

MAPA DE LA SITUACIÓN: VALORES, DEBERES Y CONFLICTOS ÉTICOS EN EL ÁMBITO BIBLIOTECARIO, ARCHIVÍSTICO Y MUSEÍSTICO EN ESPAÑA

Javier Franconetti
6 de abril de 2025

RESUMEN

Este mapa de situación, elaborado a partir de una encuesta impulsada por el Grupo de Trabajo de Ética Profesional de FESABID, analiza en profundidad las respuestas de 297 profesionales del ámbito bibliotecario, archivístico y museístico en España. A través de técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales (ANOVA, MANOVA, análisis de correlación, análisis discriminante, tablas de contingencia y post hoc), se ha identificado la percepción de los valores éticos fundamentales, el cumplimiento de deberes profesionales y la presencia de conflictos o tensiones organizativas. Los hallazgos revelan diferencias significativas en la valoración de ciertos deberes en función del ámbito profesional, especialmente en lo referente a la responsabilidad social y la confidencialidad.

ÍNDICE

Resumen	2
1. Introducción	5
Discusión	5
2. Análisis descriptivo de los valores éticos	9
2.1. Tendencia central	9
2.2. Medidas de dispersión	9
2.3. Distribución y asimetría	9
2.4. Ordenación prioritaria de los valores éticos	11
3. Análisis descriptivo de los deberes profesionales	13
4. Prácticas conflictivas	15
5. Matrices de correlaciones	17
5.1. Correlaciones entre valores éticos	17
5.2. Correlaciones entre deberes profesionales	18
5.3. Correlaciones entre conflictos profesionales	19
6. Aplicación de MANOVA sobre valores éticos, deberes y experiencias de conflicto en relación con ámbito profesional	20
6.1 MANOVA sobre valores éticos por ámbito profesional	20
6.2 MANOVA sobre deberes profesionales por ámbito profesional	20
6.3 MANOVA sobre experiencias de conflicto por nivel profesional	21
6.4 Conclusión general	22
7. Conclusiones	23

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS E ILUSTRACIONES

Tabla 1. Encuestados por género	5
Tabla 2. Nivel profesional	6
Tabla 3. Ámbito profesional	6
Tabla 4. Asociados por comunidad autónoma	8
Tabla 5. Valores éticos	10
Tabla 6. Valores éticos ordenados por importancia	12
Tabla 7. Deberes éticos	13
Tabla 8. Prácticas conflictivas	15
Tabla 9. ANOVA univariante por deber ético	22
Gráfico 1. Gráficos de caja: Valores éticos por ámbito profesional	11
Gráfico 2. Gráfico de caja: Deberes y ámbito profesional	14
Gráfico 3. Gráfico de caja: Experiencias conflictivas y ámbito profesional	16
Gráfico 4. Matriz de correlaciones de valores éticos	17
Gráfico 5. Matriz de correlaciones de deberes éticos	18
Gráfico 6. Matriz de correlaciones de conflictos	19
Ilustración 1. Contraste Chi cuadrado entre nivel y ámbito profesional	6
Ilustración 2. Contraste Chi cuadrado entre com. autónomas y penetración de asociados	8
Ilustración 3. Prueba de Wilks Lambda sobre valores éticos por ámbito profesional	20
Ilustración 4. Prueba de Wilks Lambda sobre deberes éticos por ámbito profesional	21
Ilustración 5. Prueba de Wilks Lambda sobre conflictos	21

1. INTRODUCCIÓN

Este mapa de situación presenta el análisis estadístico de la encuesta realizada por el FESABID, a través de su Grupo de Trabajo de Ética Profesional, a 297 profesionales del sector de la información y la documentación con el objetivo de elaborar el código ético de la Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID).

El programa utilizado para el análisis de la encuesta ha sido RStudio. Se ha llevado a cabo utilizando este software en la revisión, filtrado y limpieza de los datos; así como para la normalización de nombres, corrección de errores y clasificación de las personas participantes en categorías más uniformes (género, ámbito o nivel profesional). Esta preparación ha resultado fundamental para garantizar resultados consistentes. Para el análisis de los datos se han aplicado técnicas de estadística descriptiva e inferencial, como pruebas no paramétricas, correlación o pruebas de independencia.

DISCUSIÓN

Presentamos una breve descripción de la muestra:

La muestra la componen 297 personas, en la tabla 1 vemos su distribución por género (ver Tabla 1):

Tabla 1. Encuestados por género

GÉNERO	PERSONAS	PORCENTAJE
Hombre	89	30%
Mujer	202	68%
Prefiero no decirlo	6	2%

Tal como se ha indicado en la introducción, se han “reclasificado” varias variables para facilitar el análisis. En las tablas 2 y 3 se ordenan a los encuestados en función de su nivel y ámbito profesional, apreciando que el nivel más frecuente es el de técnico superior y el ámbito biblioteca (ver Tabla 2 y Tabla 3)

Tabla 2. Nivel profesional

NIVEL PROFESIONAL	PERSONAS	PORCENTAJE
Técnico auxiliar	74	24,9%
Técnico intermedio	85	28,6%
Técnico Superior	130	43,8%
Otro	8	2,7%

Tabla 3. Ámbito profesional

ÁMBITO PROFESIONAL	PERSONAS	PORCENTAJE
Archivo	68	22,9%
Biblioteca	206	69,4%
Museo	2	0,7%
Otro ¹	21	7,1%

Se ha procedido a contrastar la existencia de asociación entre el nivel y el ámbito profesional, utilizando para ello un contraste Chi cuadrado, cuyo resultado es de rechazo de la hipótesis nula de independencia de las variables, lo que equivale a afirmar que ambas están asociadas.

