

ARCHIVEROS Y DOCUMENTALISTAS EMPRENDEDORES: el caso español y brasileño

*Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho**
*José Antonio Moreira González***

RESUMEN Se presentan los avances de una investigación cuyo objetivo principal es contrastar las características de la cultura emprendedora en relación con el perfil del archivero y del documentalista a partir de ofertas de trabajo aparecidas en la web. Paralelamente a la formación y al ejercicio profesional del archivero y documentalista se ha buscado identificar las habilidades y competencias profesionales que les convierten en emprendedores capaces de afrontar los retos del mercado laboral. Todo ello siguiendo las corrientes conceptuales y los fundamentos teóricos que definen el concepto de emprendedor, de acuerdo con las publicaciones de Drucker, Dornelas y Castells, entre otros. La información acerca de esta realidad concreta se ha obtenido a partir de un universo de análisis como resultado de búsquedas realizadas en los portales www.recbib.es y www.catho.br, entre el 12 de noviembre de 2012 y el 31 de marzo de 2013. La metodología utilizada para el desarrollo de este artículo fue la investigación exploratoria y bibliográfica con enfoque cuantitativos. Entre los resultados alcanzados, se observa que los sujetos de la investigación poseen las competencias necesarias que caracterizan a los emprendedores, lo que se puede considerar una formación de archivero/documentalista perfeccionada y diferenciada, y que opinan las aptitudes específicas que permiten afrontar los desafíos del mercado de trabajo. Debe de ser una prioridad académica que los centros universitarios dirijan la formación de los profesionales hacia un emprendimiento innovador, con la esperanza de ampliar el nivel y la calidad del empleo.

Palabras-clave: Archiveros. Emprendimiento. Documentalistas. Competencias. Ofertas de trabajo. Formación superior.

* Doctoranda de la Universidad Carlos III de Madrid, España. Professora da Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil.
E-mail: elianambahia@gmail.com

** Universidad Carlos III de Madrid, España. Professor da Faculdade de Humanidades, Comunicação y Documentación da Universidad Carlos III de Madrid, España.
E-mail: jamore@bib.uc3m.es

I INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo está en constante cambio bajo el triple efecto del desarrollo tecnológico, la innovación y los mercados, promoviendo también transformaciones en el perfil de los profesionales. En esta sociedad competitiva, se verifica que el mercado de trabajo ejerce un papel central y absolutamente decisivo, puesto que impone la

adquisición de competencias emprendedoras al perfil de archiveros y documentalistas. Si las universidades no fomentan en sus planes de estudio la transmisión de valores y el espíritu empresarial, los estudiantes tendrán una dificultad creciente para incorporarse al mercado de trabajo. Hecho que se debe, en parte, a la escasez de empleo.

En estos últimos años se viene identificando la necesidad de adecuar los perfiles

profesionales de los archivos y centros de documentación para las demandas del mercado laboral. El número de jóvenes universitarios sigue creciendo, a la vez que el perfil profesional que demandan las empresas se hace más complejo. Precisamente, el Club de Gestión de Calidad, a través de su grupo Universidad y Empresa, emitió en 2004 el informe «Mejora en la Formación Universitaria: sugerencias desde la empresa», en el que se observaba la inquietud de las empresas por adecuar, en mayor grado, las capacidades de los graduados universitarios a las exigencias del mercado laboral, dado el importante esfuerzo de actualización y formación complementaria a la que están obligados ante las lagunas de los nuevos graduados en sus puestos de trabajo (GARRIDO, 2006).

Esta perspectiva tiene una enorme vigencia en la actualidad cuando en la formación universitaria resulta esencial desarrollar competencias, así manifiestan las organizaciones internacionales como la OCDE, o la EU (OCDE, 2008; EU EXPERT GROUP, 2008). Y Ripollés (2011, p. 84) lo remata al resaltar la convicción de los responsables universitarios sobre la necesidad de otorgar a los estudiantes una formación más emprendedora. Pero ¿cómo enfrentar las dificultades impuestas por un mercado cada vez más exigente y competitivo, capaz de identificar oportunidades, de exigir una adaptación a los nuevos procesos productivos y con suficiente habilidad como para ejecutar un trabajo desafiante y obtener un resultado innovador y bien logrado?

Con la reducción de las barreras económicas y comerciales y como consecuencia de la fuerte tendencia a adoptar la ideología de libre mercado se ha generado una mayor similitud entre los países participantes en los mercados internacionales. Todos estos cambios están provocando alteraciones en la forma de producir, administrar, distribuir y gestionar los recursos de las organizaciones de cara a compartirlos con patrones internacionales de calidad y productividad (GOVINDARAJAN; GUPTA, 2004). Estas propuestas han establecido nuevas relaciones entre las empresas y los profesionales, reduciendo no sólo las barreras económicas existentes, sino también las culturales, políticas y sociales entre diferentes países y regiones. La tarea preferente consiste en responder a las necesidades de las organizaciones, inmersas

igualmente en ese mismo ambiente de cambios y complejidad, controlando un número elevado de variables si quieren obtener ventajas competitivas (VALENTIM, 2000).

Ante esta realidad, para dar mayor competitividad al perfil profesional de archiveros y documentalistas y ampliar las posibilidades de su inserción en el mercado de trabajo, es fundamental que presenten las competencias propias de un profesional emprendedor. Algunas interrogantes emergen de esta afirmación: ¿qué competencias tiene que poseer un archivero o documentalista emprendedor? ¿Las debe de obtener durante su proceso de formación? ¿Las competencias desarrolladas en los cursos de licenciatura o grado son suficientes para responder a las exigencias del mercado? ¿Amplía de hecho de disponer de sentido emprendedor las posibilidades de inserción en el mercado laboral? Por lo tanto, es de suponer que la inclusión sistemática y metódica de nociones y prácticas propias del emprendimiento en la formación de archiveros y documentalistas les va a ofrecer más y mejores oportunidades de trabajo.

¿Qué se debe de entender por competencia? Al intentar responder a esta pregunta buscamos comprobar, en primer lugar, las interpretaciones que ha tenido este término a lo largo de los últimos treinta años. Realizamos un esfuerzo retrospectivo que consideramos merece la pena puesto que se trata de un concepto que, como veremos, tiene la virtud de esclarecer aspectos un tanto nebulosos sobre la gestión de personas, en especial en relación con la carrera y la formación para explicarnos las diferentes situaciones dentro de la estructura organizativa; el desempeño profesional y el potencial futuro; la equiparación salarial; el tamaño de la plantilla, etc.

Varios autores ven las competencias como el conjunto de cualidades con que cuenta una persona para ejecutar un trabajo desde un nivel de desempeño superior o complejo en situaciones determinadas. Estos autores han sido, en su mayoría, de origen americano. Desarrollaron sus trabajos durante los años 1970 y 1980, como McClelland y Dailey (1972), Boyatzis (1982), (SPENCER Y SPENCER, 1993), quienes fundaron una consultora de recursos humanos llamada Hay/Mcber en los estados Unidos, hoy Hay Graup trabajo por competencias es una técnica de recursos humanos que tiene sus antecedentes en

los estudios del comportamiento humano en el campo de la psicología.

Para ellos, las competencias pueden ser previstas o estructuradas, de modo que se establezca un conjunto de calidad ideal para que una persona tenga un mejor desempeño en su trabajo.

Con una aproximación semejante, Parry (1996) resume el concepto de competencia como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, que afectan a la mayor parte de alguna tarea, papel o responsabilidad vinculada con el desempeño de la función asumida, y que pueden ser referidos por parámetros comúnmente aceptados¹.

