

6648  
PAT 1117

Metodología para realizar estudios sobre las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas

Rocío Herrera Cortés, Olga Cecilia Velásquez Arango y Luis Eduardo Villegas Puerta

Lo que se pretende es ofrecer una metodología que permita identificar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas, desde un punto de vista global, o sea a partir de la identificación de la misión y de las funciones básicas que debe desempeñar la biblioteca pública. La presente guía es el producto de un trabajo realizado para determinar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas en Colombia. Se considera que esta guía podría ser utilizada, con algunos ajustes, en los diferentes países de la región.

DESCRIPTORES: bibliotecas públicas, educación profesional, capacitación, Colombia.

INFOBILA

INSTITUTO COLOMBIANO DE CULTURA  
COLCULTURA

CENTRO REGIONAL PARA EL FOMENTO DEL LIBRO EN  
AMERICA LATINA Y EL CARIBE  
CERLALC

METODOLOGIA PARA REALIZAR ESTUDIOS SOBRE  
LAS NECESIDADES DE FORMACION DEL PERSONAL DE LAS  
BIBLIOTECAS PUBLICAS

Rocio Herrera Cortes  
Olga Cecilia Velásquez Arango  
Luis Eduardo Villegas Puerta

MEDELLIN  
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA  
ESCUELA INTERAMERICANA DE BIBLIOTECOLOGIA  
CENTRO DE INVESTIGACIONES EN CIENCIA DE LA INFORMACION  
CICINF  
1994

INFOBILA

TABLA DE CONTENIDO

	Pag.
1. INTRODUCCION	1
2. OBJETIVOS	4
3. POBLACION	5
4. PRINCIPIOS BASICOS	6
5. CARACTERISTICAS DEL MODELO	8
6. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS	9
7. RESULTADOS	14
7.1. PLAN DE ANALISIS	14
7.2. ANALISIS CUALITATIVO	38
ANEXO 1. CARTA QUE DEBE ACOMPAÑAR CADA UNA DE LAS ENCUESTAS	45
ANEXO 2. INSTRUMENTO #1: ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS	46
ANEXO 3. INSTRUMENTO #2: ENCUESTA PARA EXPERTOS	54
ANEXO 4. INSTRUMENTO #3: ENCUESTA PARA INSTITUCIONES CAPACITADORAS	58
ANEXO 5. BORRADOR DE CARTA PARA ENVIAR A LAS PERSONAS QUE NO HAYAN RESPONDIDO EN LA FECHA LIMITE	61
ANEXO 6. BORRADOR DE CARTA PARA RECORDAR POR SEGUNDA VEZ LA DEVOLUCION DE LA ENCUESTA	62

	19.1.01
	19A.01
	19.1.01
	19A.01
	19.1.01

## 1. INTRODUCCION

El análisis de las necesidades de formación tiene lugar a varios niveles: de la organización, de una ocupación o profesión dada y del individuo.

Analizando los objetivos de la organización y los planes para lograrlos, pueden determinarse las necesidades de formación. En ese sentido, las organizaciones hacen análisis ocupacionales y descripción de oficios para determinar las competencias necesarias para el desempeño de un cargo dado. Si los empleados no reúnen los requisitos o si sus habilidades no son suficientes, pueden surgir áreas específicas de entrenamiento o de actualización.

Pero además de las necesidades de las organizaciones y por lo tanto de un cargo dado, pueden existir necesidades de formación de los individuos, que no siempre están ligadas a los requisitos necesarios para desempeñar un cargo, sino a expectativas de formación en otros cargos o aún en otras áreas, que les permita prepararse para cambiar de puesto o para complementar su formación básica.

Todos los aspectos mencionados anteriormente merecen considerarse en el esfuerzo de detectar las necesidades de formación.

En consecuencia, un estudio de esta naturaleza implica hacer un diagnóstico del mercado de trabajo y de las condiciones del sector.

- Un análisis ocupacional o descripción de oficios.
- La definición de perfiles académico-profesionales, que permitan definir el tipo de profesional que debe formarse para responder a las necesidades detectadas.

Existen muchos documentos que indican la metodología que debe seguirse para hacer una descripción de oficios y ese no es el propósito de este documento.

Lo que se pretende es entonces ofrecer una metodología que permita identificar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas, desde un punto de vista global, o sea a partir de la identificación de la misión y de las funciones básicas que debe desempeñar la biblioteca pública.

La presente guía es el producto de un trabajo realizado para determinar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas en Colombia. El trabajo se llevó a cabo mediante el apoyo del CERLALC Y COLCULTURA, entidades que han considerado de extrema importancia la formación de los

recursos humanos, como prerrequisito básico para que las bibliotecas y otros servicios de información, puedan cumplir con su misión.

Es imposible planificar la formación de los recursos humanos de las bibliotecas públicas, sin contar con información básica sobre el número de personas adscritas a ellas, su nivel de formación, experiencias y necesidades de formación. Esta información se convierte así, en indicadores sobre áreas prioritarias en la formación, así como en la base para formular posibles estrategias para resolver los problemas detectados.

Esta guía se considera que puede ser utilizada en los diferentes países de la región, aunque quizás requiera de algunos ajustes, de acuerdo con las particularidades específicas en cada caso. Sin embargo, se quiere enfatizar que un estudio de esta naturaleza no puede reducirse a sus aspectos cuantitativos, sino que es necesario hacer igualmente evaluaciones de tipo cualitativo, mediante un análisis posterior de los datos recopilados, y de una confrontación frente a las necesidades del país y de opiniones de expertos, con el fin de determinar las alternativas más viables de formación.

En este sentido, los resultados del estudio y las propuestas de solución pueden ser distintas de un país a otro, ya que éstas difieren entre sí en cuanto al desarrollo socioeconómico, tamaño, aspectos políticos y el desarrollo de sus servicios de bibliotecarios.

