Congreso Constitucional de la República de Costa Rica. (1943, 26 de agosto). *Ley No. 2 de 1943. Código de Trabajo*. https://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Consejo Universitario de la Universidad de Costa Rica. (2001). *Reglamento de Régimen académico estudiantil*. https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/regimen_academico_estudiantil.pdf
- Corrales, K., Navarro, G., y Gutiérrez, I. (2017). *Manual de indicadores para el estudio de seguimiento de la condición laboral de las personas graduadas de las universidades costarricenses*, (26). <https://repositorio.conare.ac.cr/bitstream/handle/20.500.12337/2326/OPES-26-2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés, L. y Zamudio, M. (2022). Inducción al Mercado Laboral. [Diapositiva de PowerPoint]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/20035/induccion-mercado-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Curbeira, D., Bravo, M., y Morales, Y. (2019). La formación de habilidades profesionales en la educación superior. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48. <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/384/327#:~:text=Las%20habilidades%20profesionales%20%22...diversos%20problemas%20de%20esa%20especialidad%22.>
- Dirección General de Servicio Civil. (2022). *Diccionario de Competencias Laborales Docentes Aplicable al Título II del Estatuto de Servicio Civil*. [https://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/Competencias/Diccionario%20Competencias%20Laborales%20Docentes%20FINAL%20\(VF%20al%2002%20de%20Mayo%20del%202022\).pdf](https://www.dgsc.go.cr/ts_clase_docente/Competencias/Diccionario%20Competencias%20Laborales%20Docentes%20FINAL%20(VF%20al%2002%20de%20Mayo%20del%202022).pdf)
- Dority, K. (2016). *Rethinking Information Work: A Career Guide for Librarians and Other Information Professionals*. Libraries Unlimited.
- Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. (2024). *Acerca de Especialistas en Archivonomía, Biblioteconomía y Museografía*.

<https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/especialistas-en-archivonomia-biblioteconomia-y-museografia>

Escalona Ríos, L. (2005). Mercado y ejercicio profesional del bibliotecólogo en México. *Investigación Bibliotecológica*, 19(1), 41–61.
<https://doi.org/10.1016/j.ibero.2005.01.009>

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información (2018). Plan de estudio Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información. Heredia: UNA.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (s.f.). *Proyecto de divulgación y promoción de la carrera a los estudiantes* [Diapositiva de PowerPoint].

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (s.f.). *Reseña Histórica*. Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.
<https://www.bibliotecologia.una.ac.cr/index.php/es/conozca-entidad/resena-historica>

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información. (s.f.). *Acerca de la Escuela*.
<https://www.bibliotecologia.una.ac.cr/index.php/informacion-general/acerca-de-la-escuela>

Eslava, A. (2008). Mercado laboral colombiano: conflicto entre teoría y realidad. *Ecos de Economía*, 12(27), 1-25.
<https://www.redalyc.org/pdf/3290/329027263002.pdf>

Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas. (2025). A Skills Agenda for the IFLA Trend Report.
<https://repository.ifla.org/server/api/core/bitstreams/14feb864-2026-4f48-b2ae-7c1c8c1985f7/content>

Ferreya, D. (2017). El rol del profesional de la información en escenarios digitales. Entrevistado por Juan Camilo Vallejo-Echavarría. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 40 (1), 87-92.
<https://www.redalyc.org/journal/1790/179049529008/html/>

- Figuroa, A. (1994). La naturaleza del mercado laboral. *El trimestre económico*, 61(242 (2)), 335-360. <https://files.pucp.education/departamento/economia/DDD113.pdf>
- Forero-Rodríguez, R. (1997). El empleador. En Buen, N., y Morgado, E. (Coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp. 365-372). Universidad Nacional Autónoma de México: Academia Iberoamericana de Derecho del trabajo. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/23.pdf>
- Fraser-Arnott, M. (2015). Librarians Outside of Libraries: The Experiences of Library and Information Science Graduates Working Outside of Libraries. *Libri*, 65(4), 301-307. <https://doi.org/10.1515/libri-2015-0099>
- Gibaja, V. (2013). El bibliotecario como profesional de la información: horizontes laborales más allá de la biblioteca. *Información, Cultura y Sociedad*, 29, 49–76. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263030849004.pdf>
- González-González, M., y Oviedo Rodríguez, J. (2018). Métodos de enseñanza para el desarrollo de las habilidades técnicas en la asignatura de electrónica. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 2(2), 75-87. <https://www.redalyc.org/journal/5739/573962519011/573962519011.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Hernández-Sampiere, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández-Sampiere, R., Fernández-Collado, C., Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill.
- INALJ. (2020). Interviews about non Library Jobs. <https://inalj.com/?cat=6946>
- Jaramillo, O. (2015). Pertinencia del perfil de los profesionales de la información con las demandas del mercado laboral. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 38(2), 111–120. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v38n2a03>

- Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral: situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 293, 12.
[https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)[https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano\(Demografia%20Laboral\).pdf](https://www.peoplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/1412_Capital%20Humano(Demografia%20Laboral).pdf)
- Loret Muñoz, C. y Correa Mejía, R. R. (2017). Inversión en capital humano. Influencia de la Inversión en Capital Humano en el Rendimiento de la Empresa Delfos Laboratorios.
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/6723/Rafael%20Correa%20Mejia-SGLorica201702.pdf?sequence=1>
- Marín, A. L., & Noboa, A. (Eds.). (2013). *Conocer lo Social: Estrategias, técnicas de construcción y análisis de datos*. Editorial Fragua.
https://books.google.co.cr/books?hl=es&lr=&id=5JsWBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA193&dq=tecnica+an%C3%A1lisis+de+contenido&ots=u0vQi8m4bq&sig=RLYJguIGTkI8U-_LdSgrVswrqNk&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2003). *Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia. Articulación de la educación con el mundo productivo: La formación de competencias laborales*.
https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85777_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (s.f.). Articulación de la educación con el mundo productivo: Competencias laborales generales. Guía No. 21.
https://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-106706_archivo_pdf.pdf
- Morán-Guzmán, A. y López-Ruelas. (2018). *Bibliotecarios: nuevas competencias, nuevas habilidades*. Universidad de Guadalajara.
http://cathi.uacj.mx/bitstream/handle/20.500.11961/6582/Bibliotecarios_Nuevas_Competiciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Moreno, J., y Marcaccio, A. (2014). Perfiles Profesionales y Valores Relativos al Trabajo Profesional. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129–138. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v8n2/v8n2a03.pdf>
- Neffa, J., Panigo, D., Pérez, P. y Persia, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones*. CEIL-CONICET. https://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Niño-Rojas, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe*. Ediciones de la U.
- Núñez-Picado, L. (2005). *Aportes y desafíos de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional: Periodo 1977-2005*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional]. Repositorio Institucional UNA. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/14239>
- OCUPACOL. (2022). Perfil Ocupacional: Bibliotecólogos, documentalistas y afines. <https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/Profile/OccupationalProfile/26220#:~:text=Organizar%2C%20desarrollar%20y%20mantener%20colecciones,y%20portadores%20de%20informaci%C3%B3n%20digital>.
- Organización Internacional del Trabajo. (5 de septiembre de 2012). *Definiciones de algunos expertos*. OIT Cinterfor. <https://www.oitcinterfor.org/p%C3%A1gina-libro/definiciones-algunos-expertos>
- Pérez-Fuentes, D., y Castillo-Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>
- Pineda, H. I. A., & Valencia, J. B. (2011). Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional. *Investigación y ciencia*, 19(51), 41-49. <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>

- Pirela, J. y Salazar, M. (2021). Perfiles de los profesionales de la información: entre lo tradicional y lo emergente. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 44 (3).
<https://www.redalyc.org/journal/1790/179070137002/html/>
- Quesada, G., Madrid, I. y Zuppari, L. (2017). *Mercado laboral de los bibliotecólogos en Uruguay: análisis de la demanda de egresados en el período 2010 – 2017*. II Jornadas de investigación de la facultad de información y comunicación 2017.
<https://ji.fic.edu.uy/wp-content/uploads/2018/07/GT13-Quesada-Madrir-y-Zuppari-MERCADO-LABORAL-DE-LOS-BIBLIOTEC%C3%93LOGOS-URUGUAYOS.pdf>
- Rodrigues, P., Lacerda, G., Gomes, L., Rodrigues, M. y Carvalho, S. (2022). O bibliotecário e sua inserção no mercado de trabalho: fatores que contribuem para a troca de profissões. *Biblioteca Escolar Em Revista*, 8(2), e-188834.
<https://doi.org/10.11606/issn.2238-5894.berev.2022.188834>
- Rodríguez-Salas, K. (2008). El profesional en bibliotecología y documentación: habilidades y competencias. En L. Escalona-Ríos (Ed), *Hacia el establecimiento del perfil del bibliotecólogo a nivel Iberoamérica*, (pp. 1–32). Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L19/1/perfil_bibliotecologo_iberamerica.pdf
- Rodríguez-Salas, K. (2009). Perfil del bibliotecólogo: despejando la incertidumbre. *Memoria del XXVI Coloquio de Investigación Bibliotecológica y de la información*, (pp. 377-393).
https://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/CL751
- Rodríguez-Salas, K. (2013). Perspectiva del mercado laboral y la percepción de la profesión bibliotecológica en Costa Rica. En J. Ortega y C. Ramírez (Eds.), *Agendas de Investigación en Bibliotecología e Información: Tendencias nacionales e internacionales*, (pp. 25–38). Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información.
http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/CL442

- Rojas, I. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de educar*, 12(24), 277-297. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>
- Rosas, B., y Kato, E. (2019). Habilidades laborales y desempeño regional en México. *Economía, sociedad y territorio*, 19(60), 203-239. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v19n60/2448-6183-est-19-60-203.pdf>
- Ruiz, M., Jaraba, B., y Romero, L. (2005). Competencias laborales y la formación universitaria. *Psicología desde el Caribe*, (16), 64-91. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21301603.pdf>
- S. Gontero y R. Novella. (2021). *El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina* (Documentos de Proyectos LC/TS.2021/206). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/6f8ee77b-714f-4ad7-8100-7253082dd1d0/content>
- Salazar-Ramos, M. (2020). *Sector bibliotecario colombiano: horizonte ocupacional 2030*. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). <https://repositorio.sena.edu.co/handle/11404/7235>
- Taillacq, D., Curbelo, M., & Urquiola, O. (2015). Identificación y normalización de las competencias laborales de cargos académicos claves en la Universidad de Cienfuegos (UCF). *Revista Universidad y Sociedad*, 7 (2). pp. 13-22. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v7n1/rus02115.pdf>
- Taylor, A. y Robert-Parish, J. (2009). *Career opportunities in Library and Information Science*. Ferguson.
- Teixidó, S., Chavarri, R., Castro, A., PROhumana, F., & de Gales, P. (2002). Responsabilidad social empresarial en Chile: perspectivas para una matriz de análisis. *Santiago de Chile: Fundación PROhumana*. <https://www.prohumana.cl/documentos/documentoafrika2002.pdf>
- Tejada-Artigas, C. y Martínez-González, B. (2019). Perfiles profesionales del Sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización. Consejo de Cooperación

Bibliotecaria. https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/2021/05/Perfiles_profesionales_del_sistema_bibliotecario_e.pdf

