

MERCADO DE TRABAJO PARA LOS ARCHIVOS EMPRESARIALES BRASILEÑOS: SU REFLEJO EN LA TERMINOLOGÍA DE LOS ANUNCIOS DE EMPLEO (2012-2014)

Prof. Dr. José Antonio Moreiro González

Departamento de Biblioteconomía y Documentación
Universidad Carlos III de Madrid

Eliana Maria dos Santos Bahia Jacintho

Departamento de Ciência da Informação
Universidade Federal de Santa Catarina

RESUMEN

La apertura de nuevos mercados para los archiveros ha significado un nuevo paradigma de actuación profesional. La principal hipótesis de partida ha sido, pues, que el mundo de trabajo empresarial demanda un perfil específico de profesional archivero. De manera que se precisa estudiar las relaciones entre el perfil profesional y el mercado de trabajo. El objetivo de esta investigación es analizar los anuncios con ofertas de empleo para archivos empresariales aparecidos en el portal de empleo brasileño Catho entre noviembre de 2012 y noviembre del 2014. De su contenido se efectuó una selección lexicográfica. Después se pasó a integrar los términos obtenidos en las correspondientes clases y subclases de una taxonomía, empleando para su actualización y visualización el software libre TEMATRES. Asimismo se utilizó metodología cuantitativa para medir el rango de los resultados, lo que es cada vez más necesario en un mundo atravesado por el cambio y la competitividad.

Palabras clave: Ofertas de empleo; Brasil; Portal de empleo; Taxonomía; Análisis lexicográfico; Archiveros; Archivos empresariales; Habilidades; Competencias

1. COMPETENCIAS DEL ARCHIVERO EMPRENDEDOR

En nuestra competitiva sociedad es fácil comprobar que el mercado de trabajo ejerce un papel central y absolutamente decisivo, puesto que impone la adquisición de competencias emprendedoras incluso para el perfil de los archiveros. 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.

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?

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

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 exige una reflexión que debe tener en cuenta las demandas sociales existentes (MOREIRO et al. 2012, p. 233). A lo que 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”.

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 si se quiere llegar a conocer el perfil profesional demandado. Pudiéndose así avanzar hacia un mayor equilibrio y proximidad entre la formación recibida y la actuación profesional desempeñada por los archiveros.

1. METODOLOGÍA EMPLEADA

La investigación se realizó a partir de los anuncios aparecidos entre el mes de noviembre de 2012 y el de agosto del 2014. Sin embargo, el estudio está teniendo continuación en la actualidad hasta alcanzar las ofertas que vayan apareciendo con límite en noviembre de 2014. La selección de los términos representativos se efectuó sobre el contenido del total de las ofertas aparecidas en el portal brasileño Catho de empleo general. En ese portal los anuncios se actualizan semanalmente todos los lunes, miércoles y viernes.

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. La investigación documental es similar a la literaria, 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).

No podía ser ajeno aquel componente relacionado con las herramientas de investigación social, para obtener datos específicos sobre las competencias, el perfil profesional y la formación de los archiveros en cuantos profesionales emprendedores.

Los términos extraídos de los anuncios de las ofertas de empleo del portal empresarial *Catho* han permitido desarrollar una taxonomía de competencias y habilidades propias de los archiveros. Se ha querido construir una taxonomía jerarquizada cuyo objetivo principal es la representación organizada del vocabulario extraído. El empleo de una taxonomía se debe a que es un modelo de vocabulario que se adapta muy bien a la representación de la información distribuida mediante la web (Kattnig, 2008).

Ya en lo tocante a la elaboración de la taxonomía, cabe destacar, que aparecieron muchos problemas respecto a la extracción del léxico representativo y su posterior normalización terminológica, junto al establecimiento de las expresiones preferenciales. Primero los anuncios se trabajaron para extraer de ellos el léxico representativo respecto a las características exigidas a estos profesionales por el mercado de trabajo brasileño, para luego proceder a su normalización terminológica y al establecimiento de las expresiones preferenciales. La extracción de terminología se realizó de modo manual a partir de las ofertas de trabajo seleccionadas (Starr, 2004). Este procedimiento condujo a tener que buscar, identificar y normalizar uno por uno los contenidos de todas las ofertas analizadas (Moreiro, 1998).