## 2. OBJETIVOS

La presente guía pretende proponer una metodología básica para detectar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas, a través del análisis de:

- El carácter de la biblioteca: tipo (pública, popular, público-escolar); la dependencia administrativa, y el carácter de la entidad de la cual depende.
- Características generales relacionadas con el personal: número de personas vinculadas, nivel de formación, edad, funciones desempeñadas, experiencia.
- Opinión sobre las funciones y el papel de la biblioteca pública, así como sobre las limitaciones encontradas para cumplir con dichas funciones.
- Las competencias requeridas para el trabajo en bibliotecas públicas.

- La percepción sobre las necesidades de formación y las alternativas que podrían utilizarse para satisfacerlas.

Se pretende que a través de un enfoque sistemático se identifiquen las necesidades y se analicen los datos obtenidos para formular propuestas de formación, que permitan que en las bibliotecas públicas se logre un desarrollo organizacional, definiendo éste como un esfuerzo planeado de toda la organización para mejorar la eficacia, la eficiencia y la efectividad.

### 3. POBLACION

Como población básica del estudio se considerará:

- Al personal vinculado a las bibliotecas públicas ( o a una muestra representativa, en el caso de que la población sea muy grande y existan limitaciones para recolectar y analizar la información)

- A "expertos", considerados como tales aquellas personas que por razones de su formación u oficio, tengan que ver con el fomento, coordinación o estudio de la problemática referente a las bibliotecas públicas.

- Los directores de los programas de formación de bibliotecarios, existentes en el país.

#### 4. PRINCIPIOS BASICOS

La planificación de la formación del personal de las bibliotecas públicas, es el proceso de definir problemas de formación comunes a las diferentes regiones de un país, identificar recursos, establecer alternativas y actividades técnicas para lograrlos. Este aspecto debe ser un componente de la labor de planificación más amplia, en pro del desarrollo de las bibliotecas públicas del país.

Una vez identificadas las necesidades hay que formular, analizar y definir alternativas que permitan solucionar los desequilibrios encontrados entre la oferta y la demanda. La ejecución de las acciones propuestas dependerá de muchos factores entre los que se cuentan: oferta de personal, disponibilidad y uso de materiales de apoyo, administración eficaz y eficiente de los recursos, participación y aceptación por parte de todos los involucrados.

La planificación de la formación de recursos humanos debe efectuarse dentro de un marco más amplio, establecido por los Sistemas Nacionales de Información de cada país y por otra parte, por los esfuerzos que deben realizarse para mejorar la racionalidad y la eficacia del sistema de bibliotecas públicas, emprendiendo acciones coordinadas entre las diferentes entidades nacionales, regionales y locales.

La planificación de los programas de formación garantiza que el personal capacitado responda a los planes y compromisos nacionales de los servicios bibliotecarios públicos.

Los recursos humanos son sin duda los más importantes, ya que la adecuada prestación de servicios depende de un conjunto coordinado de personal capacitado. Para lograr los cambios necesarios en la formación y utilización de este recurso, hacen falta planes sistemáticos e integrados, con el fin de que se tengan en cuenta no sólo los conocimientos teóricos y prácticos, sino también las actividades exigidas al personal que trabaja en los distintos niveles.

Para lograr lo anterior, se parte de las siguientes premisas:

- Para formar el personal, es preferible planear y ejecutar programas nacionales, utilizando los recursos disponibles y no programas internacionales que resultan considerablemente más costosos y que deben utilizarse más bien para un provechoso intercambio de experiencias, sin perjuicio de recurrir al apoyo de expertos de otros países cuando se considera que puedan ofrecer formación en campos especializados.

- La planificación de los programas de formación del personal de la biblioteca pública, debe formar parte

integral de la planificación de las infraestructuras informativas del país.

- Las alternativas de solución a los desajustes encontrados entre las necesidades y oferta de personal, deben responder a programas coherentes, con objetivos claros de formación que tiendan a la profesionalización del personal de las bibliotecas públicas y a evitar la realización de acciones aisladas.

#### 5. CARACTERISTICAS DEL MODELO

Desde el principio se trabajó en un modelo sencillo, considerando las dificultades que se presentan en la región, para realizar estudios de esta naturaleza, no sólo por problemas económicos, sino también por la reticencia de las personas a responder cuestionarios. Se decidió entonces elaborar instrumentos sencillos, pero que pudieran convertirse posteriormente en la base de estudios de mayor complejidad.

Sin embargo, se pone de manifiesto que antes de la aplicación de los instrumentos propuestos, es necesario que en cada país se elabore un marco teórico, constituido por un diagnóstico de la situación de las bibliotecas públicas y su desarrollo esperado.

Por otra parte, la formulación de un modelo para detectar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas no puede emprenderse aisladamente, sino que es necesario la cooperación y el aporte de las personas e instituciones comprometidas con esta problemática. Por lo tanto, el modelo aquí propuesto debe ser revisado y ajustado de acuerdo con las necesidades de cada país.

Así mismo, los datos recopilados tienen que traducirse en términos educacionales que lleven a plantear propuestas de formación que den una respuesta a las necesidades detectadas.

#### 6. INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se diseñaron tres instrumentos; el primero de ellos está destinado a recopilar información procedente de cada una de las personas que trabaja en las bibliotecas públicas de cada país, el segundo está destinado a acopiar información de los denominados "expertos", considerando como tales a los directores o coordinadores de redes o programas de bibliotecas públicas, tanto a nivel local como nacional, o a personas conocedoras ampliamente de la problemática de las bibliotecas públicas en el país (por ejemplo, investigadores). Finalmente se diseñó un cuestionario destinado a las instituciones capacitadoras.