Durante las décadas de los años 1980 y 1990, autores contestaron a la definición de competencias, asociándola a la realización individual de las personas, a aquello que ellas proveen, producen o entregan. Esta visión es defendida por autores como Zarifian (1980), Jacques (1990), LeBortef (1995), entre otros, en su mayoría de procedencia europea. Para LeBortef (1995), por ejemplo, la competencia no es un estado del conocimiento que se posee, ni es resultado del entrenamiento. Competencia es, en realidad, poner en práctica lo que se sabe en un determinado contexto, marcado generalmente por las relaciones de trabajo, la cultura de la empresa, los imprevistos, las limitaciones de tiempo y de recursos, etc. Solamente se puede, por lo tanto, hablar de competencia cuando hay competencia en acción, es decir, cuando el individuo sea capaz de movilizar conocimientos en diferentes cambios.

Otros autores prefieren considerar una competencia como la suma de esas dos líneas. Las características de la persona que pueden ayudarla a dedicarse enteramente con mayor

facilidad (MCLAGAN, 1995; PARRY, 1996). Otra línea importante es a de autores que buscan discutir la cuestión de la competencia asociada a la actuación de la persona en áreas de conforto profesional, usando sus puntos fuertes y teniendo mayores posibilidades de realización y felicidad. (SCHEIN, 1990; DERR, 1988).

De esa forma, se vincula con el ascenso a niveles más altos (y, por lo tanto, de desempeño más complejo) y con la madurez de la persona, ya que se exige contar con una capacidad mental, experiencia, conocimiento y comprensión del mundo y resistencia mental superiores, de forma que permita añadir valor al trabajo de sus subordinados (ROWBOTTOM; BILLIS, 1987; JACQUES, 1990). Cuando se desarrolla una buena relación entre la madurez profesional y el ascenso a niveles más complejos, se observa una tendencia hacia un sentimiento de bienestar y efectividad en la toma de decisiones, que llevan hacia la realización personal o el descubrimiento de oportunidades en el mercado. Cuanto mayor es el conocimiento y las experiencias el proceso formativo, mayores serán las oportunidades de éxito. Las competencias pueden desarrollarse, formularse y ponerse en práctica, siguiendo un proceso formal o incluso pueden surgir como respuesta a una situación que así las exige, de ahí la sensibilidad del profesional archivero y documentalista emprendedor hacia las contingencias del mercado.

La palabra emprendedor, de origen francés (entrepreneur), significa aquel que asume riesgos y empieza algo nuevo (DORNELAS, 2001). Es utilizada para distinguir al "patrono" o dueño, del administrador profesional y de los empleados o subalternos. El término emprendedor comenzó a tomar cuerpo mediante la acción académica que busca sistematizar y definir conceptos y contenidos. A finales de los años noventa apareció una nueva coyuntura, que permitió que el concepto de emprendimiento se hiciese más estudiado y comentado y que comenzara verdaderamente a ser utilizado con sentido (DRUCKER, 2005).

Para Castells (2006), las relaciones de trabajo pasan por una alternativa: la globalización de la economía mundial se caracteriza por factores de interdependencia, asimetría, regionalización, creciente diversificación dentro de cada región, inclusión selectiva y segmentación excluyente, propiciando una

¹ Tales predicados son susceptibles de mejor capacitación por el entrenamiento y desarrollo. Aun así, Parry (1996) cuestiona si las competencias deben o no incluir trazos de personalidad, valores y estilos; subraya que algunos estudios hacen la distinción entre competencias flexibles (soft competencias), que envolverían trazos de personalidad, y competencias rígidas (hard competencias), que se limitarían a señalar las habilidades exigidas para tal o cual trabajo específico. Autores que defienden la exclusión de las competencias flexibles, en los programas de recursos humanos, apuntan a la necesidad de enfocar el desempeño y no la personalidad, aunque influyen en el éxito no son susceptibles de ser desarrolladas por el entrenamiento. (Parry, 1996). Mientras que Woodruffe (1991) subraya la importancia de listarse también aquellas competencias "[...] difíciles de ser adquiridas [...]", para trabajarlas en el proceso selectivo: "[...] mientras más difícil a la adquisición de la competencia, menos flexibles debemos ser en el momento de la selección [...]".

ordenación extraordinariamente variable, que tiende a desintegrar la geografía económica e histórica, al tiempo que el empleo formal viene perdiendo su participación relativa en el conjunto del trabajo. En ese sentido, son diversas las formas encontradas de transformación business utilizadas para minimizar las incertidumbres causadas por el ritmo veloz de los cambios y de forma que tiendan a reorientar el proceso de crecimiento económico y de absorción del empleo y la renta de los países. Así, las empresas de menor tamaño pueden ser aquellas que mejor se adapten tanto a las formas de producción artesanal como al nuevo sistema de especialización flexible, en respuesta "a la crisis de la plantilla corporativa tradicional, basada en integración vertical y en la gestión funcional jerárquica" (CASTELLS, 2006, p. 178).

Actuando en ese ambiente altamente turbulento y de notoria de los mercados en que operan las empresas, sobre todo las de tamaño micro, pequeño y medio, estas se han visto estimuladas a reorganizarse en una estrategia de formación de redes empresariales, de manera que puedan progresar hacia su continuidad y hacia una mayor competitividad (OLAVE; AMATO 2001; CASSIOLATO et al., 2005).

El emprendedor es un innovador, un gran estratega, un creador de nuevos métodos para penetrar o desarrollar mercados; es la personalidad creativa, siempre luchando con lo desconocido, preguntándose por el futuro, transformando la posibilidad en probabilidades, el caos en armonía y la situación más trivial en una oportunidad excepcional. En el emprendimiento, las personas están listas para recibir y aceptar nuevas ideas. El conocimiento supone compartir, y las inversiones están hechas para estimular la creatividad. Se busca siempre superar los límites, pues la creatividad también ofrece riesgos (MENDES, 2012, p. 20).

Otra relación notable del emprendimiento se da con la innovación y con las ventajas competitivas, pues el emprendedor innova y la innovación es el instrumento específico del espíritu emprendedor (CAROLIS; SAPARITO, 2006; DRUCKER, 2005). En consonancia con el informe GEM (2009), existe una amplia evidencia de que la actividad emprendedora trae consigo innovación y nueva riqueza para la economía.

El emprendimiento consiste en detectar una oportunidad, una idea revolucionaria

capaz de dar inicio la empresa a cambios hacia el éxito. Pero eso ocurre solamente cuando el emprendedor, además de tener ideas, conoce bien el mercado donde está trabajando, tiene visión del negocio y sabe ser pragmático en el momento adecuado, identificando sus deficiencias, protegiendo su idea y conociendo su competencia. Al tratarse de habilidades y competencias, los emprendedores necesitan ser optimistas y conseguir detectar las oportunidades y amenazas que influyen en el logro del éxito. Por eso, muchas organizaciones fijan el perfil del emprendedor en función de la obtención de buenos resultados empresariales, de forma que juzgan al emprendedor por las consecuencias de sus acciones (MENDES, 2009, p. 45-6).

Por lo tanto, en consonancia se destacan algunas cualidades esenciales que llevan el emprendedor a alcanzar sus metas.

- a) Tener capacidad de asumir riesgos calculados: el emprendedor debe de tener coraje y determinación, y considerar bien las decisiones a tomar. Por lo que tiene que ser capaz de asumir riesgos calculados en cualquier actividad que desarrolle y defender sus decisiones con osadía, valor y control. De forma que se enfrentará a los desafíos conscientemente, pues de ello depende su éxito;
- b) Tener visión proyectiva: ha de tener previsión sobre el futuro para su negocio y su vida, y la habilidad de concretar sus sueños;
- c) Tener iniciativa y ser optimista: un profesional de éxito debe ser creativo, su iniciativa marcará las decisiones que deberá enfrentar los obstáculos con confianza y tener cómo meta el éxito. Requerirá de ambición y dinamismo porque alcanzar la meta puede ser un camino largo y difícil;
- d) Identificar oportunidades: el emprendedor debe de estar siempre atento a cuanto sucede a su alrededor, tener sensibilidad para hacer cosas nuevas e identificar las necesidades de sus clientes;
- e) Ser líder: con poder de persuasión e influencia en las personas, un líder tiene la obligación de estimular a sus colaboradores y mantenerlos motivados, e instruirlos en cuanto al logro de metas, resultados y objetivos, sin dejar de participar en las actividades. Es fundamental que el emprendedor adapte el uso de las competencias a sus negocios,

si quiere alcanzar un marco competitivo. (DORNELAS, 2005, p. 50-2).