La ausencia de normalización en el vocabulario de los anuncios indexados en el portal *Catho* provocó variadas dificultades en el uso del lenguaje natural, si se quería evitar cierta inconsistencia y retrasos en la búsqueda y recuperación. Los anuncios del portal *Catho* aparecen en lenguaje natural, por lo que hay que buscar expresiones preferentes unívocas para transformarlas al lenguaje controlado en el que se representan los contenidos en la taxonomía. Por lo tanto, se hacía necesario controlar el vocabulario como ayuda para orientar en la elección de los términos más apropiados para describir el contenido de los anuncios aparecidos en ese portal. Luego, tras identificar las facetas, de acuerdo con la experiencia obtenida durante el proceso de análisis, se pasó a organizar la taxonomía jerárquica.

En la recolección y análisis de los datos se utilizó al programa Microsoft Office Excel 2007. Se procedió así al uso de las estrategias de análisis descriptivo e inferencial, acorde con la naturaleza de las variables, así como a los procedimientos de organización, contraste y representación gráfica (GIL, 2007). Se analizaron 3.250 anuncios aparecidos en el periodo indicado antes. Como herramienta de apoyo informático durante el proceso de construcción jerárquica de la taxonomía se ha utilizado TEMATRES, un software libre que permite las instalaciones de almacenamiento, manejo y representación de los términos, incluso definir los que sea preciso y establecer relaciones entre ellos. Se realizó la integración de los términos obtenidos en las pertinentes clases y subclases hasta establecer una taxonomía, que está en crecimiento y actualización constante, que permita visualizar el presente estado de las necesidades empresariales. Es muy difícil conseguir una estructura jerárquica apropiada de la taxonomía con TEMATRES,

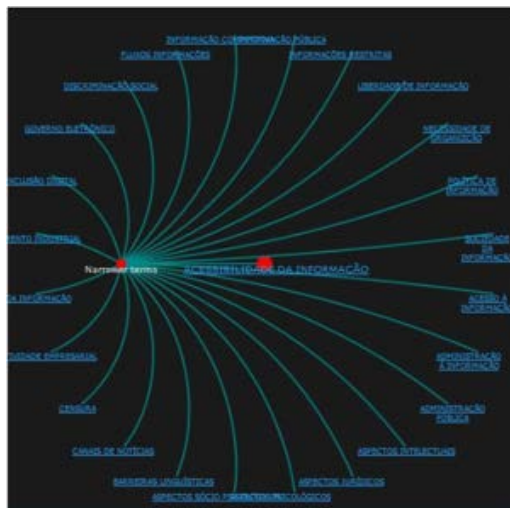


Gráfico 1: Construcción da Taxonomía del Competencias e Habilidad Archivero.

Se emplearon, también, métodos cuantitativos para medir la importancia de las apariciones de actividades, competencias y técnicas en los resultados, lo que es cada vez más necesario en un mundo atravesado por el cambio y la competitividad.

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para el análisis se atendió, en lo relativo a la remuneración, tanto al salario directo, como al indirecto y a los complementos de variables dependientes de la participación de resultados. Si bien el examen principal se hizo en torno a si el mercado laboral está requiriendo un perfil de emprendedor. Saber si entre las competencias indicadas en las ofertas aparecen 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, español y francés.

En cuanto a la caracterización de la población a la que iba destinada la oferta, se observó que, de los 3.250 anuncios tomados del portal brasileño www.catho.com.br, el 97,0% estaban dirigidos a un perfil femenino y el 30,0% 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.

