

EL REFERENTE PROFESIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE ARCHIVEROS FRANCESES: ENFOQUE NACIONAL Y PERSPECTIVA INTERNACIONAL

The aim of the article is to show the development of the reflection on the professional profile since its first approach in 2001 by the Association des Archivistes Français (AAF) until its last contribution in the 16th International Council on Archives Congress in Kuala Lumpur (2008). This study compares the results of the different professional associations around the world (AAF, Association of Records Managers and Administrators, Australian Society of Archivists and the Dundee University) in an attempt to point out the problem of this reflection and also the different methods used. The Section of Records Management and Archival Professional Associations (ICA/SPA) challenge is the possibility of on only international or european model, or at least to lay down some guidelines that will allow a definition of the profession all around the world

El propósito del archivo es mostrar la evolución de la reflexión sobre el perfil profesional desde su puesta en marcha en 2001 por parte de la Association des Archivistes Français (AAF) hasta las últimas aportaciones en el XVI Congreso del Consejo Internacional de Archivos en Kuala Lumpur (2008). El estudio compara los resultados obtenidos por las diferentes asociaciones profesionales que lo han planteado (AAF, Association of Records Managers and Administrators, Australian Society of Archivists y la Universidad de Dundee) intentando señalar los problemas de esta reflexión y los diferentes métodos empleados. El reto que se plantea la Sección de Asociaciones Profesionales de Archiveros y Gestores de Documentos (ICA/SPA) es la posibilidad de un modelo único a nivel internacional o europeo, o al menos fijar unas directrices que permitan una definición de la profesión en todos los campos y áreas geográficas

Traducción del original en francés a cargo de Laura M^a Sanchis Sarti.

El tema del último congreso internacional de archivos, que tuvo lugar en Kuala Lumpur durante el mes de julio de 2008 –Archivos, Gobernanza y Desarrollo–, ofrecía un marco ideal para los debates concernientes a nuestra profesión, particularmente para la reflexión sobre sus competencias. Los profesionales, procedentes de culturas y tradiciones archivísticas diferentes, han podido de esta manera confrontar su punto de vista sobre esta cuestión esencial, y presentar su reflexión sobre la definición de competencias.

Las asociaciones profesionales se han posicionado, de forma decidida, en el corazón de esta reflexión, que ya fue tratada en la conferencia europea celebrada en Varsovia en mayo de 2006¹, o en la primera conferencia internacional de asociaciones, organizada en Madrid durante el octubre de 2007². En ellas las asociaciones mostraron su interés por hacer valer su punto de vista paralelamente al de los docentes de universidades o escuelas de archivística.

La Asociación de Archiveros Franceses trabaja desde hace varios años en la elaboración de su modelo de competencias, y de alguna manera abrió esta vía en el congreso de Viena en 2004, respaldada por el comité para la formación profesional del ICA: Didier Bondue, responsable del Archivo de Saint Gobain. Presentó entonces el modelo elaborado por la sección de los archivos de empresa, que fue la primera etapa en la reflexión de la AAF. De congreso en congreso, la AAF no ha cesado de trabajar en este proyecto prioritario. El referente o perfil profesional de la AAF estuvo listo para su presentación en el congreso internacional de Kuala Lumpur y fue publicado a principios del mes de julio de 2008, traducido al inglés para lograr una difusión más internacional. Se trataba, ciertamente, de proponer el estudio de un caso concreto, pero igualmente se trataba de ver en qué medida la metodología utilizada en el mismo era pertinente y podría aplicarse a otros contextos. La AAF deseaba igualmente aprovechar esta puesta en perspectiva para nutrir las etapas siguientes de su proyecto, y asociarse al proyecto desarrollado por la Sección de Asociaciones Profesionales del Consejo Internacional de Archivos (SPA).

Este artículo tiene, por tanto, como objetivo presentar el proyecto de la Asociación de Archiveros Franceses y a la vez reubicarlo en un contexto internacional, para concluir reflexionando sobre el papel que juegan las asociaciones profesionales en el desarrollo de los modelos de competencias, al amparo del proyecto europeo desarrollado por ICA/SPA.

¹ VII Conferencia Europea de Archivos: *Archivero en Europa: profesión de futuro*, mayo 2006.