Este resultado nos lleva a inferir una asociación estadísticamente significativa entre el nivel y el ámbito profesional. Esta asociación indica que la distribución de los niveles profesionales no es homogénea entre los distintos ámbitos: ciertos perfiles técnicos predominan en determinados entornos institucionales de la muestra (ver Ilustración 1).

Ilustración 1. Contraste Chi cuadrado entre nivel y ámbito profesional

```
Pearson's Chi-squared test with simulated p-value (based on 2000 replicates)
data: table(datos$ambito_profesional, datos$nivel_profesional)
x-squared = 49.182, df = NA, p-value = 0.0004998
```

¹ Este grupo lo conforman 4 docentes, 16 personas de servicios de información y 1 persona de servicios de información y docencia

Analizando la distribución geográfica de la muestra, observamos que las comunidades con mayor representación de encuestados son Andalucía (27,9%), Cataluña (19,9%) y Madrid (8,8%). Por el contrario, las comunidades con menor representación son Región de Murcia, con un solo encuestado en cada comunidad, La Rioja con dos encuestados y País Vasco y Navarra con tres.

En cuanto al grado de asociacionismo, del total de asociados de la muestra, el 30,8% están en Andalucía, seguido por el 22,6% que presenta Cataluña, lo que hace que entre ambas comunidades sumen más de la mitad de los asociados a nivel estatal, el porcentaje restante se distribuye entre el resto de las comunidades autónomas.

Pasando a estudiar la penetración del asociacionismo en cada comunidad autónoma, observamos que, aun contemplando que son pocas personas, el 100% de los encuestados de País Vasco están asociados, presentando valores también importantes Canarias (94,4%), Cataluña (89,8%) y Andalucía (86,7%). Las comunidades con menor nivel de asociación son la Región de Murcia (0,0%), Navarra (33,3%) y Aragón (37,5%). La media estatal da que el 78,8% de los profesionales están asociados, si bien la mediana es 78,2%, esto es, el 50% de las comunidades autónomas tiene el 78% o más de profesionales asociados.

Como comentario destacamos que, aunque Andalucía tiene el mayor número de personas encuestadas (83), su proporción de asociados por CCAA (86,7%) no es la más alta; sin embargo, debido a su tamaño, representa casi un tercio del total de asociados (30,8%).

Cataluña, con una alta representación (59 personas), muestra una penetración de asociación muy elevada (89,8%), lo que la convierte en un núcleo estratégico para acciones de consolidación profesional. Frente a esto, comunidades como Región de Murcia presentan una alerta: aunque hay sólo una persona encuestada, ésta no está asociada, lo que indica una debilidad organizativa o falta de representación profesional.

La homogeneidad en comunidades como País Vasco y Valencia (100%) podría responder a la presencia de una única institución o colectivo muy cohesionado. Sería interesante implementar estrategias de refuerzo asociativo en comunidades con baja penetración (Murcia, donde la única persona que contestó no estaba asociada, y La Rioja y Cantabria con un 50% del total de personas asociadas).. Las altas tasas de asociación en comunidades como Cataluña y Canarias reflejan una conciencia profesional sólida que podría servir de modelo (ver Tabla 4).

Tabla 4. Asociados por comunidad autónoma

	PERSONAS	TOTAL (%)	ASOCIADOS	PESO PORCENTUAL DE LOS ASOCIADOS	
				CC.AA.	TOTAL DE LAS CC.AA.
Andalucía	83	27,9	72	86,7	30,8
Aragón	8	2,7	3	37,5	1,3
Canarias	18	6,1	17	94,4	7,3
Cantabria	6	2,0	3	50,0	1,3
Castilla y León	10	3,4	8	80,0	3,4
Castilla-La Mancha	8	2,7	5	62,5	2,1
Cataluña	59	19,9	53	89,8	22,6
Comunidad de Madrid	26	8,8	15	57,7	6,4
Com. Foral de Navarra	3	1,0	1	33,3	0,4
Comunitat Valenciana	24	8,1	20	83,3	8,5
Galicia	17	5,7	13	76,5	5,6
Illes Balears	23	7,7	15	65,2	6,4
La Rioja	2	0,7	1	50,0	0,4
País Vasco	3	1,0	3	100,0	1,3
Principado de Asturias	6	2,0	5	83,3	2,1
Región de Murcia	1	0,3	0	0,0	0,0
total	297	100	234	78,8	100

Estas conclusiones se sustentan en el resultado del contraste Chi cuadrado realizado entre las variables comunidad autónoma y grado de penetración de asociación, resultado rechazada la hipótesis nula de independencia y, por tanto, quedando estadísticamente contrastada la asociación entre las variables comunidad autónoma y grado de asociación (Asoc./CCAA (%))

Ilustración 2. Contraste Chi cuadrado entre com. autónomas y penetración de asociados

```
Pearson's Chi-squared test with simulated p-value (based on 2000 replicates)
data: table(datos$ccaa, datos$asociacion)
x-squared = 47.37, df = NA, p-value = 0.001499
```

2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS VALORES ÉTICOS

Hemos realizado un análisis descriptivo de las siete dimensiones éticas fundamentales: responsabilidad, honestidad, lealtad, justicia, respeto, integridad y colaboración. Todas estas variables se midieron en una escala ordinal de 1 a 5, donde un mayor valor indica una mayor adherencia o importancia atribuida al principio en cuestión.

2.1. TENDENCIA CENTRAL

La media aritmética de todas las variables se sitúa entre 4.54 y 4.88, lo que denota una valoración muy alta y consistente de todos los principios éticos por parte de los profesionales encuestados.