Si nos fijamos en el rango de edad, se muestra el predominio de archiveros 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%), ver gráfico 2.

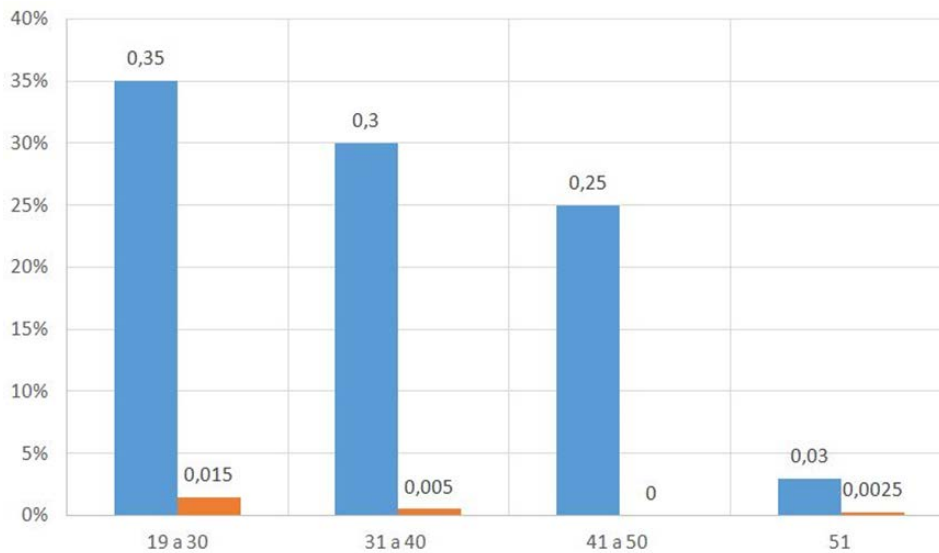


Gráfico 2: Población Analizada

En cuanto al grado de instrucción requerida, 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, ver gráfico n°3.