² Esta conferencia, organizada por la Sección de Asociaciones Profesionales del ICA, la Subdirección de Archivos del Estado Español y la Coordinadora de Asociaciones de Archiveros española, se desarrolló en Madrid del 18 al 20 de octubre de 2007 bajo el título *Archiveros asociados: desafíos y oportunidades*.

1. UN ESTUDIO DE CASO: EL REFERENTE PROFESIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE ARCHIVEROS FRANCESES

1.1 El contexto y los objetivos del proyecto de la AAF

¿Para qué sirve un referente profesional? Todos nos hemos enojado en alguna ocasión a causa de la lectura de descripciones confusas o incoherentes, que asimilaban nuestra profesión a otras que a menudo son denominadas como “hermanas”, la documentación o las bibliotecas, o por la asociación de un status (nivel de remuneración, situación jerárquica) a perfiles de responsabilidad desproporcionados. Los referentes profesionales que manejan nuestras organizaciones y los de aquellos que gestionan el empleo público y privado son inadecuados para nuestra casuística. Nos vemos penalizados en múltiples situaciones: durante una búsqueda de empleo, a la hora de participar en un concurso dentro de la función pública (para encontrar el rango de empleo correspondiente a nuestro nivel), para gestionar nuestra carrera, e incluso en posición de *manager*, para evaluar las competencias de nuestros equipos. Por otra parte la oferta de formación, inicial y continua, podría mejorarse gracias a una herramienta que asocie unos niveles de puestos y unas competencias apropiadas. Lo cual permitiría plantear el lanzamiento de los trámites de certificación, tarea primordial a desarrollar para la puesta en valor de los profesionales.

Sin extendernos sobre las causas de esta situación, citaremos aquellas que han sido tenidas en cuenta en la definición de los objetivos del grupo de trabajo. Se sitúa en primer lugar **el desconocimiento de la profesión y de los principios archivísticos por parte del común de los mortales** – lo cual es un poco paradójico en un colectivo dotado de una tan fuerte “cultura profesional”. **La disparidad de los contextos de trabajo** es otro elemento de explicación. Una clarificación de cual es el papel del archivero de hoy no será, pues, vana. La evolución del funcionamiento de las organizaciones y por tanto de los modos de producción de archivos, entraña un desarrollo de servicios heterogéneos. Esta disparidad se debe en primer lugar a los propios tipos de empleadores: la función pública, que es la mayoritariamente representada, es en sí misma múltiple, como lo es también el empleador del ámbito privado (desde la asociación local a la multinacional). Esta disparidad se basa, también, en la concepción que los empleadores tienen de su función de archivo: incluso entre estructuras jurídicamente comparables esta función es más o menos identificada a un aspecto u otro de la profesión (cultural, jurídico, financiero, logístico o gestión de sistemas de información), preferencia que se materializa en las modalidades de incorporación a los organigramas. El nivel de competencias del personal es igualmente variable.

Un hecho constatado es que tenemos dificultades para abrir un diálogo con nuestros interlocutores de recursos humanos o de formación. Ahora bien, ¿quién distinto de nosotros está en condiciones de ofrecer una descripción precisa de la

profesión del archivero?. El referente profesional es **un soporte de comunicación, un medio concreto para promover la profesión** ante ellos. Si los archiveros no son el objetivo prioritario, desde luego les ayudará también a dar a conocer dentro de las organizaciones la función de archivo.

La variedad de contextos de trabajo constituía, a priori, un handicap a superar para realizar un referente profesional que muestre un sustrato común. Lo cual contribuía a la vez a hacerlo necesario. Para reflejar nuestra diversidad, las asociaciones profesionales, por su disposición estructurante y transversal en la red, son las más adecuadas. La AAF es la principal asociación de archiveros de Francia, por su número de miembros y por su representatividad. Ella ha sabido recurrir a la experiencia del Colectivo A8³, que reúne a la mayor parte de los diplomados en el master, y que ha conseguido un peritaje sobre el tema de la inserción profesional. Apuntemos, sin embargo, que esta organización representa especialmente al personal a nivel de cualificación de alumnos; el marco está, por tanto, en este aspecto sobrerrepresentado.

