

Apuntes sobre las convergencias y divergencias entre las profesiones de consultor y auditor

Notes on the convergences and divergences between the consultant and auditor professions

Sulema Rodríguez Roche¹; Anay Jiménez Rivas¹; María Isabel Consuegra Tamayo¹

¹ Estudiante de quinto año de Bibliotecología y Ciencias de la Información. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. Cuba.

RESUMEN

Un acercamiento a la literatura especializada en el área de las ciencias de la información revela importantes puntos de conexión entre los procesos de auditoría y consultoría de información. En torno a las convergencias y divergencias entre las profesiones de quienes los realizan, en esta contribución se tratan algunos asuntos teóricos relacionados con los profesionales de la información en general y sobre los consultores y auditores como profesiones en particular. Se explican brevemente las claves de los procesos de auditoría y consultoría. Finalmente, se presenta un perfil cruzado de estos profesionales según definición, tareas, competencias y habilidades requeridas.

Palabras clave: Consultoría, auditoría, auditores, consultores, profesionales de la información.

ABSTRACT

An approach to the specialized literature in the area of the information sciences reveals important points of connection between the processes of information audit and consultancy. As regards the convergences and divergences among the

professions of those who carry out these activities, in this contribution, some theoretical matters related to the information professionals in general and to the consultants and auditors as professions in particular, are dealt with. The keys of the audit and consultancy processes are briefly explained. Finally, a cross profile of these professionals according to definition, tasks, competences and required abilities, is presented.

Key words: Consultancy, audit, auditors, consultants, information professionals.

En el contexto de la sociedad de la información y del conocimiento, la superproducción de información y su alta velocidad de intercambio; la diversificación de las vías de comunicación, unido a la aún insuficiente alfabetización informacional, han traído como consecuencia el crecimiento de la demanda de profesionales con las adecuadas competencias para administrar eficazmente los recursos de información, ayudar a las organizaciones en su gestión: localizar, acumular, representar, organizar, analizar, validar; así como crear información y productos informativos para las comunidades de usuarios, además de diseñar, implementar, gerenciar y ofrecer servicios informativos en cualquier institución (no solo las tradicionales), sobre la base de procedimientos y tecnologías más avanzadas.

Un estudio realizado en el año 2004, en el que se analizan diversas facetas del profesional de la información, revela el cambio acontecido tras la revolución de la información, resultado del desarrollo de las nuevas tecnologías de información y comunicación de finales del siglo XX.¹ En este sentido, esos cambios parecen responder a los diferentes contextos de trabajo donde desenvuelven actualmente su actividad los profesionales de la información, así como a sus capacidades heurísticas. Sin embargo, sus funciones esenciales: identificar recursos, organizar la información y responder a las necesidades de sus usuarios, permanecen invariables. Esos procesos "tradicionales" tienen su expresión en diferentes ámbitos laborales, en los que el profesional de la información actúa como docente, bibliotecario, analista de sistemas y de información, arquitecto de información, archivero, gestor de información, gestor de conocimiento, consultor de información entre otras denominaciones socialmente aceptadas mediana o totalmente.

La academia cubana asume la formación de esos profesionales sobre la base del perfeccionamiento continuo, con la finalidad de garantizar que el egresado se encuentre "en condiciones de asumir plenamente los imperativos profesionales y sociales de su participación efectiva en el desarrollo transformador nacional y su inserción en el ámbito mundial".²

En el contexto actual, el entorno laboral y profesional se vuelve cada vez más competitivo y obliga a los profesionales a enfrentar la definición de su identidad y la gestión de su imagen como un elemento crítico.²

En el año 1999, en la revista *Ciencias de la Información*, García Niubó y Torres Fariñas, publicaron un estudio cuyo objetivo estuvo dirigido a determinar si efectivamente existía una representación social de los profesionales de la información y sus resultados demostraron la ausencia de un campo de

representación y que la profesión codificada con más frecuencia como profesional de la información es la de periodista. Según ese estudio, el profesional de la información, en menor medida, evoca (sin un consenso significativo), la tecnología de avanzada —como una computadora en forma de elementos figurativos que compondrían una imagen icónica del profesional. Esos resultados fueron el punto de partida para que los investigadores fueran tras el estudio del concepto de profesional de la información, acerca del cual concluyeron que posee un bajo nivel de discriminación y un alto nivel de abstracción incluso.³ Esto implica un bajo grado de consenso en la muestra sobre quiénes son los profesionales de la información.