Destaca especialmente el respeto, con una media de 4.88, seguido de honestidad (4.85) y justicia (4.74), lo cual sugiere que estos principios ocupan un lugar prioritario dentro de la ética profesional bibliotecaria.

2.2. MEDIDAS DE DISPERSIÓN

La dispersión es baja, como se infiere de la concentración de los cuartiles y la mediana en el valor 5 para la mayoría de las variables. Esto indica una alta homogeneidad en las respuestas y refuerza la conclusión anterior sobre el consenso ético del colectivo.

La variable con menor media es lealtad (4.54), aunque igualmente se encuentra en un rango alto y con dispersión limitada, lo que sugiere una leve mayor variabilidad en su interpretación o aplicación práctica.

2.3. DISTRIBUCIÓN Y ASIMETRÍA

La mayoría de los valores presentan su mediana y tercer cuartil en 5, lo cual indica que al menos el 50% de los encuestados otorgaron la máxima puntuación a dichos principios.

La asimetría es negativa, centrada en los valores más altos de la escala, lo que es coherente con una muestra altamente comprometida con la ética profesional (ver Tabla 5).

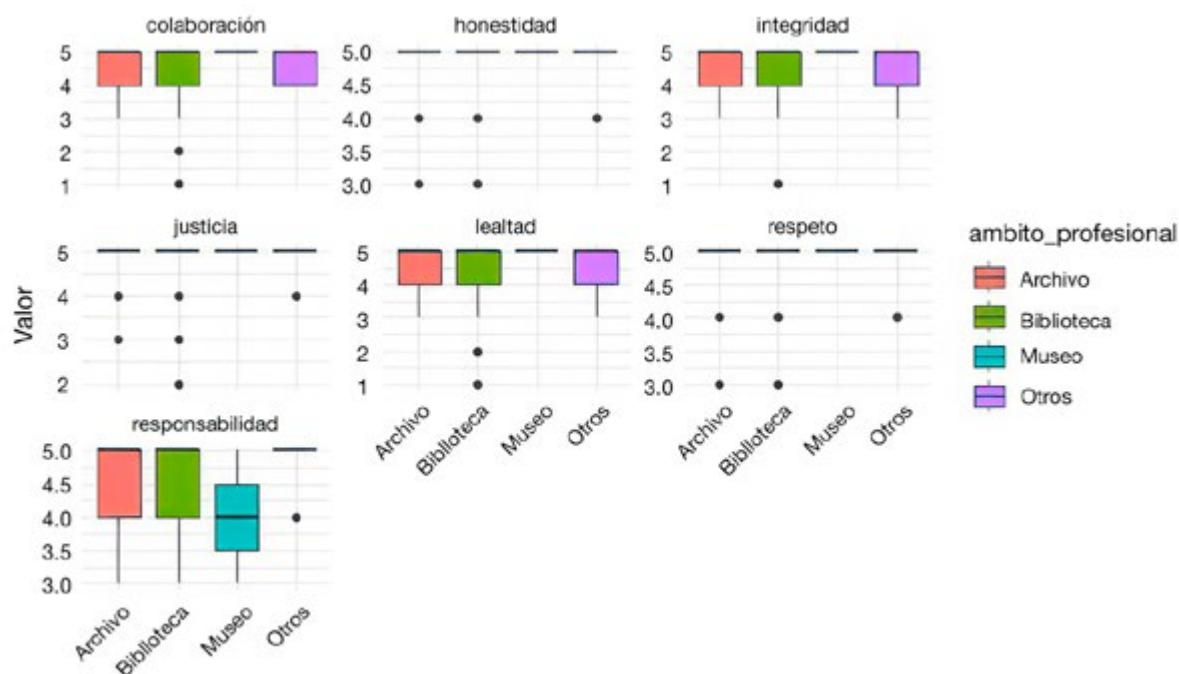
Tabla 5. Valores éticos

VALORES	MÍNIMO	1ER CUARTIL	MEDIANA	MEDIA	3ER CUARTIL	MÁXIMO
Respeto	3,00	5,00	5,00	4,88	5,00	5,00
Honestidad	3,00	5,00	5,00	4,85	5,00	5,00
Justicia	2,00	5,00	5,00	4,74	5,00	5,00
Responsabilidad	3,00	4,00	5,00	4,70	5,00	5,00
Colaboración	1,00	4,00	5,00	4,66	5,00	5,00
Integridad	1,00	4,00	5,00	4,66	5,00	5,00
Lealtad	1,00	4,00	5,00	4,54	5,00	5,00

Por otro lado, los boxplot, o gráficos de caja, permiten visualizar la distribución de las puntuaciones, a partir de la representación de la mediana y de los cuartiles 1 y 3. En nuestro caso, lo hemos aplicado a las distintas dimensiones: valores éticos, deberes profesionales y conflictos laborales, desagregadas por ámbito profesional (archivo, biblioteca, museo y otros). Esta representación gráfica permite identificar diferencias, simetrías y posibles asimetrías o casos extremos dentro de cada grupo profesional.

En el primer caso, mostramos cómo se distribuyen las puntuaciones asignadas a los valores éticos (como responsabilidad, honestidad o justicia) según el ámbito de trabajo. En general, se observa una alta concentración de puntuaciones en el valor 5, indicando que todos los ámbitos valoran fuertemente estos principios. No obstante, puede apreciarse una ligera variabilidad en el caso de colaboración e integridad, especialmente en el grupo 'Otros' y destacando, la elevadísima importancia en los casos de honestidad, justicia y respecto. (ver Gráfico 1)

Gráfico 1. Gráficos de caja: Valores éticos por ámbito profesional



2.4. ORDENACIÓN PRIORITARIA DE LOS VALORES ÉTICOS

La siguiente tabla presenta los valores seleccionados como primera, segunda y tercera opción por los encuestados, en función de su importancia percibida. Este análisis permite observar la jerarquía de principios éticos que guían la conducta profesional.

