

Perspectivas profesionales y de empleo en las bibliotecas de las universidades públicas españolas

Por José-Alejandro Martínez Andaluz

A LA ESPERA —QUIZÁ INFRUCTUOSA— de la apertura de una oferta razonable de puestos de trabajo en las bibliotecas públicas y de los niveles inferiores del sistema educativo, las universidades siguen siendo el filón hacia el que se dirige buena parte de los esfuerzos de opositores y preparadores. En su seno, la política de personal y el diseño de sus perfiles profesionales está condicionada por los imperativos de la autonomía y el corporativismo universitarios.

Las sucesivas leyes universitarias (*LRU*, *LOU*) soslayaron el asunto, y los estatutos de las universidades no le dedicaron particular atención. En el momento presente las universidades acaban de cerrar o se encuentran inmersas en un nuevo proceso constituyente pero no cabe abrigar muchas esperanzas de definición clara ni compromiso firme de los textos resultantes en relación con estos temas. En la práctica cotidiana, para una cobertura adecuada del servicio en cantidad y calidad se requiere una sintonía prolongada entre el equipo rectoral, la dirección o decanato de los centros, la gerencia, la dirección técnica bibliotecaria y la representación de los trabajadores. Se trata de una situación idílica que raras veces se consigue a la perfección: un juego a muchas bandas en el que no se suele coincidir alrededor de una misma mesa para discutir una misma agenda con todos los elementos de juicio a mano, por increíble que pueda parecer. En este sentido, las situaciones particulares pueden variar mucho aunque las universidades de creación más reciente, al menos, se han ahorrado a veces las rémoras que lastran a las más antiguas en forma de intereses creados, bolsas de personal no cua-



José-Alejandro Martínez Andaluz

lificado sin reciclar, etc. Además no olvidemos el problema más común y determinante en todo el sector público: la escasez de inversión.

Las plantillas bibliotecarias de las universidades públicas se cubren con personal funcionario y/o laboral. En términos generales, los primeros han venido ocupando los puestos de mayor responsabilidad directiva y técnica, mientras el personal laboral se encargaba de las tareas más elementales. Actualmente se percibe una tendencia a la funcionarización integral del personal, para la que confluyen causas de diversa naturaleza. Por una parte, un cierto número de universidades ha ido cumpliendo con la legislación de *Función Pública* (ley 30/1984), que preconiza la cobertura exclusiva por personal funcionario en todas aquellas áreas de actividad para las que existan cuerpos o escalas específicas. Por otra, en las instancias técnicas se ha contemplado la funcionarización como oportunidad para la profesionalización, ya que los procesos selectivos de personal funcionario, basados en un conjunto estable de pruebas teóricas y prácticas así como en temarios concretos y actualizables, han venido ofreciendo en principio mayores garantías de rigor que los procesos de selección para la contratación laboral, tradi-

cionalmente más laxos y sin regulación.

Además, los gerentes de las universidades no pierden de vista las ventajas de bregar con colectivos de funcionarios, a quienes el marco legal otorga menos capacidad de negociación, en lugar de enfrentarse al personal laboral, amparado por los convenios colectivos y el *Estatuto de los Trabajadores*. Por último, allá donde se ha propiciado, efectivos del personal laboral han optado por la funcionarización para asegurarse vías futuras de promoción y blindar su situación de empleados públicos ante posibles intentos futuros de externalización de los servicios.

«Universidades tenidas por punteras arrojan magnitudes vergonzosas en indicadores como el número de profesionales por usuario, y eso ciñéndonos a aspectos puramente cuantitativos»

En armonía con la evolución del sistema educativo español y la citada legislación de funcionarios, los puestos de trabajo en bibliotecas universitarias públicas vienen a encuadrarse en un abanico máximo de 4 grupos:

—Grupo A, para cuyo acceso se exige titulación superior, compuesto por los tradicionalmente denominados “facultativos”, responsables de dirección y gestión.