Los instrumentos fueron validados mediante una muestra piloto de 60 bibliotecarios públicos de Antioquia (Colombia), y con un grupo de expertos del país. Con base en los resultados y en las sugerencias aportadas por los participantes, se hicieron las modificaciones correspondientes y se estructuraron las encuestas que se presentan a continuación.

#### 6.1 ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PÚBLICAS (INSTRUMENTO #1)

La encuesta se propone recopilar información sobre los siguientes aspectos:

##### **Información general sobre la Institución**

Las preguntas 1-5 ofrecen información básica sobre el número y carácter de las bibliotecas públicas en el país; su ubicación geográfica, para determinar el grado de dispersión del personal que será objeto de los programas de capacitación; la entidad de la cual dependen, información que permite determinar las entidades que en un momento determinado podrían financiar o coordinar algunos de estos programas de formación.

## Personal de la Biblioteca

Las preguntas 6-8 permiten establecer: el número de personas vinculadas actualmente a la biblioteca y su nivel de formación; el número de cargos creados en la biblioteca en los últimos 12 meses; el número de cargos que se suprimieron en los últimos 12 meses; así como el número de personas que se retiraron de la biblioteca para trabajar en otra biblioteca pública.

Estas preguntas están dirigidas sólo a los directores de las bibliotecas y permiten establecer la posible demanda de los programas de capacitación.

### La Biblioteca Pública y su Función

Las preguntas 9-12 pretenden indagar sobre la función básica de la biblioteca pública y el perfil del profesional que se necesita para el trabajo en dicha unidad de información.

Se busca conocer el grado de concientización del personal de las bibliotecas públicas sobre el papel de ésta y los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para cumplir adecuadamente con la misión de la misma.

Esta información permitirá complementar el perfil teórico obtenido de los documentos, así como de la opinión de los "expertos".

### **Necesidades de Formación**

Las preguntas 13-22 proporcionan la información básica para detectar las necesidades de formación del personal de la biblioteca pública, tales como: edad; antigüedad en el cargo; funciones que desempeña; limitaciones para el ejercicio de sus funciones y experiencia laboral. Por otra parte, ofrecen información sobre el nivel de formación tanto formal como no formal de cada una de las personas encuestadas. Igualmente, permiten conocer las áreas o temas específicos que el personal considera que deben ofrecerse como parte de un programa de formación.

### **6.2. ENCUESTA PARA EXPERTOS (INSTRUMENTO #2)**

Este instrumento fue diseñado para saber que opinaban, personas conocedoras de la problemática de las bibliotecas públicas sobre la función que ésta debe cumplir, con el fin de confrontarla con la opinión del personal vinculado a las bibliotecas públicas.

Por otra parte, permitirá construir el perfil del personal de la biblioteca pública, analizando las competencias que los encuestados consideran básicas para el trabajo en estas instituciones.

Igualmente, la encuesta permitirá hacer un análisis de la adecuación de los programas de formación ofrecidos en el país; las posibles áreas que necesitan enfatizarse; así como realizar una evaluación de los paquetes instruccionales existentes en la región y los ajustes que deben hacerse a los mismos, para aprovecharlos como material de apoyo en los programas que deben planearse para dar respuesta a las necesidades de capacitación detectadas.

### 6.3. ENCUESTA PARA INSTITUCIONES DE CAPACITACION (INSTRUMENTO #3)

Este instrumento permitirá conocer la oferta de personal capacitado para el trabajo en bibliotecas públicas, el análisis de la formación impartida y las oportunidades que existan en la región para ofrecer programas de formación que respondan a las necesidades.

## 7. RESULTADOS

Como se dijo anteriormente, un estudio sobre las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas tiene como objetivos principales:

- Analizar el nivel de formación del personal de las bibliotecas públicas.

- Recopilar información sobre las características básicas de las personas a las cuales deben dirigirse los programas de formación (experiencia, funciones, edad)

- Recopilar información básica sobre los programas de formación ofrecidos.

- Detectar necesidades de formación

Por lo tanto, una vez aplicados los instrumentos, los datos deben tabularse y elaborar cuadros que faciliten el análisis de los mismos para lograr los resultados esperados.

### 7.1. PLAN DE ANALISIS

A continuación, se presentan las figuras, tablas y los cruces de variables que se sugiere realizar, para el análisis de la información.

Como puede verse los datos tabulados deben verse a tablas que faciliten su interpretación. Para este modelo en cada tabla se indica la pregunta de la cual debe extraerse la información (distinguida con el número de la pregunta antecedida de la letra p), así como la indicación del instrumento donde aparece la pregunta correspondiente. Observéese por ejemplo que en la tabla 1 columna 1 aparece: TIPO DE PERSONAL (p. 8 Instrumento #1), lo cual indica que es la pregunta 8 del instrumento número 1: ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS.