Torres-Verdugo, Á. (2011). Guía de fuentes de información iberoamericana para la investigación educativa. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 2(5), 142-175. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=299123992008>

UNESCO. (2019). Declaración mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: visión y acción. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113. <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>

Universidad Nacional Autónoma de México. (5 de marzo del 2024). Bibliotecología y Estudios de la Información. <https://oferta.unam.mx/bibliotecologia.html>

Universidad Nacional. (2015). *Estatuto orgánico*. <https://documentos.una.ac.cr/bitstream/handle/unadocs/6693/ESTATUTO-ORG%c3%81NICO-UNA-digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Universidad Nacional. (s.f.). *UNA institución para Costa Rica*. UNA TRANSPARENTE. https://www.transparencia.una.ac.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=297&Itemid=741

US Bureau of Labor Statistics. (2023). Librarians and Library Media Specialists. <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/librarians.htm>

Valencia Rodríguez, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado*, 1, (2), 20-33. <https://www.redalyc.org/pdf/2654/265420471004.pdf>

Vallejo-Sierra, R. (2014). *La bibliotecología como profesión en Colombia* [Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental Gredos. <https://gredos.usal.es/handle/10366/125970>

Villaseñor Rodríguez, I. (2015). Las fuentes de información en los trabajos académicos y de investigación. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y*

experiencias

educativas.

https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/155247/EyF_2015_33p15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Virkus, S. y Garoufallou, E. (2019), "Data science from a library and information science perspective", *Data Technologies and Applications*, 53(4), 422-441.
<https://doi.org/10.1108/DTA-05-2019-0076>

Apéndices

Apéndice 1

Universidad Nacional.
Facultad de Filosofía y Letras.
Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

El propósito del cuestionario para graduados de la EBDI es ubicar los ámbitos laborales afines al programa y los nuevos nichos laborales emergentes en los que se desempeñan los graduados de la EBDI, con el fin de recopilar información de los nuevos campos laborales, así como las habilidades y competencias requeridas.

Cuestionario 1

Estudiantes de graduados de bachillerato y licenciatura de la EBDI entre los años 2017 - 2022

Universidad Nacional.
Facultad de Filosofía y Letras.
Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.
Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional” .
Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

Cuestionario 1 Estudiantes graduados de la EBDI entre los años 2017 - 2023

El presente cuestionario se enmarca en el Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información, titulado “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”. Por tanto, este instrumento tiene el propósito de recolectar información que ubique profesionalmente a los graduados de la EBDI, así como a los nuevos nichos de inserción laboral en Costa Rica para los profesionales en Bibliotecología. La información que usted nos proporcione será utilizada exclusivamente con fines académicos, en apego a la Ley 8968 de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales, se garantiza que la información aquí recolectada será utilizada únicamente con el fin supra citado. Agradecemos su cooperación.

Al conocer los fines con que será utilizada la información recolectada mediante el presente cuestionario, ¿desea participar y dar su consentimiento para que sean recolectados, conservados y utilizados sus datos para este fin?

- Sí
- No

Instrucciones: Marque con una (X) la(s) respuesta(s) seleccionada(s). Además, escriba en forma clara y concisa aquellas preguntas que lo requieran según se le solicite.

Sección A. Aspectos sociodemográficos

A1. Edad en años cumplidos: _____

A2. Estado civil:

- Soltero/a.
- Casado/a.
- Unión libre.
- Divorciado/a.
- Viudo/a.

A3. Lugar de residencia

- Alajuela.
- San José.
- Heredia.
- Cartago.
- Puntarenas.
- Limón.
- Guanacaste.

Sección B. Aspectos académicos

B1. ¿Cuál es su mayor grado académico alcanzado hasta **ESTE** momento en la **Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información en la UNA**?

- Diplomado.
- Bachillerato.
- Licenciatura.

B2. ¿En qué **año** obtuvo su **último título en Bibliotecología**?

- 2017.
- 2018.
- 2019.
- 2020.
- 2021.
- 2022.
- 2023.

B3. **Nombre del último título** que se le otorgó:

- Diplomado en Bibliotecología y Documentación.
- Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Tecnología de La Información y de la Comunicación.
- Bachillerato en Bibliotecología Pedagógica.
- Bachillerato en Bibliotecología y Documentación con Énfasis en Gestión de la Información.
- Bachillerato en Bibliotecología y Gestión de la Información.
- Licenciatura en Bibliotecología y Documentación.
- Licenciatura en Bibliotecología Pedagógica.
- Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información.

Sección C. Situación laboral

C1. ¿Actualmente desempeña algún puesto de trabajo que requiera **conocimientos y habilidades de la carrera de Bibliotecología** en sus funciones?

*Puesto de trabajo: pasantías, trabajo por contrato, trabajo autónomo, docencia, consultorías.

- Sí. Continuar sección D.
- No. Continuar con la pregunta C2.

C2. ¿Ha tenido usted alguna **experiencia laboral donde se requieran conocimientos y habilidades de la carrera de Bibliotecología**?

*Experiencia laboral: pasantías, trabajo por contrato, trabajo autónomo, docencia, consultorías.

- Sí. Continuar con la sección D.
- No. (Terminaría el cuestionario).

Sección D. Aspectos de la institución

D1. ¿Se encuentra laborando o laboró dentro de una unidad de información*?

*Bibliotecas, Archivos y Centros de Documentación e Información

- Sí. Continuar con la pregunta D2.
- No. Continuar con la pregunta D3.

D2. ¿En qué tipo de unidad de información labora o ha laborado?

- Biblioteca escolar.
- Biblioteca pública.
- Biblioteca universitaria.
- Biblioteca especializada.
- Centro documentación e información.
- Otro. Indique: _____.