—Grupo B, para el que se precisa titulación de grado medio, integrado por los “ayudantes” dedicados a labores técnicas.

—Grupo C: básicamente tienen una titulación a nivel de secundaria, compuesto por “técnicos auxiliares” consagrados a tareas auxiliares (valga la redundancia).

—Grupo D, con un mínimo de titulación de educación básica, compuesto por “auxiliares”. Se trata de un grupo residual que solamente pervive en contadas universidades.

«El nivel medio de cualificación en el sector público es ostensiblemente mayor al del trabajador medio de la empresa privada»

Este esquema ha de ser matizado atendiendo a la estructura de unidades de trabajo propia de la administración española, de tipo piramidal (negociado, sección, servicio, etc.), lo que significa que además de pertenecer a uno de los grupos en función de la oposición aprobada, el profesional puede estar en situación de “puesto-base” (sin responsabilidad sobre otros miembros del personal) o de “jefe” de una unidad determinada.

En cuanto al personal laboral en las bibliotecas universitarias públicas, podríamos caracterizarlo en origen como una nebulosa compuesta de múltiples situaciones particulares. Los convenios colectivos y las comisiones paritarias han ido realizando su catalogación y encauzando sus perfiles con irregular fortuna y sin garantía de aplicación de criterios técnicos adecuados.

Ante este cuadro muy resumidamente trazado caben varias reflexiones y comentarios ya sean de carácter práctico, y destinados a quienes se encuentran empeñados en la tarea de incorporarse como profesionales bibliotecarios universitarios, o bien de naturaleza te-

órica y metodológica sobre la realidad actual, las necesidades de servicio y las perspectivas de futuro en este ámbito.

Una primera impresión es que, salvo para el acceso al grupo superior, la mayoría abrumadora de los aspirantes supera el nivel de titulación exigida en las convocatorias. Sin embargo se tiende a acudir a aquellas que ofrecen más número de plazas, que a su vez suelen ser las de categorías más bajas (grupo C), en una estrategia que no tiene necesariamente por qué ser la mejor para obtener ocupación. La masificación y el carácter de las pruebas de tipo test pueden volverse elementos en contra. Requisitos como la redacción y presentación de un proyecto de gestión, el dominio relativo de lenguas extranjeras, o los ejercicios de catalogación desaniman a numerosos candidatos que poseen la titulación necesaria y que podrían beneficiarse de una relación número de opositores/plaza más favorable. Por lo demás, es ocioso insistir en que la preparación para la categoría más alta es rentabilizable para la de las inferiores.

Cabe también la posibilidad, que quizás irá siendo cada vez más reducida y remota, de incorporarse a un puesto de trabajo en biblioteca universitaria en calidad de personal laboral. En principio el número de plazas de auxiliar de bibliotecas laboral que salen a oposición libre es realmente mínimo o casi inexistente. Haberlas las hay, pero la forma de “entrar” —meta tan ansiada para muchos— sería aprobando una oposición convencional de auxiliar de servicios generales y, tras cumplir los requisitos de antigüedad exigidos (factor variable según lo establecido en cada convenio), superar un proceso de promoción interna para obtener (al fin) una “modesta” plaza de auxiliar de bibliotecas.

Todo ello suponiendo que la universidad cuente con ese tipo de puestos y no tenga una plantilla totalmente funcionarial. Este recorrido intrincado puede terminar con garantizar al sujeto en cuestión un trabajo fijo de por vida en un centro universitario, pero no le asegura en absoluto un futuro de bibliotecario-documentalista acorde con lo que se entiende como tal, es decir con una responsabilidad, tareas, salario, etc. “de diplomado para arriba”. Este perfil corresponde a los grupos funcionariales B y A, que hemos descrito con anterioridad, y para llegar a ellos, aun trabajando en la misma institución, habría de superarse otra oposición.

¿Qué perspectivas de futuro ofrece el campo profesional de las bibliotecas universitarias?

