

informe

ESTADO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LAS BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS ESPAÑOLAS**INTRODUCCIÓN**

El III Plan Estratégico de REBIUN 2020, establece una línea estratégica nº 4: Construir y ofrecer un catálogo de servicios y productos colaborativos de calidad de REBIUN

Esta línea cuenta con cinco objetivos generales:

1. Integrar los grupos de trabajo en las líneas estratégicas y elaborar y mantener el catálogo de productos y servicios básicos REBIUN común al conjunto de sus bibliotecas.
2. Elaborar directrices y estándares de calidad para el conjunto de sus bibliotecas.
3. Coordinar y dirigir las diferentes publicaciones de REBIUN especialmente las memorias de actuación, estadísticas e indicadores sobre bibliotecas universitarias como modelo de transparencia y herramienta de gestión de la calidad.
4. Elaborar y potenciar planes de formación y desarrollo profesional. Elaborar una agenda anual de encuentros profesionales y sesiones de trabajo formativo. Potenciar e innovar nuevos perfiles y competencias profesionales.
5. Establecer mecanismos y canales alternativos, como instrumentos de comunicación entre las universidades para compartir experiencias, proyectos y buenas prácticas.

En el marco del objetivo general nº 4 se establece un objetivo operativo 4.1: Catálogo de competencias profesionales, para aprobación en la Asamblea y que sirva de base en años sucesivos para realizar “perfiles”, “itinerarios formativos”, “esquemas de pruebas de acceso”.

Como primera acción de este objetivo operativo se marca la elaboración de informe: “Estado de las competencias profesionales en las bibliotecas universitarias españolas”

Este informe contendrá:

- Listado de Universidades que tienen un catálogo propio de competencias profesionales
- Listado de competencias profesionales definidas en las bibliotecas universitarias españolas
- Terminología de las competencias profesionales en cada biblioteca e integración de las mismas dentro de la política de gestión por competencias de su Universidad (competencias técnicas, específicas, comunes...)

Para la elaboración del informe fue necesario pedir a todas las Bibliotecas Universidades REBIUN nos envíen los desarrollos que ya tengan aprobados al respecto.

Entre los meses de julio y septiembre se ha enviado una encuesta a las bibliotecas universitarias españolas, acerca de la política de cada una de sus universidades respecto a la gestión por competencias y más

concretamente, por la existencia de una definición de competencias profesionales bibliotecarias, sus denominaciones y gestión dentro de la política de recursos humanos de nuestras organizaciones.

La encuesta¹ ha sido contestada por 35² de las 75 instituciones que componen REBIUN, aproximadamente un 47% del total. El número de respuestas nos parece adecuado para poder extraer algunas conclusiones y como observación general podríamos decir que en nuestras organizaciones aún está poco implantado el concepto y gestión del talento de las personas a través del desarrollo de sus competencias profesionales. En términos generales se está teniendo en cuenta desde un punto de vista institucional pero la huella en las bibliotecas universitarias es aún estadísticamente muy poco significativa.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

1. El catálogo de competencias del personal en las Universidades

En la pregunta nº 1 del cuestionario se abarcaban tres aspectos: si hay en su institución un Catálogo de competencias oficialmente aprobado en Consejo de Gobierno, si dentro de este Catálogo están definidas las competencias profesionales de los bibliotecarios y si hay en su Universidad una política de gestión de competencias.

La mayoría de las Universidades participantes contestaron que NO a las tres preguntas:

UNIVERSIDADES	1.a	1.b	1.c
CSIC	NO	NO	NO
UDIMA	NO	NO	NO
UNED	NO	NO	NO
Universidad Abat Oliba	NO	NO	NO
Universidad Alcalá	NO	NO	NO
Universidad Alfonso X, el sabio	NO	NO	NO
Universidad Autónoma de Barcelona	NO	NO	NO
Universidad Autónoma de Madrid	NO	NO	NO
Universidad Carlos III de Madrid	NO	NO	NO
Universidad Complutense	NO	NO	NO
Universidad Extremadura	NO	NO	NO
Universidad Las Palmas	NO	NO	NO
Universidad Lleida	NO	NO	NO
Universidad Mondragón	NO	NO	NO
Universidad Murcia	NO	NO	NO
Universidad Oviedo	NO	NO	NO
Universidad Politécnica de Catalunya	NO	NO	NO

¹ Anexo I

² Anexo II

Universidad Politécnica de Valencia	NO	NO	NO
Universidad Pública de Navarra	NO	NO	NO
Universidad Ramon Llul	NO	NO	NO
Universidad Valladolid	NO	NO	NO
Universidad Vic	NO	NO	NO
Universidad Zaragoza	NO	NO	NO

