

organización, estatus profesional, cuantificación, etc., debe quedar regulado mediante normativas y directrices.

En España, a pesar de la carencia de unas normas para bibliotecas universitarias, existe una importante inquietud en el colectivo profesional, que se refleja en las distintas jornadas y reuniones sobre bibliotecas universitarias, fruto de la cuales fueron las «recomendaciones sobre reglamentación de bibliotecas universitarias»².

Idéntica inquietud se refleja en el colectivo profesional a nivel internacional, polarizándose parte de la actividad en torno a la Sección de Bibliotecas Universitarias y otras Bibliotecas Generales de Investigación de IFLA³. Función de esta sección es «la continua mejora de los servicios a sus usuarios en todo el mundo a través de la cooperación internacional entre dichas bibliotecas». Entre los objetivos del Programa a Medio Plazo para 1992-1997, se encuentra la «elaboración de directrices relativas al desarrollo y evaluación del personal de las bibliotecas universitarias y de investigación»⁴.

La Association of College and Research Libraries (ACRL) miembro de la American Library Association (ALA), así como la Office for Library Personal Resources de la ALA aprueban, fundamentalmente a partir de la década de los setenta, diversas normas y directrices sobre recursos humanos. En 1989 se publican las «Normas para Bibliotecas Universitarias: Evaluación de la Eficacia»⁵, elaboradas por el Comité de Revisión de Normas para Bibliotecas Universitarias de la Sección de Bibliotecas Universitarias de la ACRL. Estas normas son una revisión y actualización de las normas de 1979⁶.

En el apartado dedicado a recursos humanos se indica que «la Biblioteca depende de personas diestras en la práctica de las disciplinas apropiadas para alcanzar sus metas. Las personas adquieren, procesan y organizan las colecciones de la biblioteca, así como proporcionan acceso a la información contenida en dichas colecciones

² «Recomendaciones sobre reglamentación de bibliotecas universitarias». Las Navas del Marqués (Avila), Ministerio de Cultura, 1986.

³ Para un estudio de la actividad normativa, véase CADAHIA, E. [et. al.]. «Normas para bibliotecas universitarias: un estudio comparado». En: *Boletín de la ANABAD*, 39 (3-4), 1989, p. 527-548. Para la retrospectiva histórica, véase LYNCH, B. «University library standards». En: *Library Trends*, 31, 1982, p. 33-47.

⁴ ABAD HIRALDO, R. «La Sección de Bibliotecas Universitarias y otras Bibliotecas Generales de Investigación de IFLA: situación actual y perspectivas». En: *Boletín de la ANABAD*, 43 (2), 1989, p. 17.

⁵ «Normas para bibliotecas universitarias: Evaluación de la eficacia». Preparadas por el Comité de Revisión de Normas para Bibliotecas Universitarias de la Sección de Bibliotecas Universitarias de la ACLR. Traducidas del inglés por Ramón Abad Hiraldo. En: *Boletín de la ANABAD*, 44 (3), 1994, p. 193-216.

⁶ «Standars for University Libraries». En: *College and Research Library News*, 4, 1979. Traducción al español disponible en: «Normas para Bibliotecas Universitarias». México, Universidad Nacional Autónoma, 1980.

y en las colecciones de otras bibliotecas; dirigen sus actividades y proporcionan servicios... La biblioteca deberá estar dotada con personal, de tal manera que pueda cumplir con las expectativas de la universidad... Aunque no existen estipulaciones absolutas, es evidente que la disponibilidad del personal determina el nivel de los servicios... la plantilla, para ofrecer el servicio apropiado en los diferentes niveles, debería incluir bibliotecarios y otros profesionales, personal de apoyo, ordenanzas y estudiantes»⁷.

Partiendo de estos conceptos, haremos un breve análisis de las capacidades y destrezas que estos profesionales necesitan para llevar adecuadamente a cabo sus funciones, de la presencia de las materias vinculadas a los bibliotecarios universitarios en la formación académica, del papel de la formación permanente y finalmente un somero estudio cuantitativo sobre el mercado de trabajo relacionando los aspectos estudiados: bibliotecas universitarias, formación académica y ofertas de empleo.