Algunos referentes ya habían sido publicados en Francia. El de la dirección de los Archivos de Francia se apoya en una lógica institucional, reglamentaria, y propone unos tipos de puestos que representan unos escalafones jerárquicos que muestran inmediatamente su correspondencia con los grados de la función pública. No hay vocación de aplicarlo en todos los contextos. Antes incluso que la dirección de los Archivos de Francia, la sección de Archivos Económicos y de Empresa de la AAF se embarcó en la producción de un referente profesional, pero este documento, aún hoy, se mantiene con carácter sectorial (es ésta primera etapa la que fue presentada en Viena dentro del congreso internacional de 2004). El grupo de trabajo, que se ha beneficiado de estas experiencias recientes, debía, para conseguir una aportación, producir un documento más transversal y flexible en su aplicación.

1.2 El método

Constitución del grupo de trabajo

El equipo constituido se ha querido representativo y cualificado a la vez. Al mismo han sido vinculados los diferentes presidentes que se han sucedido, los sucesivos responsables del centro de formación y su asistente encargado a tiempo completo de la formación, así como los representantes de cada sección. Estos constituyen el grueso de las tropas y representan, teniendo en cuenta la estructura de la AAF, los diferentes tipos de organización de la red (archivos municipales, departamentales,

³ El Colectivo A8 reúne hoy en día a siete asociaciones de estudiantes, de licenciados y del master de Archivística y representa a más de 500 miembros. La inserción profesional de los jóvenes licenciados, que suponen la mayor parte de sus miembros, constituye el centro de su actividad. Esta asociación recoge y difunde, mediante su "Oficina de empleo común", las ofertas de empleo. El Colectivo A8 ha adquirido, de hecho, una posición de observatorio de la situación de los jóvenes archiveros

regionales, administración central y empresas). Hay que evidenciar que varias personas representaban al mismo tiempo al Colectivo A8, mientras que otros habían igualmente colaborado en el proyecto de la sección de Archivos Económicos y de Empresa. El grupo de trabajo no ha incluido en su composición la competencia específica en recursos humanos, simplemente porque no hemos destinado tiempo a organizar esta consulta. Así pues, nosotros mismos nos hemos privado de un enfoque que por una parte habría mejorado la objetividad del resultado, y por otra parte nos hubiera ayudado en la descripción de las competencias que no forman parte del núcleo de la profesión (gestión, *management*, etc.). Cada etapa ha sido validada colectivamente, y nosotros hemos procurado asociar al conjunto de los miembros de la AAF a través de una llamada al debate que se ha alargado durante algunos meses, que fue lanzada tras una primera publicación del resultado en la página web de la asociación. Los mensajes recibidos han sido cuidadosamente examinados, y las reflexiones de nuestros colegas tomadas en cuenta en la medida de lo posible.

Definir las actividades

La mayor parte de la tarea ha consistido en redactar (a veces a la luz de los referentes profesionales ya citados), después en intercambiar nuestras contribuciones, releerlas y enmendarlas. Hemos partido, casi de forma refleja, de la lógica profesional habitual de la división en etapas del ciclo de vida de los documentos, correspondiendo a las misiones que nos han sido asignadas: organizar el envío de documentos, conservarlos, clasificarlos y describirlos, comunicarlos y valorarlos. Estos conceptos de base han sido presentados bajo la forma de las actividades que generan. Hemos identificado cuatro capítulos, a los que rápidamente vimos la necesidad de adjuntar un quinto, para describir la gestión y el *management* de un servicio de archivos, que incluiría aspectos específicos de la profesión (informatización de archivos, por ejemplo) o no (dirección de proyectos, gestión financiera, etc.), de manera que se englobase todo aquello que pudiera componer una descripción del puesto.

Por otra parte, el primer capítulo lo hemos titulado, después de una reflexión, “Del Records management a la recepción de los documentos”: las nociones, de las que derivan actividades que se plasman en competencias muy variadas, son reagrupadas con el fin de limitar las redundancias, pero se mantienen distintas, en la imagen de los procesos, que corresponden a momentos diferentes de la vida del documento.

En cuanto al contenido de los capítulos, nos ha sido necesario estructurar la descripción y encontrar un nivel de detalle a la vez conveniente y uniforme, resistiéndonos a la tentación de describir de manera exhaustiva el conjunto de tareas que un archivero puede tener que cumplir. La definición de las actividades ha entrañado discusiones que nos conducían a los principios esenciales de la teoría archivística. La formulación adecuada, que permite a cada uno identificarse, ha sido el objeto de los debates, enriquecidos por la variedad de horizontes de los miembros del grupo de

trabajo. Es interesante constatar que más allá de las primeras divergencias, el consenso siempre se ha encontrado sin mayor dificultad, lo cual confirma la idea de una fuerte cultura común de los archiveros franceses y la solidez de nuestra “doctrina”.

