

II FORO DE REFLEXIÓN FESABID: Profesión, Profesionales, Profesionalización (Madrid, 18 de enero de 2022)

El II Foro de Reflexión de FESABID, como su título indica, se ha centrado en la Profesión, los Profesionales y la Profesionalización. Para abordar estos temas, se han definido tres ejes distintos. A continuación, indicamos las reflexiones llevadas a cabo entorno a cada uno de ellos:

1. ¿Cuál es la formación, titulación etc. que debe garantizar esos conocimientos mínimos y armonizados?

Parece haber un acuerdo generalizado en la necesidad de recibir una formación concreta en la materia para garantizar el correcto desarrollo de las funciones diarias en los puestos de trabajo del sector. No obstante, esta formación podría venir desde diferentes ámbitos:

→ Respecto al **ámbito universitario**:

Contar con estudios universitarios se considera uno de los avances fundamentales de la profesión, pero en los últimos años ha habido un distanciamiento entre los planes de estudios de diferentes universidades. Algunas de ellas han “modernizado” sus planes orientándolos hacia la gestión de contenidos y nuevas tecnologías, mientras que otras universidades mantienen planes con programas más tradicionales.

Las diferentes nomenclaturas que recibe la carrera, en función de la universidad en la cual se imparte, dificulta el reconocimiento de unos únicos estudios como válidos para ejercer la profesión. Una reforma y equiparación en nombre y contenido de los títulos facilitaría la valoración de la carrera, aunque se deja patente la lentitud con la cual se da este tipo de procesos (1 o 2 años).

En numerosas ocasiones se ha puesto en entredicho el nivel de formación con el que las y los estudiantes llegan al mundo laboral. Desde las universidades se hace referencia a la necesidad, tras finalizar la carrera en la que se obtienen conocimientos básicos y generalistas, de la especialización en un ámbito concreto (en archivos, bibliotecas, *community manager* y en el ámbito de las tecnologías...). En el marco educativo actual, la especialización y los posgrados son necesarios para conseguir una titulación más profesionalizante. Se valoraría que se incluyeran otro tipo de contenidos, competencias y/o habilidades blandas requeridas en cada uno de los ámbitos de especialización, porque más allá de la necesidad de formación en Biblioteconomía, se ha hecho referencia a la necesidad de personas formadas con otros perfiles, especialmente para las bibliotecas de ámbito público. Hablamos de perfiles como educación social o gestión cultural, que proporcionan conocimientos que no se abordan en la carrera de Biblioteconomía.

Las universidades que imparten la carrera (11 en todo el Estado) están trabajando para asociarse con el objetivo de compartir datos y afrontar las dificultades que atraviesan: la falta de matriculaciones, etc.

En lo que se refiere a otro tipo de formación, en concreto la **impartida por las asociaciones profesionales**, se alude a la falta de reconocimiento de la misma. No es posible homologar esta formación, lo que impide su requerimiento y dificulta su cuantificación como mérito en el acceso a la función pública. En Cataluña y en la Comunidad Valenciana, la formación realizada por los Colegios profesionales ha recibido un reconocimiento gracias a los convenios establecidos con las diferentes consejerías. Se debería intentar conseguir lo mismo para el conjunto del tejido asociativo.

2. ¿Cómo valora las formas de acceso a la profesión: convocatorias, requisitos y procesos selectivos?

→ En lo que respecta al **ámbito público**

El hecho de que nuestra profesión no sea una profesión regulada, impide la solicitud en exclusividad de la formación en Biblioteconomía y Documentación en los procesos selectivos. Este hecho deriva en que el acceso a plazas de nuestro ámbito se produzca con personas con formación muy variada. Aun así, a nivel estatal se constata que hay poca afluencia de personas en los procesos selectivos, situación diferente a la que se percibe en algunas autonomías.

Se alude a la metodología de los procesos selectivos. Por lo general, se constata que los temarios son demasiado extensos y de necesaria memorización, mientras que no se atiende a otro tipo de cualidades personales que podrían valorarse, por ejemplo, las competencias o entrevistas personales. Se informa que va a haber cambios en los procesos selectivos (a nivel europeo hace años que se trabaja en procesos basados en la valoración de competencias, es decir, en la eficiencia ante la resolución de diferentes cuestiones). El Ministerio de Política Territorial y Función Pública redactó en 2021 el informe “Orientaciones para el cambio en materia de selección en la Administración General del Estado” que da inicio al proceso. La Subdirección de Coordinación Bibliotecaria aporta un documento relacionado con este tema y FESABID propone que este asunto suponga una reapertura o reorientación del grupo de trabajo “Perfiles Profesionales” del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, para trabajar esta línea.

→ En lo que respecta al **ámbito privado**

Al igual que en el ámbito público, los pliegos de condiciones de los concursos rara vez aluden a formación concreta en la materia como requisito para cubrir los puestos a los que hacen referencia. Las empresas tienen dificultades para incluir en sus plantillas a personas debidamente formadas, encontrando carencias en según qué ámbitos.

Por otro lado, las condiciones en las que se dan la externalización de servicios propician, en muchos casos, el hecho de que los requisitos de los pliegos permitan contrataciones poco dignas y sin establecer ni cumplir las condiciones del convenio que se debe aplicar al personal contratado. Sobre este aspecto, en Guipúzkoa se está trabajando en la creación de un convenio propio provincial para el sector de la Biblioteconomía y Documentación.

3. ¿Cómo se puede garantizar la profesionalización de los servicios?

Es una cuestión difícil de abordar.

→ ¿Es la formación la clave?

En tanto no seamos una profesión regulada no hay opción para exigir una formación concreta, por lo que la valoración de los conocimientos se deja a merced de los procesos selectivos que, a día de hoy, no parecen ser garantistas.

Además, existe la necesidad de afrontar nuevas funciones en los servicios, lo cual requiere, a su vez, de nuevas competencias que provienen de titulaciones diversas. Ante la imposibilidad de abarcar todo este conocimiento en una sola titulación, quizá la solución venga por crear equipos de trabajo multidisciplinares.

→ ¿Somos un sector atractivo?

Se considera que seguimos siendo un sector necesario, pero necesitamos, además, hacerlo atractivo.

En el ámbito público se detecta una falta de afluencia a las oposiciones porque en muchos casos, el esfuerzo que supone preparar los temarios actuales hace que muchas personas se planteen optar a otro tipo de oposiciones o buscar empleo en otros ámbitos.

En el ámbito privado parece haber dificultades, no solo para encontrar personas debidamente cualificadas, también resulta difícil fidelizar a estos trabajadores que, ante malas condiciones laborales optan, en muchos casos, por recurrir al ámbito público. Una posible solución a esta circunstancia podría venir de la mano de un convenio sectorial que, exigido como mínimo a cumplir en los pliegos de condiciones, marcara unas condiciones básicas para las empresas adjudicatarias. Un convenio propio fortalecería, quizá, una sensación de unidad, de auténtico sector, aglutinando los diferentes ámbitos en los cuáles esté presente el perfil de archivero, bibliotecario o documentalista.

Se ve necesario que las empresas del sector, una buena parte de ellas integradas en el Clúster FESABID, se asocien como patronal para poder negociar convenios, poder hacer frente a las condiciones que la Administración recoge en los pliegos, y acabar con el intrusismo en el sector.