El análisis de la jerarquía de valores revela que los principios más destacados como prioridad principal son la libertad intelectual (115) y la responsabilidad (114), lo que indica una fuerte orientación hacia la defensa del conocimiento libre y el compromiso institucional. En segunda opción, aparecen valores relacionales clave como respeto (78), honestidad (72) y justicia (61), sugiriendo su reconocimiento como necesarios para el entorno colaborativo profesional, aunque no siempre como principios rectores absolutos.

La tercera opción está dominada por la colaboración (106) y el respeto (83), lo que refleja una fuerte valoración de la dinámica interpersonal y el trabajo en equipo como parte esencial de la práctica diaria. Es destacable la ausencia total de libertad intelectual y

responsabilidad en esta categoría, lo cual sugiere que estos valores se perciben como absolutos o no prioritarios, sin cabida intermedia.

En conjunto, el patrón observado respalda una doble estructura ética: por un lado, valores de principio y por otro, valores operativos o de convivencia, lo que puede ser de utilidad al estructurar el nuevo código deontológico en torno a distintos niveles de principios normativos (ver Tabla 6).

Tabla 6. Valores éticos ordenados por importancia²

PRIMERA OPCIÓN		SEGUNDA OPCIÓN		TERCERA OPCIÓN	
Libertad intelectual	115	Respeto	78	Colaboración	106
Responsabilidad	114	Honestidad	72	Respeto	83
Honestidad	41	Justicia	61	Integridad	70
Justicia	10	Responsabilidad	46	Justicia	19
Respeto	10	Integridad	26	Honestidad	8
Lealtad	6	Lealtad	10	Lealtad	6
Colaboración	0	Colaboración	1	Responsabilidad	0
Integridad	0	Libertad intelectual	0	Libertad intelectual	0

² Las distintas columnas no coinciden en el número de encuestados debido a respuestas incompletas que no hemos omitido como casos de análisis

3. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DEBERES PROFESIONALES

A continuación, se presenta la tabla de estadísticos descriptivos para las variables correspondientes a los deberes profesionales. Estos deberes se evalúan en una escala de 1 a 5, y los datos incluyen medidas de tendencia central y de dispersión, que permiten comprender la percepción y valoración de cada uno de estos compromisos éticos en el ejercicio profesional.

Los resultados revelan una tendencia clara hacia la valoración elevada de los deberes profesionales entre los encuestados. Todos los ítems presentan medias superiores a 4.4, con distribuciones sesgadas hacia la puntuación máxima, reflejo de un alto consenso ético.

Se destaca la “responsabilidad social” ($M = 4.64$), “accesibilidad” ($M = 4.63$) y “confidencialidad” ($M = 4.57$) como los deberes mejor valorados, lo cual apunta a una fuerte orientación hacia la transparencia, el servicio y el compromiso ético en la profesión.

Las variables con menor media son la “responsabilidad institucional” ($M = 4.41$) y la “colaboración institucional” ($M = 4.44$), que si bien presentan valoraciones altas, sugieren áreas donde podría fortalecerse el compromiso organizativo o estructural desde las instituciones. La variable “excelencia” ($M = 4.53$) muestra también una valoración favorable, aunque con cierta variabilidad, posiblemente asociada a los recursos o condiciones laborales existentes.

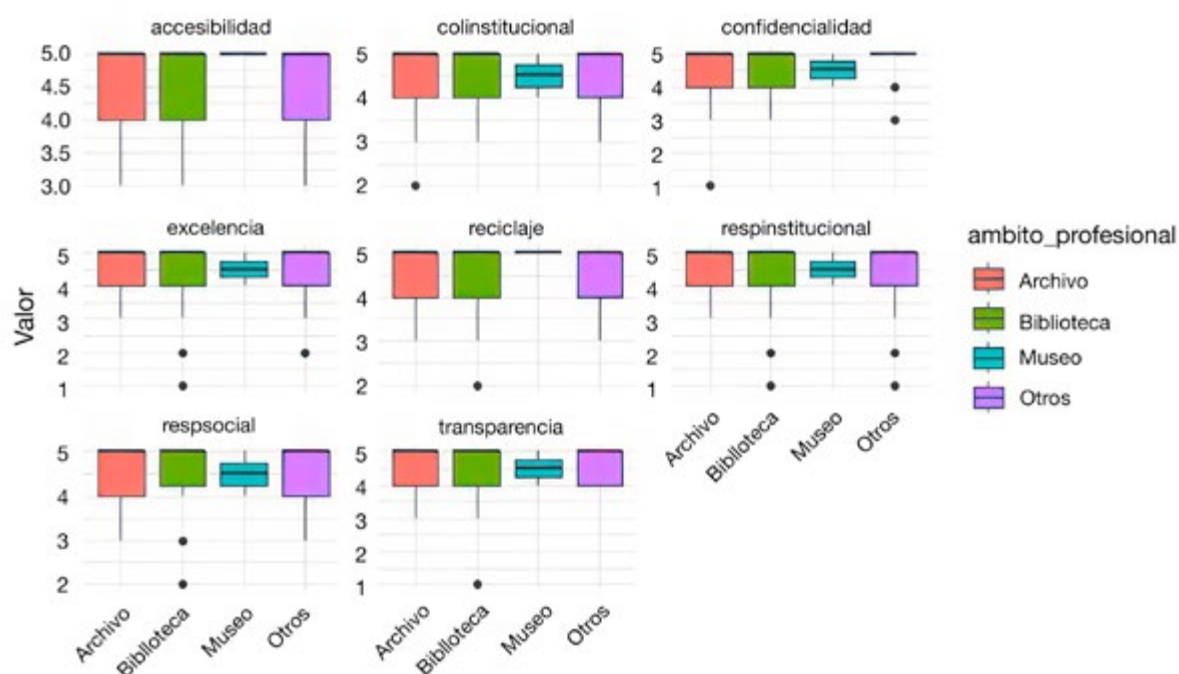
En conjunto, los resultados respaldan la inclusión explícita de estos deberes en el Código Deontológico, diferenciando entre aquellos de carácter individual y aquellos que dependen de las condiciones y políticas institucionales.