Definir las competencias

A cada actividad le han sido asociadas las competencias correspondientes, distribuidas en tres tipos: conocimientos, tareas y cualidades personales. Inicialmente, a decir verdad, subestimamos esta etapa, que es complementaria de la precedente, pero ella merece el mayor esmero, dado que se desarrolla sobre un vocabulario que resulta menos familiar para aquellas personas no especializadas en recursos humanos. Esta etapa ha consistido en listar los términos y expresiones empleados inicialmente, seleccionarlos, a veces reformularlos para precisarlos, sintetizarlos, uniformizarlos, y finalmente verificar la pertinencia de su posicionamiento. Por ejemplo, ciertos términos habían sido considerados unas veces como conocimientos, otras como destrezas prácticas y otras como cualidades. La dificultad es real, algunas competencias pueden concernir a varias categorías: la noción de dirección de proyectos está ligada a la vez al conocimiento, puesto que existe una enseñanza teórica, pero también a la tarea práctica. Este apasionante trabajo de reformulación ha sido un buen ejercicio intelectual, y la ocasión de evaluar nuestro propio talento en materia de descripción, competencia esencial del archivero.

1.3 Los límites

La vocación transversal, intersectorial, en la que radica el interés de nuestro referente, explica también sus límites. No hemos conseguido (todavía) proponer un catálogo de puestos correspondientes a las diferentes profesiones encontradas en los servicios de archivos, ni siquiera en lo relativo a los diferentes niveles de cualificación. Nos hemos quedado en una definición de la profesión en todas sus facetas; la cual pretende ser una interpretación particular de la noción de referente “de una profesión”, antes que un “referente de profesiones”. El uso del plural en la expresión, supone una pequeña usurpación. La reflexión será llevada hasta el final, pero hemos, al menos provisionalmente, renunciado a ello, por las razones ligadas al contexto profesional descrito con anterioridad, y, ante todo, por la frecuente inadecuación entre el nivel de responsabilidad y las competencias, de la que deriva para el archivero, la obligación de ejercer tareas de diversos niveles. Nuestro modelo no sería aplicable si no tuviera en cuenta esta realidad. Las diferencias de concepción de la función de archivo por parte de la organización, además, modifican las necesidades en competencias. Así, por ejemplo, los conocimientos en historia serán menos útiles a un archivero que trabaja en un servicio de archivo intermedio que sus conocimientos jurídicos y viceversa para el que trabaje en un archivo histórico.

Hemos estimado que nuestra prioridad era procurar un documento que obligue

a los encargados de la contratación a reconocer que existe una actividad, a la que le corresponden unas competencias, y dejándoles utilizarlo como un menú, dentro del cual cada uno toma aquello que corresponde a su propio contexto. Tampoco hemos explorado la pista de la interdisciplinariedad, partiendo del principio que todo agente que trabaja en un servicio de archivo es archivero. Esta visión, generosa, no debe conducir a una negación de las especificidades. Nosotros no conseguiremos ser competentes en todo... Ciertas competencias no son sistemáticamente necesarias, pese a que son absolutamente básicas en ciertos archivos, según el tipo de fondos conservados: competencias audiovisuales, informáticas, en lectura de documentos antiguos, etc. ¿Cómo distinguirlas de un sustrato común?, ¿Cómo posicionar a los especialistas de estas disciplinas, dentro nuestros equipos o frente a ellos?. Hay aquí un sendero que merece la pena ser recorrido y que será, probablemente, una reflexión a tener en cuenta para el futuro del referente.