TABLA 1: CARGOS SUPRIMIDOS EN LOS ULTIMOS 12 MESES

TIPO DE PERSONAL (p. 8 Instrumento #1)	TIPO DE BIBLIOTECA (p. 3 Instrumento # 1)									
	PUBLICA		POPULAR		PUBLICO- ESCOLARES		OTRO		SIN RESPUESTA	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Profesional en Bibliotecología										
Profesional en otras áreas										
No profesional										
Sin respuesta										

TABLA 2: CARGOS CREADOS EN LOS ULTIMOS 12 MESES

TIPO DE PERSONAL (p. 7 Instrumento #1)	TIPO DE BIBLIOTECA (p. 3 Instrumento # 1)									
	PUBLICA		POPULAR		PUBLICO- ESCOLARES		OTRO		SIN RESPUESTA	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Profesional en Bibliotecología										
Profesional en otras áreas										
No profesional										
Sin respuesta										

TABLA 3: DISTRIBUCION GEOGRAFICA DEL PERSONAL DE ACUERDO CON UN NIVEL EDUCATIVO

NIVEL EDUCATIVO (p. 19 Instrumento #1)	ZONAS O REGIONES (p. 2 Instrumento # 1)												TOTAL PERSONAL	
	REGION 1		REGION 2		REGION 3		REGION 4		REGION...		REGION...		No.	%
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Primaria														
Educación Secundaria (Bachillerato)														
Universitaria														
Sin respuesta														
TOTAL PERSONAL														

TABLA 4: RELACION ENTRE LA ANTIGÜEDAD EN EL CARGO Y LOS TEMAS SUGERIDOS PARA LA FORMACION

ANTIGÜEDAD EN EL CARGO (p. 14 Instrumento #1)	TEMAS (p. 21 Instrumento #1)															
	TEMA 1		TEMA 2		TEMA 3		TEMA 4		TEMA 5		TEMA 6		TEMA ...		TEMA...	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Menos de un año																
De 1 a 3 años																
De 4 a 6 años																
De 7 a 9 años																
De 10 a 12 años																
Más de 12 años																

TABLA 5: DISTRIBUCION GEOGRAFICA DEL PERSONAL POR EDADES

EADAES (p. 13 Instrumento #1)	ZONAS O REGIONES (p. 2 Instrumento # 1)									
	REGION 1		REGION 2		REGION 3		REGION...		REGION...	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Menos de 20 años										
De 20 a 25										
De 25 a 29										
De 30 a 35										
Más de 35										
Sin respuesta										
<b>TOTAL PERSONAL</b>										



FIGURA 1: FUNCIONES DE LA BIBLIOTECA PUBLICA: COMPARACION DE LA OPINION DEL PERSONAL DE BIBLIOTECAS Y LA DE LOS EXPERTOS

FUNCIONES DE LA BIBLIOTECA PUBLICA	
OPINION DEL PERSONAL (p. 9 Instrumento #1)	OPINION DE LOS EXPERTOS (p. 1 Instrumento #2)

FIGURA 2: COMPETENCIAS NECESARIAS PARA EL TRABAJO EN BIBLIOTECA PUBLICA; COMPARACION DE LA OPINION DEL PERSONAL Y LA DE LOS EXPERTOS

COMPETENCIAS NECESARIAS PARA TRABAJAR EN BIBLIOTECA PUBLICA	
OPINION DEL PERSONAL (p. 12 Instrumento #1)	OPINION DE LOS EXPERTOS (p. 5 Instrumento #2)

TABLA 7: GRADO EN EL QUE SE CUMPLEN LAS FUNCIONES DE LA BIBLIOTECA PUBLICA: COMPARACION ENTRE LA OPINION DEL PERSONAL Y LA DE LOS EXPERTOS

SE CUMPLEN LAS FUNCIONES	OPINION PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS (p. 10 Instrumento #1)		OPINION DE EXPERTOS (p. 2 Instrumento #2)	
	No.	%	No.	%
SI				
NO				
PARCIALMENTE				

FIGURA 3: RAZONES POR LAS QUE NO SE CUMPLEN O SE CUMPLEN PARCIALMENTE LAS FUNCIONES DE LA BIBLIOTECA PUBLICA

OPINION DEL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS (p. 10.1 Instrumento #1)	OPINION DE LOS EXPERTOS (p. 2 Instrumento #2)

TABLA 8: EL BIBLIOTECARIO PUBLICO DEBE SER UN ANIMADOR/PROMOTOR/GESTOR CULTURAL

EL BIBLIOTECARIO PUBLICO DEBE SER UN ANIMADOR/PROMOTOR /GESTOR CULTURAL	OPINION PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS (p. 11 Instrumento #1)		OPINION DE EXPERTOS (p. 4 Instrumento #2)	
	No.	%	No.	%
SI				
NO				

TABLA 9: RELACION ENTRE EL NIVEL DE INSTRUCCION Y LAS FUNCIONES DESEMPEÑADAS

FUNCIONES (p. 15 Instrumento #1)	DIRECCION		PROCESOS		SERVICIOS		ACTIVIDAD		VARIAS DE		OTRAS		SIN	
	SUPERVI- SION Y PLANIFI- CACION		TECNICOS		AL PUBLICO		DE EXTEN- SION, PRO- MOCION Y DIVULGACION A LA VEZ CULTURAL		ESTAS FUNCIONES		FUNCIONES		RESPUESTA	
NIVEL DE FORMACION (p. 19 Instrumento #1)	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Bibliotecología														
Profesionales en otras áreas														
Bibliotecología con grado														
Profesional en otras áreas con posgrado														
Estudiante de Bibliotecología														
Estudiante de otras áreas														
Bachillerato o estudios secundarios														
Otro														
Sin respuesta														

INFOBILA

TABLA 10: NUMERO DE PERSONAS DISPONIBLES POR TIPO DE BIBLIOTECA

TIPO DE BIBLIOTECA (p. 3 Instrumento #1)	TOTAL DE PERSONAL (p. 6 Instrumento #1)													
	1		2		3-5		6-8		9-11		12 ó más		Sin respuesta	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Pública														
Popular														
Público-Escolar														
Otro														
Sin respuesta														

TABLA 11: ORGANISMO DEL QUE DEPENDE LA BIBLIOTECA

TIPO DE ORGANISMO (p. 4 Instrumento #1)	TIPO DE BIBLIOTECA (p. 3 Instrumento # 1)									
	PUBLICA		POPULAR		PUBLICO- ESCOLAR		OTRO		SIN RESPUESTA	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Gobierno Nacional										
Gobierno Departamental o provincial										
Organismo municipal										
Sector privado										
Organismo mixto										
Otro										
Sin respuesta										

