
ARTÍCULO ORIGINAL

Aproximación al mercado laboral en biblioteconomía y documentación en España: Análisis de las ofertas de empleo publicadas en IweTel entre 2014 y 2024

An overview of the library and information science job market in Spain: Analysis of job postings published on IweTel between 2014 and 2024

Aproximació al mercat laboral en biblioteconomia i documentació a Espanya: Anàlisi de les ofertes de feina publicades a IweTel entre 2014 i 2024

Carlos-Miguel Tejada-Artigas  

Universidad Complutense de Madrid
cmtejada@ucm.es

© Autores

Juan-Carlos Fernández-Molina  

Universidad de Granada
jcfernand@ugr.es

Recibido: 07-7-2025
Aceptado: 07-11-2025

Citación recomendada

Tejada-Artigas, Carlos-Miguel; Fernández-Molina, Juan-Carlos (2025). Aproximación al mercado laboral en biblioteconomía y documentación en España: análisis de las ofertas de empleo publicadas en IweTel entre 2014 y 2024. *BiD*, 55. <https://doi.org/10.1344/BID2025.55.03>

Resumen

Objetivos: Analizar la evolución del mercado laboral en biblioteconomía y documentación en España durante el periodo 2014-2024, caracterizando los cambios producidos tras la crisis de 2008 mediante el estudio de ofertas de empleo.

Metodología: Se analizaron un total de 335 ofertas de empleo publicadas en IweTel entre 2014 y 2024, utilizando Excel, SPSS e inteligencia artificial para la extracción y procesamiento de datos.

Resultados: El mercado laboral se ha estabilizado en niveles considerablemente inferiores a los históricos, con una contracción significativa. Se identifica una transición hacia la especialización profesional, manteniendo perfiles tradicionales como bibliotecario y catalogador, pero incorporando nuevos roles como técnico de apoyo a la investigación. Las competencias tecnológicas son fundamentales, las titulaciones específicas se han consolidado, y existe una concentración geográfica notable. El sector presenta precarización laboral con predominio de contratos temporales y falta de transparencia salarial, siendo las empresas de servicios documentales los principales empleadores.

Palabras clave

Mercado laboral; biblioteconomía y documentación; ofertas de empleo; España; IweTel; perfiles profesionales; competencias profesionales.

Abstract

2

Objectives: To analyze the evolution of the job market in the library and information science sector in Spain during the period 2014-2024, characterizing the changes that occurred after the 2008 crisis by studying job postings.

Methodology: A total of 335 job postings published on IweTel between 2014 and 2024 were analyzed, using Excel, SPSS, and artificial intelligence for data extraction and processing.

Results: The job market has stabilized at levels considerably below historical averages, with a significant contraction. A transition toward professional specialization has been identified, maintaining traditional profiles such as librarian and cataloger, but incorporating new roles such as research support technician. Technological skills are essential, specific degrees have been consolidated, and there is a notable geographic concentration. The sector exhibits labor precariousness, characterized by a prevalence of temporary contracts and a lack of salary transparency. Document services companies are the primary employers.

Keywords

Job market; library and information science; job postings; IweTel; professional profiles; professional skills.

Resum

Objectius: Analitzar l'evolució del mercat laboral en biblioteconomia i documentació a Espanya durant el període 2014-2024, caracteritzant els canvis produïts després de la crisi de 2008 mitjançant l'estudi d'ofertes de feina.

Metodologia: S'han analitzat un total de 335 ofertes de feina publicades a IweTel entre 2014 i 2024, utilitzant Excel, SPSS i intel·ligència artificial per a l'extracció i el processament de dades.

Resultats: El mercat laboral s'ha estabilitzat en nivells considerablement inferiors als històrics, amb una contracció significativa. S'identifica una transició cap a l'especialització professional, mantenint perfils tradicionals com bibliotecari i catalogador, però incorporant nous rols com tècnic de suport a la recerca. Les competències tecnològiques són fonamentals, les titulacions específiques s'han consolidat, i existeix una concentració geogràfica notable. El sector presenta precarització laboral amb predomini de contractes temporals i manca de transparència salarial, essent les empreses de serveis documentals els principals ocupadors.

Paraules clau

Mercat laboral; biblioteconomia i documentació; ofertes de feina; Espanya; IweTel; perfils professionals; competències professionals.

1. Introducción

Como en cualquier otra profesión, la situación del mercado laboral en el sector de la biblioteconomía y documentación constituye un indicador fundamental para comprender su evolución y las transformaciones que está sufriendo en un contexto de acelerado cambio tecnológico. Su estudio se ha abordado a través de diferentes enfoques y métodos, pero sin duda el más utilizado es el análisis de las ofertas de empleo. En efecto, aunque plantea algunos problemas metodológicos (Applegate, 2010), es considerado como un enfoque totalmente consolidado que permite mostrar las tendencias emergentes del mercado laboral, identificar la evolución a lo largo del tiempo del personal bibliotecario/documentalista, predecir posibles tendencias futuras, e incluso mostrar hacia dónde debe ir la formación universitaria en este área de conocimiento (Kim y Angnakoon, 2016).

Este tipo de estudios tiene una larga tradición, ya que como señalan Beile y Adams (2000), se remontan a la década de los 50 del siglo pasado, y son muy diversos en cuanto a su propósito, su ámbito geográfico y al sector profesional analizado. Los hay que se centran especialmente en las tendencias globales de la profesión (Triumph y Beile, 2015; Kennan et al., 2016); los que examinan hasta qué punto las ofertas de trabajo se ajustan a los estándares y competencias básicas establecidos por diversas organizaciones profesionales (Gold y Grotti, 2013; Hartnett, 2014); o los que enfocan su estudio en perfiles profesionales especializados (Kawooya et al., 2015; Wang et al., 2024; Petersen y Harris, 2025). Por obvias razones metodológicas, lo más habitual es que estos estudios se circunscriban al ámbito geográfico de un determinado país, como los casos de Australia (Wise et al., 2011), Brasil (Paletta et al., 2021), Estados Unidos (Maccaferri y Harhai, 2019; Thielen y Neeser, 2020), India (Yadab, 2022) o Sudáfrica (Raju, 2014).

En el caso de España, el estudio pionero fue llevado a cabo por Montes (1995), que analizó las ofertas aparecidas en los diarios El País y ABC durante el período 1984-1994. En esta misma década, y utilizando como fuente de datos los boletines oficiales, se publicaron los estudios de Galán Cruzado (1999) y Cruz Mundet y Duplá del Moral (1999). Por su parte, Marquina-Arenas (2009) examinó las ofertas publicadas en el blog RecBib – Recursos Bibliotecarios entre agosto de 2008 y abril de 2009, mientras que Alonso-Arévalo y Vázquez Vázquez (2000) se centraron en la lista de distribución Infodoc de la Universidad de Salamanca durante 1998 y 1999. Más recientemente, Abadal et al. (2012) estudiaron las ofertas de trabajo procesadas por el Servei d'Informació d'Ofertes de Feina (SIOF) de la Facultat de Biblioteconomia i Documentació de la Universitat de Barcelona durante los cursos 2009–2010 y 2011–2012, y Morato et al. (2016) analizaron las ofertas del portal Laboris.net correspondientes a noviembre de 2015.

Pero la fuente de datos que más se ha utilizado es la lista de distribución IweTel. Creada en 1993, cuenta con unos 5.900 suscriptores y es el principal foro profesional de biblioteconomía y documentación en el ámbito hispanohablante. Desde su puesta en marcha, incluye ofertas de empleo, lo que la convierte en una fuente muy valiosa para el análisis de las tendencias del mercado laboral. El primer estudio lo realizó Artaza (2011), que analizó 595 anuncios correspondientes al período 2000-2007. Posteriormente, Tejada-Artigas et al. (2014) continuaron esta línea y analizaron 641 ofertas publicadas entre 2008 y 2013. Complementariamente, Martínez et al. (2015) realizaron un estudio que abarcó ofertas de empleo de 2012 y 2013 procedentes de diversas fuentes, entre ellas IweTel.

2. Objetivos

Este estudio se propone analizar la evolución del mercado laboral en biblioteconomía y documentación en España durante el periodo 2014-2024, caracterizando los cambios

producidos tras la crisis de 2008. Para ello se examinan las ofertas de empleo publicadas en IweTel durante dicho período, abarcando una década completa tras el período más agudo de la crisis económica. No solo se pretende cuantificar la evolución del volumen de empleo, sino también identificar las transformaciones cualitativas en los perfiles profesionales demandados, las competencias requeridas, las condiciones laborales ofrecidas y la distribución geográfica e institucional del empleo. De manera específica, este trabajo pretende:

- Cuantificar la evolución del número de ofertas y plazas durante el período 2014-2024, estableciendo comparaciones con el período 2008-2013.
- Identificar las características de las relaciones contractuales ofrecidas, incluyendo tipo de contrato, duración y salario.
- Mapear la distribución geográfica del empleo, identificando patrones de concentración o dispersión.
- Analizar el sector y el tipo de institución que convoca.
- Identificar los perfiles profesionales más demandados y su evolución, así como las funciones y tareas asociadas.
- Examinar los requisitos formativos, competenciales y tecnológicos exigidos, con especial atención a la emergencia de nuevas competencias digitales.