1.4 El futuro del referente profesional ¿la difusión / la actualización?

La última etapa cubierta ha sido la de la publicación, en forma electrónica en nuestra página web. Estamos proyectando trabajar igualmente en la concepción, para la versión en línea, de un formato de interrogación con navegación en modo búsqueda, que permita alimentar poco a poco una ficha de puesto, como con un “menú”: de alguna manera se convertirá en una ayuda en la concepción del perfil, si conseguimos materializarla informáticamente. El punto de mira de nuestra difusión deriva directamente de nuestros objetivos: nosotros deseamos que se lo apropien, además de los profesionales de los archivos, todas las estructuras que intervienen en la gestión del empleo y de la formación, y que hagan acopio del mismo los profesionales de los recursos humanos. Además de la difusión del documento por correo, la AAF debe intentar contactar “físicamente” con estos interlocutores, especialmente entrando en contacto con las organizaciones que los representan, sindicatos y asociaciones. El grupo de trabajo debe fortalecerse para conseguirlo; el Colectivo A8, en particular, está motivado para implicarse todavía más que con anterioridad. Debemos conseguir, también, la manera de mantener vivo nuestro referente, que no tiene vocación de permanecer inamovible. Nadie duda que los cambios que vamos a emprender a lo largo de la fase de discusión con todos estos organismos van a ser una ocasión para hacerlo más fructífero. Los cambios que han tenido lugar en Kuala Lumpur nos han proporcionado ya la ocasión de ampliar nuestro ángulo de visión.

2. LAS EXPERIENCIAS AMERICANA Y BRITÁNICA PRESENTADAS EN EL CONGRESO INTERNACIONAL DE KUALA LUMPUR

Representantes de diversos países han propuesto intervenciones muy especializadas sobre el tema de la profesión y de las competencias necesarias, en particular la conferencia australiana de Collen McEwen y Kim Eberhard de la

Asociación de Archiveros Australianos, o Alan Bell, Caroline Brown y Patricia Whatley (Universidad de Dundee, Escocia) que han dado su punto de vista de formadores sobre las competencias que se requieren en el siglo XXI para los *records managers* y los archiveros; mientras que Marilyn Bier y Cheryl Pederson presentan el referente profesional de ARMA (Asociación de *American Records Managers and Administrators*). Nos parece que los compañeros extranjeros han encontrado el mismo tipo de problemática que nosotros.

La respuesta aportada es, no obstante, sensiblemente diferente, especialmente en lo que concierne al trabajo de la asociación ARMA. El pragmatismo parece haber presidido la elaboración de su referente profesional, que se presenta más bien como una herramienta de evaluación individual, muy concreta y práctica⁴ Existen cuatro niveles de puestos, el primero corresponde a las personas no cualificadas y el último a las personas con responsabilidades estratégicas. Las competencias necesarias vienen definidas en términos mensurables, cuantificables. Cada una de las competencias asociadas a un nivel de puesto puede evaluarse sobre la base de una tabla que va de 1 a 4. Al finalizar la operación el usuario dispone de un balance sobre sus lagunas y sus puntos fuertes, que le servirá de base para buscar los medios para adquirir las competencias que le faltan, construyéndose, por ejemplo, un plan de formación personalizado, o valorando aquellos aspectos que no forman parte del mismo. Cada uno puede medir la adecuación entre sus competencias y el puesto que ocupa, evaluando fácilmente, así, sus oportunidades para cambiar de plaza dentro de una escala jerárquica o dentro del organigrama. Para el responsable de la contratación del personal es un medio con el que obtiene una comprobación inmediata de las competencias de los profesionales y así puede gestionar un plan de formación colectivo. Existe una versión en papel, pero la versión web permite a los miembros realizar este ejercicio de autoevaluación en línea. Este referente pone, por tanto, el acento en la gestión de las carreras. No es menos útil para aprehender la función de archivo dentro de una organización. Ciertamente el problema de la eventual inadaptación de los puestos a su contenido se mantiene en su integridad.

Detrás de estas diferencias formales, se perciben unas filosofías diferentes: allí donde ARMA prioriza ayudar al archivero a adaptarse a su entorno, el referente francés parte de una lógica inversa, fijando su atención en la mejora de las condiciones de trabajo, en la defensa de la profesión. Estos dos grandes enfoques no parecen inconciliables, sino más bien complementarios.

En cambio otra diferencia primordial parece testimoniar unas divergencias profundas en la concepción de la profesión: se trata del posicionamiento del núcleo profesional en relación con otras competencias necesarias. Nuestro referente integra

⁴ Vid. en la página web de ARMA (www.arma.org) el apartado “*Professional development*” subapartado “*professional competencies*”. El documento puede descargarse gratuitamente

abundantes competencias no archivísticas, pero solamente si pueden ligarse a una actividad que concierne al ciclo de vida de los documentos. Nosotros no nos alejamos nunca del núcleo de la profesión. Ahora bien, los dominios o campos cubiertos por el documento de ARMA son muy diferentes de nuestros encabezamientos de capítulo: “*Bussiness Functions*”, “*Records and Information management*”, “*Risk management*”, “*Communication and Marketing*”, “*Information technology*”; “*Leadership*”. Su vocabulario está evidentemente mucho más impregnado de las concepciones de gestión global de las empresas que la nuestra. También en el caso de ARMA, el entorno en el que ejerce el archivero o el *records manager* prima sobre su especificidad profesional. Estos dos modos de razonamiento presentan una mayor dificultad a la hora de intentar su conciliación.

