

LA DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS: ¿CUÁL ES EL PAPEL DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES?¹

Christine Martínez²

INTRODUCCIÓN

Desde hace algunos años, un cierto número de evoluciones tanto sociales como profesionales empujan a los archiveros a interrogarnos sobre aquello que somos, y dónde nos situamos en el espectro entre científicos y gestores de la información. Esta cuestión evocada durante el Congreso Internacional de Archivos celebrado en Viena el año 2004, y más recientemente, en la última conferencia europea de archivos en mayo de 2006, como preludeo a una posible movilidad profesional europea, aparece, más allá de los problemas técnicos que se nos plantean, como uno de los retos esenciales para los próximos años. La tarea consistente en definir nuestras competencias ha sido emprendida en un cierto número de países, con unos resultados a menudo muy dispares. Pero ¿a quién corresponde dirigir esta reflexión? ¿Cuál es el papel de las asociaciones profesionales en la definición de las competencias profesionales frente a empleadores o a las instituciones de formación inicial? ¿Somos capaces, en cuanto comunidad profesional, de definirnos como grupo dentro de la sociedad?

1. DE LA UTILIDAD DE UN MODELO DE COMPETENCIAS

Soy de aquellos que piensan que es necesario saber prácticamente de todo para cubrir la totalidad de perspectivas que supone el ser archivero: responsable del fondo patrimonial, gestor de información, experto en conservación, científico o *manager*, presidente de sociedad de eruditos, animador cultural, diseñador de un sistema de gestión electrónica de documentos, constructor... Raramente una profesión habrá ofrecido tantas perspectivas, apoyándose en su rica tradición. Y es precisamente a través de su diversidad como presenta una especificidad coherente.

Es esta especificidad la que debe ser definida y subrayada mediante la creación de modelos de competencias. Su utilidad ha llegado a convertirse en evidente y urgente. Más allá de la definición de esta especificidad profesional, todavía mal comprendida o mal percibida, diversos objetivos pueden fijarse a este referente o modelo de competencias:

- Entre los primeros yo citaré la necesidad, para una cooperación interprofesional mejor concebida, de posicionarnos claramente en relación a otras “profesiones hermanadas”, como bibliotecarios, documentalistas y otros gestores de la

¹ Traducción de Francisco José Sanchis Moreno a partir del original en francés de la conferencia pronunciada dentro del “Congreso Internacional de Asociaciones Profesionales: desafíos y oportunidades”, Madrid, octubre de 2007.

² Presidenta de la AAF (Association des Archivistes Français)

información, que no trabajan sobre el objeto “archivo”. Los profesionales franceses no serán los únicos, imagino, en ser considerados como intercambiables con un bibliotecario o en ver como las misiones y responsabilidades que les corresponden son confiadas a documentalistas... unas veces por falta de medios, y en la mayoría de casos por ignorancia de las competencias que nos son propias.

- El modelo de competencias debe ser considerado como la base esencial sobre la cual se apoya una formación profesional bien concebida, tanto inicial como continua. Nos corresponde a nosotros, los profesionales, aclarar a las instituciones y organismos de formación las realidades de nuestra profesión y guiar los ajustes de los programas de enseñanzas ligados a su evolución.
- Igualmente, cuando existen, la organización de concursos especializados dentro de la función pública del Estado o territorial debería tomar en cuenta las especificidades de la profesión en todos los niveles, desde los puestos de organización y dirección, hasta los de ejecución. Demasiado a menudo existen desfases entre unas pruebas demasiado generales y la realidad que presenta el ejercicio de la profesión.
- Es igualmente en el referente profesional sobre el que debería apoyarse una procedimiento de validación de los conocimientos adquiridos por una experiencia bien entendida, en cooperación con los organismos habilitados para su gestión.
- El referente es igualmente indispensable para la gestión de los recursos humanos de los servicios que dirigimos, ayudándonos a definir las competencias de los equipos profesionales que nos rodean.
- Contribuye, también, a clarificar nuestras relaciones respecto a los profesionales asociados, permitiendo reflejar y reflexionar sobre nuestros propios límites: trabajamos con arquitectos, pero no somos arquitectos, lo mismo ocurre en nuestra relación con los informáticos, juristas, restauradores, etc.
- El referente se dirige igualmente a los profesionales en activo, que desean hacer evolucionar su carrera, tomando nuevas responsabilidades: les ayuda a hacer una elección, a reflejar una adaptación a veces necesaria gracias a la formación continua.
- Finalmente ayuda a los jóvenes que deseen integrarse en la profesión a formarse una mejor idea de aquello que se esperará de ellos en el marco de sus futuras actividades profesionales.