3. Metodología

Se utilizó una metodología de análisis de contenido tanto cuantitativo como cualitativo para el examen de las ofertas de empleo. El proceso se inició con la identificación y recopilación de todas las ofertas publicadas en la lista de distribución IweTel. La utilización de esta lista tiene dos características positivas: en primer lugar, su importancia en la profesión ya señalada, y en segundo lugar, que sus mensajes son almacenados en el servidor de RedIRIS por lo que se pueden recuperar posteriormente a su emisión. Pero al mismo tiempo tiene una serie de limitaciones, como el hecho de que puede haber sectores profesionales emergentes que no conocen IweTel debido a que son sectores no específicos del área de las bibliotecas (Tejada-Artigas et al., 2014). Otra de las cuestiones que también hay que señalar es que el empleo que ofertan empresas de servicios documentales puede no ser del todo real, ya que a veces solicitan currícula porque se presentan a una licitación que los requiere y puede que finalmente no la obtengan (Tejada-Artigas et al., 2014). Así pues, para poder tener un panorama más completo de las ofertas de trabajo en nuestra profesión habría que utilizar más fuentes: convocatorias de empleo público, portales de empleo públicos y privados, bolsas de trabajo de las universidades y ofertas de trabajo que pueden gestionar las asociaciones profesionales.

La recuperación de los mensajes podía tener dos vías: por una parte, a través del sitio web de la lista, y por otra, a través de la herramienta de correo Gmail, ya que uno de los autores es suscriptor de la lista desde hace años y guarda todos sus mensajes. Se optó por esta última forma, ya que la herramienta de correo permite más posibilidades de búsqueda. Así pues, la identificación de las ofertas se hizo en primer lugar a partir del *subject* del mensaje buscando por términos sinónimos y términos relacionados con empleo. Además, también se buscó en un segundo momento por los mismos términos en el cuerpo del mensaje por ampliar la búsqueda, pero no se recuperaron más mensajes. Esto es debido a que, para publicar un mensaje, los moderadores de la lista exigen un *subject* normalizado que recoja lo esencial del mensaje.

Las ofertas fueron organizadas en un documento de texto estructurado para facilitar su tratamiento posterior. En esta fase se procedió a la identificación unívoca de cada oferta y la categorización de sus características principales. Se detectaron enlaces rotos

en 31 ofertas de empleo (las más antiguas de la muestra), lo que impidió el acceso a su información completa. Esto afectó sobre todo a la descripción de los requisitos de estas vacantes.

Para la extracción y sistematización de los elementos constitutivos de cada oferta (número identificativo, fecha de publicación, entidad empleadora, perfil profesional solicitado, funciones a desempeñar, requisitos exigidos, aspectos valorables, tipo de relación laboral, localidad, número de plazas y remuneración) se empleó inteligencia artificial como herramienta de apoyo. Tras realizar pruebas comparativas con diferentes modelos de lenguaje, se seleccionó Claude 3.5 Sonnet de Anthropic por su superior rendimiento en esta tarea específica.

Para optimizar el procesamiento, el corpus de 335 ofertas se segmentó en cinco archivos independientes. El proceso de extracción se realizó mediante *prompts* estructurados. Por ejemplo, para el tratamiento de las ofertas se utilizó el *prompt* siguiente: "Quiero que me hagas una tabla con las ofertas del documento. En el encabezado de cada oferta aparece el número de oferta, un guion y la fecha de convocatoria. En la tabla quiero que me pongas en la primera columna el número de oferta; en la segunda columna la fecha de convocatoria; en la tercera columna el nombre de la empresa u organismo que convoca (no es IweTel); en la cuarta columna el perfil concreto que buscan; en la quinta columna las funciones a realizar; en la sexta columna los requisitos; en la séptima columna los aspectos a valorar; en la octava columna la relación contractual (si es beca o contrato); en la novena columna la localidad donde se desarrollaría el trabajo; en la décima columna el número de plazas que ofrecen; y en la undécima el salario que ofrecen".

Otro ejemplo de *prompt* es el que solicita se extraigan los datos referentes a los requisitos de las ofertas de empleo: "En este CSV hay una tabla de ofertas de empleo. En la primera columna está el número de oferta, en la segunda columna los requisitos. Quiero que trabajes con esa segunda columna de requisitos y la información que tiene la extraes en nuevas columnas. La primera para la titulación que requieren, la segunda para otros conocimientos que solicitan, la tercera para las aptitudes, la cuarta para los idiomas, la quinta para programas de informática, la sexta para las normas y la séptima para la experiencia. Lo resultados los quiero en formato csv"

Es importante señalar que la extracción automatizada requirió una revisión exhaustiva, además de corrección manual, dado que se detectaron numerosos errores. Por ejemplo, en las funciones Claude no siempre las extraía de forma fidedigna y omitía tareas importantes; o en los requisitos, en algunas ofertas los mezclaba con los aspectos a valorar. Determinados elementos descriptivos de las ofertas, como la clasificación sectorial y la tipología de entidad empleadora, se codificaron manualmente porque el porcentaje de errores era mayor que el de aciertos utilizando la IA.

Una vez completado el proceso de depuración y validación de los datos en Excel, se procedió a su migración al software estadístico SPSS versión 29, que se utilizó para generar las distribuciones de frecuencias correspondientes a cada variable analizada.

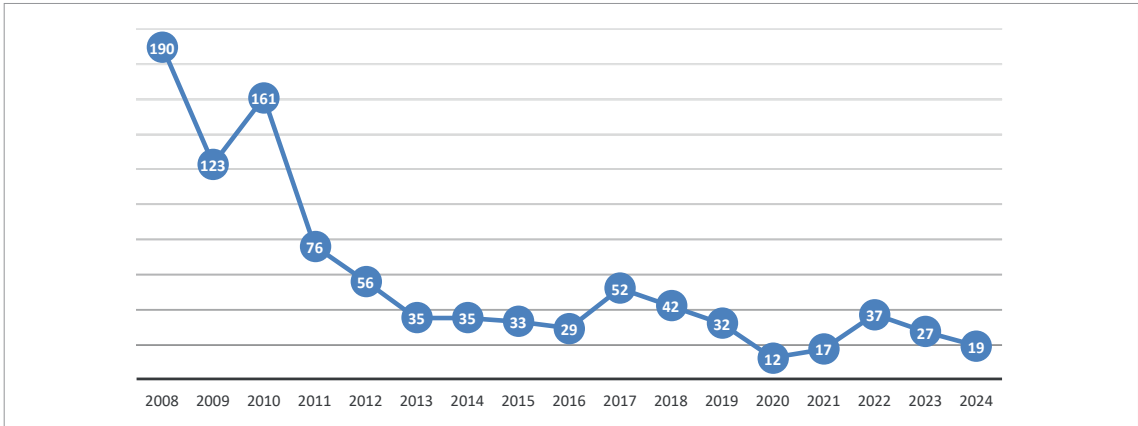
Por último, hay que señalar que la información ofrecida varió considerablemente entre las ofertas analizadas, observándose ausencias sistemáticas de datos estructurados como número de vacantes, salario y criterios específicos de selección, aspectos que fueron considerados como datos faltantes en el análisis estadístico posterior.

4. Análisis de los resultados obtenidos

4.1. Número de convocatorias y plazas ofertadas

Como muestra el gráfico 1, se publicaron 335 ofertas entre 2014 y 2024, lo que representa una media de 30,4 anuncios anuales. Además, si sumamos el número de ofertas entre el año 2008 y 2013 identificadas en el artículo de Tejada-Artigas et al. (2014) tendríamos un total de 976 ofertas entre el año 2008 y 2024.

Gráfico 1: Número de ofertas. Fuente: elaboración propia y para los años 2008-2013 Tejada-Artigas et al. (2014)



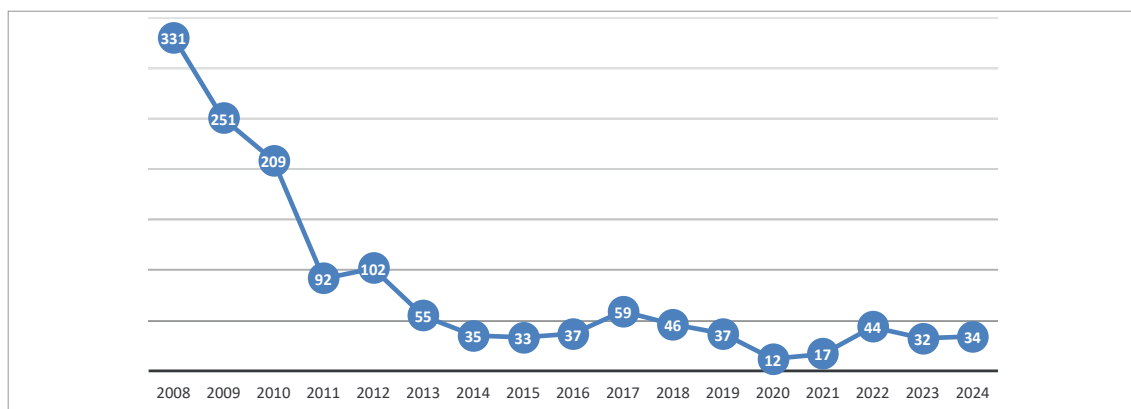
El gráfico muestra de manera muy evidente la drástica caída que se produce en el número de ofertas, desde las 190 en 2008 hasta las cifras significativamente menores que se mantienen a partir de 2013. La crisis económica de 2008-2012 tuvo un impacto devastador en el sector, provocando una reducción del 81% de las ofertas anuales (de 190 a 35) entre 2008 y 2013 (Tejada-Artigas et al. 2014). Desde 2013, el mercado laboral en biblioteconomía y documentación parece haberse estabilizado en un rango de 12-52 ofertas anuales, muy lejos de los niveles anteriores a la crisis económica del 2008. Incluso los repuntes de 2017 (n=52) y 2022 (n=37) permanecen muy alejados de las cifras históricas.

Este declive podría atribuirse a diferentes factores. El primero de ellos apuntaría a una disminución del uso de IweTel, en general o como manera de distribuir anuncios laborales. Se ha intentado encontrar alguna información sobre la evolución del número de usuarios de esta lista de RedIris, pero no se ha encontrado ninguna evidencia de ello. Tan solo se señala en la web sobre la lista de Scimago-EPI que el número de usuarios se cifra en 5900 desde hace años¹. La segunda explicación podría ir en la línea de que estamos asistiendo a una transición desde perfiles genéricos del área de biblioteconomía y documentación hacia perfiles más especializados vinculados a áreas más amplias, como observaron Abadal et al. (2012).