Tan solo contestan afirmativamente a las tres, las siguientes universidades:

UNIVERSIDADES	1.a	1.b	1.c
Universidad Castilla la Mancha	SÍ	SÍ	SÍ
Universidad Granada	SÍ	SÍ	SÍ
Universidad Málaga	SÍ	SÍ	SÍ
Universidad Navarra	SÍ	SÍ	SÍ

Las Universidades que tienen un Catálogo de competencias oficialmente aprobado por el Consejo de Gobierno son las siguientes:

UNIVERSIDADES	1.a
Universidad Cádiz	SÍ
Universidad Cantabria	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ
Universidad Córdoba	SÍ
Universidad Girona	SÍ
Universidad Granada	SÍ
Universidad Jaén	SÍ
Universidad Málaga	SÍ
Universidad Miguel Hernández de Elche	SÍ
Universidad Navarra	SÍ
Universidad Valencia	SÍ

Las que tienen incluidas en dicho Catálogo las competencias profesionales de los bibliotecarios son:

UNIVERSIDADES	1.b
Universidad Cantabria	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ
Universidad Girona	SÍ
Universidad Granada	SÍ
Universidad Málaga	SÍ
Universidad Miguel Hernández de Elche	SÍ
Universidad Navarra	SÍ

Universidad Valencia	SÍ
----------------------	----

Las siguientes universidades son las que declaran que llevan a cabo una política de gestión de competencias en su Institución.

UNIVERSIDADES	1.c
Universidad Cádiz	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ
Universidad Córdoba	SÍ
Universidad Granada	SÍ
Universidad Huelva	SÍ
Universidad Jaén	SÍ
Universidad Málaga	SÍ
Universidad Navarra	SÍ

Según los resultados obtenidos, un 14'8% de Universidades tienen aprobado un Catálogo de competencias y en un 10'8% se desarrolla una política de gestión por competencias. Estos porcentajes podrían ser algo más altos con una participación mayor en la encuesta, aunque siguen poniendo de manifiesto la baja implantación de este modelo en la gestión de personas de las universidades.

2. Aspecto terminológicos

Los términos utilizados con más frecuencia por las Universidades encuestadas, para definir los distintos tipos de competencias son:

- i. Estratégicas, genéricas, específicas comunes, específicas técnicas
- ii. Generales, específicas y técnicas
- iii. Genéricas y específicas
- iv. De gestión y técnicas
- v. Otro, defina cual:

UNIVERSIDADES	2.a
Universidad Jaén	i
Universidad Navarra	i
Universidad Alcalá	ii
Universidad Autónoma de Barcelona	ii
Universidad Cádiz	ii
UNED	iii
Universidad Autónoma de Madrid	iii
Universidad Cantabria	iii
Universidad Córdoba	iii

Universidad Politécnica de Valencia	iii
Universidad Murcia	iii (funciones no competencias)
Universidad Oviedo	iv
UDIMA	otro
Universidad Alfonso X, el sabio	otro
Universidad Castilla la Mancha	otro
Universidad Girona	otro
Universidad Granada	otro
Universidad Huelva	otro
Universidad Lleida	otro (funciones no competencias)
Universidad Málaga	otro
Universidad Miguel Hernández de Elche	otro
Universidad Politécnica de Catalunya	otro

Si hacemos una recopilación de las agrupaciones que se exponen en el apartado “otro” nos encontramos con que se repiten con mucha frecuencia las categorías de *estratégicas, genéricas o generales, específicas y/o técnicas*.

El resto de terminología presentada es la siguiente: *transversales, de éxito, institucionales, de gestión, organizativas, personales, asesoramiento y apoyo, económicas, administrativas y técnicas*.

La agrupación que hace cada Universidad es diferente y por tanto la indeterminación conceptual es muy importante, pero digamos que hay un acuerdo al menos terminológico con ciertas categorías tales como: *competencias genéricas o generales, competencias específicas o técnicas* y, en menor medida, *competencias estratégicas*.

