

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



Introducción:

El formulario de la encuesta sobre formación fue elaborado por el grupo de trabajo y remitido el 27 de febrero de 2004 a los Directores de Bibliotecas Universitarias. Responde al objetivo operacional 4.2.a. : *“Llevar a cabo un estudio sobre la situación real y las actuaciones que se están desarrollando en materia de formación del personal en las bibliotecas REBIUN y establecer unos indicadores que sirvan de referencia”*. Constituye un complemento a la encuesta de detección de necesidades realizada el año 2003, que se remitió a todo el personal REBIUN para su cumplimentación on line y que permitió realizar una valoración sobre la percepción y las expectativas del personal REBIUN en materia de formación.

El cuestionario remitido a los Directores se estructura en tres partes.

- La primera parte consta de 19 preguntas relativas a la política, tipología, dimensiones y presupuesto de la oferta formativa dirigida al personal de las bibliotecas REBIUN
- La segunda parte está orientada a recopilar información con el objetivo de mejorar los contenidos de la página de formación profesional de REBIUN. El objetivo ha sido obtener, de las bibliotecas universitarias, una relación de documentos a texto completo de interés para otras bibliotecas al objeto de incorporarlos a la web de REBIUN y facilitar su visibilidad a otras bibliotecas universitarias. Se solicitaba bien la URL de dichos documentos o los documentos a texto completo para su publicación. Las direcciones y documentos han sido dadas de alta en la web de formación.
- La tercera parte responde al objetivo operacional 4.5.a. de generar un espacio dedicado a la comunicación de experiencias, proyectos o servicios que se están llevando a cabo en las bibliotecas de la red. La respuesta ha sido escasa y a partir de las mismas se ha elaborado el documento “Catálogo de experiencias” publicada en la web.

Muestra:

Han respondido al cuestionario un total de 29 Bibliotecas Universitarias, lo que representa un porcentaje de participación del 43% aproximadamente. Este índice de respuesta se considera bajo y se estima que puede ser debido a la dificultad, para muchas Universidades, de obtener la información que se solicitaba, como confirma el hecho de que algunos de los cuestionarios recibidos no están completos y faltan respuestas a determinadas preguntas. Por otra parte, la respuesta a los apartados B y C ha sido muy desigual.

La lista de las Bibliotecas Universitarias que han participado en la cumplimentación del cuestionario es la siguiente:

1. Universidad de Alcalá
2. Universidad de Alicante
3. Universidad de Almería
4. Universitat Autònoma de Barcelona
5. Universidad Autónoma de Madrid
6. Universidad de Cantabria
7. Universidad Carlos III de Madrid
8. Universidad de Castilla La Mancha
9. Consejo Superior de Investigaciones Científicas
10. Universidad de Extremadura
11. Universitat de Girona
12. Universidad de Granada
13. Universidad de Jaén
14. Universitat Jaume I
15. Universidad de La Rioja
16. Universidad de las Palmas de Gran Canaria
17. Universidad de León

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



18. Universitat de Lleida
19. Universidad de Murcia
20. Universidad de Navarra
21. Universidad de Oviedo
22. Universitat Pompeu Fabra
23. Universidad Rey Juan Carlos
24. Universidad de Santiago de Compostela
25. Universidad Nacional de Educación a Distancia
26. Universidad de Valladolid
27. Universitat de Vic
28. Universidad de Vigo
29. CEU

Estudio

Preguntas 1 y 2:

- *La Universidad dispone de un Plan de Formación escrito en el que se establece la política de formación del personal de Administración y Servicios.*
- *La Biblioteca Universitaria dispone de un Plan de Formación escrito en el que se establece la política de formación del personal de la Biblioteca.*

El número de Universidades que disponen de Planes escritos de Formación que establezcan la política de Formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad es de 19. Sin embargo solo 9 de las Bibliotecas Universitarias que contestan a la encuesta disponen de un documento escrito de Plan de Formación referido a la política de formación de su Biblioteca, lo que representa solo un 32% de la muestra. Estas Universidades son las siguientes:

- Murcia
- Autónoma de Madrid
- Cantabria
- Girona
- Carlos III
- CSIC
- Alicante
- Autónoma de Barcelona
- Rey Juan Carlos de Madrid

Pregunta 3:

- *En el caso de que no disponga de un Plan de Formación escrito, la biblioteca de la Universidad desarrolla un programa de actuaciones formativas específicamente orientadas al personal de la biblioteca.*