Esta llamada sobre la necesidad que hay de desarrollar un modelo de competencias no puede considerarse inútil. Saca a la luz claramente el interés propio de los profesionales por este enfoque y por el papel esencial que deben jugar en su concepción.

No obstante planteemos el problema a la inversa: ¿quién mejor que las asociaciones profesionales pueden involucrarse en la realización de un modelo de competencias?

2. LA DEFINICIÓN DE COMPETENCIAS: ¿QUIÉN HACE QUÉ?

2.1. Los otros...

-El legislador

Para aquellos de nosotros que trabajamos en el sector público, la mayor parte de nuestro tiempo (salvo contadas excepciones) estamos inducidos a ejercer nuestras actividades en un marco jurídico. Este marco jurídico puede ser más o menos preciso en cuanto a nuestras misiones, sin embargo, al menos en un cierto número de casos, sí que establece indicaciones en cuanto a nuestras responsabilidades. Si la ley nos dice que los servicios de archivos públicos son responsables de la conservación de los documentos, entonces nos lleva a desarrollar competencias que nos permitan gestionar correctamente esta misión. Si el reglamento 1049 de la Comisión Europea define, para todo ciudadano europeo, las condiciones de acceso a los documentos producidos por la Comisión, entonces los archiveros de la Comisión deben mostrar cuales son las competencias necesarias para llevar a cabo los procedimientos y los sistemas que permitirán la puesta en práctica de este reglamento.

La ley es por tanto un primer punto de partida, y es necesario tener en cuenta lo que recoge en ella en nuestra reflexión para la definición de las competencias. Pero resulta evidente que la ley no basta por sí misma; en ella en realidad no encontramos nada técnico, y si nos dice qué debemos hacer, no nos dice cómo.

- El formador universitario

Su papel es esencial en la transferencia del saber. Pero ¿lo tiene en la definición de aquello que da lugar a un buen profesional? Retomamos aquí la cuestión de la acreditación de los programas de estudios, que pretende reducir la diferencia entre los programas propuestos y la realidad de las actividades profesionales, acreditación que es llevada a cabo en los países en los que existe por las asociaciones profesionales. En ciertos contextos, y en ciertos países, la educación inicial es impartida por los profesionales, a veces incluso en el ámbito universitario, pero a veces también por profesores universitarios que no están en contacto directo con la práctica profesional. Las universidades tienen igualmente sus propias exigencias en la concepción de los programas, así por ejemplo en Francia se proponen cerca de 10 formaciones universitarias para la Archivística, pero cada una propone una aproximación y un programa diferente. Por tanto el formador no puede tener en ningún caso la iniciativa en la definición de las competencias, más bien al contrario, pues debería definir sus programas de educación en función de estas.

- Las instituciones públicas

Ellas han mostrado un cierto interés en definir las competencias de aquellas profesiones cuya organización y evolución gestionan en la práctica la. Pero mantienen en ello aún una perspectiva trunca, puesto que no dominan el conjunto del sector, visión parcial que reflejan en los datos y pautas, y a veces en los textos, con los que regulan el marco de sus estructuras y de una organización, como ocurre por ejemplo en Francia con los “cuerpos” de la función pública. Los archiveros públicos franceses forman parte así del “cuerpo” de los conservadores del patrimonio, o de aquellos ligados a la conservación, etc.

Cuando el Ministerio de Cultura francés ha querido realizar lo que denominó una “cartografía de las profesiones” para el propio ministerio, confió la tarea de esta encuesta a dos ingenieros que han identificado, dentro de un dominio general, un perfil

de “responsable de fondos patrimoniales” y cinco perfiles de documentalistas, pero ninguno de archivero.