Históricamente, las figuras de bibliotecarios y archiveros, como las más tradicionales, se reconocieron socialmente como guardianes del conocimiento, y esa imagen, legitimada de alguna forma por los medios ha creado y reproducido socialmente los estereotipos del bibliotecario agresivo, indiferente, erudito, bibliotecarias ancianas y feas; incluso las producciones de Hollywood han promovido la imagen del "superbibliotecario" que salva al mundo utilizando el poder de su conocimiento.^a Los medios de comunicación han privilegiado, entre las especialidades asociadas a la actividad informacional, a los bibliotecarios. La literatura infantil y para adultos también ha reflejado el lugar de los bibliotecarios y, entre los ejemplos más conocidos, debemos recordar *El nombre de la rosa*, de *Humberto Eco*, y *El secuestro de la bibliotecaria*, de *Margaret Mahy*, obras que ofrecen la visión del bibliotecario erudito: la primera resalta el poder del bibliotecario; la segunda su función educativa en la comunidad.

Ahora bien, ¿qué otros profesionales forman parte de la lista de profesionales de la información, en una realidad social que apunta a la legitimación de la actividad informacional como uno de los sectores económicos y de poder más influyentes a nivel global?

A los efectos de este estudio, se entenderá como profesionales de la información a los graduados de la especialidad de *Bibliotecología y Ciencia de la Información* en el nivel medio o superior y de la especialidad de *Gestión Documental o Bibliotecología* del nivel medio, o aquellos de otra formación profesional que desempeñen su actividad laboral en estas áreas.

Esta investigación se limitará a estudiar dos conceptos del nivel subordinado de la categoría profesional de la información: auditor y consultor. Entonces, se intentará resolver la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son las convergencias y divergencias entre la profesión de consultor y auditor?

Como está planteada, esa interrogante responde al siguiente objetivo general: determinar las convergencias y divergencias entre las profesiones de auditor y consultor.

A partir de un breve recorrido teórico por los procesos de auditoría y consultoría, se procederá a caracterizar a los auditores y consultores con el fin de elaborar un esquema que identifique las convergencias y divergencias entre esos profesionales de la información y a que se perfile su profesión.

LOS PROCESOS DE CONSULTORÍA Y AUDITORIA

Para la exposición de este acápite, se seleccionaron algunos conceptos básicos relacionados con los procesos de auditoria y consultoría presentes en la literatura especializada, con el fin de corroborar las cercanías en las tareas que en cada uno se realizan como procesos de agregación de valor y de apoyo a la toma de decisiones en las organizaciones.

La información ocupa un lugar protagónico en la sociedad actual, teniendo en cuenta su condición de recurso clave para el éxito de cualquier tipo de organización; de ahí que todas necesiten gestionarla y conocer, de manera sistemática, el estado en el que se encuentra dicha su gestión en condiciones específicas.

Por eso, se precisa del diagnóstico y validación del comportamiento de este proceso, según sus condiciones particulares de estructura, naturaleza de la actividad realizada, distribución de recursos, etcétera. La aplicación del proceso de auditoria de información es actualmente una tarea fundamental en las organizaciones, por sus potencialidades para el cumplimiento de los objetivos planteados. Se habla de una "forma de asesoría que se propone identificar, analizar, examinar y evaluar el comportamiento de los componentes del proceso de gestión de información en una entidad. Por tanto, es posible decir que el objetivo fundamental de este proceso es ofrecer el diagnóstico del estado de la gestión de este recurso en una organización".⁴

Otros tipos de auditoria, como la económica, la informática y la de calidad, son menos abarcadoras, pero más profundas que las auditorias de información.

Según *Carro*, los beneficios de una auditoria de información son muy variados y de gran importancia para el desarrollo institucional. Entre ellos, este autor menciona la obtención del balance informacional, así como el estudio y conocimiento de los flujos de información y los procesos que inciden en su comportamiento de forma dinámica. También incluye el fomento de la conciencia sobre la importancia del uso adecuado de este recurso, a partir de enfatizar su función en el desempeño eficaz y eficiente de la organización y la identificación de los problemas en la gestión de información de la entidad, mediante la focalización en las áreas más representativas en este sentido.⁵

Es posible realizar una auditoria de información sobre la base de métodos como la observación directa, el análisis documental y la aplicación de encuestas y entrevistas. Estos últimos deben enfocarse directamente hacia una muestra del personal institucional, seleccionada de acuerdo con su influencia sobre la gestión de la información en la entidad. Se recomienda especialmente la aplicación de los métodos referidos de forma conjunta, con el fin de que se complementen y se obtengan resultados de mayor calidad. Asimismo, se sugiere que este proceso se desarrolle por un equipo de auditores, que domine perfectamente todos los conceptos y elementos que deben aplicarse en la encuesta o entrevista, en aras de garantizar una mayor calidad en la labor a realizar. Se considera importante la presencia de un especialista en información, por sus habilidades en el manejo de este recurso.