El emprendimiento supone la implicación de las personas para avanzar conjuntamente hacia la transformación de las ideas en oportunidades y hacia la perfecta plasmación de estas oportunidades en la creación de negocios exitosos. Estabilización de la economía y del continuado avance del fenómeno de la globalización, muchas de las grandes empresas tuvieron su competitividad reducir los costes y mantenerse en el mercado, de ahí la importancia del papel de los emprendedores.

Partimos, pues, de la pregunta ¿Cuáles son las habilidades y competencias que el mercado empresarial brasileño y español exige a los profesionales archiveros y documentalistas? De forma que nos lleva a plantearnos como objetivo de este artículo describir las habilidades y competencias necesarias para los profesionales archiveros y documentalistas, estableciendo una comparación entre los perfiles de los nuevos profesionales de ambos países. De manera que resulta inevitable analizar las habilidades y competencias que exige el mercado laboral, así como los salarios que perciben por desarrollarlas.

El desarrollo del presente estudio se justifica por la necesidad de verificar los salarios, las competencias y las habilidades requeridos por las ofertas de trabajo, también por las referentes a becas o prácticas, que han aparecido en el portal brasileño www.catho.com.br y en el portal español www.recbib.es respecto a las características inherentes al emprendedor y a su identificación pública. Se espera así que el escenario del mercado de trabajo para archiveros y documentalistas muestre un campo cuya exploración es necesaria dentro de las competencias y habilidades que les son propias.

2 COMPETENCIAS DEL ARCHIVERO Y DEL DOCUMENTALISTA EMPRENDEDORES

Los archiveros y documentalistas son profesionales liberales que tratan y trabajan con la información para hacerla accesible al usuario final, con independencia del soporte en el que se encuentre. Trabajan en archivos

públicos y empresariales, históricos, eclesiásticos, hospitalarios, fotográficos, contables, consultores, etc., donde pueden gestionar redes y sistemas de información, además de trabajar con tecnología puntera. Actúan también para la iniciativa privada y en asuntos de carácter personal. Incluso Souza (2011) indicaba recientemente las competencias propias de los que ejercen su profesión en centros de enseñanza y como reconstructores de la memoria social. Situación que veía como una nueva profesión dentro de un mercado de trabajo en expansión. Rifkin (2011) identifica el paradigma económico como la guía del transcurso humano en el siglo XXI.

El desempeño profesional pone de relieve diferencias en la tipología de funciones que se llevan a cabo, constatándose que éstas no son coincidentes en todos los archivos, al establecerse una gran diferenciación según la relevancia que se dé a la gestión de documentos. Por otra parte, las crecientes exigencias al servicio profesional, así como la democratización de la cultura y la normativa legal han hecho que la profesión de archivero y documentalista venga teniendo en los últimos tiempos un sensible crecimiento en las empresas.

El archivero y el documentalista más adecuados para esta sociedad cambiante tienen que tener una visión global y la capacidad de pensar y trabajar con independencia. De forma que estos profesionales han de dar soluciones creativas e innovadoras a sus proyectos. Siguiendo a Santos (2009), para que el profesional de la información a las exigencias de mercado en el mundo empresarial, es necesario que vaya por delante en el conocimiento del medio en el que desempeña su función. Necesita, además, ser especialista en el área de conocimiento donde trabaja; un profundo conocedor de los recursos informativos disponibles y de las técnicas de tratamiento de la documentación; así como tener dominio de las tecnologías más avanzadas; ser un gerente efectivo; y ser un líder capaz de enfrentar los cambios y sus consecuencias. Por su parte, Schellenberg (2004) llama la atención sobre el conocimiento fundamental de los profesionales en técnicas archivísticas y documentales, que irá siempre acompañado de actitudes de gestión proactivas para desarrollar su actividad en cualquier espacio donde haya necesidad de información.

El reconocimiento social de esta actividad profesional suele estar vinculado a la memoria

social e incluso a la historia con una especial referencia a la consideración de los archivos como entes propios de la administración. Sin embargo la realidad muestra claras diferencias, al crecer la importancia del reconocimiento patrimonial, el incremento de los archivos de empresa, el desarrollo de empresas específicas dedicadas a esta actividad y la irrupción de las nuevas tecnologías adaptadas a la actuación profesional, con herramientas propias y una configuración adecuada de sus procedimientos.

Para Ribeiro (2004) el modelo formativo considerado necesario para la renovación del perfil de ese profesional deberá combinar un conjunto de disciplinas nucleares del área de Ciencia de la Información, de carácter obligatorio, con asignaturas de áreas interdisciplinarias (Ciencias Sociales y Humanidades, Informática, Administración y Gestión), que constituyen un complemento indispensable. Asimismo debería anularse la separación artificial entre las pretendidas especializaciones de "Archivero" y de "Bibliotecario/Documentalista", puesto que no existe justificación desde el punto de vista epistemológico para mantener tal distinción. Deberá además buscarse una síntesis con el área de las tecnologías en información y comunicación ya que es incuestionable que la tecnología es absolutamente indisociable de la Información (en su génesis, uso y preservación).

Tanto el perfil profesional como el mercado de trabajo necesitan ser estudiados de manera profunda, con el objetivo de conocer el perfil profesional demandado, pudiéndose así avanzar hacia un mayor equilibrio entre la formación y la actuación del profesional archivero o documentalista. Este equilibrio se logra mediante el debate constante entre el mercado, las empresas y entidades y las instituciones formadoras, buscando, así, plasmarlo de forma integrada en la formación del profesional esperado y deseado. Además de este diálogo, afirman que hablar sobre las competencias y habilidades necesarias para el profesional archivero-documentalista exige una reflexión que debe tener en cuenta las demandas sociales existentes (MOREIRO et al., 2012, p. 233). Cardoso y Valentim (2008) añaden que "Tener esa preocupación hará que la formación del profesional sea más completa y permitirá que consiga desempeñar un papel participativo en la sociedad en la que está insertado".

Paralelamente se aprecia en los archivos una gran diversidad de situaciones profesionales, al igual que en la organización de los procedimientos de trabajo. Se llega al extremo de que las formas de resolver las situaciones están totalmente condicionadas por las personas que las llevan a cabo. La falta de definición de los perfiles profesionales supone una muestra más de la problemática existente y es, al mismo tiempo, un reflejo de la realidad.

La divulgación de la labor del profesional de la información es de extrema importancia, puesto que sirve a una determinada comunidad. Es interacción entre el profesional y su público.

Jack y Anderson (1999) señalan que en situaciones de crisis económica es menos arriesgado depender de uno mismo para salir de una situación de paro que depender de la voluntad y el saber hacer de otros. Destaca que el estudiantado también valora la formación universitaria en competencias emprendedoras ya que les proporciona el conocimiento necesario para crear su propio puesto de trabajo.

En síntesis, las competencias y cualidades que se necesitan en la formación del archivero y documentalista del siglo XXI serían: investigador permanente y sondear los nuevos nichos de mercado de la información; innovar en las técnicas de segmentación del mercado; identificar el nuevo perfil del consumidor; buscar nuevos productos que concedan ventajas respecto a la competencia; crear y mantener servicios personalizados para los usuarios; posicionar productos y servicios en condiciones compatibles con la imagen de la unidad de información; entender los nuevos modelos de distribución propios del ambiente electrónico; conocer el nuevo papel de la comunicación y saber relacionarse con los profesionales de su sector; descubrir el modelo ideal para promover los productos y servicios ofrecidos; priorizar las relaciones con la clientela; visualizar el modo de establecer las mejores relaciones con la comunidad, el gobierno, las agencias de fomento y las empresas privadas en general; moldear un nuevo perfil profesional capacitado para atender al público; e invertir en sistemas de control que analicen el desempeño del equipo de personas, de la gestión y de las metodologías de trabajo.