Los británicos, por su parte, han hecho hincapié en la cuestión de la enseñanza de las competencias “genéricas”, es decir no específicas, señalando por ejemplo que un estudio estadístico de los catálogos de puestos en 1996 revela que las competencias estrictamente profesionales constituían el 18% de las competencias demandadas. Esta cuestión, que destaca entre otras, está en relación con las formas de adquisición de los conocimientos, pues en su caso es una constante que la formación inicial más usual sea una titulación en Historia, seguida eventualmente por una especialización, que tiene lugar usualmente después de su primer puesto de trabajo. También se preguntan si las competencias prácticas pueden adquirirse fuera del marco profesional, si algunas no ganarían si fueran reservadas al ámbito de la formación continua, en lugar de ser enseñadas dentro de la formación inicial que reciben personas inexpertas. Finalmente también se destaca la imposibilidad creciente de pretender ser competente en todos los campos que existen en la gestión de archivos. Lo cual está intrínsecamente relacionado con la rápida evolución de nuestra profesión. Está problemática coincide parcialmente con la que habíamos evocado anteriormente sobre la interdisciplinariedad.

Todos predicamos por un trabajo basado en unas normas comunes, internacionales. No obstante los puntos de vista mencionados nos reconducen a unas cuestiones fundamentales, que pueden considerarse como obstáculos bastante serios, o como vías prometedoras de futuros intercambios y de incremento en la reflexión. Será necesario profundizar en ellas de forma suficiente para conseguir alcanzar un manual de instrucciones del referente profesional. No buscamos aquí enfatizar sobre su carácter insalvable, pero únicamente un intercambio que sea capaz de reunir el conjunto de las propuestas permitirá alcanzar un núcleo nítido de la profesión.

3. ¿HACIA UN MODELO EUROPEO?

En mayo de 2006, los participantes de VII Conferencia Europea de Archivos “alentaban a la rama europea del ICA (EURBICA) y a la Sección de las Asociaciones Profesionales (SPA) para llevar a cabo un estudio sobre si era factible desarrollar un

proyecto conducente a elaborar un modelo de competencia europeo para la profesión de archivero”⁵. Por otra parte, la SPA hacía de la reflexión sobre las competencias uno de sus ejes de trabajo prioritarios, poniendo en valor el lugar esencial dentro de este enfoque de las asociaciones profesionales,⁶ al lado de los educadores.

La SPA rápidamente se puso manos a la obra. La primera etapa de esta reflexión consistió en levantar acta de los trabajos ya consagrados por las asociaciones profesionales a las competencias, la certificación y la acreditación. Este trabajo fue coordinado para la SPA por Colleen McEwen, de la Asociación de Archiveros Australianos. La SPA ha publicado en 2007 esta compilación que deberá ponerse al día con la inclusión del referente profesional de la Asociación de Archiveros Franceses⁷. La definición de lo que son las competencias viene precisada en la introducción: se trata “de unas capacidades, conocimientos y comportamientos requeridos para ejercer una profesión dada. Se adquieren mediante la educación y la formación y la participación en programas de desarrollo profesional continuo”. Para cada caso presentado se precisan los objetivos del documento, las competencias de base y cuáles son los campos afectados, así como el objeto al que se destina el documento.

En materia de competencias es necesario constatar que la mayoría de los modelos disponibles propuestos en esta encuesta provienen de experiencias anglosajonas. Son, por tanto, el fruto de experiencias profesionales concretas, más que una reflexión académica.

Paralelamente a este trabajo de encuesta, se pone en marcha un grupo de trabajo, compuesto por representantes de EURBICA y del SPA⁸. Tras la reunión de su comité ejecutivo en abril de 2008, la SPA decidió en un primer momento limitar su participación en el grupo de trabajo a los representantes europeos, de manera que el proyecto mantiene su configuración inicial, a pesar de que las asociaciones profesionales norteamericanas habían mostrado su interés por el proyecto.