En este terreno, las consecuencias de los colosales cambios en el modo de desarrollo socio-económico en el mundo entero están siendo prácticamente inmediatas. Las transformaciones tecnológicas asociadas conmueven los cimientos del modelo de enseñanza tradicional basada en la clase magistral y aún más, los de todo un sistema educativo centrado casi exclusivamente en la docencia presencial. Sin duda existen elementos reticentes a admitir esta realidad, pero su rendición a la evidencia será cuestión de poco tiempo.

Por otra parte, en el contexto social general el conocimiento y la información cobran un valor añadido inusitado, convirtiéndose en la materia prima privilegiada del sistema económico. Las universidades son grandes generadores de conocimiento e información especializados, y en su seno las bibliotecas constituyen en principio los órganos por excelencia de su almacenamiento, proceso, distribución y difusión. De ahí tanto el aumen-

to de su protagonismo como la manera urgente y dramática en que se evidencian sus carencias, en este caso de personal. Esto explica que nuestra percepción, aún deudora del anterior paradigma de la enseñanza, se revuelva y confunda a la vista de universidades tenidas por punteras que arrojan magnitudes vergonzosas en indicadores como el número de profesionales por usuario, y eso ciñéndonos a aspectos puramente cuantitativos.

De hecho, los efectos del cambio ya se vienen experimentando en muchas unidades de trabajo donde ante las nuevas necesidades, el personal tradicionalmente considerado como “auxiliar” asume cada vez más tareas de mayor cualificación, mientras que el considerado como “técnico” o “profesional” sale del gabinete cerrado de antaño para desempeñar un nuevo papel activo de alta cualificación de cara a los usuarios, en labores de referencia y difusión especializadas, formación y alfabetización informacional.

Para afrontar los retos que se plantean en los nuevos entornos con garantías de éxito y asumir el nuevo rol que se les demanda, será imprescindible que las bibliotecas universitarias cuenten con más personal y que éste sea totalmente profesionalizado. La mecánica y el contenido de las pruebas selectivas tendrán que actualizarse permanentemente. A todos los puestos de la plantilla habrá de accederse con un nivel básico de alfabetización editorial digital y de lengua inglesa, sin los cuales es hoy día ya imposible prestar un servicio mínimo en una biblioteca universitaria.

De igual modo, una formación adecuada en técnicas de comunicación y destrezas psicosociales es insoslayable como corresponde a un trabajo cada vez más pedagógico y menos oficinesco. El refuerzo de la cultura institucional puede también contribuir a aumentar la

autoestima profesional necesaria para jugar una posición dinámica y activa dentro del nuevo escenario académico. Para los puestos correspondientes a los actuales grupos profesionales A y B los conocimientos clásicos de gestión y de análisis documental tendrán que ampliarse y enfocarse mayormente hacia el contexto electrónico y multimedia. Sus componentes habrán de familiarizarse con la lógica espacial física y virtual de la economía informacional en los ámbitos geográfico y sectorial. Por otra parte habrá que acometer procesos rigurosos de reciclaje y formación continua más allá de las iniciativas de trámite asociadas a los procesos ocasionales de promoción de plantillas por categorías.

«Las universidades de creación más reciente se han ahorrado a veces las rémoras que lastran a las más antiguas en forma de intereses creados, bolsas de personal no cualificado sin reciclar, etc.»

Existe en las universidades una necesidad acuciante de profesionales especializados, tanto desde el punto de vista temático (a la hora de valorar y gestionar recursos de alto coste, por ejemplo) como funcional: su causa se podría buscar en el planteamiento de la enseñanza de la documentación en España, pero más directamente en un sistema de selección basado en cuerpos y escalas estancos y pretendidamente enciclopédicos. Al mismo tiempo, se requiere cada vez más multifuncionalidad y versatilidad en el personal auxiliar, lo que puede no ser sino otra vía de especialización; ello debería contribuir a su total y definitiva profesionalización y a los muy necesarios reconocimiento y exigencia respecto a

su posición. En el aspecto organizativo, el modelo jerárquico-administrativo de diseño piramidal o lineal encorseta excesivamente las formas de trabajo actuales, donde priman las estructuras multifacetas y reticulares así como las relaciones multidireccionales, de lo cual los consorcios constituyen un ejemplo a la vista.