3. Aplicación de las competencias en las bibliotecas universitarias

Preguntadas por el uso que se da a las competencias en el ámbito de los servicios de recursos humanos de las universidades, los resultados fueron los siguientes:

- 1º Para elaborar perfiles profesionales: 16 universidades
- 2º Para la formación interna: 15 universidades
- 3º Para la selección de personal: 9 universidades
- 4º Para la evaluación del desempeño: 8 universidades
- 5º Para la gestión por procesos: 3 universidades

Se les hizo la misma pregunta pero en el ámbito de la biblioteca universitaria y el orden no varía sustancialmente:

- 1º Para elaborar perfiles profesionales: 16 universidades
- 2º Para la formación interna: 14 universidades

- 3º Para la selección de personal: 10 universidades
- 4º Para la gestión por procesos: 7 universidades
- 5º Para la evaluación del desempeño: 7 universidades

Las competencias se usan en los dos ámbitos para la elaboración de perfiles profesionales, sin lugar a dudas es uno de los usos más significativos que pueden tener, aunque por los comentarios, observaciones y documentos que hemos recibido, entendemos que en estos perfiles, se habla más de funciones que de competencias cuando descendemos al ámbito bibliotecario.

Por otra parte es importante que el segundo lugar esté destinado al uso en formación interna, puesto que parece un acuerdo tácito, que para implantar este modelo de gestión las competencias pueden y deben desarrollarse entre las personas que ya están trabajando en nuestras bibliotecas.

Sin perder de vista el uso que de ellas puede hacerse en la selección de personal, donde ya se han atrevido a hacerlo 9 universidades y 10 bibliotecas.

Nos parece que tampoco debemos dejar pasar el hecho de que no se hayan empleado las competencias para definir, enriquecer o completar los procesos bibliotecarios.

Respecto a la evaluación del desempeño, creemos que está probada en muchas universidades, pero que no se ha convertido en un hecho periódico y regular.

4. 5. 6. 7. La política y gestión de competencias en las Universidades y bibliotecas

En estos cuatro apartados, hemos preguntado por la gestión de las competencias en nuestras organizaciones. Se trataba de saber si las Universidades han establecido grupos de competencias de acuerdo a diferentes parámetros.

En primer lugar, preguntamos respecto a las que podríamos llamar estratégicas, institucionales, generales, etc. aplicadas a todos los trabajadores de la institución, es decir, comportamientos observables que la Universidad considera que deben ser comunes a todos los miembros de dicha Comunidad Universitaria.

Como se puede ver todas las instituciones que contestan que sí, también tienen un Catálogo de competencias oficialmente aprobado en su Universidad.

UNIVERSIDADES	1.a	4.a
Universidad Navarra	SÍ	SÍ
Universidad Cádiz	SÍ	SÍ
Universidad Córdoba	SÍ	SÍ
Universidad Jaén	SÍ	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ	SÍ
Universidad Girona	SÍ	SÍ
Universidad Granada	SÍ	SÍ
Universidad Málaga	SÍ	SÍ

Otra de las formas en que se articulan las competencias dentro de los catálogos es creando perfiles competenciales por grupos o categorías profesionales, atendiendo, por ejemplo, a la equivalencia en su nivel de responsabilidad o similitud de funciones.

Las universidades que contestan que Sí en el apartado nº 5 son 14, de las cuales 10 han contestado en la pregunta 3.a y/o 3.b que han utilizado las competencias para elaborar perfiles profesionales. (Aquellas que tienen un III en cualquiera de los dos apartados)

UNIVERSIDADES	3.a	3.b	5.a
Universidad Politécnica de Catalunya	I, II, III	I, II, III, IV	SÍ
Universidad Huelva	II, V		SÍ
Universidad Alcalá	I, II	I, II, IV	SÍ
Universidad Autónoma de Barcelona	I, II, III	I, II, III	SÍ
UNED	I, II, III, IV, V	I, II, III, IV, V	SÍ
Universidad Miguel Hernández de Elche	V	V	SÍ
Universidad Navarra	I, II, III, V	I, III, V	SÍ
Universidad Cádiz	II	NONE	SÍ
Universidad Córdoba	II, III, IV		SÍ
Universidad Jaén	II, III, V	I, II, IV	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	II, III, V	II, III, V	SÍ
Universidad Girona	I, II, III	I, II, III	SÍ
Universidad Granada	I, II, III	I, II, III	SÍ
Universidad Málaga	II, III, IV, V	II, III, IV, V	SÍ

En la pregunta 6, descendíamos un escalón más para saber si en las Universidades se individualiza a los grupos profesionales en relación a las competencias y por tanto se habían asignado unas competencias singularizadas a los bibliotecarios, diferentes de otros grupos profesionales.

La respuesta es afirmativa en 8 casos, que a su vez habían contestado que sí a la pregunta anterior y que en su mayoría tienen definidas las competencias en el Catalogo de la Universidad.