TABLA 12: ENTIDAD DE LA CUAL DEPENDE LA BIBLIOTECA

TIPO DE ENTIDAD (p. 5 Instrumento #1)	TIPO DE BIBLIOTECA (p. 3 Instrumento # 1)									
	PUBLICA		POPULAR		PUBLICO- ESCOLAR		OTRO		SIN RESPUESTA	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Casa de la Cultura										
Cooperativa										
Junta de Acción comunal u otra entidad cívica										
Parroquia										
Otro										
Sin respuesta										

TABLA 13: LIMITACIONES QUE ENCUENTRA EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

TIPO DE LIMITACION (p. 16 Instrumento #1)	No.	%

TABLA 14: LIMITACIONES QUE SE PRESENTAN EN LAS BIBLIOTECA PUBLICAS DEL PAIS, DE ACUERDO CON LA OPINION DE LOS EXPERTOS

TIPO DE LIMITACION (p. 3 Instrumento #2)	No.	%

TABLA 15: EXPERIENCIA LABORAL DEL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS ANTES DE VINCULARSE AL CARGO ACTUAL

TIPO DE BIBLIOTECA EN QUE TRABAJA (p. 3 Instrumento #1)	EXPERIENCIA (p. 17 Y 18 Instrumento #1)											
	Menos de 1 año		Menos de 1 a 3 años		Menos de 4 a 6 años		Menos de 7 a 9 años		10 o más años		Sin respuesta	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
Biblioteca pública, popular o público-escolar												
Otro tipo de biblioteca												
Actividad x (diferentes al trabajo en biblioteca)												
Actividad Y (diferente al trabajo en biblioteca)												
Actividad...												

TABLA 16: AREAS O TEMAS ESPECIFICOS SOBRE LOS QUE SE DEBE OFRECER CAPACITACION: COMPARACION ENTRE LA OPINION DEL PERSONAL Y LA DE LOS EXPERTOS

TEMAS SUGERIDOS POR EL PERSONAL (p. 21 Instrumento #1)	No.	%	TEMAS SUGERIDOS POR LOS EXPERTOS (p.8 Instrumento #2)	No.	%





TABLA 19: ADECUACION DE LA FORMACION RECIBIDA POR EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS A LAS NECESIDADES DEL PAIS

NIVEL DE ADECUACION	OPINION DE EXPERTOS (p. 7 Instrumento #2)		OPINION DE INSTITUCIONES DE FORMACION (p. 9 Instrumento #3)	
	No.	%	No.	%
Si				
No				
Parcialmente				