Desde la conferencia europea de 2006, los debates entablados sobre las competencias dejaban entrever la dificultad de establecer consensos sobre lo que conviene denominar como “núcleo profesional”. Mientras algunos insistían en la necesidad de poseer sólidos conocimientos en Historia (a veces incluso que fuera obligatorio que el archivero sea ante todo un historiador), otros estimaban necesario

⁵ Vid. el texto completo de la resolución en la dirección: <http://www.archiva.gov.pl/?CIDA=620>

⁶ Este papel ha sido definido y recordado en la comunicación de Christine Martínez en la conferencia de Madrid: “La definición de las competencias profesionales: ¿Cuál es el papel de las asociaciones?” http://www.mca.es/archivos/docs/CE/Congreso_Int_Asociaciones_Prof/4Christine_Martinez.pdf

⁷ Vid. fuentes sobre programas de competencia archivística y documental, de certificación y de acreditación. SPA, 2007 www.ica.org

⁸ Por la SPA: Joan Boadas, Asociación de Archiveros Catalanes; Bernd Frederiksson, Asociación de Archiveros Suecos; Christine Martínez, y posteriormente Agnès Dejob, Asociación de Archiveros Franceses.

una capacitación en técnicas y tecnologías que permita dialogar con los técnicos, o dirigir proyectos que comporten componentes técnicos.

Del mismo modo, durante la CITRA⁹ reunida en Quebec el mes de noviembre de 2007, un grupo de discusión puesto en marcha por iniciativa de la SPA no llegó a ponerse de acuerdo más que sobre una o dos competencias esenciales que hacen de la profesión de archivero una profesión diferente a la de los bibliotecarios o a la de los documentalistas: ni siquiera se alcanzó la unanimidad para la práctica de la evaluación de los documentos, o la capacidad de aprehender el contexto de producción de los documentos.

Los enfoques culturales y profesionales diferentes que se manifestaron entonces han hecho evidente la dificultad de establecer un consenso para desarrollar un modelo único a nivel internacional. El concepto de tomar en cuenta el conjunto del ciclo de vida del documento, por ejemplo, aún siendo entendido, aceptado y ampliamente difundido, difícilmente ha podido ser puesto en práctica en un cierto número de culturas archivísticas. En Francia, el debate sobre la traducción de la expresión *records management* es significativa a este respecto, pues paralelamente al mismo en ciertos contextos se está hablando de otra profesión cuando se refieren al *records manager*.

Como consecuencia de esta repetida constatación, el grupo de trabajo de la SPA decidió, durante su reunión paralela a la Conferencia de Asociaciones mantenida en Madrid, privilegiar más que una definición de contenido preciso, el aspecto metodológico. El proyecto consistiría, entonces, no tanto en la definición de un modelo europeo de competencia, sino en proponer unas líneas directrices que permitan a toda institución, organismo o asociación desarrollar su propio modelo de competencias. En efecto la existencia de referentes nacionales en cierto número de países, las diferencias culturales y los contextos administrativos y reglamentarios diversos, hacen que parezca difícil imponer un modelo común a todos los países, e incluso dentro del propio marco europeo. Y esto mismo puede ser resultado de nuestra diferencia respecto a otras profesiones, las cuales no han tenido una dependencia tan fuerte como la nuestra de los contextos político, administrativo y estratégico – dependencia que tiene unas consecuencias sobre la definición y la puesta en práctica de las competencias.

Se trataría, por tanto, más bien de conseguir ofrecer una metodología que permita desarrollar un modelo de competencias sea cual sea el contexto local. Este estudio podría apoyarse sobre la definición de un cierto número de conceptos esenciales que son los que hacen a nuestra profesión específica. La metodología debe también tener en cuenta el estudio del contexto particular en el ejercicio de la profesión, los socios potenciales a los que consultar, etc. También podría proponerse un ámbito para la reflexión a partir

⁹ Conferencia Internacional de la Mesa Redonda de los Archivos, organizada por el ICA, que se reúne anualmente en el intervalo entre congresos internacionales.

del comentario de los modelos existentes o mediante el estudio de casos concretos. Algunos consejos en torno a la promoción de la herramienta podrían, también, acompañar al estudio: qué objetivos concretos pueden asignársele, cómo presentarlo, qué tipos de argumentos utilizar en función de la audiencia ante la que se presenta...