1. FUNCIONES DE LOS BIBLIOTECARIOS DE LA UNIVERSIDAD Y NECESIDADES FORMATIVAS.

«El personal debería poseer las destrezas y la formación académica necesarias para satisfacer las necesidades académicas de la universidad y proporcionar apoyo a la gestión»⁸.

Respecto a la formación, que es el aspecto que ahora nos ocupa, podemos extraer los siguientes puntos del documento citado

Los bibliotecarios universitarios deben estar capacitados para:

- * Seleccionar y gestionar la adquisición de fondos
- * Procesar y organizar las colecciones
- * Proporcionar acceso a la información de la Biblioteca
- * Proporcionar acceso a la información de otras Bibliotecas
- * Dirigir las actividades de la Biblioteca

En el apartado dedicado a recursos, en el que se indica que el personal de la Biblioteca es el responsable de desarrollar los programas de servicios, se pormenorizan las actividades indicadas, insistiendo no sólo en el control de la propia colección sino en todas aquellas tareas vinculadas al intercambio de información con otros centros, como los catálogos en línea, los programas de uso compartido de datos bibliográfi-

⁷ «Normas...». Op. cit., p. 200.

⁸ «Normas...». Op. cit., p. 200-201.

cos, programas de préstamo interbibliotecario y en resumen el acceso a la información electrónica. Este enfoque nos lleva directamente al, relativamente nuevo, concepto de biblioteca universitaria virtual, como consecuencia de la evolución de la tecnología de la información. Como nos indica Olivier Paradis⁹, «Los recursos informativos de todo el mundo, constituyen la biblioteca del ciudadano, del estudiante, del profesor y del investigador» y, a medida que esta realidad se implante y evolucione «las herramientas de tratamiento y acceso a la información se harán más sofisticadas y requerirán por parte del bibliotecario competencias nuevas y más diversificadas», exigiéndosele al bibliotecario nuevos campos de intervención y la actualización en su formación, contribuyendo él mismo al desarrollo de nuevas herramientas de trabajo.

Olivier Paradis destaca, entre otros, estos roles para el nuevo bibliotecario universitario:

- * La recuperación y adquisición de información pertinente con independencia del soporte en que estén los documentos
- * El tratamiento de grandes masas de información a nivel primario, secundario y terciario.
- * La difusión activa de información en función de las diversas categorías de usuarios
- * La edición electrónica y la concepción y producción de bases de datos
- * La intervención, a título de expertos, en cuestiones de normalización relativas a la tecnología de la información
- * La intervención, a título de expertos, en lo relativo a la gestión de derechos de autor
- * La intervención, a título de expertos, en lo que concierne a la conservación de documentos según sus distintos soportes.

Mención aparte merecen las actividades relativas a los programas de extensión, así como de las tareas de formación de usuarios y explicación de recursos y servicios de la biblioteca, que por su propia naturaleza han de llevarse a cabo de un modo dinámico, lo que implica no sólo conocimientos en torno a la búsqueda de información, sino también el dominio de destrezas y habilidades vinculadas a la comunicación y el trato con el público.

⁹ PARADIS, O. «Rôles du bibliothécaire dans la bibliothèque universitaire virtuelle». En: *Argus*, 23 (3), 1994, p. 7-8.

La adquisición del conjunto de técnicas pertinentes para llevar a cabo estas funciones, está vinculada a una formación académica adecuada para satisfacer las necesidades de la universidad, que además de incluir los aspectos clásicamente vinculados a la biblioteconomía, debe contar con materias como tecnología de la información, lingüística, estadística, psicología, gestión, dirección, etc.¹⁰. A las anteriores podemos añadir el desarrollo de unas aptitudes y un talante determinado que entre otras cosas, permitan asumir ese reto de continua actualización. En base a estas aptitudes se han escrito exhaustivas listas con las características adecuadas para un bibliotecario, como la de Pastmor en 1968. Para el estudio de todo ello, remitimos a la obra de J. Thompson y R. Carr.¹¹ En el momento actual resulta interesante destacar: responsabilidad y rigor en el trabajo, capacidad para trabajar en equipo, capacidad de comunicación, versatilidad y capacidad de adaptación, escasa resistencia al cambio e iniciativa. Estas cualidades no han de perderse de vista a la hora de diseñar los objetivos de la formación académica.