D3. ¿Usted trabaja para una empresa, institución y organización?

- Sí. Pase a la pregunta D4.
- No. Pase a pregunta D7.

D4. Indique el **nombre** de la empresa, institución u organización.

D5. **Tamaño** de la empresa, institución u organización:

- Microempresa.
- Pequeña.
- Mediana.
- Grande.

D6. **Tipo** de empresa, institución u organización en la que labora:

- Privada.
- Pública.
- Mixta,
- Estatal.
- Organismos Internacionales.

D7. Origen de la empresa, institución u organización en la que labora:

- Nacional.
- Extranjera.
- Internacional.
- Otro: _____ (Algunos no digitaron cuál, colocar “no responde”).

D8. **Localización geográfica** de la empresa, institución u organización en la que labora

- San José.
- Heredia.
- Cartago.
- Alajuela.

- Puntarenas.
- Guanacaste.
- Limón.
- Fuera de Costa Rica.

D9. Indique el **sector** en el que se encuentra la empresa, institución u organización en la que labora

- Primario: producción agrícola, pecuaria, acuícola o extracción minería.
- Secundario: producción industrial de todo tipo.
- Terciario: servicios y comercio.
- Cuaternario: información y comunicaciones.
- Otro: indique _____.

D10. ¿Se dedica usted a trabajar como profesional independiente (Freelancer)? (Solo para las personas que contestaron No en D3).

- Sí.
- No.

Sección E. Campo laboral

E1. Indique el **nombre del puesto**

* En caso de ser profesional independiente, responda: “Profesional Independiente”.

E2. Departamento y/o área en la que labora *.

E3 ¿Cuáles son las actividades que desarrolla cotidianamente en su trabajo?

E4. De la siguiente lista, ¿cuáles son las principales **funciones** que realiza regularmente?

- Organización de la información.
- Gestión de contenidos.
- Diseño e implementación de servicios de información.
- Selección y adquisición de fuentes de información.
- Gestión de colecciones digitales.
- Creación de productos multimediales.
- Diseño de sistemas de información.
- Gestión de recursos de información.
- Formulación de políticas públicas e institucionales de información.
- Gestión del talento humano.
- Gestión del conocimiento.
- Organización y ejecución de actividades de capacitación y actualización profesional (capacitaciones, charlas y talleres).

- Edición de revistas.
- Estudios de necesidades de información.
- Otro (especificar): _____.

E5. ¿Cuál es la **relación de las actividades que desarrolla cotidianamente con la formación recibida** durante la carrera Bibliotecología de la EBDI de la UNA?

- Alta.
- Media.
- Baja.
- Escasa.
- Inexistente.

Sección F. Habilidades laborales requeridas para el campo laboral

F1. ¿Cuáles son las ***habilidades técnicas** específicas considera más importantes para su desempeño en el campo laboral en el que se desempeña?

*Las habilidades técnicas se refieren a: “Aquellas que capacitan a las personas para realizar tareas específicas y que se han adquirido a través de formación o experiencia profesional.” (Equipo Editorial Indeed, 2022, párr. 5).

- Escritura y edición.
- Diseño gráfico.
- Análisis de datos o gestión de la información.
- Otros: _____.

F2. ¿Qué ***habilidades interpersonales** cree que son esenciales en su campo laboral?

*De acuerdo con Equipo Editorial Indeed las habilidades interpersonales: “Describen cómo interactúas en tu entorno y cómo trabajas” (2022, párr. 17).

- Comunicación.
- Organización.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Pensamiento estratégico.
- Otros: _____.

Sección G. Competencias necesarias para desempeñarse en el campo laboral

G1. ¿Cuáles son las ***competencias básicas** que considera esenciales para desempeñarse en su campo laboral?

*Según Equipo Editorial Indeed son: “Aquellas que facilitan a las personas una inserción correcta en un contexto social específico y son de carácter universal. Estas competencias pueden ser: Personales (se aprenden en la educación obligatoria) o Sociales (se da en los procesos de socialización)” (2022, párrafos 27-30).

- Comunicación oral y escrita en lengua materna.
- Comunicación oral y escrita en lengua extranjera.

- Competencia tecnológica y digital.
- Sensibilidad y adaptabilidad a diferentes culturas y perspectivas.
- Interacción de manera efectiva y fluida en entornos sociales diversos.
- Otro. Especifique: _____.

G1.1. ¿Cuál lengua o lenguas extranjeras considera necesarias en el puesto que desempeña?

- Inglés.
- Portugués.
- Francés.
- Otro: _____.

G2. ¿Cuáles son las ***competencias genéricas** fundamentales en el campo laboral en el que se desempeña?

*Las competencias genéricas: “Hacen referencia a las aptitudes y cualidades que pueden mejorar el rendimiento en el trabajo” (Equipo Editorial Indeed, 2022, párr. 28).

- Proactividad.
- Aprendizaje activo.
- Resolución de problemas.
- Pensamiento crítico.
- Adaptabilidad.
- Trabajar en equipo.
- Gestión del tiempo.
- Otro. Indique: _____.

G3. ¿Cuáles son las ***competencias específicas** que son necesarias para tener éxito en su campo laboral?

* Las competencias específicas son: “Las que se requieren en áreas y puestos de trabajo específicos y están relacionadas con funciones determinadas” (Equipo Editorial Indeed, 2022, párr. 37).

- Organización de la información.
- Investigación.
- Gestión y mercadeo de servicios y productos de información.
- Gestión de recursos de información.
- Gestión de proyectos de información.
- Diseño y creación de productos multimedia.
- Gestión de la información para el conocimiento.
- Otro. Indique: _____.

Sección H. Requerimientos del campo laboral:

H1. **Formación** requerida en el campo laboral.