3 de las Bibliotecas Universitarias de la muestra (10,3%) no desarrollan actuaciones específicamente dirigidas a su personal. El resto de instituciones o bien disponen un Plan de Formación específico para la Biblioteca o desarrollan actuaciones dirigidas específicamente al personal del servicio. Se puede concluir que existe todavía probablemente un 10% de bibliotecas que no desarrollan cursos de formación profesional especializados dirigidos a su personal

Preguntas 4 y 5:

- *La biblioteca desarrolla alguna experiencia orientada a fomentar el aprendizaje y la autoformación en el puesto de trabajo distinta a los cursos reglados.*
- *En caso afirmativo explica en qué consiste y cómo habéis valorado el resultado.*

14 Bibliotecas Universitarias (48%) manifiestan desarrollar experiencias formativas de características diferentes a los tradicionales cursos reglados y orientadas a fomentar el

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



aprendizaje y la autoformación en el puesto de trabajo frente a 14 que no desarrollan ninguna iniciativa al respecto.

Respecto a las aportaciones sobre las actuaciones formativas que han tenido mejores resultados así como observaciones y sugerencias las Bibliotecas Universitarias destacan las siguientes:

- Visitas individuales o colectivas a otras bibliotecas universitarias
- Formación a cargo de mandos intermedios o en cascada mediante sesiones de formación y actualización profesional que se llevan a cabo en la organización de forma jerarquizada.
- Actividades muy específicas tipo taller breve (un par de horas) sobre un aspecto práctico muy concreto.
- Formación por parte de las empresas suministradoras de productos o servicios de información cuando se adquieren por primera vez
- Integración del personal en grupos de trabajo que les obligue a trabajar en temas nuevos y a ponerse al día para aportar sus incorporaciones al grupo
- Programas de autoformación en el puesto de trabajo
- Intercambios de información: comunicación de los contenidos formativos compartiendo información a través de una Intranet o a través de encuentros presenciales

No obstante estas experiencias son objeto de un estudio en un documento aparte cuyo objetivo es proponer algunas ideas o ejemplos de prácticas orientadas a la mejora de la formación del personal y susceptibles de poner en marcha a iniciativa de las propias bibliotecas por cuanto no suponen un incremento importante del presupuesto destinado a la misma. De estas experiencias se desarrolla más ampliamente la iniciativa de la Universidad de Cantabria, miembro de este grupo de trabajo, por parecernos especialmente relevante.

Pregunta 6:

- *Además de la evaluación de las actuaciones formativas se mide, de alguna manera, la repercusión de las mismas en el desempeño del puesto.*

La pregunta sobre la medición de la repercusión de las actuaciones formativas en el desempeño del puesto es contestada de forma afirmativa por 6 bibliotecas universitarias (Navarra, Girona, Santiago, CSIC, Rey Juan Carlos, Las Palmas, Lleida, Jaume I) frente a 19 que contestan que no.

Pregunta 7:

- *Los contenidos formativos se adecuan, en general, a los objetivos del servicio.*

Las actuaciones se adecuan, en general, a los objetivos del servicio ya que hay 21 respuestas afirmativas frente a 2 Universidades contestan que a veces.

Pregunta 8:

- *Se imparte formación cuando se ponen en marcha en la biblioteca nuevos productos, servicios o herramientas informáticas.*

25 Bibliotecas contestan que se imparte formación de forma sistemática cuando se ponen en marcha nuevos servicios frente a 3 que contestan que solo se realiza a veces.

Pregunta 9:

El Director/a de la Biblioteca planifica la formación del personal de la Biblioteca.

En 22 casos es el Director de la Biblioteca el que planifica las actuaciones formativas del personal de la Biblioteca frente a 4 casos en los que no, lo que garantiza la adecuación de la formación a los objetivos del servicio.

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



Pregunta 10:

- *Indica qué cantidad ha gastado la Universidad en formación del personal de la Biblioteca durante el año 2003, con cargo a cualquier presupuesto.*

Respecto al presupuesto que las Universidades dedican a la formación del personal de la biblioteca, es necesario señalar que muchas Universidades no han aportado datos debido a la imposibilidad de obtención de los mismos. Se dispone de información de 16 Universidades lo que obliga a interpretar las conclusiones con las debidas reservas. La información disponible se ha puesto en relación con los datos de personal de estas bibliotecas que figuran en el Anuario de 2003. Las ratios obtenidas de presupuesto destinado a formación por persona al año varían de forma significativa oscilando entre los 44 €/ persona al año a los 448 €/persona siendo la media de dicha ratio de 134 €/ persona/año. No obstante hay que señalar que la cifra de mayor inversión, (448 €/persona año) está muy distante de la inmediatamente inferior que es de 189 €/ persona lo que distorsiona las media obtenida.