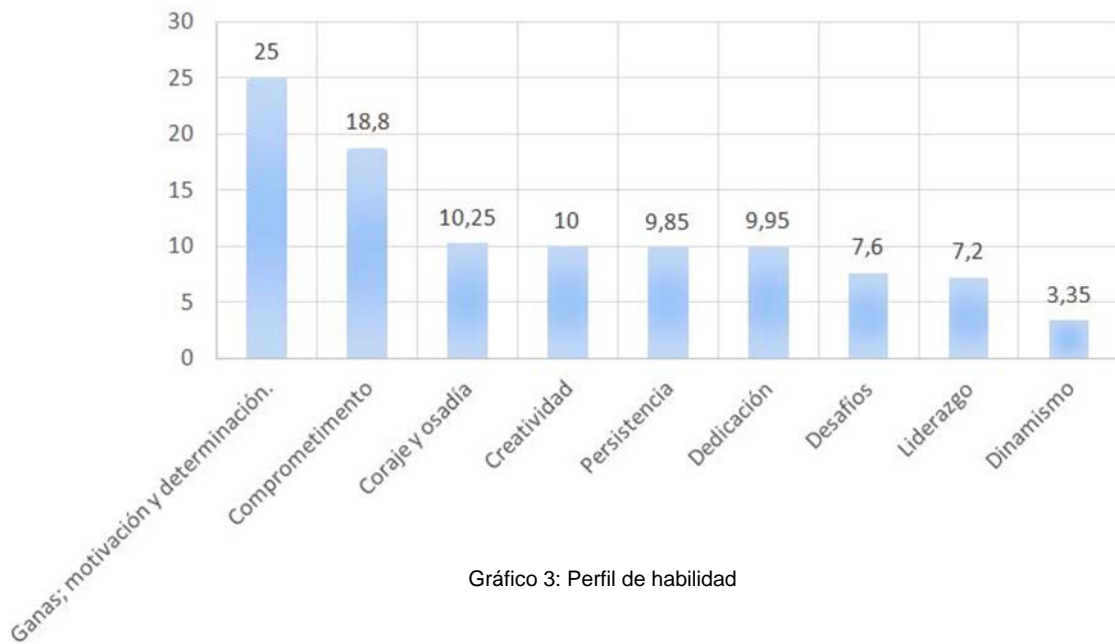


Gráfico 3: Perfil de habilidad

Las características personales que más se destacan en Brasil 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 del portal Catho los archiveros obtienen información sobre las vacantes del mercado. Además se encuentran con las competencias y el perfil de conocimiento necesarios para trabajar en los archivos. Se destaca el hecho de que el 60% de los casos soliciten formación profesional, o que incidan en mostrar capacidad de comunicación en un idioma extranjero (inglés, español y francés) el 55%, capacidad informática y manejo del paquete ofimático Microsoft office el 60%; conocer principios de recursos humanos, un 45%; saber analizar resultados, el 40%; determinar el establecimiento de metas y objetivos, planificar, organizar, dirigir y controlar, el 39%, y conocimiento del mercado (clientes, región) con 47%, ver gráfico 4.

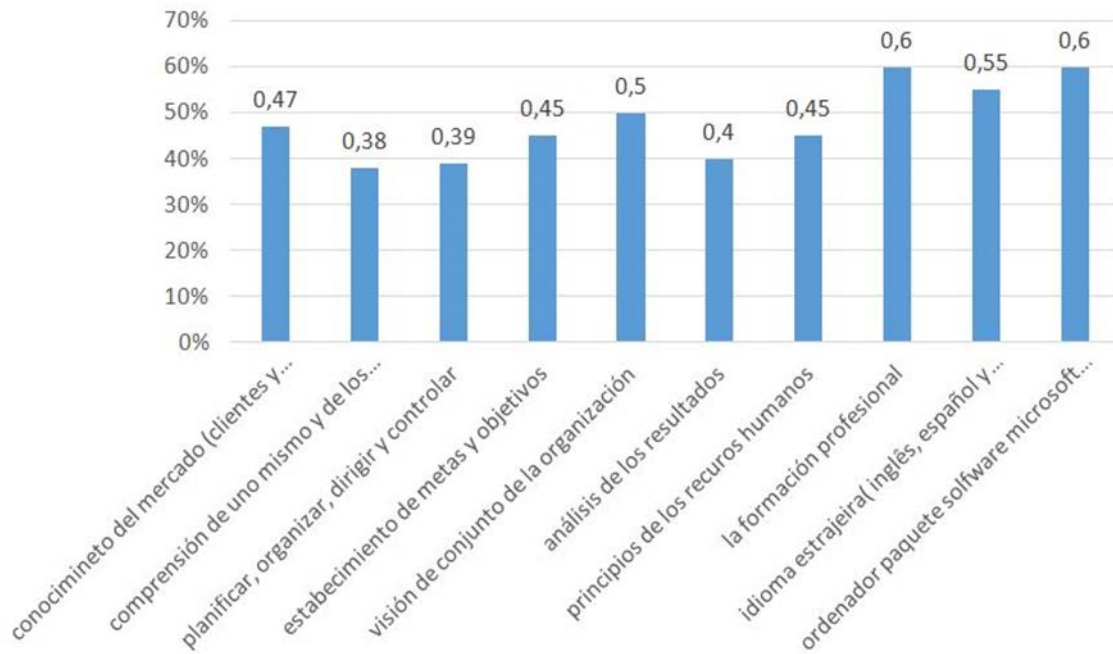


Gráfico 4: Las competencias el perfil de conocimiento archivero no mercado brasileño.