Como ha ocurrido en muchos otros campos de actividad en nuestro país, nunca hasta ahora se ha contado con un colectivo de personas tan numeroso y tan cualificado en biblioteconomía y documentación. Sin embargo, corre el riesgo de devenir un tremendo despilfarro académico: si el sector público, por el momento mayoritario en la educación superior española, no rentabiliza convenientemente el esfuerzo invertido; si no induce una demanda o presenta una oferta adecuada —¿qué filosofía económica sabría respondernos si en el fondo no se trata de lo mismo?— en una sociedad aún inmadura en aspectos informacionales básicos. Por otra parte, es sabido que en general el nivel medio de cualificación en el sector público es ostensiblemente mayor al del trabajador medio de la empresa privada. Es decir que, salvo en sectores muy determinados de la economía, las personas con más estudios tienden a “refugiarse” en la empresa pública. Ante este espectacular aumento de mano de obra cualificada y potencialmente barata, los gestores universitarios, siempre tan preocupados por el déficit, podrían sentirse tentados de cubrir aparentemente las necesidades de servicio reclutando mayoritariamente para categorías inferiores y puestos de contenido poco definido. Esperemos que esta tendencia no se imponga pues, como puede comprobarse, las plantillas bibliotecarias de las universidades públicas precisan de una profunda reestructuración que les aporte cantidad, calidad, coherencia, complejidad y valoración añá-





Emerald Fulltext

La base de datos de texto completo de gestión y administración

- Acceso electrónico al texto completo desde 1994 hasta la fecha y al archivo de abstracts desde 1989 donde se encuentre disponible
- Sin límite de número de usuarios en los sitios autorizados
- Archivo Emerald (durante la duración de la suscripción) a perpetuidad
- Acceso controlado por dirección IP

Para más información sobre otros productos y servicios,
o para una prueba gratuita visite la página web
www.emeraldinsight.com/spain



dida, para cumplir felizmente sus objetivos.

Bibliografía

Anglada i de Ferrer, Lluís; Taladriz Mas, Margarita. "Pasado, presente y futuro de las bibliotecas universitarias españolas". En: *Arbor*, 1997, mayo-junio, v. CLVII, n. 617-618, pp. 65-68.

Belmonte Martínez, Isabel. "La biblioteca ante la reforma de la universidad". En: *Boletín de la Anabad*, 1986, v. 36, n. 1-2, pp. 167-176.

Gómez Hernández, José Antonio. "La alfabetización informacional y la biblioteca universitaria: organización de programas para enseñar el acceso y uso de la información". En: **Gómez Hernández, José A.** (coord.): *Estrategias y*

modelos para enseñar a usar la información: guía para docentes, bibliotecarios y archiveros. Murcia: KR, 2000. Isbn 84-88551-63-0

Martínez Rodríguez, L. Javier. "La biblioteca de la universidad de Cantabria". En: *Boletín de la Anabad*, 1996, v. 46, n. 3-4, pp. 89-107.

Pérez, Adoració. "Bibliotecas y centros de documentación en un entorno virtual". En:

Duart, Josep M.; Sangrà, Albert (comp.): *Aprender en la virtualidad.* Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya, 2000, pp. 223-240. Isbn 84-8429-161-8.

Red de Bibliotecas Universitarias Españolas. Consultado en: 25-10-02.
<http://www.crue.org/web-rebiun/index.html>

José-Alejandro Martínez Andaluz,
Universidad Politécnica de Madrid.
jama@euitt.upm.es