Si ponemos estos datos en relación con el Custom Report preparado por OCLC Institute "OCLC Library Training and Education Market Needs Assessment Study" de enero de 2003 en el que se establece la media de gasto en formación por persona en unos 531 \$ por empleado, cifra que recomiendan incrementar en un 30% hasta 692 \$ se observa una situación real muy por debajo de la práctica en EEUU.

Una recomendación para las Bibliotecas Universitarias sobre la inversión en formación por persona /año que tenga en cuenta la situación real en nuestras universidades debiera situarse en torno a los **300 €** persona incluyendo en esta cantidad el coste de cualquier tipo de actuación formativa con cargo a cualquier presupuesto. Se recomienda que, como mínimo, el 20% del presupuesto disponible se destine a formación externa (presencial o a distancia) y no a la ofrecida por la propia institución. En este sentido sería importante realizar una recomendación con carácter general sobre la necesidad de incrementar el presupuesto destinado a formación profesional del personal de las bibliotecas en las Universidades REBIUN.

Pregunta 11, 12 y 13:

- *Número de actuaciones formativas específicamente orientadas al personal de la biblioteca en el año 2003*
- *Número de participantes en las actuaciones formativas incluidas en la pregunta anterior*
- *Número total de horas de las actuaciones formativas comprendidas en la pregunta anterior*

Se dispone de información procedente de 22 Bibliotecas.

La media de actuaciones formativas específicamente orientadas al personal de la biblioteca desarrolladas por las Universidades es de 8 actuaciones oscilando entre 0 y 23.

Respecto al número de participantes en las actuaciones formativas se puede concluir con bastante probabilidad que la pregunta no fue formulada correctamente y no ha sido por tanto bien interpretada por los encuestados.

El número de personas que participan en las mencionadas actuaciones formativas es extraordinariamente bajo ya que la ratio participantes/ personal solo en 7 casos de las 22 bibliotecas que aportan respuesta supera el 1, siendo, por otra parte la media de esta ratio 0,85.

Respecto a las dimensiones de la oferta formativa se recomienda que se impartan o realicen al menos 2 acciones formativas por persona y año, preferentemente una de ellas reglada (cursos, seminarios, talleres, congresos, ...) fuera o dentro de la propia universidad Como mínimo se

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



recomienda que todas las personas del servicio participen en alguna actuación formativa y que se planifique formación dirigida a todas las personas de la organización, incluyendo todas las categorías profesionales.

Las horas dedicadas a las actuaciones formativas es muy variada. La media entre las universidades que contestan es de 207 horas al año, cifra muy engañosa si se tiene en cuenta las diferencias significativas entre unos casos y otros que evidencian que la pregunta no se ha formulado de forma adecuada y no ha permitido, por tanto, una interpretación unívoca por parte de los encuestados. Por tanto, con independencia del dato de la encuesta, se recomienda que el tiempo dedicado por cada trabajador a la formación anualmente oscile entre 20 y 40 horas al año, y se recomienda dedicar la mitad a la autoformación o formación en su propio puesto de trabajo.

Pregunta 15, 16 y 17:

- En 2003 el personal de la biblioteca asistió a actuaciones formativas fuera de la Universidad.*
- En el caso de que se trate de un curso profesional que la Biblioteca (o la Dirección) no considere imprescindible para el desempeño del puesto, la Universidad facilita la asistencia.*
- Se desarrollan actividades (cursos u otras facilidades) ligadas a apoyar los procesos de promoción.*

La media de asistencia a actuaciones formativas fuera de la Universidad por Biblioteca es de 9 al año con una media de 22 asistentes por Universidad al año.

Respecto a las facilidades que la Institución concede para asistir a cursos no relacionados directamente con el puesto de trabajo, señalar que 19 universidades conceden algún tipo de facilidades frente a 9 que no conceden ninguna. En 13 casos se conceden horas de permiso o días y en 9 casos se financia la inscripción. Una biblioteca indica que financian también dietas y desplazamiento o adecuan el horario para facilitar la asistencia. En otros como la Biblioteca de la Universidad de Cantabria está incluso reglamentado autorizando un determinado número de horas o concediendo ayudas dentro del Plan de acción social de la Universidad, según los casos.