- *El empleador (público, pero también privado)*

Definiendo un perfil de puesto, el empleador responde a una necesidad. Él busca un profesional capaz de gestionar correctamente tal o cual misión, ya se trate de dirigir la sala de lectura de un servicio de archivo, de evaluar un sistema de gestión de documentos y proponer soluciones, o de supervisar la construcción de un nuevo edificio para fines de archivo. El empleador no será necesariamente él mismo un profesional en el campo que desea contratar, ni tampoco el responsable de los recursos humanos que será el encargado de la selección.

He aquí un ejemplo de una empresa prestataria del servicio de ingeniería documental buscando un “archivero con experiencia”, cuya misión consistirá en 1) asegurar el estudio del contexto de producción de los documentos, cualquiera que sea su soporte, y de las actividades del cliente; 2) evaluar las necesidades archivísticas; 3) concebir, poner en marcha y controlar los procedimientos de gestión de documentos en función de las obligaciones legales y contractuales, así como las necesidades expresadas por los clientes. El perfil exigido por ésta empresa se define como sigue: “especialista en la tarea, con formación superior”. Las cualidades exigidas son: “adaptación a la organización existente, capacidad de síntesis y reformulación, capacidad para redactar, dominio de los programas informáticos especializados y de los principales útiles de la ofimática”.

Este perfil podría convenir (con la excepción de la mención de “especialista en la tarea”, que parece vago, aplicable a cualquier profesión del sector de la gestión de la información) pues las misiones correspondientes al empleo son las de un archivero. Así el empleador, si no es él mismo un profesional, no tiene más que una visión a veces deformada de una profesión que limita con su campo de actuación. No obstante da, a través de las exigencias que él expresa, unos elementos de contexto que permiten ajustar la definición de las competencias a la evolución del mundo del trabajo. Así pues, también es éste un elemento a tomar en cuenta cuando se elabora un modelo de competencias.

- *Otras profesiones*

Algunas profesiones hermanadas (documentalistas y bibliotecarios) han establecido modelos de competencias, inclusive a nivel internacional. Un cierto número de estos han sido recogidos por Colleen MacEwen en un documento de síntesis que ha realizado para la SPA (Sección de Asociaciones Profesionales de Archiveros y Gestores Documentales del Consejo Internacional de Archivos). En algunos casos, las profesiones hermanadas incluyen a los archiveros en su descripción de los campos de competencias. He aquí, por ejemplo, un extracto de la introducción del *Euroréférentiel* modelo de competencias para las profesiones de la información y de la documentación, establecido por diferentes asociaciones profesionales en el ámbito de la información y la documentación, y sobre el cual se apoya el sistema europeo de certificación CERTIDOC:

“El terreno y las modalidades de actuación de los archiveros, documentalistas, etc., están sin duda diferenciados, al igual que su lenguaje técnico o sus relaciones con los objetos que manipulan. Pero si nos remontamos al principio de las cosas, las competencias que deben poner en práctica, al igual que los principios deontológicos sobre los que se apoyan, son fundamentalmente los mismos. Estas asociaciones quisieran por tanto que esta obra reflejase o esclareciese, a la vez las competencias de unas y de otras”.

En tanto que archivera, yo no puedo avalar una afirmación de este tipo, y me parece que tanto en el ámbito de las competencias, como en el de los principios deontológicos, mantenemos unas significativas diferencias derivadas justamente de la naturaleza de los objetos que manipulamos, lo que conlleva que poseamos un lugar aparte en el ámbito de las profesiones de la información.

Igualmente este documento recoge el estado de “las nuevas profesiones”, como la del *records manager*, que califica de mal definidas, en particular en los países de tradición latina. Nosotros los archiveros no podemos dejar la tarea de cubrir esta laguna a otras profesiones, que tienden a ocupar este terreno pretendiendo ejercer “nuevas profesiones”. No es en el campo de los archivos históricos sobre el que las reivindicaciones de identidad de los archiveros deberán plantearse, sino en el del *records management*.