Respecto a las habilidades necesarias para el nuevo archivero emprendedor se constató que el 41% de los anuncios en el portal consideran como tales tener visión de futuro, saber tomar decisiones correctas, saber explorar al máximo las oportunidades y ser líder con capacidad para formar 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 actual, para adquirir un perfil ideal, debe tener determinación y persistencia. Más lejos están la exigencia de actitudes para la innovación con un 28,30% de los anuncios; los valores éticos el 17%, facilidad de comunicación, 19,70%; el autocontrol, 20%; e incluso la generosidad y paciencia, con el 5%. Puede afirmarse que todos los anuncios muestran la necesidad de contar con habilidades y competencias. Una mayoría significativa de los anuncios incluye, entre sus argumentos, la necesidad de mostrar una actitud emprendedora. De modo que, quien cuente con las pertinentes habilidades y competencias, junto a un espíritu emprendedor contará con ventajas diferenciadoras para el mercado laboral, ver gráfico 5.

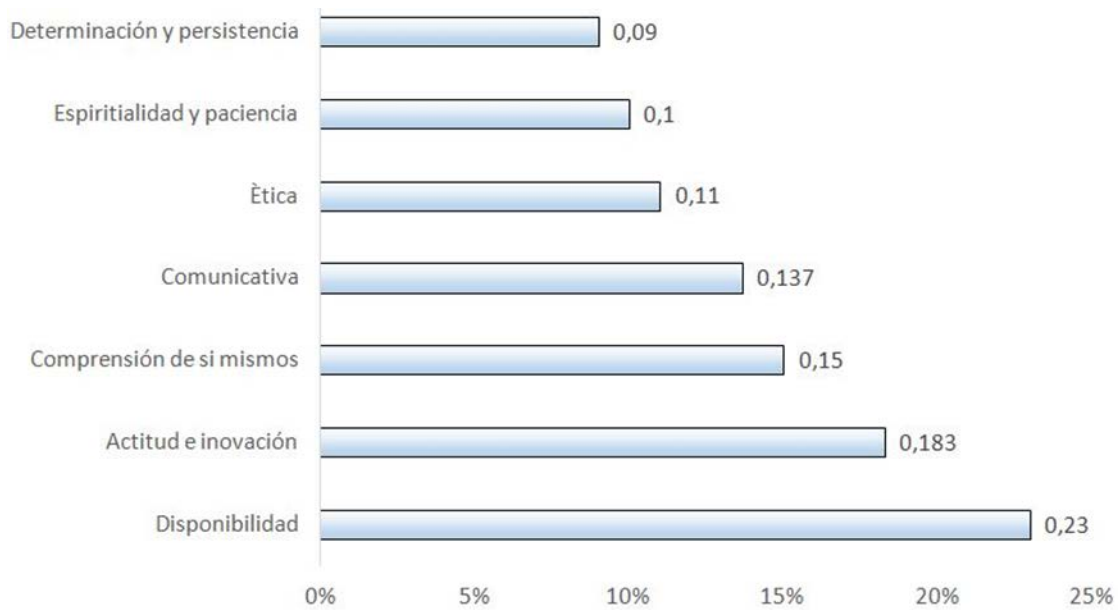


Gráfico 5: El perfil del nuevo archivero en el mercado brasileño.

2.1 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) harán un buen trabajo de gestión de su talento si recolectan informaciones sobre cómo sus trabajadores desempeñan sus funciones, qué habilidades y conocimientos poseen y cuáles podrían ser sus responsabilidades y metas de desempeño futuro. Esos datos son simplemente fundamentales para la gestión global y eficaz del talento en cualquier organización. Lawler resalta que en el año 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 del año 1995, Dupont y COPERSUL fueron las pioneras en implantar un sistema de pagas basado en competencias y habilidades (INFORME GEM, 2009). A partir de entonces, diversas empresas comenzaron a investigar soluciones creativas para sus trabajadores, pues el concepto de colaborador especialista comenzaba a perder fuerza y surgía el de 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. En noviembre del 2012 hubo 80 ofertas y en diciembre del mismo año se obtuvieron 350 ofertas, 430 ofertas en total que representan el 76,92% de las ofertas brasileñas analizadas, en su mayoría 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. La experiencia laboral de becarios con un

perfil universitario, se incluyen en estas vacantes e influyen en salarios situados entre R\$ 1.000,00 y 2.000,00 (representan el 65,38%). 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 salarios 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, supervisión y conocimiento de las normas internacionales del sector de la Información. Son también especialmente exigentes con el dominio de idiomas extranjeros puesto que exigen escribir y hablar más de tres con un nivel avanzado, igual que en redes, bases de datos y en sistemas de gestión documental, el gráfico nº6 muestra el salario por habilidades y competencias en el año 2012.