De esta manera una nueva reunión del grupo de trabajo celebrada el pasado julio, en paralelo al Congreso Internacional de Archivos, a la que se incorporaron dos representantes de la Universidad de Dundee (Patricia Whatley y Caroline Brown), ha permitido precisar el plan de trabajo y el contenido del estudio.

- Apoyándose en los trabajos de la Asociación de Archiveros de Cataluña, se decidió hacer una primera parte sobre las fuentes de la reflexión. Las cuales son de naturaleza muy diversa. Ante todo se encuentran las exigencias legales: los textos jurídicos, y en primer lugar, estos que definen las condiciones de la formación, tratamiento y conservación de los archivos, pueden proporcionar elementos de juicio sobre las responsabilidades y las misiones profesionales, y por tanto sobre las competencias que deben poner en práctica para ejercerlas. Las normas profesionales constituyen el segundo *corpus* de fuentes sobre el que apoyarse para la definición de las competencias. Finalmente parece conveniente añadir las exigencias de los empleadores en la definición de los perfiles de los puestos. Todo ello nos ofrece, mediante las exigencias que se han expresado, unos elementos de contexto que permiten ajustar la definición de las competencias a la evolución del mundo del trabajo.
- Una segunda parte podría consistir en presentar los diferentes modelos existentes a partir del estudio de casos. En estos momentos las asociaciones francesa, sueca y del Reino Unido se han propuesto preparar el estudio de estos casos. Otros se sumaran rápidamente para enriquecer el *corpus*.
- A partir de estos ejemplos se extraerán unas líneas directrices metodológicas que se propondrán en una tercera parte.
- Finalmente el grupo de trabajo se propone incidir en torno a la difusión y la promoción del modelo de competencias, definiendo igualmente cuales son las metas propuestas en función de los objetivos asignados al documento.
- Diversos anexos completarán el estudio:
 - Una lista de competencias reconocidas como esenciales por la SPA.
 - Un glosario.
 - Una bibliografía.

El grupo no se ha fijado un plazo preciso. No obstante sería interesante poder ofrecer una primera versión de la reflexión en un año, dentro del marco de la próxima Conferencia Internacional de la Mesa Redonda de los Archivos, que tendrá lugar en noviembre de 2009, y cuyo tema principal será la educación y la formación profesional. De hecho, las competencias deben tener dentro de un programa con esta temática un lugar destacado.

4. CONCLUSIÓN

La reflexión sobre las competencias a nivel nacional está relativamente avanzada en un cierto número de contextos nacionales, sin duda impulsada por nuestros propios condicionantes locales: exigencias de los empleadores, frente a un vacío en cuanto a la definición de la profesión; evolución de los programas de enseñanza archivística y necesidad de responder a un cierto academicismo mediante el pragmatismo profesional, etc. Estas razones junto a otras ya han sido desarrolladas. Contrariamente a nivel internacional, no disponemos todavía de una reflexión coordinada, tanto a nivel geográfico, como a nivel de socios (instituciones, universidades, asociaciones, empleadores...), o con las diferentes especialidades profesionales de la información. El proyecto de la SPA, gestionado en cooperación con el EURBICA, podría constituir una de las respuestas a esta necesidad, pero dejando a la vez el campo libre a la reflexión individual, puesto que no tiene por objetivo imponer unos marcos o definiciones: la SPA se propone únicamente ayudar a cada uno, en su contexto particular, a definirse en tanto que profesional de los archivos.

El ejemplo de la Asociación de Archiveros Franceses, puesto en perspectiva con los enfoques anglosajones, muestra la dificultad del intento: el proyecto de la AAF no está finalizado, pero podemos ya extraer como experiencia un buen número de conclusiones, como la necesidad de un método abierto y participativo, el lugar de los especialistas sobre el trabajo de fondo, el interés de reunirse también con otras profesiones, la importancia de adaptar la forma del mensaje a las metas perseguidas, y la necesidad de incluir este tipo de proyecto en una perspectiva a largo plazo. Su límite ya ha sido expuesto: la heterogeneidad de las situaciones no ha permitido, por el momento, alcanzar el objetivo de producir unas fichas profesionales trasladables a cualquier contexto. Esto constituirá el objeto de una próxima etapa, lo cual no impide apoyar la forma actual del referente. La articulación del proyecto francés con los de otras asociaciones dentro del marco de la SPA sólo puede enriquecer la reflexión y lo que es aún mejor ayudarnos a hacer evolucionar el modelo en un entorno profesional en permanente evolución.