- Técnico o formación profesional.
- Grado universitario.
- Posgrado o estudios avanzados.
- Otro. Indique: _____.

H2. ¿Se requieren **certificaciones** en relación con el campo laboral en que se desempeña?

Por ejemplo: IT Essentials, CCNA 1, CCNA 2, CCNA 3, Microsoft Office Specialist (Paquete de Office)

- Sí.

No.

H2.1 ¿Cuáles son las certificaciones en relación con el campo laboral en que se desempeña?

_____.

H3. ¿Considera que hay otros requerimientos específicos para desarrollar las actividades cotidianamente en su puesto de trabajo que son importantes mencionar?

Sí.

No

H3.1 ¿Cuáles son requerimientos específicos para desarrollar las actividades cotidianamente en su puesto de trabajo que son importantes mencionar?

Contacto

¿De ser requerido, está usted de acuerdo en ser contactado para realizar una entrevista?

* Sí.

No.

*Datos de contacto

Nombre:

Teléfono:

Correo electrónico:

Apéndice 2

Universidad Nacional.

Facultad de Filosofía y Letras.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

Las siguientes matrices de análisis permitirán esbozar los nuevos nichos de inserción laboral a nivel nacional e internacional, con el propósito de generar una visión general de los mismos, facilitando su ubicación a través de una breve descripción.

2.1. Matriz de análisis para puestos publicados en LinkedIn a nivel nacional

Puestos publicados en LinkedIn a nivel nacional	
Nombre del puesto	
Nombre de la entidad	
Campo laboral del puesto	
Sector en el que se encuentra la entidad	
Tamaño de la entidad	
Tipo de entidad	
Origen de entidad	
Localización entidad	
Requerimientos para emplearse en el campo laboral	
Funciones del campo laboral	
Relación del campo laboral con la formación recibida	
Observaciones	

2.2. Matriz de análisis para puestos publicados en LinkedIn a nivel internacional

Puestos publicados en LinkedIn a nivel internacional	
Nombre del puesto	
Nombre de la entidad	
Campo laboral del puesto	
Sector en el que se encuentra la entidad	
Tamaño de la entidad	
Tipo de entidad	
Origen de entidad	
Localización entidad	
Requerimientos para emplearse en el campo laboral	

Funciones del campo laboral	
Relación del campo laboral con la formación recibida	
Observaciones	

Apéndice 3

Universidad Nacional.

Facultad de Filosofía y Letras.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

La siguiente guía de preguntas para la entrevista semiestructurada tiene como finalidad perfilar las oportunidades laborales emergentes para los profesionales graduados de la EBDI en Costa Rica, con el propósito de recopilar los requisitos necesarios para laboral en estos campos laborales.

Guía de entrevista 1

Personas claves, empleadores y personas que laboran dentro de los nuevos nichos de inserción laboral

Universidad Nacional.

Facultad de Filosofía y Letras.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Participantes: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

Guía de entrevista 1.

Personas claves, empleadores y personas que laboran dentro de los nuevos nichos de inserción laboral.

La presente entrevista tiene como propósito conocer la percepción de los empleadores y las personas que laboran dentro de los espacios de trabajo emergentes de inserción laboral para el profesional en Bibliotecología, con respecto a las habilidades y competencias que se requieren en dicho campo laboral. Esta investigación pretende brindar información que ayude a los bibliotecólogos y a la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional a valorar la correspondencia entre los requerimientos de estos nuevos nichos y la formación proporcionada.

La información recopilada en esta entrevista será utilizada exclusivamente para los fines mencionados anteriormente. En consecuencia, garantizamos el anonimato y la confidencialidad de dicha información.

Su colaboración es fundamental para el desarrollo de esta investigación, y agradecemos sinceramente el tiempo que dedique y su disposición para participar en esta entrevista.

Guía de preguntas para entrevista semiestructurada:

Persona ocupante del puesto

Datos generales

Nombre de la entidad: _____

Nombre del puesto: _____

Sector en que se encuentra el puesto de trabajo: _____

Campo laboral o área específica del puesto de trabajo: _____

Formación Académica y Requerimientos del Puesto

- ¿Cuál es su formación académica?
- ¿Cuál es su formación académica requerida para el puesto?
- ¿Realizó alguna certificación o titulación específica para el puesto?
- ¿Cuáles idiomas debe dominar la persona que labora en dicho puesto?
- ¿Cuáles son los requisitos que pedían en el puesto cuando aplico?
- ¿Se le solicitó algún tipo de experiencia previa para aplicar al puesto?
- ¿La institución le proporciona capacitación continua requerida para cumplir con las funciones o tareas del puesto? ¿Cuáles?

Funciones del puesto

- ¿Podría describir las funciones diarias del puesto que desempeña?
 - ¿Cuáles de las siguientes funciones se podrían realizar en el campo laboral?
- Organización de la información.
- Gestión de contenidos.
- Diseño e implementación de servicios de información.
- Selección y adquisición de fuentes de información.
- Gestión de colecciones digitales.
- Creación de productos multimediales.
- Diseño de sistemas de información.
- Gestión de recursos de información.

- () Formulación de políticas públicas e institucionales de información.
- () Gestión del talento humano.
- () Gestión para el conocimiento.
- () Organización y ejecución de actividades de capacitación y actualización profesional (capacitaciones, charlas y talleres).
- () Estudios de necesidades de información.
 - ¿Qué tecnología, herramienta o software utiliza en su puesto para desempeñar sus funciones?
 - ¿Existen normativas o procedimientos específicos que considere fundamentales para realizar sus funciones en este puesto?

Competencias requeridas

¿Cuáles son las competencias básicas que considera necesarias para su puesto de trabajo?