Tabla 7. Deberes éticos

DEBERES	MÍNIMO	1ER CUARTIL	MEDIANA	MEDIA	3ER CUARTIL	MÁXIMO
Resp. Social	2,00	4,00	5,00	4,64	5,00	5,00
Accesibilidad	3,00	4,00	5,00	4,63	5,00	5,00
Transparencia	1,00	4,00	5,00	4,57	5,00	5,00
Confidencialidad	1,00	4,00	5,00	4,57	5,00	5,00
Reciclaje	2,00	4,00	5,00	4,56	5,00	5,00
Excelencia	1,00	4,00	5,00	4,54	5,00	5,00
Col. Institucional	2,00	4,00	5,00	4,44	5,00	5,00
Resp. Institucional	1,00	4,00	5,00	4,41	5,00	5,00

Observando el gráfico de caja, se presentan las puntuaciones correspondientes a deberes profesionales como la accesibilidad, la transparencia y la responsabilidad institucional. Los grupos muestran un patrón similar de altas valoraciones, aunque algunas variables presentan más dispersión, como reciclaje o excelencia. El análisis sugiere que estos deberes son reconocidos como importantes, pero con algunas diferencias entre los diferentes ámbitos (ver Gráfico 2).

Gráfico 2. Gráfico de caja: Deberes y ámbito profesional



4. PRÁCTICAS CONFLICTIVAS

A continuación, se presenta una tabla con los estadísticos descriptivos de un conjunto más amplio de variables relacionadas con experiencias de conflicto, percepción de falta de reconocimiento, afrontamiento y acoso externo en el entorno profesional. Las variables cuantitativas están evaluadas en una escala de 1 a 5, donde valores más altos reflejan una mayor frecuencia o intensidad percibida del fenómeno analizado.

La tabla revela un patrón consistente de percepción moderada de experiencias de conflicto, donde las puntuaciones más elevadas se concentran en: “falta de reconocimiento profesional” ($M = 2.17$), “conflictos” ($M = 2.03$) y “sumisión o falta de libertad” ($M = 1.82$). Estos resultados indican una percepción recurrente de tensiones internas y una posible carencia de empoderamiento institucional.

Otros fenómenos como el “acoso” ($M = 1.51$), la “censura” ($M = 1.50$), el “aislamiento” ($M = 1.62$) y la “preservación documental deficiente” ($M = 1.40$), si bien menos frecuentes, presentan valores que merecen atención, particularmente por su impacto acumulativo en la salud psicosocial del trabajador.

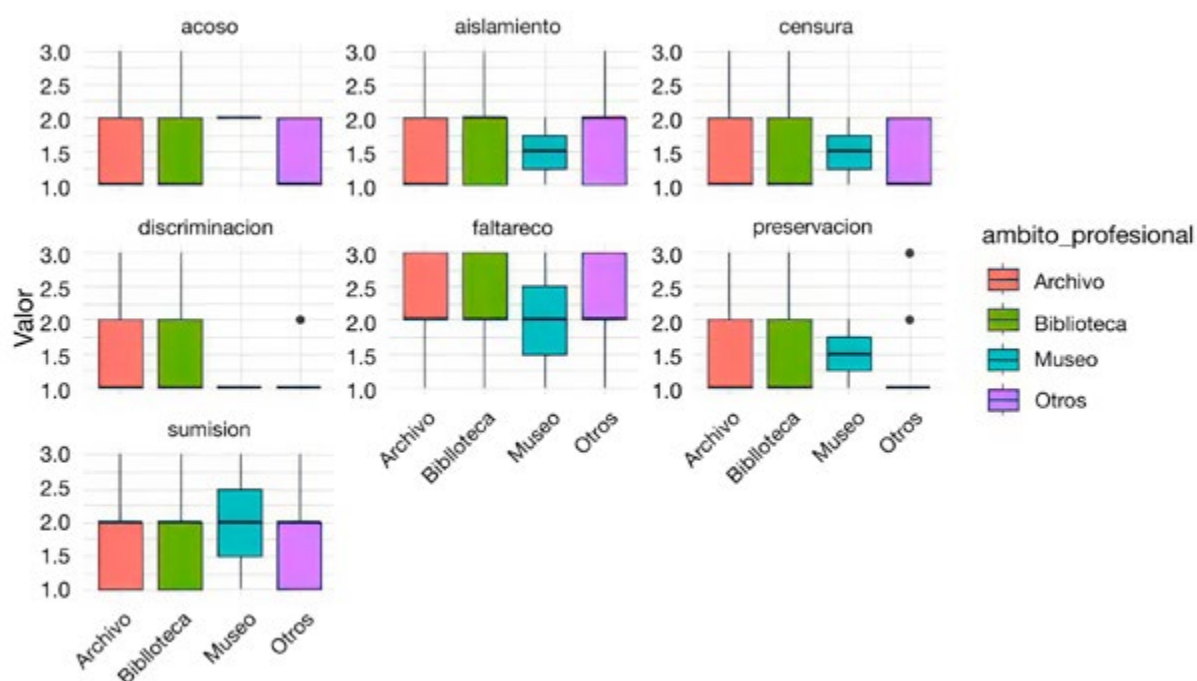
Llama la atención la “presencia del acoso externo” ($M = 1.30$), aún minoritaria, pero existente. Esto refleja una dimensión poco visibilizada que afecta el trabajo en contacto con usuarios o entornos externos, especialmente relevante en contextos de tensión social o cultural (ver Tabla 8).