En aras de la aplicación efectiva de la auditoria de información, se requiere el apoyo directo de la alta dirección de la entidad y tomar como punto de partida de las etapas que componen este proceso las condiciones particulares en las que se desarrolla la gestión de información en la organización. Se trata de identificar los problemas existentes en el flujo de este recurso, así como las deficiencias en relación con su uso y accesibilidad.

Recientemente, se ha propuesto una amplia gama de metodologías para la realización de la auditoria de información en una organización. Pero es importante establecer que no existen recetas únicas, capaces de funcionar como una solución a la medida de cualquier tipo de entidad, porque la aplicación de este proceso es directamente condicionado por las características de cada institución.

Por su parte, la consultoría es un servicio profesional especializado, y generalmente externo, que puede ayudar a la dirección general de las instituciones a enfrentar situaciones que impiden la operación plena de sus funciones y como consecuencia de su proyección social. En este sentido, la consultoría puede servir tanto en el diagnóstico y solución de los problemas que constituyen sus debilidades como en la identificación y aprovechamiento de las oportunidades que pueden ser el motor impulsor de su crecimiento y desarrollo futuro.

El Instituto de Consultores de Empresas del Reino Unido define la consultoría de empresas como un "servicio prestado por una persona o personas independientes y calificadas en la identificación e investigación de problemas relacionados con políticas, organización, procedimientos y métodos; recomendación de medidas apropiadas y prestación de asistencia en la aplicación de dichas recomendaciones".⁶

Según *Bustelo*, "la consultoría en organización de la información se define como un servicio de apoyo a las empresas para diseñar políticas de gestión de la información, establecer estrategias para su implantación y proponer soluciones o actuaciones concretas en la materia".⁷

En España, en un intento por clarificar los servicios de consultoría, se han definido los siguientes tipos de esta:

1. Especializada e independiente de soluciones informáticas.
2. Consultoría general.
3. Vinculada con soluciones informáticas.
4. Consultoría unida a la prestación de servicios.

De forma general, se pueden identificar las siguientes fases en el proceso de consultoría:

- *De contacto*: Exploración del cliente, reconocimiento de la situación, sondeo.
- *De contrato*: Contrato general, más específico.
- *Psicológica*: Objetivo-plan (esbozo); Expectativas y compromisos; Sistema-meta (¿donde?, ¿cómo comenzar?); Hacer contacto con las personas.
- *De entrada*: Testimoniar receptividad, confianza, etcétera; Sondear problemas, insatisfacciones.
- *De recolección de datos*: Entrevistas, observación, convivencia, cuestionarios, consulta de documentos, reuniones. Definir situación y necesidades de cambio, identificar y evaluar problemas, definir objetivos de cambio y meta(s), considerar alternativas, efectos, costos, riesgos, resistencia.
- *De diagnóstico*: Evaluar potencial de cambio. Definir estrategia, puntos de acción, apoyo, tácticas, planear.
- *De planeación de estrategias e intervenciones*: Institucionalizar el plan: Actuar sobre/con el sistema-meta.
- *De acción*: Institucionalizar actitud y método de solución de problemas.
- *De institucionalización del cambio, planeación continua, acompañamiento y evaluación*: Control de resultados, autoevaluación por el cliente, evaluación por el consultor/técnico, nuevo diagnóstico, ¿nuevo contrato?

Entre las características fundamentales del servicio de consultoría, se encuentran:

- "Es un servicio independiente.
- Es esencialmente un servicio consultivo.
- Es un servicio que proporciona conocimientos y capacidades profesionales para resolver problemas prácticos.
- No proporciona soluciones milagrosas".⁶

Entre los servicios de consultoría se encuentran fundamentalmente los de consultoría técnica, consultoría jurídica y auditoría.^b

DE LAS PROFESIONES DE CONSULTOR Y DE AUDITOR

Diversos estudios, realizados dentro y fuera de Cuba, avalan la inclusión de consultores y auditores entre los llamados profesionales de la información.