¿Cuáles son las competencias genéricas necesarias en su puesto de trabajo?

¿Cuáles son las competencias específicas más importantes para su puesto de trabajo?

Habilidades requeridas

¿Cuáles considera que son las habilidades básicas que necesita para desempeñarse en su puesto?

¿Cuáles son las habilidades interpersonales que requiere en su puesto de trabajo?

Empleador (jefe inmediato, supervisor a cargo, entre otros)

Datos generales

Nombre de la entidad: _____

Nombre del puesto: _____

Sector en que se encuentra el puesto de trabajo: _____

Campo laboral o área específica del puesto de trabajo: _____

¿Cuáles son los servicios o productos que ofrece la institución?

Formación y capacitación necesarias para el campo laboral

En cuanto al puesto o campo laboral: _____, ¿qué tipo de formación académica y experiencia previa se considera necesaria?

¿Cuáles idiomas debe dominar la persona que labora en dicho puesto o campo laboral? ¿Por qué?

¿Qué tecnología, herramienta o software son requeridas en el campo laboral?

¿En su campo laboral, qué normativas o procedimientos deben ser conocidos y aplicados por el personal?

En su opinión, ¿Se necesita algún conocimiento específico o certificaciones para desempeñar las funciones de dicho puesto o en el campo laboral?

Funciones que se desempeñan en el campo laboral

¿Cuáles son las principales funciones que se desempeñan dentro de este campo laboral?

¿Considera usted que un profesional en Bibliotecología podría desempeñar estas funciones?

¿Por qué?

¿Cuáles de las siguientes funciones se podrían realizar en el campo laboral?

- Organización de la información.
- Gestión de contenidos.
- Diseño e implementación de servicios de información.
- Selección y adquisición de fuentes de información.
- Gestión de colecciones digitales.
- Creación de productos multimediales.
- Diseño de sistemas de información.
- Gestión de recursos de información.
- Formulación de políticas públicas e institucionales de información.
- Gestión del talento humano.
- Gestión para el conocimiento.
- Organización y ejecución de actividades de capacitación y actualización profesional (capacitaciones, charlas y talleres).
- Estudios de necesidades de información.

Competencias requeridas

Según su experiencia, ¿Cuáles son las competencias básicas que considera necesarias para desempeñarse en este campo laboral?

Según su experiencia, ¿Cuáles son las competencias genéricas que considera necesarias para desempeñarse en este campo laboral?

Según su experiencia, ¿Cuáles son las competencias específicas que considera necesarias para desempeñarse en este campo laboral?

Habilidades requeridas

¿Cuáles son, en su opinión, las habilidades básicas que una persona que trabaje en este campo laboral debe poseer?

¿Cuáles son las habilidades interpersonales que una persona que trabaje en este campo laboral debe poseer?

Inserción

¿Qué profesional cree usted que podría cumplir con las habilidades y competencias mencionadas en el campo laboral?

¿Existe un bibliotecólogo trabajando en la empresa o institución? Si contestó “SÍ” indique cuántos y los departamentos donde labora. Si contesta “No”, indique si ha valorado en algún momento la integración de uno en el equipo de trabajo.

Persona clave o de interés para la investigación

Puesto o cargo: _____

Sector en que se encuentra: _____

Campo laboral o área específica en que se encuentra: _____

Visión del general del campo laboral

Desde su perspectiva, ¿cómo ha evolucionado el campo laboral para los profesionales en Bibliotecología con respecto a nuevos espacios y/o funciones?

Competencias y habilidades

¿Cuáles son las habilidades más relevantes para un bibliotecólogo en el contexto actual?

¿Cuáles considera que son las competencias más valoradas actualmente para el profesional en Bibliotecología?

¿Qué tecnología, herramienta o software deberían dominar los bibliotecólogos para estar preparados para los desafíos y oportunidades en el campo laboral?

¿Existen normativas o procedimientos clave que los bibliotecólogos deban dominar para responder a los desafíos y demandas del campo laboral actual?

Inserción en nuevos nichos

¿Qué nuevos campos laborales considera requieren de la habilidad o conocimiento de un profesional en Bibliotecología a medida que los sectores o industrias evolucionan?

¿Qué retos podría enfrentar el profesional en Bibliotecología en la inserción en nuevos campos laborales?

¿Qué recomendaciones haría a las instituciones educativas para que el programa de la carrera de Bibliotecología esté alineado con las demandas de nuevos nichos laborales?

Apéndice 4

Universidad Nacional.

Facultad de Filosofía y Letras.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

Las presentes matrices de análisis tienen como finalidad de compilar tanto las competencias y habilidades necesarias en los recientes campos laborales como aquellas establecidas en los perfiles profesionales del bibliotecólogo, según se detallan en el “Perfil de Profesional en Bibliotecología de Costa Rica” el “Perfil de Competencias de los Bibliotecarios de acuerdo a grupos funcionales o de estructura de relación de puestos de trabajo” en España, las "Core Competences of Librarianship" de ALA y el “Sector Bibliotecario: Horizonte Ocupacional 2030”. Esto se lleva a cabo con el propósito de permitir que las personas investigadoras puedan recopilar de manera precisa las competencias y habilidades necesarias en los nichos inserción laboral emergentes para los profesionales graduados de la EBDI, a través de un proceso de análisis.