UNIVERSIDADES	1.b	1.c	5.a	6.a
Universidad Alcalá	NO	NO	SÍ	SÍ
Universidad Autónoma de Barcelona	NO	NO	SÍ	SÍ
UNED	NO	NO	SÍ	SÍ
Universidad Miguel Hernández de Elche	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Universidad Girona	SÍ	NO	SÍ	SÍ
Universidad Granada	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Universidad Málaga	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ

Esas mismas bibliotecas afirman en su mayoría que su Universidad no tiene establecida una política de gestión por competencias, lo que nos hace pensar que las bibliotecas toman la iniciativa por su cuenta, especialmente en la parte que son autónomas para hacer realidad la gestión por competencias es su ámbito de trabajo.

La última pregunta del cuestionario se refiere a la aplicación directa de las competencias a los puestos de trabajo individualizados de los bibliotecarios, por ejemplo un jefe de sección de adquisiciones o un bibliotecario de referencia, etc., esto es un hecho en 11 Universidades.

UNIVERSIDADES	7.a
Universidad Valencia	SÍ (funciones no competencias)
Universidad Mondragón	SI
Universidad Politécnica de Catalunya	SÍ
Universidad Alcalá	SÍ
Universidad Autónoma de Barcelona	SÍ
UNED	SÍ
Universidad Córdoba	SÍ
Universidad Castilla la Mancha	SÍ
Universidad Girona	SÍ
Universidad Granada	SÍ
Universidad Málaga	SÍ

CONCLUSIONES

Del análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta, consideramos que la gestión por competencias es un campo de trabajo en el que aún queda mucho por hacer, en primer lugar desde el punto de vista conceptual y en segundo lugar en su aplicación en nuestras organizaciones.

Sería deseable que, aún prescindiendo de grandes abstracciones, las bibliotecas universitarias comenzarán a definir cuáles son los comportamientos de éxito de sus profesionales, aquellos que los distinguen de la media y que hacen avanzar a la institución. Y una vez definidos, se implanten en el desarrollo de personas a través de la formación, en el desarrollo de perfiles profesionales que vayan más allá de las funciones, en la definición de los procesos internos de trabajo y en la selección de personal.

RESPUESTAS	%
Universidades que tienen aprobado un Catálogo de Competencias	14'8%
Las Universidades que tienen definidas las competencias profesionales dentro del catálogo de competencias de su Universidad	10'8%
Universidades donde existe una política de gestión por competencias	10'8%
Universidades donde se ha definido una terminología para agrupar las competencias de la organización	29'7%
Universidades que emplean la gestión por competencias como política de recursos humanos en alguna medida	29'7%
Bibliotecas que emplean la gestión por competencias en su ámbito de responsabilidad	29'7%
Universidades que han establecido una o más competencias iguales a la totalidad de la plantilla	10'8%
Universidades que han asignado una o varias competencias al personal de administración y servicios por grupos o categorías profesionales, atendiendo a su nivel de responsabilidad o funciones	18'9%
Universidades que han asignado una o varias competencias específicas a los bibliotecarios en su conjunto de forma independiente a otros grupos profesionales, (distintas del personal de gestión, de los informáticos...)	10'8%
Universidades que han definido una o varias competencias para los bibliotecarios atendiendo a su puesto de trabajo	14'8%

Una vez revisado todo el material que las bibliotecas han adjuntado a los cuestionarios, hay que destacar que existen unos cuantos casos de bibliotecas que tienen muy integradas las competencias en algunos de sus ámbitos de trabajo. Pero también hemos observado que son más los casos en que se sigue trabajando aun con perfiles profesionales basados en funciones, sin haber llegado todavía a esa profundización que suponen las competencias.

Las metodologías, denominaciones y modelos que se emplean en las distintas organizaciones no son tan diferentes como para que no se pueda crear un marco general.