2. POSIBILIDADES DE FORMACIÓN EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO

«Con el fin de que quede patente la implicación de la biblioteca en los programas académicos de la universidad, los bibliotecarios deberían contar con una formación adecuada en biblioteconomía y en otras disciplinas»¹².

La plantilla de la biblioteca universitaria, normalmente, contemplará distintos niveles: bibliotecarios y otros profesionales, personal de apoyo, ordenanzas y estudiantes. En lo que respecta al primer grupo, tradicionalmente nos vamos a encontrar en España con dos niveles, facultativos y ayudantes, que se corresponden en el caso de personal funcionario con sendos niveles académicos, licenciado y diplomado universitario.

Aunque las convocatorias oficiales no exigen que estos títulos sean en Biblioteconomía y Documentación, siendo en parte labor de asociaciones y colegios profesionales luchar para que estas titulaciones sean requeridas en el futuro, es de esperar que serán las universidades, públicas y privadas que expiden estos títulos, las que oferten la formación necesaria para cubrir las necesidades curriculares de los bibliotecarios universitarios.

¹⁰ Sobre las características generales de estas enseñanzas y los requisitos que han de cumplir los planes de estudios, véase DELGADO LÓPEZ-CÓZAR, E. «La enseñanza de la biblioteconomía y documentación: una perspectiva global». En: *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 35, 1994, p. 27-54.

¹¹ THOMPSON, J.; CARR, R. *La Biblioteca universitaria: introducción a su gestión*. Madrid, Pirámide, 1990, p. 63-106.

¹² «Normas...». Op. cit., p. 200.

Será el Consejo de Universidades, a través de los informes técnicos del grupo de trabajo nº 14, el que dé las primeras pautas sobre el perfil de estas enseñanzas, que quedará definitivamente plasmado en los reales decretos por los que se establecen los títulos y directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de los primeros.

En lo que atañe a la licenciatura, vinculada a facultativos y puestos de dirección, el informe técnico del grupo de trabajo nº 14 del Consejo de Universidades establece como objetivo general «formar un segundo nivel de profesionales para llevar a cabo tareas de investigación y para planificar, organizar y dirigir grandes centros informativos o redes de información automatizadas, tanto en el área de bibliotecas como en el de centros de documentación y en el de archivos»¹³.

La existencia de este segundo ciclo, que ya ha comenzado a impartirse en algunas universidades como Granada, acabará con la paradoja destacada por el profesor Emilio Delgado «de que las personas encargadas de dirigir, planificar y gestionar las unidades de información (facultativos) no poseen una formación específica mientras que sus ayudantes sí»¹⁴.

En lo relativo a las enseñanzas de primer ciclo, vinculadas al nivel de ayudantes de bibliotecas universitarias, el Consejo de Universidades establece el siguiente perfil: «Se trata de formar un primer nivel de profesionales capacitados para ocupar puestos de trabajo, tanto técnicos como de gestión, para los que no se requiera título de licenciado, en todo tipo de bibliotecas, centros de documentación y archivo»¹⁵.

Para llevar a buen término el cumplimiento de estos objetivos el Real decreto 1422/1991¹⁶ determina un mínimo de 180 créditos para la globalidad de la diplomatura, de los cuales 91 créditos corresponden a las materias troncales, de obligado cumplimiento para todas las universidades: Análisis y lenguajes documentales, Archivística, Bibliografía y fuentes de información, Biblioteconomía, Documentación general, Técnicas historiográficas de la investigación documental, Tecnologías de la información y Prácticum. El estudio y aprendizaje de estas materias, completadas con los créditos de libre configuración y optativos, debería garantizar

¹³ Reforma de las enseñanzas universitarias. Título: Licenciado en Ciencias de la Documentación. Madrid, Consejo General de Universidades, 1988, p. 16.

¹⁴ DELGADO LÓPEZ-CÓZAR, E. «Formación y mercado de profesionales de la información y documentación en España: un matrimonio mal avenido». En: *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 32, 1993, p. 44.