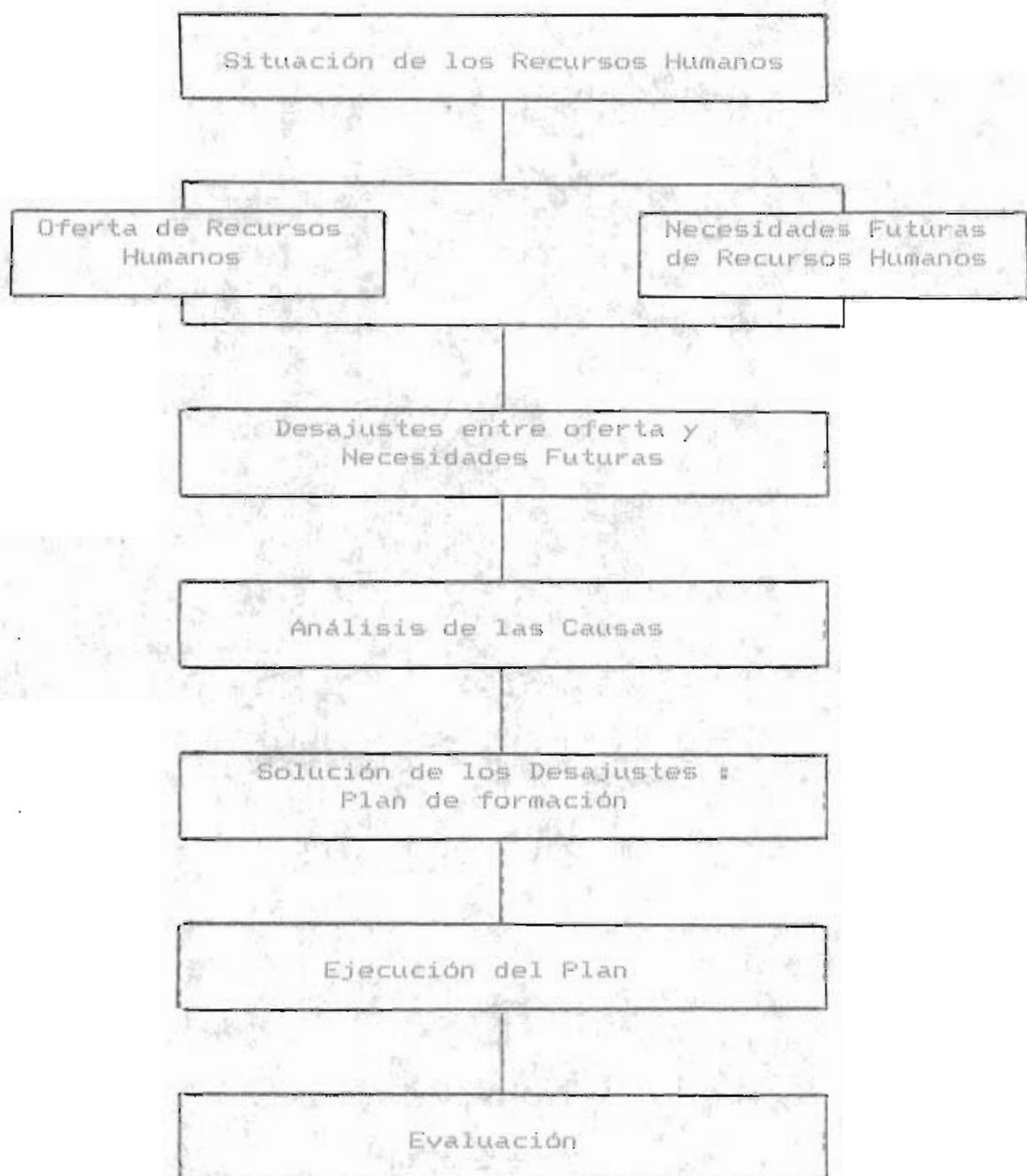
PREGUNTA #20 INSTRUMENTO #1

Se sugiere hacer un cuadro por cada área o tema sobre el cual el personal vinculado actualmente a las bibliotecas públicas, indicando la modalidad y la duración para posteriormente hacer un análisis que permita determinar las áreas y el nivel de formación o de perfeccionamiento del personal, a través de modalidades de educación no formal.

## 7.2. ANALISIS CUALITATIVO

Una vez analizados los datos recopilados, es posible hacer un análisis de la oferta de recursos humanos frente a las necesidades futuras, para poder plantear propuestas de formación.

Si existen desajustes hay que buscar las causas de los mismos para poder elaborar un plan de formación, que permita lograr el equilibrio deseado, como se visualiza en el esquema siguiente.



El análisis de las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas no puede reducirse, como ya se dijo, a un análisis de tipo cuantitativo, sino que es

importante complementarlo con análisis cualitativos. De ahí la necesidad de iniciar el proceso con la construcción de un marco de referencia donde se plantee la misión y las funciones de la biblioteca pública, los diferentes factores que inciden en el desarrollo de las mismas y en el ejercicio profesional.

Las cifras por sí mismas no dan cuenta de la realidad; por ello debe hacerse un plan de análisis de la información recolectada mediante los instrumentos o técnicas utilizadas para el efecto y analizarlas frente al marco de referencia, que se constituye entonces, en un primer paso de un estudio de necesidades de formación.

El análisis cualitativo permitirá determinar si existe un desequilibrio entre necesidades y disponibilidad de personal, pero además debe buscarse la causa de los desequilibrios y las posibles soluciones al problema.

A continuación se presenta un cuadro que puede servir de modelo para identificar el origen de dichos desequilibrios. Los aspectos incluidos en el mismo podrán variar de país en país, dependiendo de las características particulares de cada uno de ellos.

FIGURA 2: CUADRO ANALITICO PARA IDENTIFICAR EL ORIGEN DE LOS DESEQUILIBRIOS ENTRE NECESIDADES Y DISPONIBILIDAD DEL PERSONAL

VARIABLE	INDICADORES	SITUACION	FACTORES O CAUSAS
1. Personal	1. Oferta	1. Candidatos con experiencia	- # de personas vinculadas a las bibliotecas públicas.
		2. Cantidad capacitados	- # de escuelas o programas de bibliotecología - # de matriculados - Adecuación de los programas de formación - # de instituciones que ofrecen programas de actualización o formación
2. Distribución del personal	2. Abandono del cargo	1. Cambios de empleo	- Bajos salarios - Falta de incentivos - Jubilación
		2. Despidos	- Problemas políticos
2. Distribución del personal	1. Ubicación geográfica	1. Distribución por regiones	- Inexistencia de servicios en algunas regiones - No contratación en ciertas regiones - Falta de incentivos
			2. Ubicación en el trabajo



Con base en este análisis habría que hacer preguntas como las siguientes:

Es un problema de:

- Cantidad de personal empleado?
- Personal insuficientemente capacitado?
- Falta de oportunidades de formación?
- Falta de coordinación entre los programas de formación y los coordinadores?
- Pocos incentivos para el trabajo en bibliotecas públicas?
- Alto índice de movilidad?
- Existencia de obstáculos y problemas administrativos y políticos que obligan a una exagerada movilidad del personal?
- Inexistencia de servicios bibliotecarios en algunas regiones?
- Poco aprovechamiento del personal disponible? etc.

Cada uno de estos problemas requiere soluciones distintas. Identifique cuál de estos problemas requiere investigaciones posteriores.

Una vez identificados los problemas, hay que determinar las soluciones a los mismos, que puede hacerse en dos etapas:

1. Examine las posibles medidas, es decir qué políticas podrían introducirse o qué medida adoptarse para remediar la situación.

2. Determine los obstáculos, limitaciones y consecuencias de esas medidas, examinando los costos y beneficios de su aplicación.

3. Finalmente plantee propuestas concretas de formación que den respuesta a las necesidades detectadas.



ANEXO 2: INSTRUMENTO #1: ENCUESTA PARA EL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS.

NECESIDADES DE FORMACION DEL PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICA  
Encuesta

La información recopilada por medio de esta encuesta tiene como propósito identificar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas y planear programas que respondan a dichas necesidades.

Toda la información suministrada será confidencial y se usará sólo para los propósitos del estudio, por lo tanto, le solicitamos responder todas las preguntas con exactitud.

Si encuentra alguna dificultad para diligenciar el cuestionario, puede comunicarse con:

Coloque el nombre y la dirección de la persona responsable del estudio

Por favor devuelva el cuestionario completamente diligenciado antes de (indique la fecha) a la dirección arriba anotada.