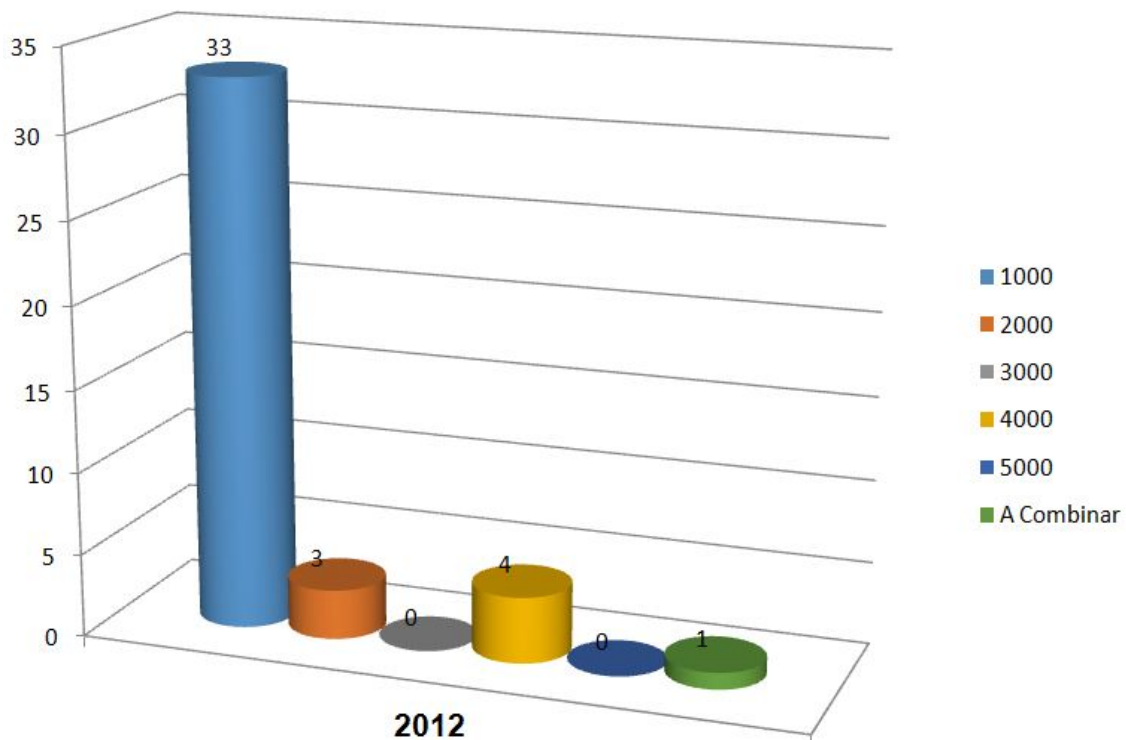


Gráfico 1: Salario por habilidades y competencias en el año 2012

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, en el gráfico nº 7 se muestra el Salario por habilidades y competencias de un total de 3.250 anuncios entre periodo de noviembre de 2012 a agosto de 2014.

