



Los nuevos retos profesionales: proceso de adaptación

Profesionales de los CRAI ¿Estamos
preparados para el cambio?

SEDIC 6 noviembre 2007

M. Carmen Fernández-Galiano



Las Bibliotecas Universitarias, especialmente desde el impulso de Rebiun en su Plan estratégico 2003-2006, están trabajando muy activamente en la adaptación de su organización y servicios a las exigencias del nuevo modelo educativo del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).



Las **Bibliotecas** están asumiendo un papel fundamental en la construcción de este nuevo modelo educativo por varias razones:

- Los nuevos métodos de enseñanza y aprendizaje están repercutiendo en un **mayor uso de la Biblioteca** y en la demanda de nuevos servicios
- Disponen de los recursos de información fundamentales para el aprendizaje, la docencia, la investigación y la formación continua
- Ofrecen instalaciones y equipamientos adecuados para la docencia y el aprendizaje



- Son accesibles a toda la comunidad universitaria por la proximidad de las instalaciones a las facultades y centros y el acceso remoto
- Tienen amplios horarios con personal especializado
- Poseen una experiencia consolidada en la prestación de servicios al usuario.



El **impulso** de REBIUN:

- Plan estratégico 2003-2006
 - **Línea estratégica nº 4**
Incrementar el nivel de formación profesional de los bibliotecarios
 - Guía de recomendaciones para formación
 - Análisis de necesidades formativas
 - Plan de formación Rebiun
 - Plan de formación no presencial
 - Portal web de formación
 - Organización de visitas



El **impulso** de REBIUN:

- Plan estratégico 2007-2010
 - **Línea estratégica nº 3**
Potenciar, promover y compartir recursos y experiencias que favorezcan el desarrollo potencial de las personas que trabajan en las bibliotecas universitarias así como la calidad y mejora de la gestión y de los servicios bibliotecarios



- Obj. Estratégico 3.2. Liderazgo, gestión, competencias

- Realizar estudios y elaborar recomendaciones sobre selección y acceso del personal a las bibliotecas universitarias, definición de nuevos perfiles, competencias y tareas del personal de las bibliotecas
- Continuar con las acciones formativas conjuntas de los miembros de Rebiun

Informe: Asamblea de Noviembre 2007



Nuevas competencias de los bibliotecarios:

- Técnicas y herramientas de gestión de la calidad y marketing
- Nuevas formas de contratación
- Proceso técnico: metadatos, digitalización
- Biblioteca híbrida (integración de recursos)
- Repositorios y archivos abiertos (OAI)
- Evaluación y medición de resultados
- TIC
- Técnicas de producción y edición
- Habilidades en la información (ALFIN)
- Consorcios y redes
- Proyectos transversales



Los **RRHH**, proceso de adaptación:

- La aplicación de técnicas de gestión de la calidad
- El diseño de nuevos perfiles profesionales que favorezcan el desarrollo de habilidades en la comunicación y el dominio informacional
- La conversión en especialistas capaces de identificar, autentificar y evaluar los recursos de información
- El continuo reciclaje profesional
- La constante colaboración con profesores, investigadores, alumnos, informáticos, otros servicios...



Barreras que hay que salvar:

- El miedo al cambio y, en consecuencia, la resistencia al mismo del propio personal
- La rigidez de los actuales sistemas de selección de personal y la obsolescencia de las pruebas selectivas
- La inmovilidad y falta de agilidad en la adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo a las necesidades reales de la plantilla y el desempeño de sus funciones



- La dificultad para la adecuada toma de decisiones que permita liberar al personal de tareas cada vez más mecánicas y técnicas y favorecer la asunción de nuevas funciones y responsabilidades
- Los limitados e incompletos planes de formación que den paso al diseño y la puesta en marcha de un completo y actualizado plan de formación en nuevas habilidades en información y comunicación y TIC
- La dificultad de comunicación en la Organización para desarrollar proyectos transversales y de colaboración con los diferentes colectivos de la Universidad.



Líneas de actuación:

- Planificación y diseño de los nuevos servicios
- Análisis de competencias
- Establecimiento de nuevos perfiles
- Flexibilización de la contratación
- Adaptación de las pruebas selectivas
- Modificación de la RPT



- Eliminación de tareas mecánicas y técnicas
- Diseño de un adecuado plan de formación
- Participación e implicación del personal
- Dirección e implicación de la Organización
- Colaboración con otros colectivos y servicios
- Colaboración con otras instituciones



Conclusión

El proceso de adaptación de los RRHH a un CRAI no es un reto exclusivo de las Bibliotecas sino de la propia Organización que debe liderarlo y asegurar el éxito en su implantación y desarrollo con una adecuada toma de decisiones.



Muchas gracias
mcarmen.fgaliano@uah.es