I. INFORMACION GENERAL

1. Nombre de la biblioteca: \_\_\_\_\_

2. Dirección de la Biblioteca: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ Fax: \_\_\_\_\_

3. Tipo de biblioteca:

Pública  Popular

Público-escolar

Otro (especifique) \_\_\_\_\_

4. De qué organismo depende la Bibliotecas:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Gobierno nacional  | <input type="checkbox"/> Gobierno departa- |
| <input type="checkbox"/> Gobierno municipal | mental o provincial                        |
| <input type="checkbox"/> Organismo mixto    | <input type="checkbox"/> Sector privado    |
| <input type="checkbox"/> Otro (especifique) |  |

5. De que entidad depende la biblioteca

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Cooperativa        | <input type="checkbox"/> Junta de acción |
| <input type="checkbox"/> Parroquia          | comunal u otro                           |
| <input type="checkbox"/> Casa de la cultura | grupo comunitario                        |
| <input type="checkbox"/> Otro (especifique) |  |

**Nota:** Las preguntas del numeral II PERSONAL (de la 6 a la 8) sólo deben responderla los directores de las bibliotecas.

## II. PERSONAL DE LA BIBLIOTECA

6. Qué personal está vinculado, actualmente a la biblioteca? Indique por niveles de formación el número de personas.

Nivel de formación	Número de personas
Bibliotecología	_____
Profesionales en otras áreas	_____
Bibliotecología con posgrado	_____
Profesionales en otras áreas con posgrado	_____
Estudiantes de bibliotecología	_____
Estudiantes de otras áreas	_____
Bachillerato o estudios secundarios	_____
Otro (Especifique):	_____

7. Indique por niveles el número de cargos creados en la biblioteca en los últimos 12 meses

Nivel de formación	Número de cargos
Profesional en bibliotecología	_____
Profesional en otras áreas	_____
No profesional	_____

8. Indique por niveles el número de cargos que se suprimieron en la biblioteca en los últimos 12 meses.

Nivel de formación	No. de cargos suprimidos
Profesional en bibliotecología	_____
Profesional en otras áreas	_____
No profesional	_____

### III. LA BIBLIOTECA PÚBLICA Y SU FUNCION

9. Enumere las funciones básicas que debe desempeñar la biblioteca pública

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

10. Considera que en el país, región o ciudad se están cumpliendo las funciones básicas de la biblioteca pública?

Si       No       Parcialmente

10.1. Explique su respuesta: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

11. Considera que el bibliotecario público debe ser no sólo un animador, promotor, sino también un gestor cultural?

Si       No

12. Qué conocimientos, habilidades/destrezas y actitudes básicas, considera Ud. que se requieren para el trabajo en las bibliotecas públicas?

12.1. Conocimientos:

-----  
-----  
-----  
-----

12.2. Habilidades/destrezas:

-----  
-----  
-----  
-----

12.3. Actitudes:

-----  
-----  
-----  
-----

#### IV. NECESIDADES DE FORMACION

13. Indique su edad:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Menos de 20 años | <input type="checkbox"/> De 32 a 35 años |
| <input type="checkbox"/> De 20 a 23 años  | <input type="checkbox"/> De 36 a 39 años |
| <input type="checkbox"/> De 24 a 27 años  | <input type="checkbox"/> De 40 a 43 años |
| <input type="checkbox"/> De 28 a 31 años  | <input type="checkbox"/> Más de 44 años  |

14. Tiempo que lleva desempeñando el cargo actual:

-----

15. Cuáles son las funciones que usted desempeña en la biblioteca:

- Dirección, supervisión, planificación
- Procesos técnicos
- Servicios de atención al público
- Actividades de extensión
- Promoción y divulgación cultural
- Varias de éstas funciones a la vez
- Otras funciones (especifique)

16. Indique las limitaciones que ha encontrado para el desempeño de su trabajo.

- Ausencia  limitación o
- Desconocimiento de programas cooperativos
- Carencia de normas o de  procedimientos
- Colección desactualizada o  insuficiente
- Desconocimiento o  desactualización de los conocimientos necesarios para trabajar en la biblioteca.
- Desconocimiento de los intereses y necesidades de la comunidad
- Desconocimiento de los objetivos y
- Programas de otras instituciones de la comunidad.
- Escasez de personal
- Falta de apoyo de la comunidad
- Falta de apoyo institucional
- Falta de formación del personal
- Falta de planeación
- Poca uso de nuevas tecnologías
- Presupuesto insuficiente
- Otras (Especifique)



20. Además de su nivel de formación, indique el tipo de capacitación o perfeccionamiento recibido en los últimos cinco años, el área o tema y la duración en días. (Ejemplo taller de literatura infantil 3 días) Si lo necesita adjunte una hoja con esta información:

Tipo de capacitación y área o tema	Duración en días
------------------------------------	------------------

-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

21. En qué áreas o temas específicos considera que deben ofrecerse cursos u otros programas de actualización y perfeccionamiento.

-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----
-----	-----

22. Cuál considera que debe ser la mejor estrategia para formar, capacitar, perfeccionar o actualizar al personal de las bibliotecas públicas.

- Formación universitaria de pregrado en forma presencial
- Formación universitaria de pregrado en forma desescolarizada o a distancia
- Programas de posgrado
- Actividades de educación continuada (cursos de corta duración, seminarios, talleres...)
- Programas de entrenamiento en servicio
- Otros. (Especifique):

-----
-----
-----
-----

INFOBILA

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS: Cualquier comentario o información adicional que considere puede ser de interés para este estudio, será bienvenida.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

GRACIAS POR SU COLABORACION

Fecha de diligenciamiento de la encuesta: \_\_\_\_\_

ANEXO 3: INSTRUMENTO #2: ENCUESTA PARA EXPERTOS

ESTUDIO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACION DEL  
PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS.

La información recopilada por medio de esta encuesta tiene como propósito identificar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas y planear programas que respondan a dichas necesidades.