El número exacto de plazas no se puede determinar con precisión debido a que muchas ofertas no especifican esta información. Además, es necesario señalar que 17 anuncios correspondían a bolsas de empleo, lo que dificulta cuantificar el número real de vacantes. En ambos casos, cada oferta se ha contabilizado como una plaza. La distribución anual sería la siguiente: 2014: 35 plazas (15 ofertas sin determinar número de plazas); 2015: 33 (10 sin determinar); 2016: 37 (3 sin determinar); 2017: 59 (18 sin determinar); 2018: 46 (19 sin determinar); 2019: 37 (5 sin determinar); 2020: 12 (4 sin determinar); 2021: 17 (6 sin determinar); 2022: 44 (13 sin determinar); 2023: 32 (11 sin determinar); y 2024: 34 (2 sin determinar). A continuación, se ofrece su representación gráfica:

1 <https://www.scimagoepi.com/lista-de-correo-e-IweTel/>

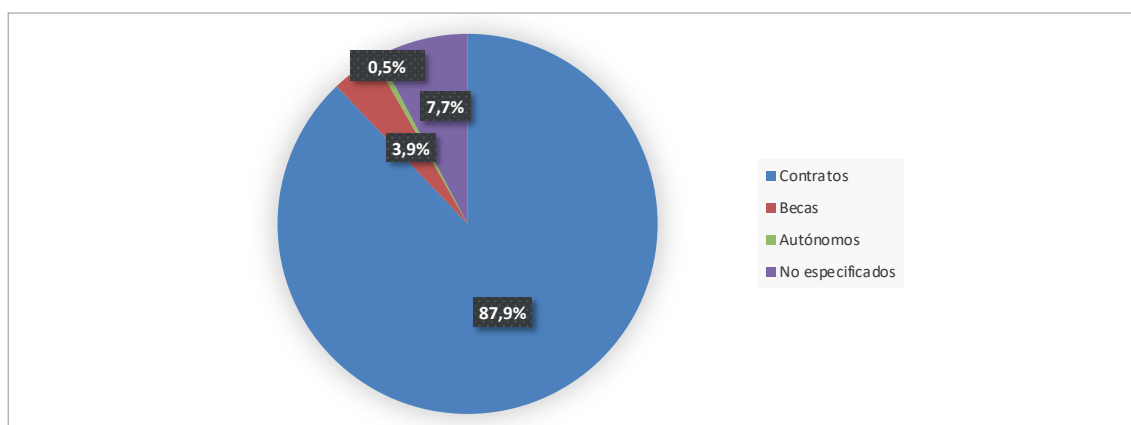
Gráfico 2: Plazas ofertadas. Fuente: elaboración propia y para los años 2008-2013 Tejada-Artigas-Artigas et al. (2014)



4.2. Relación contractual

El contrato de trabajo constituye la relación contractual predominante, apareciendo en el 87,8% (n=294) de las ofertas. Las becas tan solo suponen un 3,9% (n=15) y los contratos de autónomos el 0,5% (n=2). Además, hay un 7,7% (n=26) de los anuncios que no especifica este dato. Se han contabilizado como contratos temporales 14 contratos vinculados al Sistema Nacional de Garantía Juvenil en España, iniciativa dirigida a personas menores de 30 años. En el gráfico 3 vemos estos porcentajes.

Gráfico 3: Relación contractual. Porcentajes

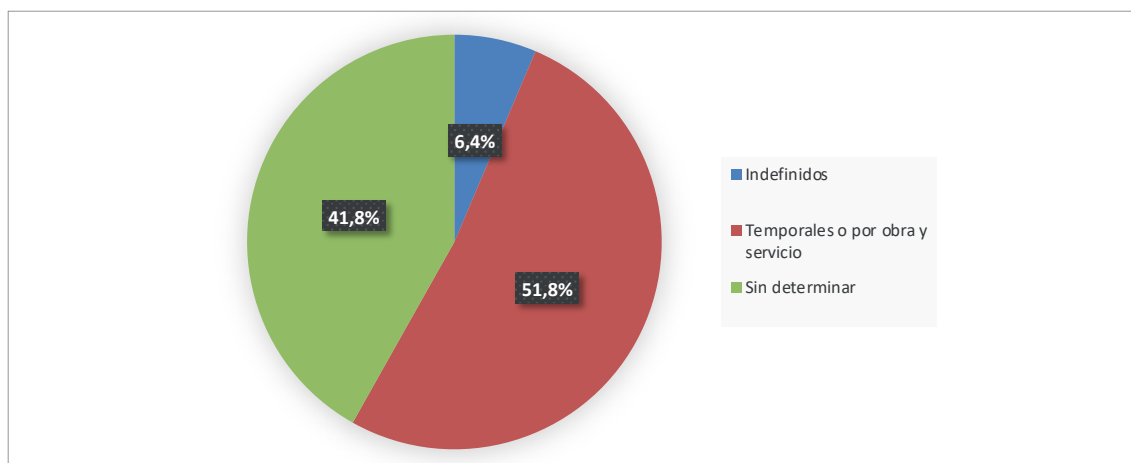


Respecto a los datos del período 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014) se observa una disminución de las becas difundidas ya que para este periodo suponían un 15,5%.

4.3. Tipo de contrato ofertado

Como muestra el gráfico 4, de las 294 ofertas que mencionan contrato, solo 171 (58,2%) especifican su tipología. Entre estas, el 88,9% (n=152) son temporales o por obra y servicio, mientras que el 11,1% (n=19) son indefinidos. En 123 ofertas (41,8%) no se especifica el tipo de contrato. El elevado porcentaje de ofertas sin especificación contractual (41,8%) impide establecer conclusiones generalizables sobre las condiciones laborales del sector. Los datos disponibles muestran una clara predominancia de la temporalidad (88,9% de los contratos especificados), pero no es posible determinar si esta distribución es representativa del total de ofertas o si existe un sesgo de especificación (por ejemplo, si las organizaciones con mejores condiciones contractuales tienden a explicitarlas en mayor medida). Esta ausencia de información contractual constituye, en sí misma, un hallazgo relevante sobre la transparencia en los procesos de selección del sector.

Gráfico 4: Duración del empleo ofertado. Porcentajes



El porcentaje de contratos indefinidos es muy similar al 7% registrado en el estudio de Tejada-Artigas et al. (2014) y algo menos que los porcentajes del 17% para los contratos de bibliotecario y del 10,1% para los de titulados en biblioteconomía y documentación del estudio de Artaza (2011).

4.4. Salarios

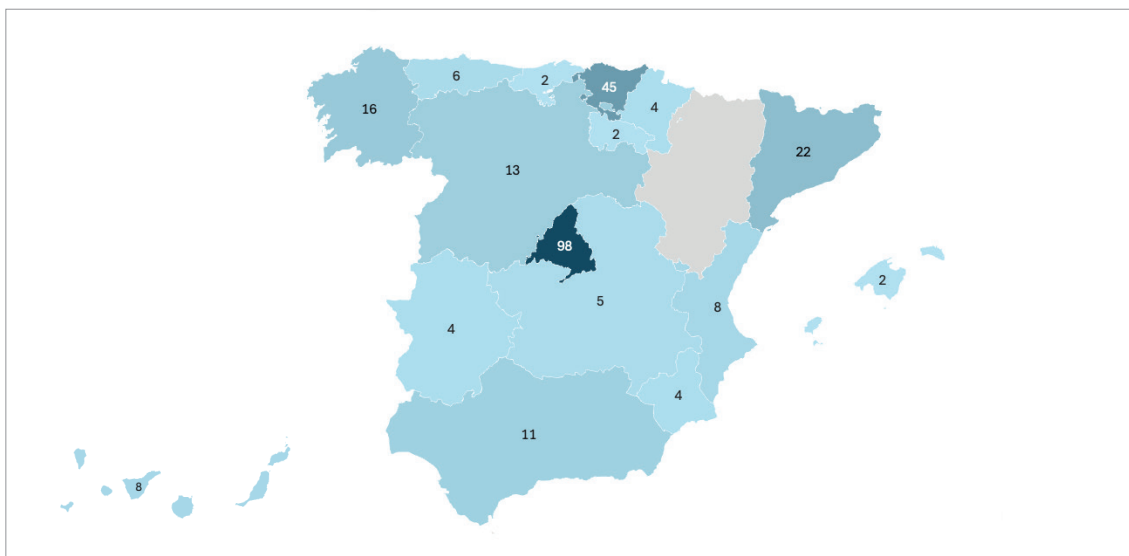
El salario es el dato que menos se incluye en las ofertas de trabajo. Incluso en varias ocasiones este hecho ha sido motivo de queja en la propia lista IweTel. Así, el 86,2% de las ofertas estudiadas omite esta información crucial, mientras que solo 41 ofertas (12,2%) la incluyen. Este porcentaje es muy parecido al 14,3% registrado en las ofertas entre 2008 y 2013 (Tejada-Artigas et al., 2014). Además, hay cinco ofertas que señalan que el salario se rige por convenio colectivo, específicamente el de artes gráficas o el de oficinas y despachos.

El cálculo de los salarios ofertados es también complicado, porque muchas ofertas no especifican si las cantidades son brutas o netas, ni el número de pagas anuales cuando se trata de salarios mensuales. Para obtener datos comparables, solo se han considerado las 15 ofertas que indican claramente salarios brutos anuales. De estas, 4 anuncios señalan un rango salarial entre 15.300 y 21.000 euros; 6 entre 24.100 y 30.000 euros; y las ofertas restantes presentan los siguientes salarios: 31.000 euros, 33.822 euros, 37.000-41.000 euros; 56.000 euros y 82.451-88.541 euros. Hay una dispersión salarial notable: mientras que hay una oferta que ofrece 515 euros mensuales, hay otra que ofrece entre 82.451 y 88.541 euros anuales.