Resulta imprescindible, antes de realizar cualquier otro análisis, definir lo que aquí se entenderá como profesión, que proviene del latín *professio, onis*, que significa acción y efecto de profesar. El uso común del concepto tiene diferentes acepciones, entre ellas, empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente; protesta o confesión pública de algo (la profesión de fe, de un ideario político, etc.).

"Se define profesión como una actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso a un grupo profesional determinado. En sentido general, se ha conceptualizado como una ocupación que monopoliza una serie de actividades privadas sobre la base de un gran acervo de conocimiento abstracto que permite a quien los desempeña una considerable libertad de acción y que tiene importantes consecuencias sociales" (Tembrás Arcia R. La escuela cubana de periodistas en la hora crucial del periodismo nacional. [Tesis para optar por el título de Licenciado en Periodismo]. La Habana: Facultad de Comunicación; 2005).

En algunos de los trabajos, se refiere a la consultoría como un oficio; sin embargo, las características de la actividad y su legitimidad en la sociedad permiten calificarla como profesión.⁸ Con respecto al auditor, aunque es una definición mucho más joven, la creciente demanda de personal confiable para diagnosticar el uso de la información en la organización en las instituciones, así como para identificar y muestrear los recursos de información existentes, descubrir qué información es esencial a cada cual para el desempeño de sus funciones, usar y compartir la información de la organización y la implantación de políticas nacionales de información, han creado una representación social del auditor de información, que permite calificarlo como una profesión.

Como lo define la Real Academia de la Lengua Española (RAE), el consultor es una "persona experta en una materia sobre la que asesora profesionalmente".⁹

El trabajo del consultor comienza al surgir alguna situación que se juzga como insatisfactoria y susceptible de mejora, y termina, idealmente, en una situación en la que se ha producido un cambio que constituye una mejora.

Entre las características deseables en esos profesionales de la información se encuentran:⁶

- *Paciencia*: Base del éxito del consultor en la empresa: ¡MUCHA PACIENCIA! Se debe recordar que la paciencia es el principio de una buena relación entre el consultor y el consultado. Recuerde que su cliente ya no la tiene y que usted debe conservarla. Debe permitir que la gente experimente con el consultor.
- *Objetividad*: No se debe perder en ningún momento el sentido de lo que hacemos. Los problemas y desacuerdos nos pueden hacer perder la visión y el objetivo de nuestra misión. Debemos siempre considerar hacia donde se dirige nuestra principal contribución. Oriéntese a procesos, no a funciones.
- *Analítico*: La misión del consultor es identificar los límites de la empresa y redefinirlos. Se debe ver más allá (detrás) de lo que se presenta. El análisis debe considerar, entre otros aspectos:
 1. La identificación de mis dominios: ¿Qué hago yo?, ¿De qué herramientas dispongo?, ¿Qué es lo que hago mejor?, ¿Qué es lo que me falta aprender?
 2. ¿Dónde están los procesos de negocio? El proceso de negocio: ¿Dónde es que se hace el dinero en la empresa?
 3. El ambiente que rodea a nuestro cliente: clientes, proveedores, etc., y atacar todos los puntos posibles del problema.
 4. Los aspectos psicológicos del cliente, considerar la viabilidad del trabajo en equipo, crear un enfoque de socios en el negocio con nuestro cliente.
 5. Cuestionése siempre todo.
- *Específico*: No sólo se debe decir «qué hacer», también se debe decir el cómo y el cuándo hacerlo. Se debe ser cuidadoso al dar opiniones y juicios de valor. Definir los límites de intervención del modelo.
- *Generador de alternativas*: El cliente espera que le ofrezcan alternativas. Haga preguntas específicas sobre todos los aspectos de la empresa, genere un modelo de intervención que le permita crear y proponer nuevos caminos y soluciones. Utilice su inventiva en las entrevistas con el cliente para obtener la información que necesita. Haga preguntas: su cliente tiene la respuesta.

El consultor debe poseer conocimientos teóricos y prácticos sobre la materia a consultar, conocer y respetar las normas éticas, analizar los problemas de una perspectiva interdisciplinaria, con humildad, honestidad y autocontrol, debe ser perspicaz y conocer el clima organizacional, establecer relaciones de empatía con los miembros de la organización; así como poseer la capacidad intelectual para la síntesis, la inducción, la deducción, la enseñanza, la persuasión y facilidades de expresión y comunicación.

Si de competencias se trata, no puede faltar a los consultores una amplia cultura general, una adecuada preparación académica, la habilidad para el manejo de las herramientas de análisis general, así como el conocimiento de técnicas matemáticas y estadísticas. Además, debe dominar las características y el funcionamiento de los sistemas de información y nuevos medios de comunicación.