Toda la información suministrada será confidencial y se usará sólo para los propósitos del estudio, por lo tanto, le solicitamos responder todas las preguntas con exactitud.

Si encuentra alguna dificultad para diligenciar el cuestionario, puede comunicarse con:

**Coloque el nombre y la dirección de  
la persona responsable del estudio**

Por favor devuelva el cuestionario completamente diligenciado antes de (indique la fecha) a la dirección arriba anotada.

1. Enumere las funciones básicas que debe desempeñar la biblioteca pública.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. Considera que en el país, región o ciudad, se están desempeñando las funciones básicas de la biblioteca pública?

Sí       No       Parcialmente

2.1. Explique su respuesta

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

3. Podría enumerar las principales limitaciones que se presentan en su sistema bibliotecario, ciudad, región o país?

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

4. Considera que el personal de la biblioteca pública debe ser no sólo animador/promotor, sino también gestor cultural?

Sí       No

5. Indique cuáles considera que son las competencias necesarias para el trabajo en las bibliotecas públicas (conocimientos, habilidades/destrezas, actitudes)

Conocimientos:

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----



7. Desde su punto de vista, la formación que reciben las personas que trabajan en las bibliotecas públicas refleja las necesidades de su país?

Sí       No       Parcialmente

8. En qué áreas o temas específicos considera que deben ofrecerse cursos u otros programas de capacitación, para el personal de las bibliotecas públicas?

-----  
-----  
-----  
-----

9.Cuál considera que debe ser la mejor estrategia para capacitar al personal de las bibliotecas públicas?

Formación universitaria de pregrado en forma presencial.

Formación universitaria de pregrado en forma desescolarizada o a distancia.

Programas de pregrado

Actividades de educación continuada (cursos de corta duración, seminarios, talleres, programas de entrenamiento en servicio)

Otra (especifique) \_\_\_\_\_

ANEXO 4: INSTRUMENTO #3: ENCUESTA PARA INSTITUCIONES  
CAPACITADORAS

ESTUDIO SOBRE LAS NECESIDADES DE FORMACION DEL  
PERSONAL DE LAS BIBLIOTECAS PUBLICAS

**Encuesta**

La información recopilada por medio de esta encuesta tiene como propósito identificar las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas y planear programas que respondan a dichas necesidades.

Toda la información suministrada será confidencial y se usará sólo para los propósitos del estudio, por lo tanto, le solicitamos responder todas las preguntas con exactitud.

Si encuentra alguna dificultad para diligenciar el cuestionario, puede comunicarse con:

**Coloque el nombre y la dirección de  
la persona responsable del estudio**

Por favor devuelva el cuestionario completamente diligenciado antes de (indique la fecha) a la dirección arriba anotada.

1. Nombre de la institución: \_\_\_\_\_

2. Dirección: (Incluya además No. de teléfono y de fax)  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. Carácter de la Institución:  
 Público       Privado       Mixto

4. Indique el número de egresados en los últimos 5 años  
(en el momento de realizar el estudio reemplace por  
los años correspondientes: Año 1, Año 2, Año 3, etc.)

Año 1: \_\_\_\_\_

Año 4: \_\_\_\_\_

Año 2: \_\_\_\_\_

Año 5: \_\_\_\_\_

Año 3: \_\_\_\_\_

5. Para cada programa de formación en Bibliotecología o Ciencia de la Información, que ofrezca la institución, coloque: nombre del programa, duración en años, título otorgado y fecha de iniciación o de terminación, si es del caso.

Nombre del Programa	Duración (en años)	Título Otorgado	Fecha de	
			Iniciación	Terminación

6. Cuáles considera que son las principales áreas de trabajo de los egresados del (de los) programa (s) de formación que ofrece su institución.


7. La institución ofrece, además de los cursos formales de capacitación, programas de actualización o de entrenamiento para el personal de las bibliotecas públicas?

Sí       No

8. Si su respuesta es afirmativa, indique el carácter y el alcance.

Permanentes

Ocasionales

Local

Regional

Nacional

9. Desde su punto de vista, la formación que reciben las personas que trabajan en las bibliotecas públicas, refleja las necesidades del país?

Sí       No       Parcialmente

10. Proyecta la institución que usted dirige ofrecer en los próximos tres años, actividades de capacitación o de perfeccionamiento para el personal de las bibliotecas públicas?

Sí       No

11. Si su respuesta es afirmativa, indique que tipo de actividad

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

ANEXO 5: BORRADOR DE CARTA PARA ENVIAR A LAS PERSONAS QUE NO HAYAN RESPONDIDO EN LA FECHA LIMITE

Apreciado Señor:

En (coloque fecha) le enviamos un cuestionario para el estudio de las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas, que debería haber sido devuelto (coloque fecha), pero aún no hemos recibido su respuesta.

En caso de que el cuestionario no le haya llegado, estamos enviándole otra copia. Le agradeceríamos que lo diligencie y lo envíe antes de (coloque fecha)

ANEXO 6: BORRADOR DE CARTA PARA RECORDAR POR SEGUNDA VEZ LA DEVOLUCION DE LA ENCUESTA

Apreciado Señor:

En (coloque fecha) le enviamos un cuestionario para el estudio de las necesidades de formación del personal de las bibliotecas públicas.

Posteriormente en (inserte fecha) le enviamos una carta acompañada de otra copia del cuestionario y aún no hemos recibido su respuesta.

Es muy importante que la información que recolectemos sea lo más completa posible. Como su organización es una de las pocas que no ha respondido, le agradeceríamos que nos envíe el cuestionario diligenciado antes de (coloque fecha) o que se comunique con nosotros si es que ha tenido alguna dificultad para responderlo.