Tabla 8. Prácticas conflictivas

PRÁCTICAS CONFLICTIVAS	MÍNIMO	1ER CUARTIL	MEDIANA	MEDIA	3ER CUARTIL	MÁXIMO
Falta de reconocimiento	1,00	2,00	2,00	2,17	3,00	3,00
Conflictos	1,00	2,00	2,00	2,03	2,00	3,00
Sumisión	1,00	1,00	2,00	1,82	2,00	3,00
Aislamiento	1,00	1,00	2,00	1,62	2,00	3,00
Acoso	1,00	1,00	1,00	1,51	2,00	3,00
Censura	1,00	1,00	1,00	1,51	2,00	3,00
Preservación	1,00	1,00	1,00	1,40	2,00	3,00
Discriminación	1,00	1,00	1,00	1,37	2,00	3,00
Acoso Externo	1,00	1,00	1,00	1,30	2,00	3,00

El último boxplot se centra en experiencias conflictivas dentro del entorno laboral, como acoso, aislamiento o falta de reconocimiento. A diferencia de los valores y deberes, aquí se observa mayor dispersión en los datos, y diferencias más marcadas entre grupos. En particular, los profesionales clasificados como “Otros” parecen haber reportado mayores niveles de vulnerabilidad. Estas observaciones sugieren áreas sensibles. (ver Gráfico 3).

Gráfico 3. Gráfico de caja: Experiencias conflictivas y ámbito profesional



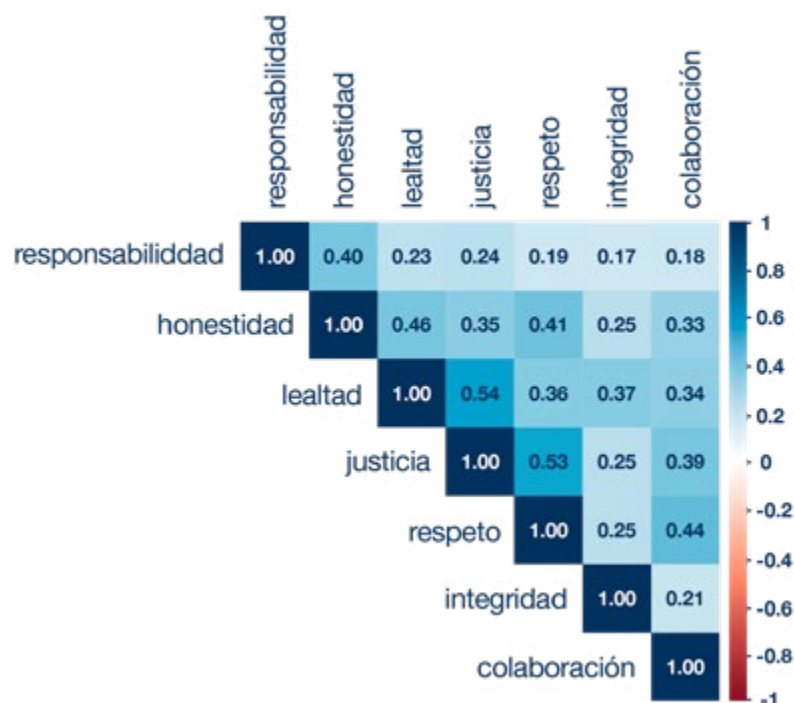
5. MATRICES DE CORRELACIONES

Con el objetivo de explorar la estructura interna de las dimensiones clave incluidas en la encuesta —valores éticos, deberes profesionales y experiencias de conflicto— se procedió al cálculo de tres matrices de correlación de Pearson entre las variables correspondientes a cada bloque.

5.1. CORRELACIONES ENTRE VALORES ÉTICOS

La matriz de correlación de los valores éticos —que incluye responsabilidad, honestidad, lealtad, justicia, respeto, integridad y colaboración— muestra en general asociaciones positivas, destacando dos correlaciones por encima de 0,5, siendo el caso de lealtad y justicia (0,54) y ésta última con respeto (0,53). Merece la pena también mencionar la correlación entre honestidad y lealtad (0,46) y respeto y colaboración (0,44).