**4.1 Matriz de análisis del “Perfil de profesional en Bibliotecología de Costa Rica”
realizada por el COPROBI.**

“Perfil de profesional en Bibliotecología de Costa Rica”	
1. Habilidades	
- Técnicas	
- Interpersonales	
2. Competencias	
- Básicas	
- Genéricas	
- Específicas	

4.2 Matriz de análisis de “ALA’s Core Competences of Librarianship”

“ALA’s Core Competences of Librarianship”	
1. Habilidades	
- Técnicas	
- Interpersonales	
2. Competencias	
- Básicas	
- Genéricas	
- Específicas	

4.3 Matriz de análisis del “Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030” realizado por Marlene Salazar Ramos

<i>“Sector Bibliotecario: Horizonte ocupacional 2030”</i>	
1. Habilidades	
- Técnicas	
- Interpersonales	
2. Competencias	
- Básicas	
- Genéricas	
- Específicas	

4.4 Matriz de análisis del “*A Skills Agenda for the Trend Report*” por IFLA

“A Skills Agenda for the Trend Report”	
1. Habilidades	
- Técnicas	
- Interpersonales	
2. Competencias	
- Básicas	
- Genéricas	
- Específicas	

Apéndice 5

Universidad Nacional.
Facultad de Filosofía y Letras.
Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

La siguiente matriz de análisis contribuye a establecer la relación entre las habilidades y competencias necesarias en los nuevos nichos laborales emergentes y el perfil del graduado, haciendo hincapié en las diferencias entre el perfil a nivel de bachillerato y licenciatura. Para lograrlo, el perfil se desglosa en tres aspectos: saber conceptuales, procedimentales y actitudinales; por tanto, las personas investigadoras realizarán un proceso de análisis para valorar las habilidades y competencias requeridas en los nuevos nichos laborales que se alinean con los aspectos definidos en el perfil profesional del graduado de la EBDI.

5.1 Matriz de análisis de la correspondencia entre el plan de estudio: Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información y las habilidades y competencias requeridas en los nuevos nichos de inserción laboral

Plan de estudio: Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información									Observaciones
	Saberes conceptuales	Saberes procedimentales	Saberes actitudinales	Habilidades		Competencias			
				Técnicas	Interpersonales	Básicas	Genéricas	Específicas	
Perfil profesional de la persona graduada a nivel de bachillerato	Organización de la información	<ul style="list-style-type: none"> -Utilizar las técnicas apropiadas para seleccionar, adquirir, organizar, almacenar, recuperar y diseminar información. -Aplicar las normativas internacionales que ayuden al usuario a encontrar, identificar, seleccionar y obtener un recurso. -Capacidad de representar el contenido temático de un recurso usando lenguajes documentales. -Capacidad para evaluar sistemas aplicados a la organización de la información. -Capacidad analítica que permite tratar todo tipo de información, independientemente del tipo de soporte, entidad productora que la contenga. 	<ul style="list-style-type: none"> -Sentido crítico. - Adaptación. - Innovación. - Reaprender. -Compromiso social. 						
	Gestión de Sistemas de Información en Bibliotecología	<ul style="list-style-type: none"> -Analizar los sistemas integrados de información disponibles en el mercado (libres y comerciales). -Identificar y analizar los sistemas de información según los propósitos de las unidades de información (repositorios, gestores de contenido) -Generar proyectos de información virtual. 							

Investigación		<ul style="list-style-type: none"> -Aplicar metodologías de investigación. -Redactar informes y productos académicos. -Utilizar gestores bibliográficos (Zotero, Endnote). -Identificar e interpretar las necesidades particulares de los usuarios de la información para satisfacerlas por medio de los servicios. -Identificar, seleccionar y evaluar tecnología para el acceso, manejo y control de información. -Formular estrategias de búsqueda de información para satisfacer las demandas de información requeridas por los usuarios de la información. -Generar proyectos de información. 							
Evaluación de centros de información		<ul style="list-style-type: none"> -Evaluar los tipos de sistemas de información y sus características. -Evaluar productos y servicios de información. -Identificar, seleccionar y evaluar tecnología para el acceso, manejo y control de información. -Interpretar las necesidades particulares de los usuarios de la información para satisfacerlas por medio de los servicios. -Analizar e interpretar fuentes y servicios de información documental. 							
Gestión y mercadeo de servicios y productos de información		<ul style="list-style-type: none"> -Analizar las necesidades particulares de los usuarios de la información para satisfacerlas por medio de los servicios. -Crear productos y servicios centrados en el usuario según las condiciones del entorno. 							
Gestión de recursos de información		<ul style="list-style-type: none"> -Identificar productores de bases de datos, editoriales comerciales y no comerciales, y otras entidades productoras de información. -Capacidad de negociación con los proveedores de fuentes de información. -Crear políticas de desarrollo de colecciones 							

		documentales. -Gestionar colecciones impresas y digitales.							
	Gestión de proyectos de información:	-Identificar necesidades de información en la población meta. -Diseñar proyectos pertinentes al contexto. -Aplicar las metodologías para la organización y ejecución de proyectos. -Negociar y mercadear las propuestas de proyectos.							
	Diseño y creación de productos multimedia	-Identificar necesidades de información en la población meta. -Diseñar y organizar las fases del producto. -Aplicar correctamente los principios de interfaces gráficas. -Trabajar en equipos inter y multidisciplinarios. -Aplicar tecnologías actuales y asertivas.							
	Gerencia de Unidades de Información	-Utilizar los métodos y herramientas administrativas acordes a la índole de la organización. -Estructurar organizaciones de información desde el enfoque sistémico. - Desarrollar la planeación estratégica. -Dirigir efectivamente equipos de trabajo. -Gestionar el talento humano, recursos financieros y tecnológicos. -Interpretar las necesidades de los usuarios. -Desarrollar relaciones personales efectivas. -Tomar decisiones gerenciales. -Crear empresas de servicios de información -Mercadear servicios y productos de información. -Aplicar estrategias de comunicación asertiva. - Planificar actividades de capacitación y formación profesional (talleres, charlas). - Planificar actividades de alto impacto							