La formación del archivero y documentalista cobra un especial interés, tanto en los principios conceptuales como en su

aplicación práctica, logrando unos niveles de autonomía inexistente hasta ese momento, lo que nos permite hablar de un aprendizaje más consolidado. Sin duda, se ha ampliado el campo de actuación, ya que las nuevas administraciones tienen fuertes necesidades informativas lo que lleva a exigir tratamientos adecuados para la documentación que generan. Evidentemente no podemos olvidarnos de las nuevas tecnologías, que obligan de nuevo a variaciones en los métodos de trabajo, en las prácticas e incluso respecto a los principios teóricos para la gestión de los documentos electrónicos a través de los metadatos y sus aplicaciones.

El perfil profesional y el mercado laboral junto con las habilidades y competencias necesarias para ejercer el trabajo diario deben de ser estudiados e investigados, con el objetivo de conocer el perfil profesional demandado. Pudiéndose así avanzar hacia un mayor equilibrio y proximidad entre la formación recibida y la actuación profesional desempeñada por archiveros y documentalistas.

3 METODOLOGÍA EMPLEADA

La metodología utilizada para el desarrollo de este trabajo tuvo un componente de investigación bibliográfica, que según las autoras Marconi y Lakatos (2008), comprende la búsqueda y consulta de la bibliografía publicada en relación al tema de estudio. Su finalidad es colocar al investigador en contacto directo con todo lo que fue escrito, dicho o afirmado sobre el asunto que trabaja. El otro componente fue aplicado mediante herramientas de investigación social para obtener datos específicos sobre las competencias, el perfil profesional, los salarios y la formación de los archiveros y documentalistas en cuantos profesionales emprendedores.

La investigación documental es similar a la literatura, aunque difieren en la naturaleza de las fuentes. Mientras que la búsqueda en la literatura se hace utilizando las contribuciones de varios autores sobre un tema dado; la investigación documental utiliza materiales que no recibieron tratamiento o que se pueden preparar de acuerdo con el objetivo de la investigación (GIL, 2007, p. 82).

De acuerdo con Marconi y Lakatos (2008) la literatura trata de explicar un problema de referencias teóricas en los documentos publicados

y forma parte tanto de la investigación descriptiva como de la experimental. Y busca el empleo de material escrito o electrónico. Por ello, se consideran fuentes bibliográficas los libros, las revistas o los sitios web, etc. El desarrollo de todas las búsquedas en la literatura varía en función de sus objetivos, que deben ser claramente establecidos, para que las próximas fases de la investigación se puedan desarrollar satisfactoriamente (GIL, 2007, p. 63).

En la recolección y análisis de datos se utilizó el paquete estadístico SPSS v.18.0 (Statistics Program for Social Sciences) junto al programa Microsoft Office Excel 2007. Se analizaron 188 anuncios del portal de empleo brasileño www.catho.com.br y 100 anuncios del portal de empleo español www.recib.es, que se habían publicado entre noviembre de 2012 y marzo de 2013.

Estos portales anuncian ofertas de trabajo de empresas e instituciones brasileñas y españolas. La recogida de los datos que describen los perfiles requeridos para los profesionales de la información en el mercado de trabajo en Brasil y España se realizó cada lunes, miércoles y viernes de ese periodo. Los datos fueron cuantitativos y cada categoría fue considerada en función del número total de veces en las que aparecían en las ofertas de las páginas web citadas.

La muestra se obtuvo mediante la identificación de los anuncios que aparecen con su perfil profesional que estuviese acompañado de las palabras: archiveros, archivero administrativo; archivero analista, archivero técnico, ayudante de archivero, auxiliar administrativo de archivos, auxiliar de archivos, coordinador de archivos; supervisor de archivos. Se analizaron las principales ofertas, los salarios, el perfil del profesional y el posicionamiento en el mercado de trabajo de los archiveros y documentalistas.

4 PROCEDIMIENTO DE RECOGIDA DE LOS DATOS

Investigar los conceptos de competencia y de emprendimiento en su aplicación al perfil profesional de archiveros y documentalistas nos ha acercado sin duda a la situación actual de los profesionales del área. Hay que considerar que nos encontramos en una coyuntura extremadamente rica en ambos países, lo que posibilita la aparición de nuevos conceptos en

su actuación profesional. Es imprescindible también realizar una revisión del concepto de competencia y emprendimiento aplicado a la gestión de dichos profesionales.

El tratamiento cuantitativo de datos se realiza mediante la utilización de dos programas fundamentales: el paquete estadístico SPSS v.18.0 (Statistics Program for Social Sciences) y el software Microsoft Excel 2007. Se procede al uso de las estrategias de análisis descriptivo e inferencial acordes con la naturaleza de las variables, así como a los procedimientos de organización, contraste y representación gráfica.

Las características de estos profesionales en el mercado de trabajo brasileño y español se extraen de las ofertas de puestos de trabajo. En la escena brasileña se tomó como referente el portal www.catho.com.br, donde los anuncios se actualizan semanalmente los lunes, miércoles y viernes. Los datos fueron almacenados en plantillas de Microsoft Excel 2007. Mientras que los referentes al mercado laboral español provienen del portal www.recbib.es cuyas ofertas de trabajo se actualizan los lunes y miércoles, para ofrecérselas a los profesionales documentalistas. El periodo de referencia para la selección de datos fue el de noviembre de 2012 a marzo 2013.

En especial se observó el salario ofrecido en virtud del contrato de trabajo; si lo pagaría el propio empleador o si lo haría otra fuente. Para el análisis se ha incluido en la remuneración tanto el salario directo, como el indirecto y los complementos de variables dependientes en la participación de resultados. Si bien el examen principal se hizo en torno a, si el mercado laboral está requiriendo un perfil de emprendedor. Citar si sus competencias indicadas en las ofertas mediante alusiones al compromiso, a la experiencia profesional como elemento de gran valor, a ser dinámicos, a contar con dotes de organización y de liderazgo, a actuar con minuciosidad y atención a los detalles o a disponer de habilidades analíticas, con buena capacidad comunicativa y alta motivación, así como a mostrar ganas de trabajar, de ser activos constantemente; o a tener habilidades para hablar y escribir en otros idiomas incluso en inglés. También son factores que se asocian al emprendimiento la capacidad de verificar las necesidades del mercado de trabajo y

de acompañar los cambios de la profesión en el mundo del trabajo. Incluso mediante la expresión directa de emprendimiento y competitividad aparecen considerados por los empleadores. De esta forma, las empresas esperan encontrar profesionales destacados por poseer estas competencias para atender a sus necesidades actuales. En especial respecto a la dirección de los archivos que Bellotto (2012) califica como instrumentos insustituibles para la administración pública y privada, ya que integran los mecanismos de decisión y de acción. Corresponde, pues, al archivero profesional garantizar que sus capacidades son las exigidas para participar en el proceso de empleo requisitos necesarios.

5 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En cuanto a la caracterización de la población a la que iba destinada la oferta, se observó que de los 188 anuncios tomados del portal brasileños www.catho.com.br el 97,0% estaban dirigidos a un perfil femenino y el 3,0% hacia uno masculino. La diferencia es relevante, y se situaría en consonancia con las tendencias de Brasil que refleja el informe GEM (2009), que denota mucha diferencia entre los sexos, apuntando hacia el emprendimiento femenino con gran claridad. Por su parte, en portal español www.recbib.es se observa que de cada 100 anuncios el 80% iban destinados al sexo femenino y el 20% restante al masculino. El rango de los sujetos se situaría así: entre 19 y 25 años (45%), de 26 a 40 años (25%), de 40 a 50 años (12%) y mayores de 51 años (08%). En España, prevalece también el emprendimiento femenino, que tiene, por tanto, una mayor presencia en los datos de este estudio.