En 20 bibliotecas se desarrollan actuaciones formativas para apoyar los procesos de promoción interna.

CONCLUSIONES

Como resultado del análisis del cuestionario sobre Formación del Personal de las Bibliotecas de REBIUN y a pesar del escaso número de respuestas recibidas (29 bibliotecas, el 43%), y del hecho de que no todas las bibliotecas responden a todas las cuestiones planteadas, se pueden extraer una serie de conclusiones, y avanzando un poco más, indicar una serie de recomendaciones, tanto cualitativas como cuantitativas que sirvan como punto de referencia, o como orientación para lograr una mejora de la formación profesional de los bibliotecarios (Línea 4 del Plan Estratégico de REBIUN).

En primer lugar, hay que destacar como aspectos muy positivos que, aún careciendo en muchos casos de un documento escrito, de un Plan de Formación concreto para la formación del personal de la biblioteca, prácticamente todas (un 90% de las bibliotecas que han respondido) realizan actuaciones formativas dirigidas específicamente al personal de la Biblioteca. Y junto a ello, prácticamente la mitad, un 48% de las respuestas así lo afirman,

ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO SOBRE FORMACIÓN DEL PERSONAL

Plan Estratégico de REBIUN. Línea de Trabajo 4

Objetivo Estratégico 4.2.a

Año 2004



desarrollan actividades formativas diferentes a los cursos reglados, orientadas a fomentar el aprendizaje y la autoformación en el puesto de trabajo, aprovechando para ello los recursos disponibles y adaptándolas a sus propias características y necesidades en este campo. Asimismo en casi todas ellas se imparte formación de forma sistemática ante la puesta en marcha de nuevos productos o servicios. Finalmente, destacar también que los contenidos de todas estas actividades se adecuan a los objetivos de la biblioteca y para su realización se ha contado con la propuesta previa del Director de la Biblioteca.

Sin embargo, encontramos también otra serie de aspectos más negativos, que nos permiten señalar algunas recomendaciones, la mayor parte de las cuales ya se encuentran en el Decálogo de la Formación (Guía de recomendaciones) y en el Plan de Formación institucional de REBIUN, documentos presentados el año pasado que hoy se ven reforzados por las respuestas recibidas a este cuestionario.

Estos aspectos se pueden resumir en:

- A) Es necesario que en todas las bibliotecas exista un Plan de Formación, o en su defecto, un documento escrito que recoja la planificación de las actuaciones de formación destinadas al personal de la Biblioteca, y que de forma habitual se llevan a cabo, para fomento y mejor desarrollo de las mismas. Debe incluir al menos:
 - Objetivos anuales / plurianuales
 - Coste estimado
 - Método de evaluación
 - Seguimiento de la repercusión directa en el desempeño del puesto de trabajo
- B) Se recomienda fomentar, dado el éxito y la buena valoración en aquellas universidades donde se han llevado a cabo estas actividades, las experiencias formativas distintas a los cursos reglados, adaptadas a cada situación concreta y a las particularidades y características propias de cada biblioteca. Se deben contemplar como una parte más (no desechable por su escaso coste y fácil realización) del Plan de Formación.
- C) Es necesario reseñar la importancia de realizar un seguimiento de todas las acciones formativas, especialmente en lo relacionado con la repercusión en el desempeño del puesto de trabajo. Se debe buscar un método eficaz (informe del propio trabajador, acompañado de datos medibles: número, tiempo, coste, ...) que permita conocer el grado real de mejoras conseguidas.
- D) En cuanto a indicadores cuantitativos y a modo orientativo, se recomienda como mínimos de los que partir:
 - destinar a la formación del personal al menos la cantidad anual de 300€ por trabajador y año. De esta cantidad, al menos un 20% debe dedicarse a la formación externa (presencial o a distancia) y no a la ofrecida por la propia institución
 - se deben impartir o realizar al menos 2 acciones formativas por persona y año, preferentemente una de ellas reglada (cursos, seminarios, talleres, congresos, ...) fuera o dentro de la propia universidad
 - la formación debe estar dirigida a todo el personal de la biblioteca, recibiendo una actuación anual todo trabajador del servicio
 - el tiempo dedicado por cada trabajador a la formación anualmente debe oscilar entre 20 y 40 horas al año, y se recomienda dedicar la mitad a la autoformación o formación en su propio puesto de trabajo.