		(actividades significativas) en la población a beneficiar. - Participar en equipos de trabajo inter y multidisciplinares.							
	Gestión de la información para el conocimiento:	-Identificar generadores de información en las instituciones. - Identificar tipos de usuarios y necesidades de información. - Identificar los flujos de información de la institución. - Aplicar la auditoría de información en las instituciones. - Localizar y valorar el conocimiento organizacional.							
	Principios y metodologías de aprendizaje:	-Integrar equipos de trabajo y colaboradores. - Seleccionar los materiales y recursos tecnológicos pertinentes. -Comunicar con facilidad las ideas de manera oral y escrita. -Diseñar materiales y recursos didácticos. - Diseño y propuesta de programas de alfabetización informacional y planes de formación de usuarios.							
	Estudios métricos de la información:	-Identificar los procesos propios de la generación y uso de la información. -Seleccionar las fuentes de información convenientes al campo de estudio. -Utilizar programas informáticos para el manejo de los datos del estudio. - Seleccionar y aplicar los indicadores métricos pertinentes. -Interpretar el contexto para la identificación del abordaje de investigación. -Analizar, interpretar y comunicar los resultados.							

		-Trabajar en equipos inter y multidisciplinares.							
	Realidad nacional	-Estudiar e interpretar la realidad regional, nacional e internacional. -Organizar actividades de extensión cultural con artistas, investigadores y artesanos de la comunidad. -Ejecutar actividades de educación y sensibilización social. -Apoyar a diferentes unidades que soliciten el servicio de promoción y difusión cultural.							
Perfil profesional de la persona graduada a nivel de licenciatura:	Gestión de Sistemas de Información en Bibliotecología:	-Analizar los sistemas integrados de información disponibles en el mercado (libres y comerciales) -Diseñar los procesos de parametrización de los sistemas de información, según los requerimientos de las unidades de información. -Identificar y analizar los sistemas de información según los propósitos de las unidades de información (repositorios, gestores de contenido) -Generar proyectos de información virtual. -Promover la implementación de redes tecnológicas. -Diagramar y evaluar la arquitectura de la información -Valorar la automatización de las Unidades de información	-Sentido crítico. - Adaptación. - Innovación. - Reaprender. -Compromiso social.						
	Investigación	-Analizar paradigmas epistemológicos de la Bibliotecología y gestión de la información -Cuestionar la pertinencia de los métodos de investigación en Bibliotecología y gestión de la información -Aplicar metodologías de investigación social. -Redactar informes y productos académicos.							

		<ul style="list-style-type: none"> -Utilizar gestores bibliográficos (Zotero, Endnote). -Identificar e interpretar las necesidades particulares de los usuarios de la información para satisfacerlas por medio de los servicios. -Identificar, seleccionar y evaluar tecnología para el acceso, manejo y control de información. -Formular estrategias de búsqueda de información para satisfacer las demandas de información requeridas por los usuarios de la información. -Generar proyectos de información. 							
	<p>Patrimonio documental y su preservación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar y ejecutar políticas y directrices institucionales sobre la administración de los documentos y su conservación a corto, mediano y largo plazo. -Asesorar en la identificación de fuentes de deterioro documental y emitir recomendaciones para su adecuado mantenimiento. -Valorar el estado de conservación del acervo documental, emitir recomendaciones y poner en práctica acciones correctivas. 							
	<p>Producción editorial:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Aplicar el ciclo de edición de manera eficiente. -Seleccionar y aplicar criterios de calidad de los diferentes sistemas de información. -Integrar el equipo de trabajo inmediato y potenciales colaboradores. -Seleccionar los recursos tecnológicos pertinentes para la producción editorial. -Aplicar correctamente códigos de ética. -Aplicar las normas y licencias de propiedad intelectual. -Implementar estrategias de visibilización de la producción científica. -Implementar estrategias de comunicación y divulgación de la información. 							

	<p>Realidad nacional y cultural:</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Estudiar e interpretar la realidad regional, nacional e internacional. -Recuperar la memoria histórica y cultural de las comunidades. -Organizar actividades de extensión cultural con artistas, investigadores y artesanos de la comunidad. -Ejecutar actividades de educación y sensibilización social. -Apoyar a diferentes unidades que soliciten el servicio de promoción y difusión cultural. -Establecer relaciones con instituciones y empresas para promover las actividades culturales. -Orientar a las agrupaciones (asociaciones de vecinos, alcaldías, agrupaciones) en relación con actividades culturales. 							
--	--------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

Apéndice 6

Universidad Nacional.

Facultad de Filosofía y Letras.

Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información.

Proyecto: “Los nichos de mercado laboral emergentes en la Sociedad del Conocimiento y las demandas de los empleadores para los profesionales graduados de la Escuela de Bibliotecología, Documentación e Información de la Universidad Nacional”.

Elaborado por: Eleny Cepeda Ibarra y Verónica Sáenz Durán.

La matriz de análisis a continuación tiene como propósito facilitar la recopilación de las competencias y habilidades que deben ser incorporadas en el plan de estudio del Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información, de acuerdo con los ejes curriculares establecidos en dicho plan. Para lograrlo, se definirán las habilidades técnicas, interpersonales, así como las competencias básicas, genéricas y específicas en cada uno de estos ejes.

6.1 Matriz de análisis para el señalamiento de las competencias y habilidades que deben incorporarse al plan de estudio.

<i>Plan de estudio: Bachillerato y Licenciatura en Bibliotecología y Gestión de la Información</i>					
Ejes Curriculares	Habilidades por incorporar		Competencias por incorporar		
	Técnicas	Interpersonales	Básicas	Genéricas	Específicas
Investigación bibliotecológica					
Tratamiento de la información					
Recursos de información					
Gerencia de unidades de información					
Vigilancia tecnológica					
Servicios y productos					