4.5. Distribución geográfica de las ofertas

A diferencia del salario, el lugar de trabajo sí que suele aparecer en las convocatorias de empleo, en concreto en 308 ofertas (el 92%). Tal y como se ha señalado en estudios anteriores sobre el mercado de trabajo, el empleo se concentra principalmente en Madrid, Cataluña y el País Vasco (Marquina-Arenas, 2009; Tejada-Artigas et al., 2014). Como muestra el gráfico 5, estas tres comunidades suponen casi la mitad de las ofertas (un 47,3%), destacando Madrid con el 28,1% de las ofertas. También hay que destacar que un buen número de los anuncios (19,8%) corresponden a puestos de trabajo en otros países, entre los que destacan Alemania (12 ofertas), Italia (10) y Estados Unidos y Suiza con 6 cada uno.

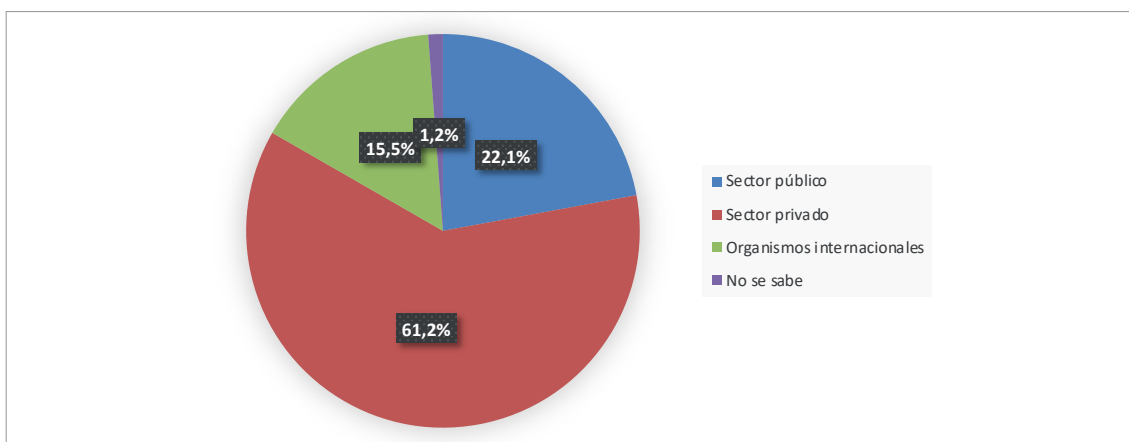
Gráfico 5. Distribución geográfica de las ofertas. Número de casos



4.6. Sector y tipo de institución convocante

Como era previsible, las ofertas de empleo distribuidas por IweTel proceden principalmente del sector privado (61,2%, n=205). Además, nos encontramos bastantes ofertas de organismos internacionales (15,5%, n=52). Las ofertas del sector público fueron solo el 22,1% (n=74), como puede verse en el gráfico 6.

Gráfico 6. Sector de los empleadores. Porcentajes



En otros estudios basados en ofertas de empleo distribuidas por IweTel el porcentaje mayoritario es también el del sector privado: 72,59% para las ofertas de bibliotecario y 82,73% para titulados en biblioteconomía y documentación en el periodo 2000-2007 (Artaza, 2011) y 87% para el periodo 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014).

En el caso del sector público, los organismos autónomos de investigación, como el CSIC, han sido los principales convocantes representando el 41,9% (n=31) de las ofertas públicas (n=74). Las universidades también tienen una presencia destacada con el 20,2% (n=15). La distribución completa de las ofertas por instituciones públicas convocantes se muestra en el siguiente gráfico:

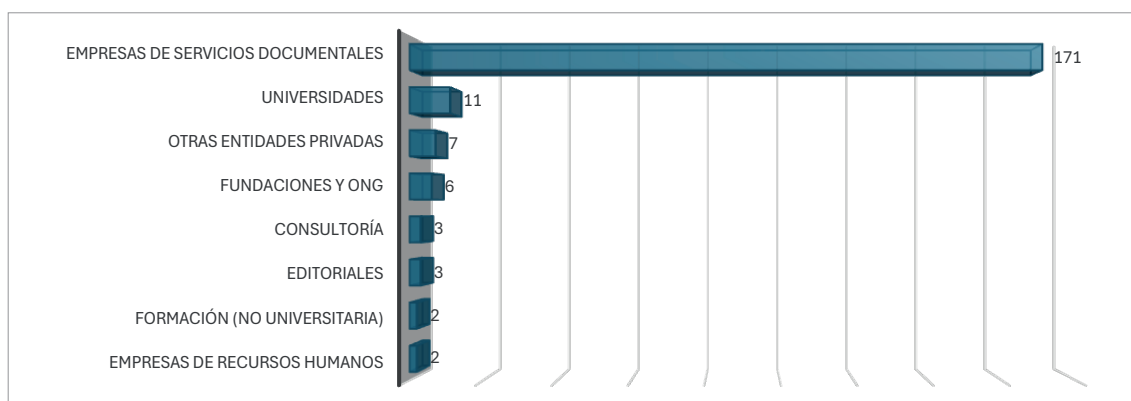
Gráfico 7. Instituciones públicas convocantes. Número de casos



10

Por lo que se refiere a las convocatorias del sector privado ($n=205$), las empresas de servicios documentales destacan claramente como principales empleadoras (83,4% $n=171$), incrementando su peso respecto al 64% registrado en el período 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014). En el trabajo de Artaza (2011) también son las principales empleadoras (en un 33,72%, pero del total de ofertas). Los otros empleadores privados relevantes son las universidades (5,4% $n=11$) y las fundaciones y ONGs (2,9% $n=6$). Su representación gráfica la vemos a continuación:

Gráfico 8. Instituciones privadas convocantes. Número de casos



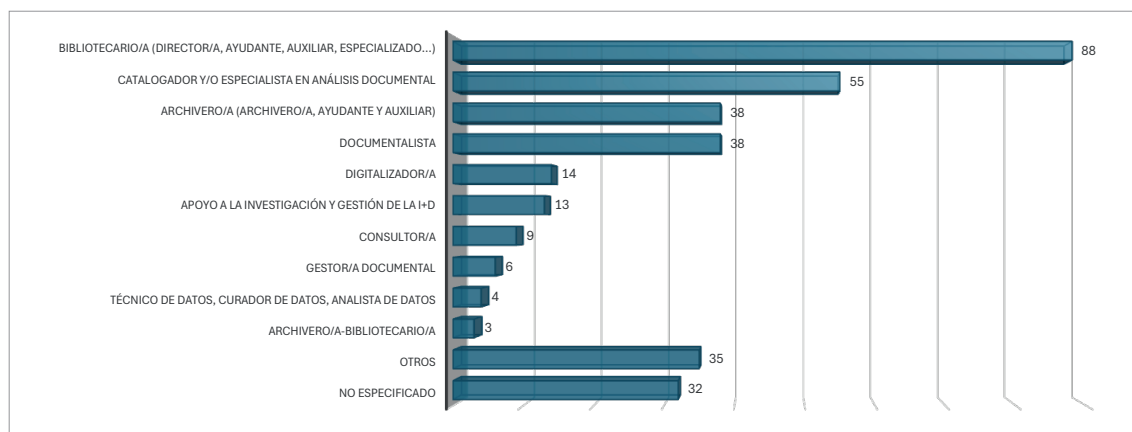
En cuanto a los organismos internacionales, que suponen un total del 15,5% ($n=52$) de las ofertas, destacan las instituciones de la Unión Europea, especialmente el Banco Central Europeo ($n=8$) y el Instituto Universitario Europeo ($n=5$).

En síntesis, el análisis de las ofertas laborales distribuidas por IweTel públicas y privadas revela tres sectores principales como fuentes de empleo: las empresas de servicios documentales, que con 171 ofertas representan el 51% del total y constituyen el sector predominante; los organismos públicos de investigación, que generan 31 ofertas de empleo correspondientes al 9,2% de las oportunidades laborales y las universidades públicas y privadas, que aportan 26 ofertas, equivalentes al 7,8% del conjunto.