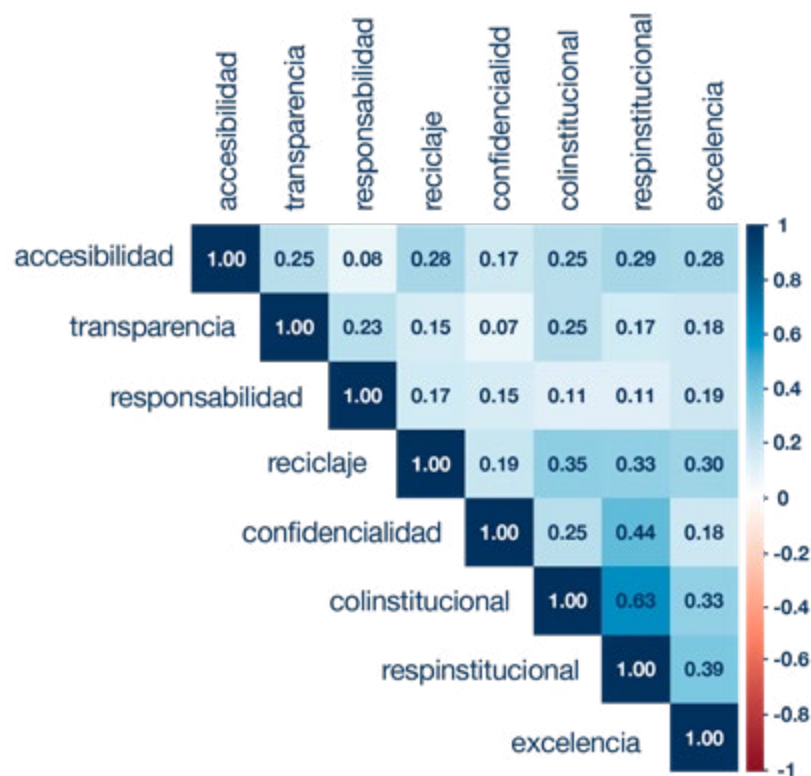
Gráfico 4. Matriz de correlaciones de valores éticos



5.2. CORRELACIONES ENTRE DEBERES PROFESIONALES

La matriz correspondiente a los deberes profesionales —que incluye accesibilidad, transparencia, responsabilidad social, reciclaje, conservación, confidencialidad, colaboración institucional, responsabilidad institucional y excelencia— revela correlaciones también positivas, aunque algo más moderadas en comparación con los valores éticos. Aunque se observa una asociación relevante (coeficiente de correlación de 0,63) entre colaboración y respeto institucional.

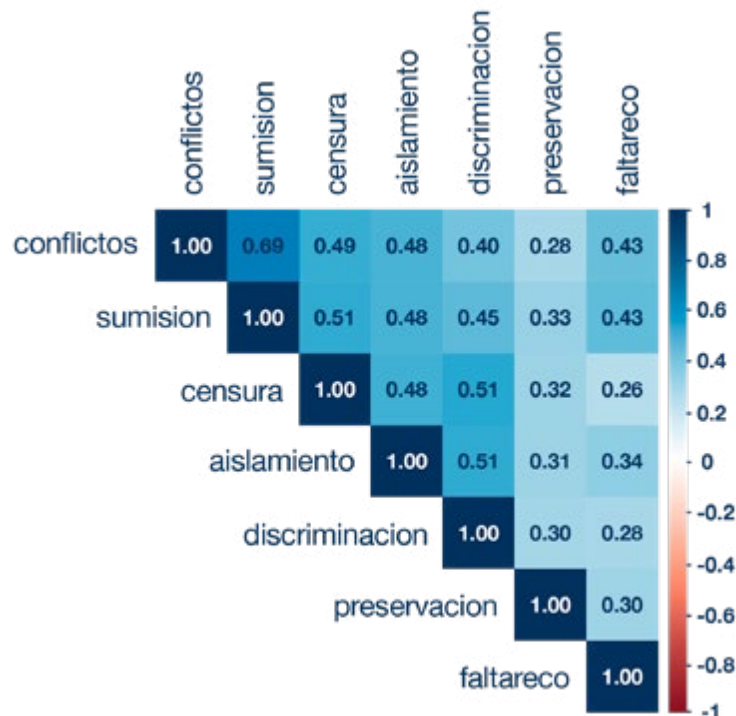
Gráfico 5. Matriz de correlaciones de deberes éticos



5.3. CORRELACIONES ENTRE CONFLICTOS PROFESIONALES

La tercera matriz, correspondiente a conflictos y vulnerabilidad profesional (sumisión, acoso, censura, aislamiento, discriminación, preservación y falta de reconocimiento), muestra correlaciones en general más elevadas, en término medio, que en los casos anteriores; siendo frecuente observar correlaciones con valor por encima de 0,40. No obstante, se aprecian vínculos importantes entre “conflicto” y “sumisión” (0,69), “censura” con “conflictos” y “sumisión” con valores en torno a 0,5; “aislamiento” con “conflictos”, “sumisión”, “censura”, todos ellos con valores de 0,48; “discriminación” con una elevada correlación con “conflicto”, “sumisión”, “censura” y “aislamiento”, correlaciones con éstas dos últimas por encima de 0,50. Por último, con valores por encima de 0,4 destaca las correlaciones de “falta de reconocimiento” con “conflictos” y “sumisión”, con valores también por encima de 0,43.

Gráfico 6. Matriz de correlaciones de conflictos



6. APLICACIÓN DE MANOVA SOBRE VALORES ÉTICOS, DEBERES Y EXPERIENCIAS DE CONFLICTO EN RELACIÓN CON ÁMBITO PROFESIONAL

El análisis MANOVA (Multivariate Analysis of Variance) permite examinar si existen diferencias significativas entre grupos definidos por una variable categórica respecto a un conjunto de variables dependientes. En este estudio, el factor es el “ámbito profesional” y las variables dependientes corresponden a tres dimensiones: “valores éticos”, “deberes profesionales” y “experiencias de conflicto”. Se ha aplicado la prueba de Wilks Lambda como estadístico principal.

6.1 MANOVA SOBRE VALORES ÉTICOS POR ÁMBITO PROFESIONAL

Se incluyeron como variables dependientes: “responsabilidad”, “honestidad”, “lealtad”, “justicia”, “respeto”, “integridad” y “colaboración”. Se comprobó si estas puntuaciones difieren significativamente entre los profesionales de archivos, bibliotecas, museos y otros ámbitos.