Si nos fijamos en el rango de edad tomamos en consideración una preeminencia de aquellos archiveros y documentalistas cuya edad se sitúa entre los 19 y los 30 años (35%). Estos resultados, vendrían nuevamente a situarse en concordancia con los ofrecidos sobre los emprendedores brasileños en el informe GEM (2009). Siguiendo con el análisis de los datos observamos que el siguiente porcentaje mayor se encuentra en el rango situado entre los 31 y los 40 años (30%), después por el de 40 a 50 años (25%), y finalmente por el de mayores de 51 años (3%).

Tabla 1 - Población Analizada

	EDAD	SEXO FEMININO	SEXO MASCULINO
BRASIL	19 a 30	35%	1,5%
	31 a 40	30%	0,5%
	41 a 50	25%	0,75%
	+ 51	03%	0,25%
ESPAÑA	19 a 30	45%	09%
	31 a 40	25%	05%
	41 a 50	12%	04%
	+ 51	08%	02%

Fuentes: Elaboración propia.

En cuanto al grado de instrucción requerida, sobre un total de 288 anuncios en los dos portales, el 75% solicitaba formación superior y el 25% llegaba hasta el postgrado.

En la investigación se reflejan las principales habilidades del emprendedor los siguientes resultados: un 62% consideran como habilidad del emprendedor producir soluciones rápidamente (demostrar pericia), demostrar capacidad de adaptación a los nuevos métodos de trabajo y desarrollo, además de manejo del marketing; un 38% subraya la importancia de desarrollar planes de divulgación y de marketing; controlar la ejecución de planes de actividad; y buscar patrocinios y asociaciones.

Tabla 2 - Características Personales

CARACTERÍSTICAS	PORCENTAJE
Ganas; motivación y determinación.	25,00
Comprometimiento	18,80
Coraje y osadía	10,25
Creatividad	10,00
Persistencia	9,85
Dedicación	9,95
Desafíos	7,60
Liderazgo	7,20
Dinamismo	3,35

Fuentes: Elaboración propia.

Las características personales que más se destacan tanto en Brasil como en España fueron: las ganas y la motivación junto a la determinación, con un 25% de inserción, seguidas del coraje y

la osadía (con 10,25%), el compromiso (18,80%), la búsqueda de desafíos (7,60%), el liderazgo (7,20%), la persistencia (9,85%), la dedicación (7,95%), la creatividad (10%) y el dinamismo (3,35%).

En los anuncios de los portales Catho y Recib los archiveros y documentalistas obtienen información sobre las vacantes del mercado, se encuentran con las competencias más necesarias para el profesional de los archivos y de los centros de documentación. Se destaca el hecho de que el 47% les solicita que se mantengan actualizados, demuestren capacidad de análisis y de síntesis y se sientan pro-activos; seguido del 38% que les piden demostrar capacidad de negociación y actuar con ética.

Respecto a las actitudes necesarias para el emprendedor, se constató que el 41% de los anuncios en los portales consideran como tales tener visión de futuro, saber tomar decisiones correctas, saber explorar al máximo las oportunidades y ser líder y formador de equipos. Un 29% consideran como cualidades necesarias que agreguen valor a los servicios y productos, que sean determinantes y dinámicos, que estén bien relacionados y que tengan dotes para la planificación.

Todos los anuncios (100%) confirman que el archivero o documentalista, para ser emprendedor, debe ser innovador. Le sigue la exigencia de creatividad, citado por el 88% de los anuncios; y la flexibilidad, en el 67% de los anuncios. Puede afirmarse que en todos los anuncios (288) se observa que es necesario el desarrollo de habilidades y competencias emprendedoras. Una mayoría significativa de los anuncios incluye, entre sus argumentos, la necesidad de disponer de actitudes emprendedoras que también se relacionan con el trabajo, las habilidades propiamente dichas y los conocimientos necesarios, de manera individual y colectiva. De modo que, quien cuente con habilidades, competencias y espíritu emprendedor contará con ventajas diferenciadoras para el mercado laboral.

5.1 Remuneración Comparada Según Habilidades y Competencias

Las empresas buscan colaboradores capacitados y dotados de habilidades y competencias para desempeñar todo tipo de trabajos. Según Edward Lawler III (2013), hará un buen trabajo de gestión de su talento si recolecta informa-

ciones sobre cómo sus trabajadores desempeñan sus funciones, sus habilidades y conocimientos y cuáles podrían ser sus responsabilidades y metas de desempeño cara al futuro. Esos datos son simplemente fundamentales para la gestión global y eficaz del talento en cualquier organización. Edward Lawler III resalta que en 2012 el 12% de las empresas de la lista de las 1000 mayores de la Revista "FORTUNE" aplicaban alguna forma de paga de acuerdo con las habilidades de sus trabajadores.

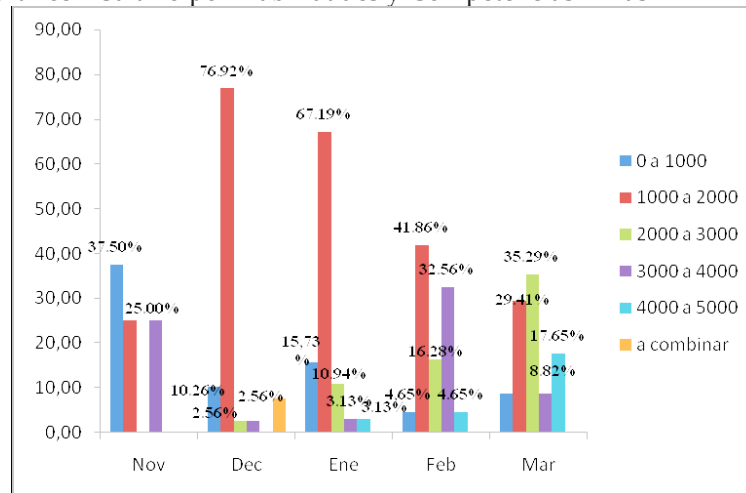
En Brasil, este concepto solo se planteó en la universidad a partir de los años 1995, Dupont y COPERSUL fueron las pioneras en implantar un sistema de pagas basado en competencias y habilidades, el informe GEM (2009). A partir de entonces, diversas empresas comenzaron a investigar soluciones creativas sus trabajadores, pues el concepto de colaborador especialista comenzaba a perder fuerza y surgía el trabajador generalista que, además de disponer de conocimientos técnicos para el desempeño de sus actividades o tareas principales, aportaba otras habilidades para la realización de actividades relacionadas con su cargo (LOPES, 2008).

Las ofertas indican el salario mensual así como los beneficios que los empleados recibirán. El 76,92% de las 188 ofertas brasileñas analizadas proponen un salario de R\$ 1.000,00. Los trabajadores además de las competencias acreditadas deberán tener un nivel satisfactorio de desempeño profesional que les permita la comunicación y el conocimiento en el área de los archivos y la Documentación. La experiencia laboral o de

prácticas como becario o un perfil universitario son aspectos que se incluyen en estas vacantes e influyen en los salarios. Aparecen otras ofertas situadas entre R\$ 1.000,00 y 2.000,00 (el 65,38%). En ellas se hace hincapié en que el candidato esté cursando estudios universitarios en el área.

Otro 25,07% de las ofertas analizadas presentan una remuneración que oscila entre R\$ 2.000,00 y R\$ 3.000,00, e implican tener completados los estudios en el área. Entre las ofertas destinadas a individuos con sus estudios averiguamos 47,07% que ofrecen una remuneración alta, que nos llevaría a entre R\$ 3.000,00 y 4.000,00. Las ofertas que se sitúan en el rango de entre R\$ 4.000,00 y 5.000,00 exigen dedicación exclusiva, así como un postgrado de máster o doctorado y formación continua; conocimientos en informática, hablar y escribir tres o más idiomas; tener iniciativa; ser emprendedor, ético y líder. Las ofertas de salario más altas las hacen empresas internacionales con salarios variables a convenir en función de los perfiles individuales. En 7,69%, piden un nivel jerárquico con enseñanza de postgrado en áreas diferentes de conocimiento, con experiencia muy bien valorada, habilidades y competencias prácticas, con capacidad de coordinación y de supervisión y conocimiento de las normas internacionales del sector de la Información y Documentación. Son también especialmente exigentes con el dominio de lenguas extranjeras puesto que exigen escribir y hablar más de tres idiomas con un nivel avanzado, igual que en redes y de bases de datos y en sistemas de gestión documental.