4.7. Perfiles profesionales demandados

El perfil profesional aparece especificado en el 98,2% ($n=329$) de las ofertas, aunque en un 8,8% ($n=29$) de ellas ese perfil no era relevante al ser demasiado genérico, como el de técnico o titulado superior. El análisis revela una gran diversidad terminológica, con 210 denominaciones distintas que requirieron una normalización. Los resultados de este proceso se presentan en el gráfico 9:

Gráfico 9. Perfiles requeridos. Número de casos



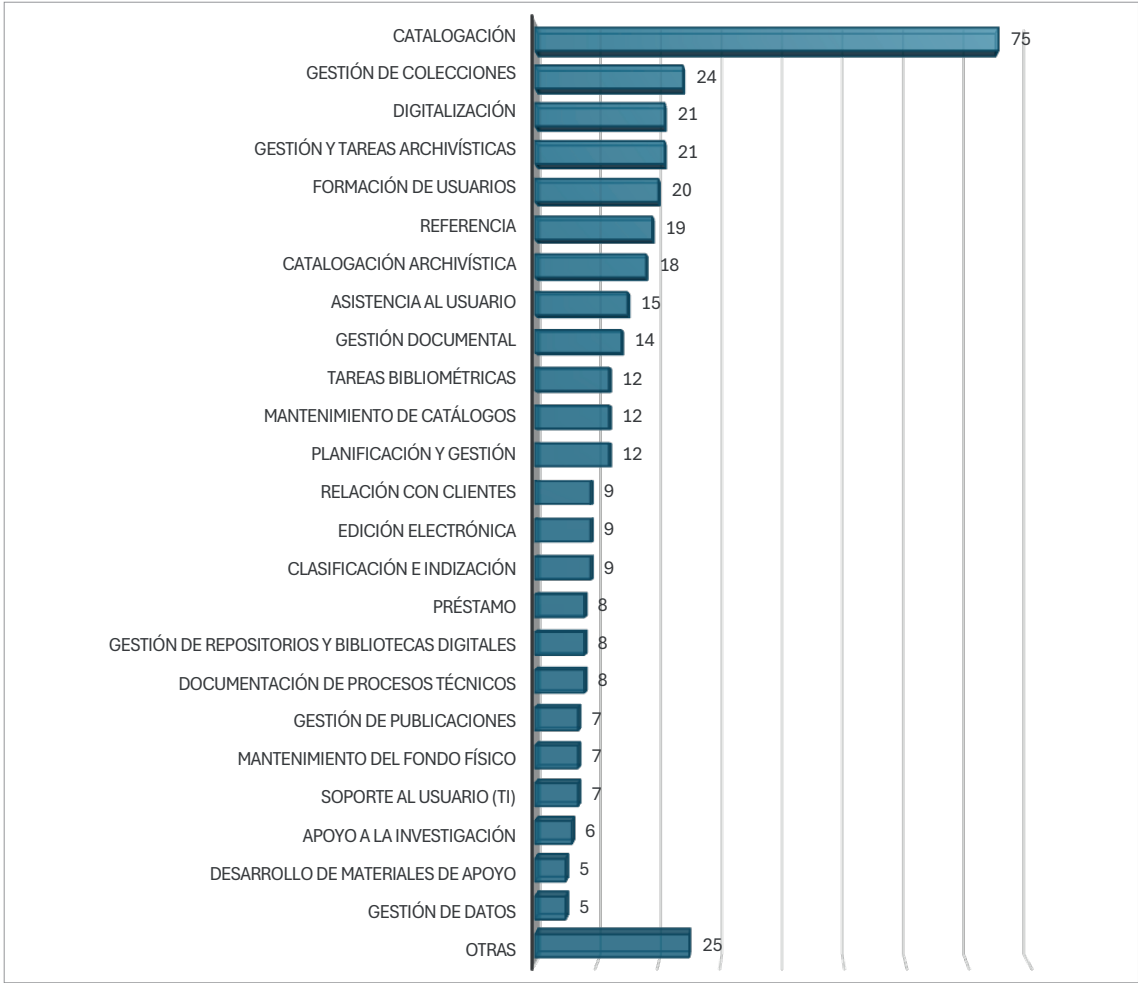
11

El perfil más solicitado es el de bibliotecario/a ($n=88$, 26,3%) en sus diferentes variantes: bibliotecario/a ($n=23$, 6,9%), técnico de biblioteca ($n=15$, 4,5%) y auxiliar de biblioteca ($n=12$, 3,6%) entre otras. Le sigue el perfil de catalogador ($n=55$, 16,4%), con más uniformidad en la denominación, aunque son especializaciones en fondo antiguo ($n=4$, 1,2%) y música ($n=3$, 0,9%). Los perfiles de archivero/a y documentalista presentan idéntica frecuencia ($n=38$, 11,3% cada uno). En el primer caso, las denominaciones más frecuentes han sido archivero/a ($n=12$, 3,6%) y técnico de archivo ($n=10$, 3%). Los otros dos perfiles que han sido señalados en más de diez ofertas han sido el de digitalizador/a ($n=14$, 4,2%) y el de técnico de apoyo a la investigación ($n=13$, 3,9%). Este último, supone una novedad ante los perfiles detectados en las ofertas de IweTel entre 2008. La categoría "otros" ($n=35$, 10,4%) agrupa perfiles con presencia mínima. La variedad es muy grande: codificador de informes clínicos, conversos, marcador y etiquetador en XML, curador, gestor de conocimiento... También hay algunos perfiles que ni siquiera pueden considerarse del área de biblioteconomía y documentación, como grabador de datos, informático o técnico en gestión cultural.

4.8. Funciones

Las funciones del puesto de trabajo son señaladas en 197 ofertas (el 58,8%). En el caso de perfiles muy específicos como catalogador/a o digitalizador/a, aunque no hubieran explicitado las funciones, estas se pudieron deducir en 56 ofertas adicionales, totalizando 253 anuncios con funciones identificadas (75,5%). Como algunas ofertas presentan más de una función, el total de funciones procesadas han sido de 410. Como es de suponer, las distintas denominaciones se han tenido que homogenizar terminológicamente. Así, las designaciones utilizadas en las ofertas fueron estandarizadas bajo categorías comunes (por ejemplo, "atención al público" y "consultas" se agruparon como "asistencia al usuario"). Pero hay casos en que por su importancia debida al número de casos que lo especificaban se ha dejado de forma independiente (por ejemplo, la catalogación que podría agruparse en "gestión de colecciones" o la "catalogación archivística" dentro de "gestión y tareas archivísticas"). Además, aunque pueda haber categorías que puedan parecer iguales tienen diferencias relevantes (por ejemplo, "formación de usuarios" y "relación con clientes", diferenciadas por el carácter bibliotecario o por el carácter comercial, sobre todo de empresas de servicios documentales). En el siguiente gráfico se muestran las funciones mencionadas en cinco o más ofertas:

Gráfico 10. Funciones solicitadas. Número de casos.



Dos de estas funciones señaladas necesitan una aclaración. "Formación de usuarios" incluye tanto la tarea tradicional como la formación en plataformas tecnológicas específicas para puestos ofertados por empresas de software. Por su parte, "relación con clientes" se da sobre todo en consultoras y empresas de software.

Entre el resto de las funciones, las más señaladas ha sido consultoría, grabación de datos y tareas de ciencia abierta mencionadas cada una en cuatro ofertas. Además, por su novedad, hay que indicar la tarea de "prueba de herramientas de inteligencia artificial" en dos ofertas del Banco Central Europeo para el perfil de bibliotecario (una en 2022 y otra en 2024). Aunque su presencia es todavía limitada, indica una incipiente normalización de la IA en el entorno profesional.

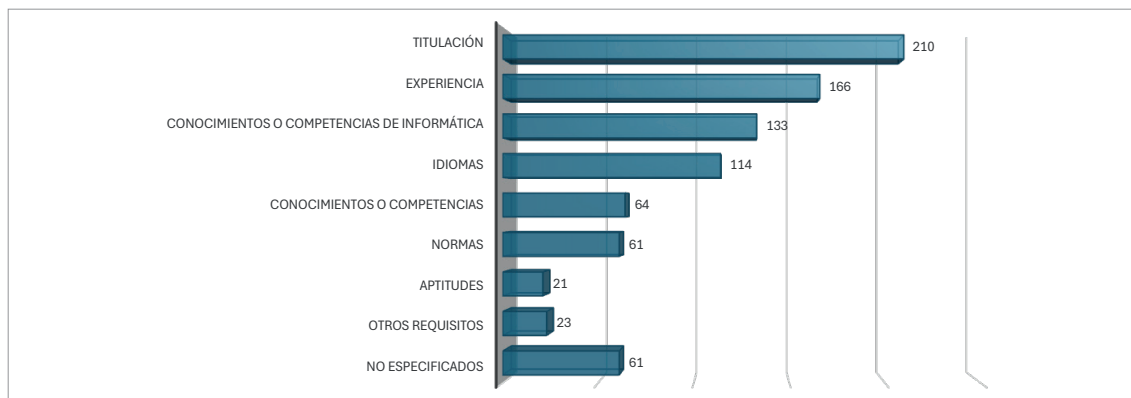
4.9. Requisitos solicitados

De las 335 ofertas procesadas, 61 (18,2%) no especifican requisitos para los candidatos, aunque, como ya se ha indicado, debe considerarse que 31 ofertas (9,2%, las más antiguas) presentaban enlaces rotos que impedían acceder a la información completa. Los requisitos se clasificaron en las siguientes categorías: titulación, conocimientos y/o competencias, aptitudes, idiomas, informática, normas, experiencia y otros.

La titulación es el requisito más frecuente de las convocatorias (n=210, 62,7%), seguido de experiencia (166, 49,6%), conocimientos o competencias de informática (133, 39,7%), idiomas (114, 34%), conocimientos o competencias (64, 19,1%) las normas (61, 18,2%) y aptitudes (21, 6,3%). Además, 23 ofertas (6,9%) presentan otros requisitos como inscripción en el

Sistema Nacional de Garantía Juvenil (n=9, 2,7%), edad (n=7, 2,1%), carné de conducir (n=3, 0,9%) o disponibilidad para viajar (n=2, 0,6%). El siguiente gráfico presenta estos datos:

Gráfico 11. Requisitos solicitados. Número de casos



A continuación, se analizan en detalle cada uno de estos elementos.