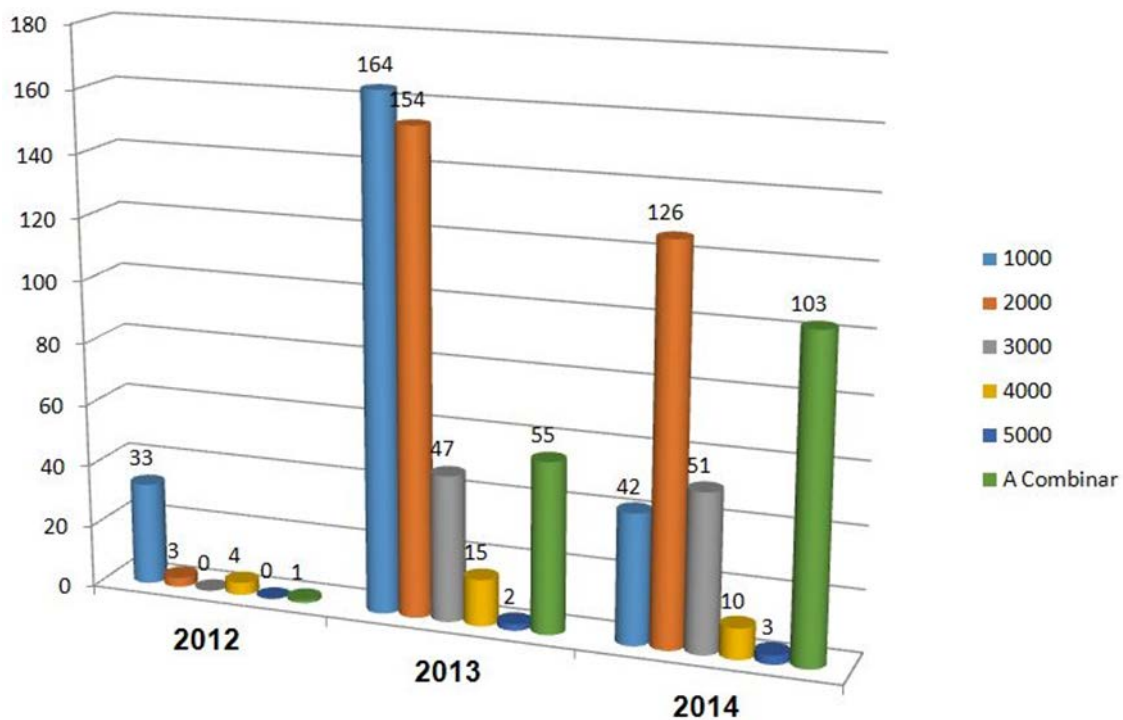


Gráfico 7: Salario por habilidades y competencias de noviembre 2012 hasta agosto 2014

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 según 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 los profesionales archiveros cada vez más responsables. El camino es el desarrollo personal y profesional de las habilidades y competencias.

Una vez identificadas las diferentes competencias y habilidades requeridas para el desempeño de la actividad profesional en las ofertas laborales de Brasil, se procedió, atendiendo a la consideración de las áreas funcionales con las que se relaciona cada una de las competencias, a realizar un análisis comparativo. Lo que permite dar un tratamiento singular a cada una de las competencias y habilidades, en relación a los perfiles, posibilitando su lectura transversal a las áreas funcionales o, de forma complementaria. 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; como se manifiesta. Las competencias y habilidades en términos cuantitativos, se describen en cada uno de los perfiles identificados y cuando la misma competencia o habilidad es atribuida a ambos perfiles profesionales. La profesión de archivero 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.

3. CONCLUSIÓN

Esta investigación nos ha aproximado a una situación real, y ha posibilitado una reflexión sobre la necesidad de transmitir conocimientos y de desarrollar las distintas competencias de emprendimiento para los profesionales de los archivos. Pensar en las competencias, habilidades y actitudes de estos profesionales requiere mirar hacia los cambios sociales, del mercado y de las instituciones educativas.

Mediante una taxonomía puede representarse la realidad laboral del sector de la Archivística, pues permite estructurar los términos según funciones, técnicas, tareas, competencias y habilidades.