Interpretación esperada: si el p-valor es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula de igualdad entre grupos, sugiriendo que al menos un grupo presenta diferencias significativas en la percepción de los valores éticos. Los resultados muestran que, en este caso, con un p-valor de 0,2981, aceptamos la hipótesis nula de igualdad entre grupos (ver Ilustración 3)

Ilustración 3. Prueba de Wilks Lambda sobre valores éticos por ámbito profesional

	Df	wilks	approx	F	num	Df	den	Df	Pr(>F)
datos\$ambito_profesional[complete.cases(valores)]	3	0.92103	1.1413		21	824.66			0.2981
Residuals	293								

6.2 MANOVA SOBRE DEBERES PROFESIONALES POR ÁMBITO PROFESIONAL

En este caso, hemos evaluado si las puntuaciones en “accesibilidad”, “transparencia”, “responsabilidad social”, “reciclaje”, “conservación”, “confidencialidad”, “colaboración

institucional”, “responsabilidad institucional” y “excelencia” varían significativamente según el ámbito profesional.

A diferencia del caso anterior, en esta prueba sí que ha resultado significativa, en términos estadísticos (p-valor de 0,01357), lo que sugiere que los profesionales de distintos ámbitos otorgan distinta importancia o tienen diferentes niveles de percepción respecto a estos deberes éticos (ver Ilustración 4).

Ilustración 4. Prueba de Wilks Lambda sobre deberes éticos por ámbito profesional

```

Df    wilks approx F num Df den Df Pr(>F)
datos$ambito_profesional[complete.cases(deberes)] 3 0.86575 1.7627 24 830.09 0.01357 *
Residuals                                         293
signif. code: 0'***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

```

6.3 MANOVA SOBRE EXPERIENCIAS DE CONFLICTO POR NIVEL PROFESIONAL

En último lugar, las variables analizadas fueron: “sumisión”, “acoso”, “censura”, “aislamiento”, “discriminación”, “preservación” y “falta de reconocimiento”. Este contraste analiza si los niveles de “conflicto laboral percibidos” difieren entre los distintos ámbitos profesionales.

Al igual que en el primer caso, con un p-valor de 0,5805, no se han observado diferencias entre los distintos ámbitos profesionales a la hora de las puntuaciones de las variables sobre conflictos (ver Ilustración 5).

Ilustración 5. Prueba de Wilks Lambda sobre conflictos

```

Df    wilks approx F num Df den Df Pr(>F)
datos$ambito_profesional[complete.cases(conflictos)] 3 0.93645 0.90826 21 824.66 0.5805
Residuals                                         293

```

6.4 CONCLUSIÓN GENERAL

Si bien, en el análisis de los valores y de conflictos no se han detectado diferencias multivariantes estadísticamente significativas; en el caso de los deberes sí se han observado discrepancias estadísticamente relevantes, lo que significa que se valoran diferente aquellos en función del ámbito profesional de la persona encuestada.

Se ha realizado un conjunto de análisis de varianza univariante (ANOVA) para evaluar si existen diferencias significativas en la valoración de cada deber ético en función del ámbito profesional de las personas encuestadas: archivo, biblioteca, museo y otros.

Se identificaron diferencias estadísticamente significativas en dos deberes éticos: “responsabilidad social” ($p = 0,0136$) y “confidencialidad” ($p = 0,0178$). Esto indica que al menos dos grupos de ámbito profesional valoran estos deberes de manera diferente. Para los demás deberes, las diferencias entre ámbitos no son estadísticamente significativas, lo que sugiere una percepción más homogénea de dichos deberes entre los distintos perfiles profesionales (ver Tabla 9 y Gráfico 2)

Tabla 9. ANOVA univariante por deber ético

DEBER	F	P-VALOR
Accesibilidad	0,6371	0,5916
Transparencia	1,6778	0,1719
Responsabilidad Social	3,6171	0,0136
Reciclaje	1,6916	0,1689
Confidencialidad	3,4167	0,0178
Colaboración institucional	0,1089	0,9549
Responsabilidad institucional	0,7773	0,5074
Excelencia	0,2916	0,8315

7. CONCLUSIONES

El análisis de la encuesta realizada por FESABID a 297 profesionales ha permitido extraer una visión estadísticamente fundamentada sobre el estado actual de los valores, deberes y conflictos éticos en el ámbito bibliotecario, archivístico y museístico de España.

En primer lugar, los resultados ponen de manifiesto una valoración muy elevada de los principios éticos, especialmente respeto, honestidad y responsabilidad, con medias cercanas al valor máximo. Esta uniformidad se refleja también en la baja dispersión, lo cual apunta a un consenso profesional amplio sobre la importancia de estos valores fundamentales.

En segundo lugar, los deberes profesionales también han sido altamente valorados, aunque con diferencias significativas entre ámbitos en algunos casos. Específicamente, los deberes de responsabilidad social y confidencialidad presentan variaciones significativas en función del ámbito profesional, lo que sugiere que determinadas prácticas éticas se interpretan o se ejercen de manera distinta en archivos, bibliotecas y museos.

En tercer lugar, los conflictos profesionales, aunque en términos generales con medias más bajas, evidencian la presencia de tensiones internas (falta de reconocimiento, sumisión, aislamiento) que requieren atención específica desde una perspectiva organizativa y deontológica.

Desde un punto de vista inferencial, los contrastes MANOVA refuerzan estos hallazgos, al mostrar diferencias significativas en los deberes por ámbito profesional, aunque no en valores o conflictos. La interpretación de las correlaciones, por su parte, permite identificar patrones estructurales entre los distintos elementos evaluados.