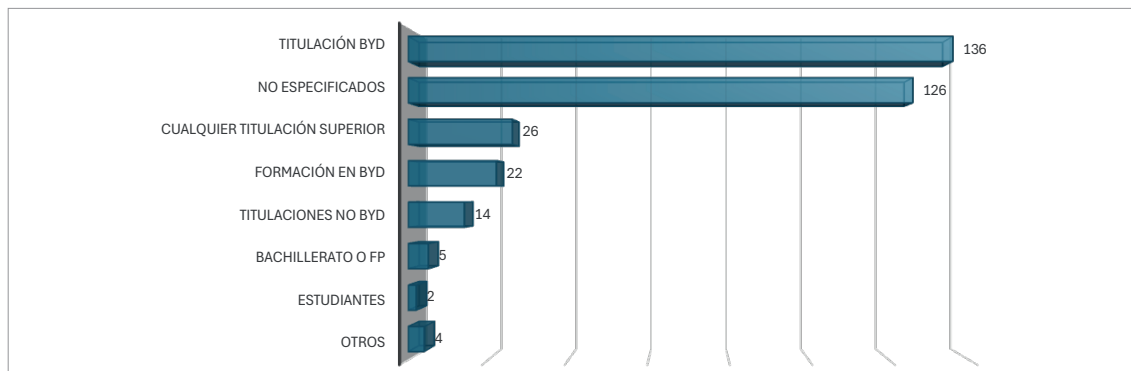
4.9.1. Titulación solicitada

Como era de esperar, las titulaciones más demandadas son las de biblioteconomía y documentación (Grado en Información y Documentación, Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación, Licenciatura en Documentación), mencionándose en un 65% (n=136) de las ofertas que especifican titulación (n=209). Este porcentaje es algo superior al 56% registrado en el período 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014), confirmando la consolidación de estas titulaciones en el mercado laboral.

De las 136 ofertas que exigen esta formación, la mayoría (n=86, 63,2%) solicita únicamente esta titulación en biblioteconomía y documentación (en adelante ByD), mientras que el resto la combina con otras titulaciones: 18 demandan esta titulación u otras, 10 aceptan grado en ByD o máster en ByD, 7 requieren titulación en ByD u otras y máster en ByD, 6 exigen grado en ByD y máster en ByD, 5 aceptan titulación ByD o formación sin especificar nivel y 4 requieren grado en ByD y máster en ByD.

Además, 26 ofertas (7,8%) indicaban que requerían una titulación superior sin señalar cuál, 22 (6,6%) formación en información y documentación, pero sin señalar la titulación concreta, 14 (4,2%) otras titulaciones universitarias, 5 (1,5%) bachillerato o formación profesional, 2 (0,6%) solicitaban estudiantes y 4 (1,2%) otros casos. Entre las 14 que pedían otras titulaciones hay que señalar que 5 pedían otra titulación y un máster en información y documentación, 3 informática, 2 derecho, 2 como historia del arte y 1 humanidades. Todos los porcentajes de respuesta y sus frecuencias pueden observarse en el siguiente gráfico.

Gráfico 12. Titulación requerida. N=335



4.9.2. Experiencia

La experiencia constituye el segundo requisito más frecuente en los anuncios analizados. En algunos casos las ofertas requieren experiencia genérica en información o documentación (n=24, 7,2%), pero en la gran mayoría exigen experiencia específica en áreas concretas (n=142, 42,4%), lo que implica una tendencia hacia la especialización. En coherencia con los perfiles solicitados, la experiencia en catalogación es la más demandada (n=36, 10,8%), abarcando desde catalogación general hasta especializaciones en fondo antiguo, materiales cartográficos, recursos audiovisuales y catalogación automatizada.

Un total de 80 ofertas (23,9%) requieren competencias altamente especializadas, que se pueden contabilizar en 70. Esta alta diversificación evidencia la creciente especialización del sector y la emergencia de nuevos perfiles profesionales. Entre estas competencias específicas se encuentran áreas como metadatación de documentos digitalizados, gestión de repositorios institucionales de acceso abierto, experiencia en plataformas ECM (Enterprise Content Management), tratamiento de fuentes de información jurídicas, o codificación de informes clínicos.

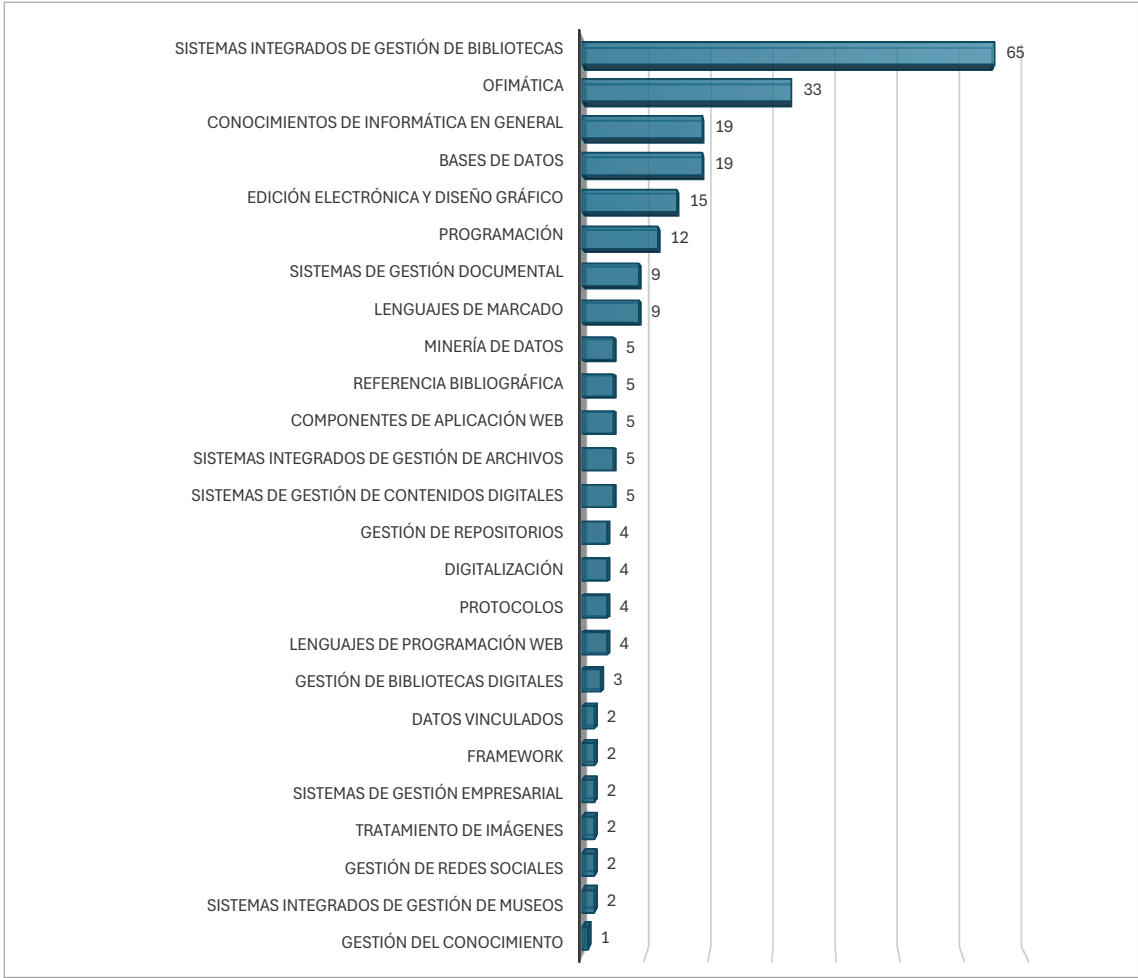
En cuanto al número de años de experiencia requeridos, predominan los requisitos de 1-3 años, con pocos casos que requieren más de 5 años. Esta tendencia indica que el sector es relativamente accesible para profesionales junior con experiencia básica.

4.9.3. Informática

Los requisitos informáticos aparecen en 133 ofertas (39,7%), constituyendo el tercer tipo de requisito más frecuente tras titulación (n=210, 62,7%) y la experiencia (n=164, 49%). Este porcentaje de ofertas que requieren conocimientos informáticos es algo menor al de otros estudios de las ofertas de IweTel. En el caso de las ofertas entre 2000 y 2007, es del 44,34% (Artaza, 2011) y para el periodo 2008 y 2013 del 46,4% (Tejada-Artigas et al., 2014). También los trabajos de Martínez et al. (2015) y Morato et al. (2016) señalan la importancia de las herramientas informáticas en las convocatorias de empleo.

Como muestra el gráfico 13, los programas más solicitados son los sistemas integrados de gestión de bibliotecas (n=65, 19,4%). Por orden de importancia le siguen: ofimática (n=33, 9,9%), bases de datos (n=19, 5,7%), conocimientos informáticos en general (n=19, 5,7%), edición electrónica y diseño gráfico (n=14, 4,2%), programación (n=12, 3,6%), lenguajes de marcado (n=9, 2,7%) y sistemas de gestión documental (n=9, 2,7%).

Gráfico 13. Competencias tecnológicas requeridas. Número de casos



En cuanto al software específico mencionado, incluye:

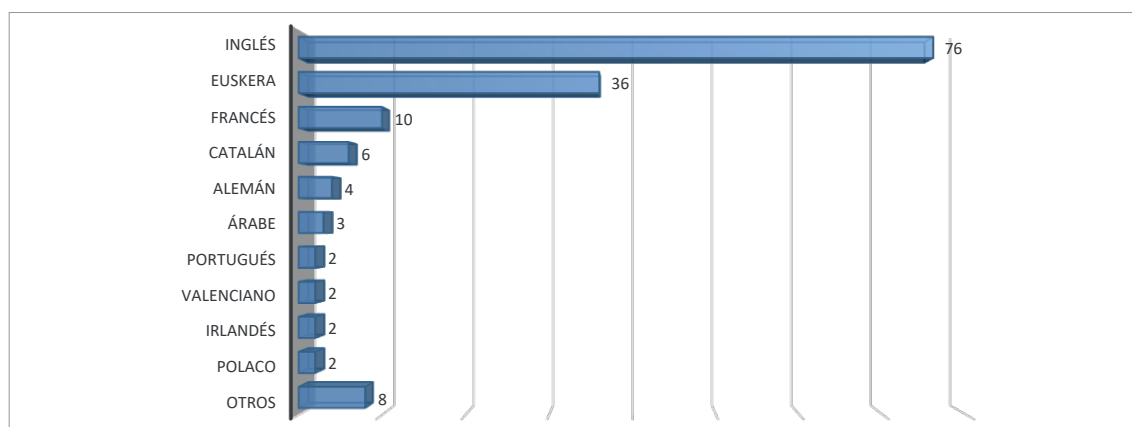
- Sistemas integrados de gestión de bibliotecas (n=65): AbsysNet (n=32), Millennium/Sierra (n=10), Koha (n=5), Symphony (n=5), Alma (n=2), Meiga (n=1) y sin determinar (n=10).
- Ofimática (n=33): Office (n=12), Excel (n=5), Powerpoint (n=1), LibreOffice (n=1) y sin determinar (n=14).
- Bases de datos (n=19): SQL (n=2); Access (n=2); Lotus Notes (n=1); Oracle (n=1) y sin determinar (n=13).
- Edición electrónica y diseño gráfico (n=14): Adobe Acrobat (n=1) y sin determinar (n=14).
- Programación (n=12): Java (n=4), Python (n=3); Perl (n=1), R (n=1), SQL (n=2) y sin determinar (n=1).
- Lenguajes de marcado (n=9): XML (n=5), XSLT (n=2), TEI (n=1), XQuery (n=1).
- Sistemas de gestión documental (n=9): Documentum (n=2), ERMS/ECMS (n=1), Sigia (n=1) y sin determinar (n=5).
- Sistemas integrados de gestión de archivos (n=5): AtoM (n=1) y sin determinar (n=4).
- Componentes de aplicación web (n=5): APIs SOAP y RESt (n=1), Angular (n=1) y sin determinar (n=3).
- Referencia bibliográfica y recuperación de la información (n=5): WinIBW (n=1) y sin determinar (n=4).
- Minería y gestión de datos (n=5): Open Refine (n=1) y sin determinar (n=4).

- Lenguajes de programación web (n=4): HTML (n=2), PHP (n=2) y sin determinar (n=2).
- Sistemas de gestión de contenidos digitales (n=4): Filenet (n=3) y sin determinar (n=2).
- Protocolos (n=4): OAI-PMH (n=3) y SPARQL (n=1)
- Digitalización (n=4): sin determinar (n=4).
- Gestión de repositorios (n=4): DSpace (n=3) y sin determinar (n=1).
- Gestión de bibliotecas digitales (n=3): Digibib (n=1) y sin determinar (n=2).
- Sistemas integrados de gestión de museos (n=2): Domus (n=1) y Miles (n=1).
- Gestión de redes sociales (n=2): sin determinar (n=2).
- Tratamiento de imágenes (n=2): Fotoware (n=1) y sin determinar (n=1).
- Sistemas de gestión empresarial (n=2): SAP (n=1) y SICAP (n=1).
- Framework (n=2): Hibernate (n=1) y Spring (n=1).
- Datos vinculados (n=2): sin determinar (n=2).
- Gestión del conocimiento (n=1 oferta): sin determinar (n=1).

4.9.4. Idiomas

Los idiomas son requeridos en 114 ofertas (34%), porcentaje superior al 25,2% del período 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014). El inglés es el idioma más exigido (n=76, 22,6%), incrementándose desde el periodo anterior (16%). El nivel de inglés requerido es notablemente alto: 38 de las 76 ofertas (50%) exigen nivel C1 o C2. Otros idiomas demandados son: euskera (n=36), francés (n=10), catalán (n=6), alemán (n=4), árabe (n=3), valenciano (n=2), polaco (n=2), irlandés (n=2), portugués (n=2) y una mención cada uno para chino, italiano y serbio. Además, en seis ocasiones se solicita genéricamente otra lengua oficial de la Unión Europea además del español. Aunque no se ha incluido en el siguiente gráfico, hay que mencionar que el español también se solicita en 19 ofertas que son de organismos internacionales o de comunidades como Cataluña o País Vasco.

Gráfico 14. Idiomas requeridos. Número de casos



4.9.5. Conocimientos y competencias

Solo 64 ofertas (19,1%) especifican requisitos de conocimientos y competencias. Esta escasa concreción puede deberse a que el perfil solicitado ya implica las competencias requeridas, como ocurre con los/as catalogadores/as. Los conocimientos requeridos presentan una gran atomización, coherente con la diversidad de perfiles específicos. Destacan la catalogación (n=23) y la clasificación (n=9). El resto de las ofertas requieren altos niveles de especialización con competencias y conocimientos que se repiten una sola vez como, por ejemplo: documentación jurídica y legal/fiscal, historia, música, propiedad intelectual, indicadores bibliométricos, paleografía, sigilografía, latín, griego o

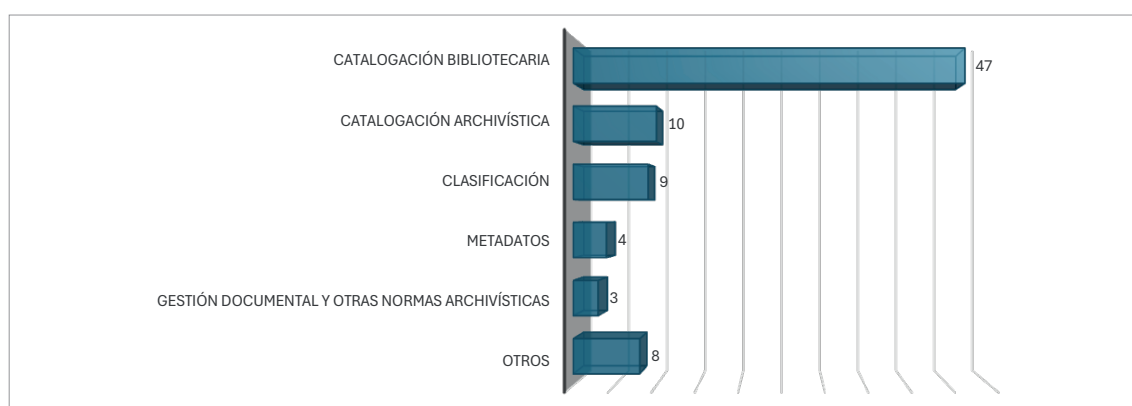
música. Comparado con el periodo 2008-2013 (Tejada-Artigas et al., 2014), emerge la presencia de competencias en acceso abierto y ciencia abierta (n=6).

4.9.6. Normalización técnica

En 61 ofertas de empleo (18,2%) se requiere experiencia o formación en normas, estándares y herramientas estandarizadas de trabajo. Estas normas se han sistematizado en seis categorías. Como era de esperar por los perfiles solicitados, las normas más requeridas son las que tienen que ver con la catalogación bibliotecaria (n=47). Le siguen por importancia las siguientes categorías: catalogación archivística (n=10), clasificación (n=9), metadatos (n=4), gestión documental y otras normas archivísticas (n=3) y otras (n=8). En otras, tenemos normas bibliotecarias en general (n=2), normas archivísticas en general (n=2), normas de autoridad (n=3), ISSN (n=2) y norma UNE 71505 (n=1). Veamos, a continuación, su representación gráfica:

17

Gráfico 15. Normalización técnica. Número de casos



Las normas específicas solicitadas son:

- Catalogación bibliotecaria: ISBD (n=12), AACR2 (n=2), FRBR (n=4), Marc o Marc 21 (n=46), MarcXML (n=1), RDA (n=12), UNIMARC (n=1).
- Clasificación: CDU (n=5), Dewey (n=2) y Rameau (n=1)
- Catalogación archivística: ISAD (G) (n=8)
- Gestión documental y otras normas archivísticas: EAC-CPF (n=2), EAD (n=2), ISAAR (CPF) (n=2), ISDF (n=2), ISDIAH (n=2), NODAC (n=2), NOGADA (n=2), normas ISO y UNE sobre gestión de documentos (n=2), ISO 15489 (n=1), ISO 16175 (n=1), ISO 30300 (n=1) y MoReq2010 (n=1)
- Metadatos: Dublin Core (n=3), METS (n=1), Premis (n=1)
- Otras: DOI (n=1), ISSN (n=1) y UNE 71505 (n=1)

4.9.7. Aptitudes

Las aptitudes aparecen en solo 21 ofertas, con 39 menciones concretas (ya que una oferta puede señalar a varias aptitudes). Las más señaladas son: comunicación oral y escrita (n=7 ofertas, 18%), trabajo en equipo (n=5, 12,8%), aptitud tecnológica (n=4 ofertas, 10,3%), autonomía (n=3 ofertas, 7,7%), capacidad de aprendizaje, habilidades de formación y habilidades analíticas (n=2, 5,1% cada una). Otras aptitudes mencionadas una sola vez incluyen: capacidad de adaptación, buena disposición, capacidad de gestionar varias tareas, capacidad de respuesta, capacidad de síntesis, capacidad de trabajo, creatividad, discreción, facilitación de reuniones, formación, gestión de equipos, interés en gestión de proyectos, rigor, sentido del servicio público y gusto por la lectura.

Así, aunque las pocas ofertas que indican las aptitudes requeridas (el 5,3%) no permiten establecer conclusiones de forma categórica, las aptitudes mencionadas en las ofertas que sí las especifican sugieren una tendencia hacia un perfil profesional que comunica eficazmente, trabaja colaborativamente, se adapta tecnológicamente y demuestra autonomía y capacidad de aprendizaje continuo.

5. Conclusiones

A la luz de las ofertas laborales circulantes en la lista IweTel, el mercado de trabajo del sector de la biblioteconomía y documentación se ha estabilizado en niveles significativamente inferiores a los históricos, con una media de 30,4 ofertas anuales frente a las 190 de 2008. Esta contracción sugiere no solo un impacto coyuntural de la crisis, sino una reestructuración permanente del sector que podría reflejar tanto cambios en los canales de difusión de ofertas como una transformación en la naturaleza misma de la demanda profesional.