2.2. ... Y nosotros

Hemos dado un repaso de los cooperadores potenciales en la elaboración y en la puesta en práctica de un modelo de competencias. Destaca de este corto análisis que cada uno de ellos debe aportar su contribución a la definición de un modelo de competencias: cada uno de ellos, en efecto, posee una aproximación exterior a la profesión que es interesante, y en relación a la cual es útil definirse.

No obstante únicamente los profesionales de los archivos agrupados en asociaciones profesionales tienen la capacitación en las especificidades técnicas de la profesión, y la visión de conjunto de los diferentes tipos de situaciones profesionales que permitan ofrecer una herramienta coherente y completa. Las asociaciones profesionales por la diversidad de sus miembros y las múltiples situaciones profesionales que representan, son evidentemente las mejor situadas para poner en marcha este proceso. No obstante, si bien esta situación es frecuente en los países anglosajones, donde las asociaciones profesionales han realizado ya experiencias de este tipo (cf. la síntesis de Colleen MacEwen), es necesario constatar que este no es el caso en la mayor parte de los restantes países, ya sea porque el concepto de modelo de competencias no está extendido, ya sea porque las asociaciones profesionales no tengan la fuerza suficiente para realizar o promover tal herramienta.

Tenemos, por tanto, la responsabilidad de reflexionar sobre la elaboración de referentes. Es dentro de este contexto en el que se define el proyecto que la SPA desearía poner en práctica, orientándose a trabajar sobre los modelos de competencias. Este proyecto debería desarrollarse por la rama europea del ICA (Consejo Internacional de Archivos), EURBICA, al que se le ha encargado en mayo de 2006, durante la Conferencia europea de Varsovia, la reflexión sobre la factibilidad de un modelo de competencias europeo.

La existencia de referentes nacionales en un cierto número de países, las diferencias culturales y los contextos administrativos y reglamentarios diversos, hacen que parezca difícil imponer un modelo común para todos los países, incluso para el marco europeo. Y éste bien puede ser un hecho diferencial respecto a otras profesiones, que no tienen una dependencia tan grande como la nuestra respecto a los contextos políticos, administrativo y estratégico —dependencia que tiene sus consecuencias sobre la definición y la puesta en práctica de las competencias.

Se trataría, más bien, de presentar una metodología que permitiera desarrollar un modelo de competencias, sea cual sea el contexto local. Este estudio podría apoyarse en la definición de un cierto número de conceptos esenciales que pueden constituir en todo o en parte aquello que podríamos denominar “el corazón de la profesión”, que son los que hacen de nuestra profesión una profesión específica. La metodología debe también tomar en cuenta el estudio del contexto particular del ejercicio de la profesión, los cooperadores potenciales a consultar, etc.

A partir de todo esto podría proponerse un punto de partida para la reflexión, ilustrado con el estudio de casos o el comentario de los modelos existentes.

Unos consejos para su promoción deberían acompañar a la herramienta: objetivos particulares a asignarle, cómo presentarlo, qué tipo de argumentos deben utilizarse en función de la audiencia ante la que se presenta.

En el estadio actual, el proyecto no está todavía avanzado, pero un grupo de reflexión aprovechará esta conferencia para trazar los principales ejes. La primera etapa la ha realizado para el SPA nuestra colega australiana Colleen MacEwen, a la que ya he citado en varias ocasiones, estudio disponible en inglés, español y francés. Este estudio debería enriquecerse mediante nuevas contribuciones propuestas por otros países.

La necesidad de tal reflexión en el seno del ICA, comunidad profesional internacional, es desde luego urgente. Asociar al conjunto de asociaciones profesionales en la reflexión sobre las competencias, dotarlas de una herramienta que debería permitirles, elaborando su propio referente profesional, definirse como profesión específica; éste es el objetivo principal que se ha fijado el SPA desarrollando éste proyecto. La metodología para elaborar un modelo de competencias, y los referentes que se derivarán, serán herramientas de promoción de la profesión que nos permitirán posicionarnos no sólo en nuestro contexto más estricto, sino también más laxamente en el seno de la sociedad.

Es nuestra responsabilidad como profesionales, definir aquello que somos y aquello que seremos en el siglo XXI. Puesto que nuestra profesión es aquello nosotros hacemos, o lo que decidiremos hacer.