El consultor debe, además, ser inquisitivo, observador, saber escuchar, tener espíritu activo e innovador, debe tener visión de futuro; pero también habilidades para resolver problemas de la práctica, su superación debe ser permanente. El servicio de consultoría presupone el riesgo de la decisión; por eso el consultor debe ser decidido y afrontar ciertos riesgos para los que debe estar preparado a partir del diseño de estrategias de respuesta alternativas.

Curiosamente, las conceptualizaciones más generales sobre las competencias y habilidades de los auditores de información, así como las tareas que ellos deben

realizar y qué lugar ocupan en las organizaciones, resultan muy escasas fuera de la literatura de la especialidad. En el diccionario de la RAE, se define al auditor únicamente como un actor en la esfera económica de las organizaciones. En el diccionario *Larousse*, aunque incluye entre los auditores a los de guerra y la marina junto al más legitimado consultor económico, el auditor de información no se consideró.¹⁰

Los auditores de información deben conocer con profundidad a la organización que se auditará, en especial, la sección organizacional en la que se va a descubrir, seguir y evaluar el comportamiento de los recursos de información con vistas a instrumentar, mantener o mejorar su gestión de información. Como tal, deberá tener habilidades en la recolección de información, la gestión de proyectos, la clasificación y análisis de información, la redacción de informes escritos, la elaboración de presentaciones orales, entre otras. El proceso de auditoría exige que el auditor reúna evidencia, evalúe fortalezas y debilidades, elabore mapas y presente resultados objetivos.

Entre sus competencias, el auditor deberá incluir las relacionadas con la psicología, que le permitirán interactuar con los miembros de la organización en todos los niveles y la comunicación, que le ayudará a elaborar los productos finales, así como a diagnosticar el estado de los canales de comunicación por los que transitan la información, entre otras.

De acuerdo con los elementos aportados en los epígrafes anteriores, se elaboró un esquema comparativo entre las profesiones de auditor y consultor, según se han caracterizado, que considera los tres aspectos estudiados para cada uno: definición, tareas que realiza, competencias, habilidades ([figura](#)).

Como se ha visto en el perfil comparativo, nos referimos a dos profesionales de la información con características muy similares. El punto en el que ambos asumen sus diferencias llega al concluir la inevitable evaluación. Las auditorías de información evalúan y proponen acciones de cambio para aquellos problemas relativos a la información, mientras los procesos de consultoría, sobre la base también de la recopilación de información, pueden abarcar todos los subsistemas de las organizaciones. Vale señalar que para cualquiera de esos profesionales, el trabajo empieza y termina en el punto acordado con los clientes mediante relaciones de tipo contractual.

CONCLUSIONES

La auditoría de información y la consultoría son procesos que se realizan en las organizaciones para emprender acciones de cambio con vista a resolver problemas susceptibles de mejora que influyen en la gestión favorable de toda la organización. Es posible afirmar que la auditoría y la consultoría son profesiones con identidad propia que se validan con la mejora de los procesos en las organizaciones en que se efectúan. Los auditores de información y los consultores tienen definiciones, competencias, habilidades y tareas similares, en correspondencia con la lógica de los procesos de consultoría y auditoría. Las principales semejanzas entre los auditores de información y los consultores es la evaluación y el impacto en la gestión de la organización, y la principal diferencia entre los auditores de información y los consultores es que los primeros se dedican a los problemas de la información en las organizaciones, pero los consultores pueden incidir en otros ámbitos de la organización, por lo que se considera el término consultor más general y abarcador que el de auditor de información.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sánchez Díaz M, Vega Valdés JC. El profesional de la información en el ámbito hispanoamericano. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_2_04/aci05204.htm [Consultado: 24 de septiembre de 2007].
2. Gioia D, Thomas JB. Identity image and issue interpretation: sensemaking during strategic change in academia. *Administration Science Quarterly*. 1996;41(3):370-403.
3. García Niubó D, Torre Fariñas N de la. Reflexiones en torno a un profesional sin nombre. *Ciencias de la Información*. 1999;30(1):15-27.
4. Marrero Antúnez I. La auditoria de información como herramienta para el diagnóstico de la gestión de la información: análisis de posibles resultados. En: Congreso Internacional de Información INFO´2006. La Habana: IDICT. 2006.
5. Carro JR. Asesoría en gestión de información. La Habana: Consultoría BioMundi. IDICT. 2005.
6. Consultoría. Disponible en: <http://www.informaticaavanzada.com.ar/> [Consultado: 12 de octubre de 2007].
7. Bustelo Ruesta C, García-Morales Huidobro E. El profesional de la información. 2000;9(9). Disponible en: http://www.elprofesionaldelainformacion.com/contenidos/2000/septiembre/6_P.D. [Consultado: 26 de octubre de 2007].
8. Covacevich A. Consultoría informacional. Santiago de Chile: Universidad de Ciencias de la Informática. 2003.
9. Real Academia de la Lengua Española (RAE). Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Madrid: RAE. 2005.
10. Diccionario Larousse. Barcelona: Larousse Planeta, S.A. 1996.