18

La precarización laboral emerge como característica dominante del sector. Con más de la mitad de los contratos temporales y una opacidad salarial que afecta a la mayoría de las ofertas, el mercado presenta condiciones poco atractivas para la retención y atracción de talento. La notable dispersión salarial identificada refleja una polarización preocupante en las condiciones laborales.

Se confirma una marcada concentración geográfica del empleo, con Madrid, Cataluña y País Vasco aglutinando casi la mitad de las ofertas nacionales. Esta polarización territorial, unida un porcentaje significativo de ofertas internacionales, sugiere importantes desequilibrios en las oportunidades profesionales según la ubicación geográfica.

El análisis del sector y tipo de institución convocante revela un claro predominio del sector privado, liderado por las empresas de servicios documentales que representan más de la mitad del total de ofertas. El sector público se concentra principalmente en organismos de investigación como el CSIC y universidades, mientras que los organismos internacionales emergen como una fuente significativa de empleo. Esta distribución evidencia la diversificación del mercado laboral en el ámbito de la biblioteconomía y documentación, con oportunidades que abarcan desde empresas especializadas hasta instituciones académicas y organismos internacionales.

Se observa una cierta transición desde perfiles generalistas hacia una creciente especialización profesional. Aunque los perfiles tradicionales de bibliotecario/a y catalogador/a mantienen su predominio, emergen nuevos perfiles vinculados al apoyo a la investigación y la gestión de datos, ausentes en períodos anteriores. La atomización de funciones y competencias, con 70 tipos únicos de requisitos especializados, confirma esta tendencia hacia la hiperespecialización.

Las titulaciones en biblioteconomía y documentación han consolidado su posición en el mercado, siendo requeridas en la mayoría de las ofertas que especifican titulación, con un incremento notable respecto al período anterior. Este dato confirma el reconocimiento y valoración de la formación específica en el sector.

Las competencias tecnológicas se consolidan como requisito fundamental, estando presentes en una proporción significativa de las ofertas. Sin embargo, llama la atención que estas competencias se centren en herramientas tradicionales (sistemas de gestión bibliotecaria, ofimática) con una presencia aún incipiente de tecnologías emergentes. La aparición de la inteligencia artificial en solo dos ofertas sugiere que el sector aún se encuentra en las fases iniciales de adopción de estas tecnologías disruptivas.

El mercado laboral del sector de la biblioteconomía y documentación presenta un panorama complejo caracterizado por la contracción estructural, la precarización de las condiciones laborales y una transformación hacia perfiles más especializados. Aunque se observan algunas señales de adaptación a nuevos paradigmas tecnológicos y científicos (ciencia abierta, gestión de datos de investigación, inteligencia artificial), estas transformaciones parecen desarrollarse a un ritmo más lento que en otros sectores.

6. Referencias

- Abadal, Ernest, Ángel Borrego, & Rafael Serra Pérez. 2012. "Mercado laboral de profesionales de la información: evolución de la oferta y de los perfiles ocupacionales". *BiD: textos universitaris de biblioteconomia i documentació*, 29 (des.). <https://doi.org/10.1344/BiD2012.29.8>
- Alonso-Arévalo, Julio, & Marta Vázquez Vázquez. 2000. "Características del comportamiento del mercado de trabajo en biblioteconomía, archivística y documentación. Bienio 98/99". *Anales de documentación*, 3: 9–24. <https://revistas.um.es/analesdoc/article/view/2531/2521>
- Applegate, Rachel. 2010. "Job ads, jobs, and researchers: Searching for valid sources". *Library & Information Science Research*, 32(2): 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2009.12.005>
- Artaza, Carlos Hugo. 2011. "El mercado laboral de los titulados en Biblioteconomía y Documentación: análisis de las ofertas de empleo publicadas en IweTel durante el periodo 2000–2007". *Biblios*, 25(44). <http://biblios.pitt.edu/ojs/index.php/biblios/article/view/13>
- Beile, Penny M., & Megan M. Adams. 2000. "Other duties as assigned: Emerging trends in the academic library job market". *College & Research Libraries*, 61(4): 336–347. <https://doi.org/10.5860/crl.61.4.336>
- Cruz Mundet, José Ramón, & Ana Duplá del Moral. 1999. "Evolución del mercado de trabajo en los archivos públicos españoles 1990–1998". *Aldezkaria* (dic.), p. 7–13.
- Galán Cruzado, Federico (1999). "Nuevos profesionales en la administración: una visión de la oferta de empleo público para información y documentación". En: *2as Jornadas Andaluzas de Documentación: nuevos mercados, nuevos usuarios*. Granada, 11–13 de noviembre de 1999. Granada: Asociación Andaluza de Documentalistas, p. 119–137. <https://www.ugr.es/~phipola/JADOC99.pdf>
- Gold, Melissa L., & Margaret G. Grotti. 2013. "Do job advertisements reflect ACRL's standards for proficiencies for instruction librarians and coordinators?: A content análisis". *The Journal of Academic Librarianship*, 39(6): 558–565. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2013.05.013>
- Hartnett, Eric (2014). "NASIG's core competencies for electronic resources librarians revisited: An analysis of job advertisement trends, 2000–2012". *The Journal of Academic Librarianship*, 40(3–4): 247–258. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.03.013>
- Kawooya, Dick, Amber Veverka, & Tomas Lipinski. 2015. "The copyright librarian: A study of advertising trends for the period 2006–2013". *The Journal of Academic Librarianship*, 41(3): 341–349. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2015.02.011>
- Kennan, Mary Anne, Fletcher Cole, Patricia Willard, Concepción Wilson, & Linda Marion. 2006. "Changing workplace demands: what job ads tell us". *Aslib Proceedings*, 58(3): 179–196. <https://doi.org/10.1108/00012530610677228>
- Kim, Jeonghyun, & Putthachat Angnakoon. 2016. "Research using job advertisements: A methodological assessment". *Library & Information Science Research*, 38(4): 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2016.11.006>
- Maccaferri, James Tilio, & Marilyn K. Harhai. 2019. "What Pennsylvania public libraries want: An analysis of PAMAILALL job advertisements". *Pennsylvania Libraries*, 7(1): 9–24. <https://doi.org/10.5195/palrap.2019.201>
- Marquina-Arenas, Julián. 2009. Perspectivas profesionales de los diplomados y licenciados en Biblioteconomía y Documentación. http://eprints.rclis.org/13204/1/Perspectivas_profesionales_ByD.pdf

- Martínez Comeche, Juan Antonio, Antonio Carpallo Bautista, Esther Burgos Bordonau, & José María De Francisco Olmos. 2015. "La demanda de profesionales de la información y documentación en España: Análisis de las denominaciones de las ofertas de trabajo y de las tareas y competencias profesionales que involucran". *Revista general de información y documentación*, 25(19): 175. <https://revistas.ucm.es/index.php/RGID/article/view/48984/45700>
- Montes, Evelio (1995). "El mercado de trabajo de los documentalistas en España: análisis de una muestra de ofertas de empleo, 1984–1994". *Revista española de documentación científica*, 18(2): 178–187. <http://redc.revistas.csic.es/index.php/redc/article/viewArticle/655>
- Morato, Jorge; Sonia Sánchez-Cuadrado, & María-Teresa Fernández-Bajón. 2016. "Tendencias en el perfil tecnológico del profesional de la información". *El profesional de la información*, 25(2): 169–178. <https://doi.org/10.3145/epi.2016.mar.03>
- Paletta, Francisco-Carlos, Juan-Antonio Pastor-Sánchez, & José-Antonio Moreira-González. 2021. "Competências e habilidades digitais requeridas aos profissionais da informação nos anúncios brasileiros de emprego na web". *El Profesional de La Información*, 30(1). <https://doi.org/10.3145/epi.2021.ene.08>
- Petersen, David, & Emily Harris. 2025. "Trends in medical and health sciences librarianship: A comparative analysis of job postings, salary and geographic location, 2022–2024". *Medical Reference Services Quarterly*, 44(2): 187–198. <https://doi.org/10.1080/02763869.2025.2489935>
- Raju, J. 2014. "Knowledge and skills for the digital era academic library". *The Journal of Academic Librarianship*, 40(2): 163–170. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2014.02.007>
- Tejada-Artigas-Artigas, Carlos-Miguel, Sandra Chacón Jarén, Sandra, & José-Antonio Moreira-González. 2014. "Mercado de trabajo en información y documentación y crisis económica en España: una aproximación a partir de las ofertas publicadas en IweTel entre 2008 y 2013". *BiD: textos universitarios de biblioteconomía i documentació*, 32 (junio). <https://doi.org/10.1344/BiD2014.32.15>
- Thielen, Joanna, y Neeser, Amy. 2020. "Making job postings more equitable: Evidence based recommendations from an analysis of data professionals job postings between 2013–2018". *Evidence Based Library and Information Practice*, 15(3): 103. <https://doi.org/10.18438/ebliip29674>
- Triumph, Therese F., & Penny M. Beile. 2015. "The trending academic library job market: An analysis of library position announcements from 2011 with comparisons to 1996 and 1988". *College & Research Libraries*, 76(6): 716–739. <https://doi.org/10.5860/crl.76.6.716>
- Wang, Guan, A. Noorhidawati, & Yanti Idaya Aspura. 2024. "Job advertisements for data visualization in academic libraries: A content analysis of job postings". *The Journal of Academic Librarianship*, 50(4). <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2024.102896>
- Wise, Sharyn, Mauren Henninger, & Mary Anne Kennan. 2011. "Changing trends in LIS job advertisements". *Australian Academic & Research Libraries*, 43(4): 268–295. <https://doi.org/10.1080/0048623.2011.10722241>
- Yadav, Akhilesh K. S. 2022. "Key skills and competencies of LIS professionals in the digital library environment: A content analysis of job advertisements". *Library Management*, 43(1): 50–65. <https://doi.org/10.1108/LM-03-2021-0030>