Gráfico 1 Salario por Habilidades y Competencias - Brasil



Fuentes: Elaboración propia.

Los profesionales que disponen de mejor capacitación tienen que estar en consonancia con las necesidades de la organización y tender a quebrar paradigmas tradicionales de jerarquía. Les permitirá alcanzar una remuneración de acuerdo con sus características personales.

Tabla 3 – Salario por Habilidades Y Competencias – Brasil -188 Anuncios.

SALARIO	PORCENTAJE
Hasta R\$ 1.000,00	76,92%
R\$ 1.000,00 2.000,00	215,38%
R\$ 2.000,00 a 3.000,00	65,19%
R\$ 3.000,00 a 4.000,00	47,07%
R\$ 4.000,00 a 5.000,00	25,43
Salario variable convenir	7,69%

Fuentes: Elaboración propia.

Para el salario hasta R\$ 1.000,00 tenemos en cuenta los candidatos con discapacidades acreditadas, que también forman parte de este rango salarial. (10% de las vacantes).

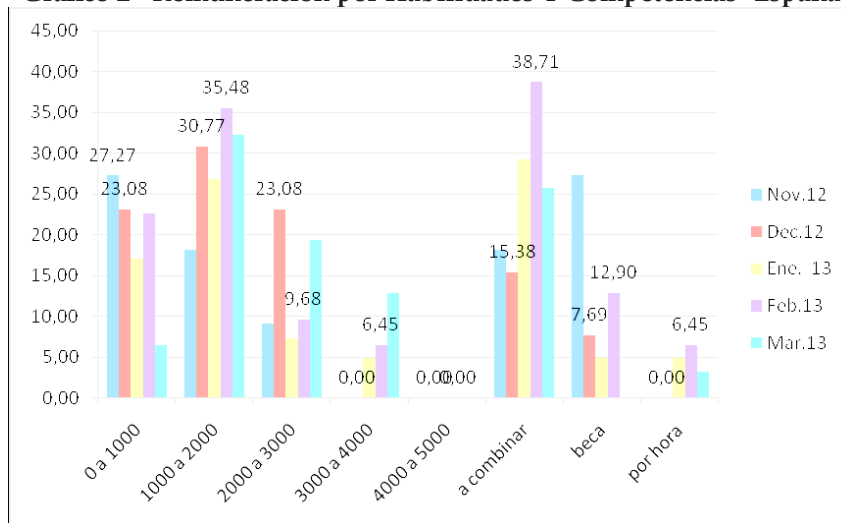
Destaca en el análisis que la remuneración por habilidades tiene como finalidad enfatizar el nivel operativo, puesto que está conectada a procesos estables y bien definidos, tales como aquellos que se encuentran típicamente en atención a clientes, en algunos sectores administrativos. Estas habilidades son probablemente mensurables, con identificación, entrenamiento y certificación.

La remuneración por competencias aparece vinculada con el desarrollo de

actividades propias del conocimiento abstracto, en las que los procesos son bastante variados y creativos a la hora de buscar las soluciones para los problemas diarios de las organizaciones. Implica un comportamiento individual favorable al cumplimiento de metas deseables para esos cargos, en los que la medida de su rendimiento, sus calificaciones y su certificación son mucho más difíciles de cumplir, por la complejidad de su actuación.

La remuneración por competencias y habilidades tiene como finalidad motivar hacia la competitividad. Siendo así, las empresas tienen que estar preparadas para esos cambios, buscando colaboradores flexibles y multifuncionales que no se limiten a ejecutar solamente las tareas relacionadas con su cargo. En contrapartida, las empresas ofrecen pagas variables, en consonancia con los resultados obtenidos. Por otro lado, los colaboradores ven su esfuerzo compensado y se sienten motivados puesto que reciben variables más altas por los resultados alcanzados y un fijo más justo según sus habilidades y competencias. La empresa, además recibe un reconocimiento en el mercado competitivo. Son nuevos tiempos y cada día que pasa, las tendencias nos muestran que el mercado reconoce y delega importantes tareas en unos profesionales archiveros y documentalistas cada vez más responsables. El camino es el desarrollo personal y profesional de las habilidades y competencias.

Gráfico 2 - Remuneración por Habilidades Y Competencias- España



Fuentes: Elaboración propia.

El objetivo de los sistemas de remuneración por competencias y habilidades es retribuir a cada colaborador de forma personalizada, de acuerdo con su nivel personal. Este sistema se adapta al conjunto de competencias que domina un profesional para la realización de tareas.

De los análisis de las remuneraciones reflejados en las ofertas españolas se extraen también datos muy interesantes. Los salarios de 100 de las ofertas (el 38% del total) se situarían entre 500 y 1000€ al mes. En ellas se valoran las habilidades y competencias académicas.

Mientras que un 21% de las remuneraciones se sitúan entre los 1.500 y los 2.000 €. Se percibe en ellas una preferencia (en situación de capacidad similar) por los candidatos que cuenten con certificados de enseñanza universitarios y con conocimientos en gestión documental, en sistemas de información y en digitalización.

Los empleos que ofrecen salarios entre 2.500 y 3.000 € se sitúan en torno al 19%. Varias empresas avisan de la realización trimestral o semestral de evaluaciones del desempeño con posibilidad de revisar el salario de acuerdo con el rendimiento observado. Un 12% de las ofertas de empleo conlleva una remuneración alta, entre 3.500 y 4.500 €, pero también reflejan una exigencia mayor. Acceder a este tipo de oportunidades requiere tener disponibilidad para trabajar en el extranjero o aceptar la dedicación exclusiva. También contar con estudios de postgrado finalizados y haberse preocupado de hacer formación continua. Además de demostrar habilidad en el tratamiento de la información, se requiere un alto dominio de las lenguas solicitando muchas veces el dominio de cuatro idiomas hablados y escritos; junto a capacidad para tomar decisiones con eficacia, ser emprendedor o mostrar comportamiento ético.

El 10% de las ofertas señalan que el sueldo que recibirá el profesional será "a convenir". Es un fenómeno que encontramos con mayor frecuencia en compañías internacionales con una estructura jerárquica muy competitiva. Suelen exigir explícitamente un postgrado en diferentes áreas, a la vez que aprecian y valoran la experiencia previa, en especial a la hora de demostrar capacidad para planear, organizar y dirigir las actividades administrativas. Además aparecen asociadas a este tipo de ofertas exigencias muy variadas, como habilidades y competencias para

hablar y comunicarse en tres o más idiomas -entre las que se incluyen algunas que piden dominar el chino-mandarín-, junto a conocimiento de redes y bases de datos o de los métodos de gestión documental. En el perfil demandado aparecen siempre habilidades que permitan el conocimiento de los instrumentos estratégicos necesarios para definir un plan de negocio. Para este tipo de vacantes siempre se observa la exigencia de perfiles con una formación de grado, pero sobre todo de postgrado.

La búsqueda de buenos resultados por parte de las empresas las lleva a querer integrar en sus plantillas a colaboradores multifuncionales que puedan ejecutar actividades diferentes más allá de la estricta descripción de su cargo, y desarrollar estas tareas en conformidad con los estándares técnicos. Las empresas esperan que los profesionales de la información contribuyan a alcanzar grandes resultados, y a cambio le ofrecen mayores oportunidades para el crecimiento profesional.

Para el salario de R\$ 500 a 1.000,00 tenemos en cuenta los candidatos con discapacidades acreditadas, que también forman parte de este rango salarial. (10% de las vacantes).

Tabla 4 - Salario por Habilidades y Competencias-España -100 Anuncios

SALARIO	PORCENTAJE
500 - 1.000 euros	38%
1.500,00 euros	11%
2.000 euros	10%
2.500,00 a 3.000 euros	19%
3.500,00 a 4.500,00 euros	12%
A convenir	10%

Fuentes: Elaboración propia.