Recibido: 17 de noviembre de 2007.

Aprobado: 26 de noviembre de 2007.

Sulema Rodríguez Roche. Bibliotecología y Ciencia de la Información. Facultad de Comunicación. Universidad de La Habana. Calle G No.506 entre 21 y 23, El Vedado,

Plaza de la Revolución, Ciudad de La Habana, Cuba. CP 10400. Correo electrónico:
asul@fcom.uh.cu

Ficha de procesamiento

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS¹

GERENCIA DE LA INFORMACIÓN; CONSULTORES; AUDITORÍA ADMINISTRATIVA.

INFORMATION MANAGEMENT; CONSULTANTS; MANAGEMENT AUDIT.

Según DeCI²

GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN; AUDITORIA.
INFORMATION MANAGEMENT; AUDITING.

¹ BIREME. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME, 2004.
Disponible en: <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

² Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en:
<http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>

Copyright: © ECIMED. Contribución de acceso abierto, distribuida bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 2.0, que permite consultar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente y utilizar los resultados del trabajo en la práctica, así como todos sus derivados, sin propósitos comerciales y con licencia idéntica, siempre que se cite adecuadamente el autor o los autores y su fuente original.

Cita (Vancouver): Rodríguez Roche S, Jiménez Rivas A, Consuegra Tamayo MI. Apuntes sobre las convergencias y divergencias entre las profesiones del consultor y auditor. Acimed 2008;17(2). Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol17_2_08/aci05208.htm [Consultado: día/mes/año].

Notas

^a Uno de los ejemplos más recientes es la saga "El bibliotecario", cuyo héroe es el bibliotecario de la biblioteca pública de Nueva Cork.

^b En su estricto sentido no es consultoría, pero desde el momento en que el auditor recomienda hacer algo o da su valoración se convierte en consultor.

Parámetros*	Auditor de información	Consultor
Definiciones del profesional		
Experto en la materia sobre la que asesora profesionalmente.	X	X
Mejora la gestión de la organización.	X	X
Se ocupa sólo de aspectos relacionados con la información.	X	
Puede realizarse para resolver cualquier problema de la organización.		X
Tareas que realiza		
Conocer la organización.	X	X
Diagnosticar el estado de la gestión de información.	X	
Detectar, evaluar y proponer acciones de cambio.	X	X
Definir los límites de intervención del modelo.	X	X
Reunir evidencia.	X	X
Diagnosticar y evaluar fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas.	X	X
Generar alternativas.	X	X
Seguir el comportamiento de los problemas.	X	X
Competencias		
Analizar los problemas desde una perspectiva interdisciplinaria.	X	X
Conocer sobre sistemas de información.	X	X
Conocer la gestión de proyectos.	X	X
Cultura general	X	X
Humildad	X	X
Inquisitivo	X	X
Observador	X	X
Honestidad	X	X
Autocontrol	X	X
Perspicacia	X	X
Paciente	X	X
Objetivo	X	X
Analítico	X	X
Específico	X	X
Capacidad de síntesis	X	X
Visión de futuro	X	X
Confiable	X	X
Cumple normas éticas	X	X
Habilidades		
Manejar las herramientas matemáticas, estadísticas y gerenciales para el análisis.	X	X
Mantener relaciones de empatía con todos los miembros de la organización.	X	X
Enseñar y persuadir	X	X
Facilidad de expresión.	X	X
Saber escuchar.	X	X
Solucionar problemas en la práctica.	X	X
Seguir y evaluar los recursos de información.	X	X

* Es indispensable aclarar que algunos de los indicadores, aunque no son excluyentes para una u otra profesión, identifican sólo una; en esos casos, se incluyó en la actividad para la cual es más característica.

FIG. Esquema comparativo entre las profesiones de auditor y consultor.