ANEXO I. CUESTIONARIO

PREGUNTAS DE CARÁCTER GENERAL:	
1.	<p>Catálogo de Competencias oficialmente aprobado y de aplicación en toda la Universidad.</p> <p>a. ¿Existe en su Universidad un documento aprobado por el Consejo de Gobierno que responda al concepto de Catálogo de Competencias? I. Sí II. No</p> <p>b. ¿Están definidas las competencias profesionales de los bibliotecarios dentro del Catálogo de competencias de su Universidad? I. Sí II. No</p> <p>c. ¿Existe en su Universidad una política de gestión por competencias? I. Sí II. No</p>
2.	<p>Aspectos terminológicos</p> <p>a. ¿Cuál es la terminología que se emplea en su Universidad para los distintos tipos de competencias definidos para el personal? I. Estratégicas, genéricas, específicas comunes, específicas técnicas II. Genéricas, específicas y técnicas III. Genéricas y específicas IV. De gestión y técnicas V. Otro, define cuál.</p>
3.	<p>Aplicación de las competencias en las bibliotecas universitarias.</p> <p>a. Indique en qué ámbitos de la gestión de recursos humanos de su Universidad se están empleando las competencias, del tipo o categoría que sea: I. Para la selección de personal II. Para la formación interna III. Para elaborar los perfiles profesionales IV. Para enriquecer la gestión por procesos V. Para evaluación del desempeño</p> <p>b. Indique si es que existe en qué ámbitos está utilizando su biblioteca las competencias profesionales (aquellas definidas solo para los bibliotecarios y/o para los bibliotecarios de acuerdo a su perfil o puesto de trabajo): I. Para la selección de personal II. Para la formación interna de los bibliotecarios III. Para elaborar los perfiles profesionales IV. Para definir dentro de los procesos de la biblioteca V. Para la evaluación del desempeño</p>

PREGUNTAS DE CARÁCTER ESPECÍFICO:	
<p>4. ¿Existe un conjunto de competencias aprobado por el Consejo de Gobierno de su Universidad, donde estén definidas aquellas que deben tener o desarrollar todos los trabajadores de la misma?</p> <p>I. Sí II. No</p> <p>Si ha contestado afirmativamente, enumérelas a continuación:</p> <p>.....</p>	
<p>5. ¿Se han asignado en su Universidad una o varias competencias al personal de administración y servicios por grupos o categorías profesionales, atendiendo a su nivel de responsabilidad o funciones?</p> <p>I. Sí II. No</p> <p>Si ha contestado afirmativamente a la pregunta anterior, enumere a continuación aquellas competencias que tengan asignadas las distintas categorías de personal bibliotecario, (por ejemplo aquellas asignadas a jefes de sección de biblioteca, personal técnico especialista de biblioteca, etc.).</p> <p>Ej.: Jefes de sección: orientación a resultados, trabajo en equipo.....</p>	
<p>6. ¿Se han asignado en su Universidad, una o varias competencias específicas a los bibliotecarios en su conjunto de forma independiente a otros grupos profesionales, (distintas del personal de gestión, de los informáticos...)?</p> <p>I. Sí II. No</p> <p>Si ha contestado afirmativamente, enumérelas a continuación:</p> <p>.....</p>	



7. ¿Se han definido en su Universidad una o varias competencias para los bibliotecarios atendiendo a su puesto de trabajo?

- I. Sí
- II. No

Si ha contestado afirmativamente, enumérelas a continuación:

(Por ejemplo: competencias específicas para el jefe de sección de adquisiciones, competencias específicas para el bibliotecario base, competencias específicas para el responsable de publicaciones periódicas...)

Documentación solicitada:

Para la mejor comprensión de la casuística de cada biblioteca universitaria, le rogamos que nos envíe adjunto aquellos documentos que puedan clarificar las preguntas que hemos hecho más arriba, entre otros:

- Catálogo de competencias de su universidad
- Competencias profesionales bibliotecarias definidas en su Universidad
- Perfiles profesionales de los bibliotecarios
- Documentos marco de política de gestión por competencias
- ... y cualquier otro que considere de interés para este estudio o para desarrollar las respuestas que nos ha facilitado en este cuestionario.

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



ANEXO II. LISTADO DE UNIVERSIDADES QUE HAN CONTESTADO EL CUESTIONARIO

UNIVERSIDADES
1. CSIC
2. UDIMA
3. UNED
4. Universidad Abat Oliba
5. Universidad Alcalá
6. Universidad Alfonso X, el sabio
7. Universidad Autónoma de Barcelona
8. Universidad Autónoma de Madrid
9. Universidad Cádiz
10. Universidad Cantabria
11. Universidad Carlos III de Madrid
12. Universidad Castilla la Mancha
13. Universidad Complutense
14. Universidad Córdoba
15. Universidad Extremadura
16. Universidad Girona
17. Universidad Granada
18. Universidad Huelva
19. Universidad Jaén
20. Universidad Las Palmas
21. Universidad Lleida
22. Universidad Málaga
23. Universidad Miguel Hernández de Elche
24. Universidad Mondragón

25. Universidad Murcia
26. Universidad Navarra
27. Universidad Oviedo
28. Universidad Politécnica de Catalunya
29. Universidad Politécnica de Valencia
30. Universidad Pública de Navarra
31. Universidad Ramon Llul
32. Universidad Valencia
33. Universidad Valladolid
34. Universidad Vic
35. Universidad Zaragoza