5.2 Las Competencias Exigidas a Los Profesionales Archiveros y Documentalistas

Una vez identificadas las diferentes competencias y habilidades requeridas para el desempeño de la actividad profesional en las ofertas laborales de Brasil y España, se ha procedido, atendiendo a la consideración de las áreas funcionales con las que se relaciona cada una de las competencias, a realizar un análisis comparativo.

Tabla 5- Distribución de la Descripción de Competencias Instrumentales

✓ BRASIL	✓ ESPAÑA
Capacidad de análisis y síntesis	Capacidad de análisis y síntesis
Capacidad de organización y planificación	Capacidad de organización y planificación
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	Comunicación oral y escrita en la lengua nativa
Conocimiento de lengua inglés, español e italiano	Conocimiento de lengua inglés, francés e chino-mandarín
Conocimiento de informática	Conocimiento de informática
Capacidad de gestión de la información	Capacidad de gestión de la información
Resolución de problemas	Resolución de problemas
Toma de decisiones	Toma de decisiones
✓ PERSONALES	✓ PERSONALES
Compromiso ético	Compromiso ético
Habilidades en las relaciones interpersonales	Habilidades en las relaciones interpersonales
Razonamiento crítico	Razonamiento crítico
Reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad	Reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo
Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar	Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinar
Trabajo en un contexto internacional	Trabajo en un contexto internacional
✓ SISTÉMICAS	✓ SISTÉMICAS
Adaptación a nuevas situaciones	Adaptación a nuevas situaciones
Aprendizaje autónomo	Aprendizaje autónomo
Creatividad	Creatividad
Conocimiento de otras culturas y costumbres	Conocimiento de otras culturas y costumbres
Iniciativa y espíritu emprendedor	Iniciativa y espíritu emprendedor
Liderazgo	Liderazgo
Motivación por la calidad	Motivación por la calidad
Sensibilidad hacia temas medioambientales	Sensibilidad hacia temas medioambientales

Fuentes: Portales www.catho.com.br y www.recbib.es

El análisis de los resultados permite considerar el tratamiento singular de cada una de las competencias y habilidades, en relación a los perfiles, posibilitando su lectura transversal a las áreas funcionales o, de forma complementaria. Ver tabla nº5.

TABLA 6- Distribución de la descripción de competencias específicas de formación en Brasil y España

✓ BRASIL	✓ ESPAÑA
Análisis y representación de la información	Análisis y representación de la información
Búsqueda y recuperación de la información	Búsqueda y recuperación de la información
Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación	Conocimiento del entorno profesional de la información y la documentación
Conocimiento en administrativo de la gestión de la información y jurídico	Conocimiento en administrativo de la gestión de la información y jurídico
Conocimiento de producción y edición	Conocimiento de producción y edición
Conocimiento de gestión administrativa	Conocimiento de gestión administrativa
Conocimiento en marketing	Conocimiento en marketing
Conocimiento en técnicas comerciales	Conocimiento en técnicas comerciales
Conocimiento en gestión microeconómica	Conocimiento en gestión microeconómica
Conocimiento en gestión de recursos humanos	Conocimiento en gestión de recursos humanos
Conocimiento en gestión de salud	Conocimiento en gestión de salud
Conservación y tratamiento físico de documentos	Conservación y tratamiento físico de documentos
	Elaboración y difusión de la información
Gestión de colecciones y fondos	Gestión de colecciones y fondos
Identificación, autenticación y evaluación de recursos de información	Identificación, autenticación y evaluación de recursos de información
Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información	Interacción con los productores, usuarios y clientes de la información
Organización y almacenamiento de la información	Organización y representación de la información
Organización y almacenamiento de la información	Organización y almacenamiento de la información
Planificación y gestión de proyectos	Planificación y gestión de proyectos

Fuentes: Portales www.catho.com.br y www.recbib.es

Pero también reflejan una exigencia mayor de competencias y habilidades distintas, si bien es cierto que su nivel de aplicación en diferentes áreas funcionales presenta una elevada tasa de constatación, al tiempo que diferencias sensibles entre unas y otras, tanto desde la perspectiva general como por su descripción a los perfiles propios de la actividad archivística y documentalista; como se manifiesta en la tabla nº 6. En ella se muestran las competencias y habilidades en términos cuantitativos, a la vez que se describe cada uno de los perfiles identificados y cuando la misma competencia o habilidad es atribuida a ambos perfiles profesionales. La profesión de archivero y de documentalistas muestra estas claras vertientes: su especificación en las facetas administrativa, contable, jurídica, de salud y la de carácter histórico. La carrera profesional debe de preparar al estudiante para trabajar en estas vertientes, para oír y recibir a lo largo de su vida las experiencias y los avances que han tenido lugar en cualquier otra parte del mundo.

Uno de los aspectos que se pone de manifiesto en la identificación de competencias profesionales vinculadas a la actividad archivística y documental, se encuentra en la diferenciación de niveles de desempeño requerido en la práctica laboral para competencias similares, según se tome en consideración el perfil de gestor, el de administrador o el de auxiliar.

6 CONCLUSIONES

Al principio de este artículo nos planteábamos analizar las demandas que realiza el mercado empresarial brasileño y español. En ambos países se constata que, respecto a las competencias, habilidades y actitudes requeridas, el desempeño es más alto en aquellos puestos donde se exigen competencias. Otra tendencia observada es que las empresas e instituciones dan mucha importancia a la educación permanente a lo largo de la vida, así como a la satisfacción que produce cumplir con las necesidades financieras y sociales. Arriesgar significa tener coraje para enfrentar los desafíos, atreverse a ejecutar procedimientos nuevos.

Las empresas que tienen como praxis el emprendimiento, hacen su trabajo más rentable al trabajar por objetivos y metas disponiendo de las definiciones exactas de una buena aplicación. El archivero o documentalista emprendedor ha de

jugar un papel muy relevante como coordinador de proyectos, insertado en el funcionamiento general de la empresa. Para que esto suceda, debe contar con una fuerte automotivación a partir de objetivos propios. Las empresas buscarán su capacidad para generar valor y para atender los problemas y necesidades de la organización a partir de sus conocimientos.

Se percibe, en esta aproximación, que los archiveros y documentalistas han de tener la capacidad para ser flexible a las cuestiones más complejas siempre dentro de un entorno muy competitivo. Hemos constatado en la investigación que son muy notables las relaciones entre el emprendimiento y las competencias, pero también con la estrategia y las organizacionales, las escalas de medida para evaluar el nivel de desarrollo o las sinergias entre diferentes aspectos dentro de los recursos humanos como puede ser el reclutamiento y la selección, la capacitación, el desarrollo profesional o la remuneración.

Del archivero o documentalista se espera, junto a las competencias y habilidades técnicas tradicionales del área, que disponga de competencias emprendedoras para facilitar a las organizaciones privadas su sobrevivencia en un mercado en constante cambio, globalizado y competitivo, por lo que requiere profesionales competentes, actualizados y dinámicos. Puede decir que el archivero necesita estar atento a los rápidos cambios que experimenta la sociedad, y desarrollar habilidades y competencias profesionales que le permitan ofrecer servicios confiables, eficientes y de calidad a los usuarios de la información.

La conclusión a la que hemos llegado es que esta investigación nos acerca a una situación real, y posibilita una reflexión sobre la necesidad de transmitir conocimientos y la de desarrollar las distintas competencias emprendimiento para los profesionales de la Información. Pensar en las competencias, habilidades y actitudes de estos profesionales requiere mirar hacia los cambios sociales, del mercado y de las instituciones educativas. Se trata de un tema relevante que, sin embargo, ofrece una literatura aún escasa, por lo que requiere una mayor profundización en nuevos estudios.

Se sugiere que se realicen investigaciones y estudios que exploren y profundicen en la relación entre emprendimiento y competencias dentro del sector de los archivos y centros de documentación, principalmente en la credencial que ejercen en ellos los profesionales de la información.