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 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 auto motivación 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. Por lo tanto, se observa que la jerarquización de la taxonomía son herramientas para organizar y representar el conocimiento dirigido al usuario final en su búsqueda y recuperación de información.

Referencias Bibliográficas

BELLOTO, Heloísa L. (2012). O papel instrumental dos arquivos e as qualidades profissionais do arquivista. *ÁGORA*, Florianópolis, v. 22, nº 44. pp. 5-18, [Consulta em 28.08.2014]. Disponible em <http://agora.emnuvens.com.br/ra/article/view/402/pdf>

CARDOSO, Débora Regina; VALENTIM, Marta Lúgia Pomim,(2008). *Perfil do profissional Arquivista para atuar com a gestão documental em ambientes empresariais.* [Consulta em 05.08.2014]. Disponible en http://www.enearq2008.ufba.br/wpcontent/uploads/2008/09/1debora_regina_cardoso.pdf

DRUCKER, Peter,(2005). *Inovação e espírito empreendedor: práticas e princípios.* São Paulo: Pionera Thomsom Learning, 2005.

EUEXPERT GROUP, 2008. (Comisión Europea): Dirección electrónica en <<http://ec.europa.eu>> [Consulta:10.08.2014].

GEM 2009 - Global Empreendedorismo Monitor 2009. *Empreendedorismo em Brasil 2009.* Curitiba: IBPQ, 2010. 165p.

GIL, Antônio Carlos, (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa local.* São Paulo: Atlas, LAKATOS, - LAKATOS, I. O falseamento e a metodologia dos programas de pesquisa científica. In: LAKATOS, I. eMUSGRAVE, A. (org.) *A crítica e o desenvolvimento do conhecimento.* São Paulo: Cultrix, 2008.

LAWLER, Edward Y. (2006). Remuneração por habilidades e competencias, entrevista para *Revista Examen* em 28.12.2006. [Consulta em 15.08.2014]. Disponible en <http://exame.abril.com.br/gestao/noticias/leia-a-integra-da-entrevista-com-edward-lawler-m0120013>

LEBORTEF, G.(1995).*De la compétence.* France. Editions d'Organisations, 1995.

LOPES, M.C.D.(2010). *Un estudio sobre remuneração por habilidades y competencias*<http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/fique_por_dentro/260901-rh_remuneracao_competencias.shtm.> [Consulta: 10.08.2014].

KATTNIG, C. Referential, (2008). Authority Data, Thesauri, Ontologies, taxonomies... To Know More ! Le Bulletin des Bibliothèques de France, v.5.pp.102-103.

MOREIRO GONZÁLEZ, J. A., (1998). Mercado de trabajo y competencias profesionales en Biblioteconomía y Documentación: técnicas aplicables a su investigación. *Informação & Sociedade*, Paraíba v. 8, p. 124-151 <http://www.ies.ufpb.br/ojs2/index.php/ies/article/view/430/351>> [consulta:20 agosto 2014].

MOREIRO, José Antonio Gonzalez; VERGUEIRO, Waldomiro de Castro Santos; SÂNCHEZ-CUADRADO, Sonia, (2012). 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. [Consulta em 06.08.2014]. Disponible en <http://www.ies.ufpb.br/ojs/index.php/ies/article/download/9747/7361>

OCDE- Organisation for Economic Co-Operation and Development.2008. [Consulta em 10.08.2014]. Disponible en <<http://www.oecd.org>>.

RIFKIN, Jeremy, (2011). *A terceira revolução industrial: como o poder lateral está transformando a energia, a economia e o mundo*. São Paulo: Makron Books, p.320.

RIPOLLÉS, María. Aprender a emprender en las universidades. *ARBOR. Ciencia, Pensamiento y Cultura*. v. 187, n. extra 3, pp. 83-88, dic.2011.

STARR, J. , 2004. A measure of change: comparing Library job advertisements of 1983 and 2003. *Library & Information Science Research Electronic Journal*, v. 14, n. 2, p. 3-13.