ARCHIVISTS AND DOCUMENTALISTS ENTREPRENEURS: spanish and brasilian case

Abstract

There are presented the advances of a research in order to compare the characteristics of an entrepreneurial culture in relation to the profile of the archivist and documentalist from the job offerings that appeared in the web. Alongside with the training and professional exercise of the archivist and documentalist, it was tried to identify the professional competencies and skills that make the entrepreneurs able to meet the challenges of the labor market. All this was developed by following the conceptual currents and theoretical foundations that define the concept of entrepreneur, according to the publications of Drucker, Dornelas and Castells, among others. The information on this concrete reality was obtained from a universe of analysis as a result of searches performed in the websites www.catho.br and www.recbib.es, between November 12, 2012 and March 31, 2013. In order to address and develop this study, it was possible to get both quantitative data and competition type. Among the results obtained, it is possible to observe that the research subjects have the necessary skills that characterize the entrepreneurs. Thus, it can be considered their refined and distinguished training as archivist/documentarian, along with their skills that allow meeting the labor market challenges. It must be an academic priority for the university centers to direct the professionals' education towards an innovative entrepreneurship, hoping to expand the level and quality of employment.

Keywords:

Archivists Entrepreneurship. Documentalists. Job offers. University education. Job Market.

Artigo recebido em 29/07/2013 e aceito para publicação em 19/07/2014

REFERÊNCIAS

- BELLOTO, H. L. O papel instrumental dos arquivos e as qualidades profissionais do arquivista. *ÀGORA*, Florianópolis, v. 22, n° 44. pp. 5-18, 2012. Disponível em: < <http://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/402/pdf> > Acesso em: 20 maio 2013.
- CARDOSO, D. R.; VALENTIM, M. L. P. **Perfil do profissional Arquivista para atuar com a gestão documental em ambientes empresariais**. 2008. Disponível em: < http://www.eneaq2008.ufba.br/wpcontent/uploads/2008/09/13-debora_regina_cardoso.pdf >. Acesso em: 05 Maio 2013.
- CAROLIS, D.M.; SAPARITO, P. Social capital, cognition, and entrepreneurial opportunities: Theoretical Framework. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 2006 v. 30, n° 1. p. 41-56.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede. A Era da Informação: Economia, sociedade e cultura**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2006.
- CASSIOLATO, J. Y.; LASTRES, H. M. M. **Mobilizando conhecimentos para desenvolver Arranjos e Sistemas Produtivos e Inovativos Locais de Micro e Pequenas Empresas em Brasil**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2005.
- DERR, C. B. **Managing the new careerist**. London: Jossey-Bass, 1988.
- DORNELAS, J. C. A. **Empreendedorismo: transformando ideias em negócios**. 2. ed. Rio de Janeiro, 2005.
- DRUCKER, P. **Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios**. São Paulo: Pionera: Thomsom Learning, 2005.
- EUEXPERT GROUP, 2008 (Comisión Europea): Dirección electrónica em <<http://ec.europa.eu>> Acesso: 10 sept. 2013.
- GARRIDO, N. T. **La competencia profesional básica: competencias para la inclusión sociolaboral de jóvenes**. 2006. Disponible en: < http://www.revistaeducacion.mec.es/re341/re341_33.pdf > Acesso en: 06 abr. 2013.
- GEM 2009 - Global Empreendedorismo Monitor 2009. **Empreendedorismo em Brasil 2009**. Curitiba: IBPQ, 2010. 165p.
- GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa local**. São Paulo: Atlas, 1993.

- GOVINDARAJAN, V.; GUPTA, A. K. **Dominando os Mercados Globais**. São Paulo: Makron Books, 2004.
- JACK, S.L.; Y ANDERSON, A.R. Entrepreneurship education within the enterprise culture. Producing reflective practitioners. **International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research**, 2010, 5 (3), p.110-125.
- JACQUES, Y. In praise of hierarchy. **Harvard Business Review**, Ene. /Feb. 1990. P45-57.
- LAWLER, E. Y. Remuneração por habilidades e competências, entrevista para **Revista Examen** em 28.12.2006. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/gestao/noticias/leia-a-integrada-entrevista-com-edward-lawler-m0120013>> Acesso em 15 abr. 2013.
- LEBORTEF, G. **De la compétence**. France. Editions d'Organisations, 1995.
- LOPES, M.C.D. **Un estudio sobre remuneração por habilidades y competencias**. Disponível em: <http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/fique_por_dentro/260901-rh_remuneracao_competencias.shtm>. Acesso 06 março 2013.
- MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa: planejamento execução de pesquisa, novas técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Atlas, 2008.
- MC CLELLAND, D. C.; DAILEY, C. **Improving officer selection sea the foreign service**. Boston: McBer, 1972.
- MCLAGAN, P.; KREMBS, P. **On-the-level: performace communication that works**. Florida: New ed. 1995. p. 320.
- MENDES, J. **Manual do empreendedor: como construir um empreendedorismo de sucesso**. São Paulo: Atlas, 2009.
- MENDES, J. **Empreendedorismo para jovens**. São Paulo: Atlas, 2012.
- MOREIRO, J. A. G.; VERGUEIRO, W. de C. S.; SÂNCHEZ-CUADRADO, S. Análise do contexto de emprego dos profissionais brasileira da informação/documentação a partir de ofertas de trabalho na web feitas por empresas de instituições. **Inf. & Soc. Est.** João Pessoa, v.22, n.1, pp. 67-78, jan./abr. 2012. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/download/9747/7361>> Acesso em: 06 abr. 2013.
- OCDE- Organisation for Economic Co-Operation and Development.2008. Dirección electrónica: <http://www.oecd.org>. Acesso en: 10 setp. 2013.
- OLAVE, M. E. L.; AMATO NETO, J. Redes de cooperación productiva: una estrategia de competitividad y supervivencia para pequeñas y medias empresas. **Revista Gestión y Producción**. v. 8, n.3, p. 289-303, dic. 2001.
- PARRY, S. B. **The quest sea competencies**. Training, p. 48-54, July 1996.
- Portal www.recibib.es >Acesso en: nov. 2012 / marzo 2013.
- RIBEIRO, F. **O perfil profissional da Arquivista na sociedade da informação**. 2004. Disponível em: <<http://ler.letras.up.pt/uploads/ficheiros/artigo8871.pdf>>. Acesso en: 05 abr. 2013.
- RIFKIN, J. **A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo**. São Paulo: Makron Books, 2012. p.320.
- RIPOLLÉS, M. Aprender a emprender en las universidades. **ARBOR. Ciencia, Pensamiento y Cultura**. v. 187, n. extra 3, p. 83-88, dic.2011.
- ROWBOTTOM, R.; BILLIS, D. **Organizational design: the work-level approach**. Aldershot: Gower Publishing, 1987.
- SANTOS, E. L. **O profissional da informação em atividade de inteligência competitiva**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais – Escola de Ciência da Informação. Belo Horizonte, 2009.
- SHELLENBERG, T. R. **Arquivos modernos: princípios e técnicas**. 2.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.
- SCHEIN, Y. H. **Career anchors: discovering your real values**. California: University Associates, 1990.

SPENCER, L. M.; SPENCER, S. **Competence at work**. New York: John Wiley & Sons, 1993.

SERAFIM, L. **Como alavancar a inovação em sua empresa**. São Paulo: Saraiva, 2011.

SOUZA, K. I. M. de. **Arquivista, visibilidade profissional: formação, associativismo e o mercado de trabalho**. Brasília: Starprint, 2011. 252 p.

VALENTIM, M. Introducción. In. Valentim, M (Org.). **Profissional da Informação: formação, perfil e actuação profissional**. São Paulo: Polis, 2000.

ZARIFIAN, P. **A gestão da competência**. Rio de Janeiro: Centro internacional para Educação, Trabalho e transferência de tecnologia, 1996.

WOODRUFFE, C. Competent by any other name. **Personnel Management**, p. 30-33, Sept. 1991.