¹⁵ Reforma de las enseñanzas universitarias. Título: Diplomado en Ciencias de la Documentación. Madrid, Consejo de Universidades, 1988, p. 16.

¹⁶ Real Decreto 1422/1991 de 30 de agosto, por el que se establece el título universitario oficial de Diplomado en Biblioteconomía y Documentación y de las directrices generales propias de los planes de estudios conducentes a la obtención de aquél. B.O.E. núm. 243 de 10 de octubre de 1991, p. 32894-32895.

una formación adecuada para ayudantes de bibliotecas, ya que se contemplan los aspectos comunes a la profesión y a la aplicación de la cadena documental, eje de las tareas bibliotecarias.

A su vez, las universidades han incluido en sus planes de estudio las bibliotecas universitarias. En el caso concreto de nuestra comunidad autónoma, los aspirantes a ayudantes de bibliotecas universitarias, cuya única opción de formación universitaria en esta materia se la oferta la Universidad de Granada, podrán, según el nuevo plan de estudios que ha entrado en vigencia en el curso 1995-96, cursar la asignatura denominada «Bibliotecas de Centros de Enseñanza», dotada con cuatro créditos y cuya breve descripción del contenido reza del siguiente modo: «Bibliotecas escolares. Bibliotecas universitarias. Bibliotecas de instituciones y centros de investigación».

Por otro lado, los alumnos que cursan estos estudios tienen la posibilidad de mantener un primer acercamiento profesional a la realidad de las bibliotecas universitarias andaluzas a través del Prácticum, materia troncal con 10 créditos, definida como «conjunto integrado de prácticas en centros universitarios o vinculados con las universidades por convenio o concierto que pongan a los estudiantes en contacto con los problemas de la práctica profesional»¹⁷. Esta asignatura de tercer curso se estructura, en la Universidad de Granada, en 240 horas de prácticas en un centro voluntariamente elegido por el alumno de entre los ofertados, más clases teóricas semanales. Sus objetivos son: adquirir conocimientos prácticos de un centro de información; adquisición de una metodología y hábitos de trabajo; incentivar la capacidad de investigación, a fin de consolidar los hábitos científicos y de colaboración en el progreso y desarrollo de la comunidad profesional; valoración y evaluación de la realidad laboral y profesional.

La consecución de algunos de estos objetivos implica una estrecha colaboración con los centros de prácticas, en el caso que nos ocupa las bibliotecas universitarias, y especialmente con los profesionales que se responsabilizan de tutorizar al alumno en la biblioteca. La ayuda de estos profesionales, al facilitar el paso del alumno por el mayor número posible de secciones de la biblioteca y su participación en el mayor número posible de tareas, resulta determinante para que estos obtengan una visión práctica y global de las funciones y tareas de una biblioteca universitaria, analizada desde su experiencia personal y en contacto con la labor cotidiana de los centros. Esto, además permitirá a los alumnos integrar todos los conocimientos habilidades y aptitudes obtenidas con las demás asignaturas.

De este modo las prácticas en bibliotecas universitarias cumplen varias funciones:

¹⁷ Real Decreto 1423/1991, op. cit.

1. Colaboran en la formación del alumno, siendo especialmente formativas, para aquellos que posteriormente deseen opositar al cuerpo de ayudantes.
2. Dotan temporalmente a la biblioteca de estudiantes como personal colaborador, que además en el caso de nuestra comunidad se ve incrementado con los becarios que se incorporan a los centros en el marco del Plan de Formación de la Junta de Andalucía y otras convocatorias de las propias universidades.
3. Crean su propio banco de personal, formado en lo que podemos denominar «la cultura de la empresa».

El planteamiento de las prácticas y su desarrollo en la EUBD de Granada, expuesto en las VIII Jornadas Bibliotecarias de Andalucía¹⁸, aportaba un análisis numérico del cual extraemos algunos datos que reflejan la participación de las bibliotecas universitarias en los programas de prácticas a lo largo del período 1991-1994:

- a) Respecto al total de Centros ofertados para la realización de las prácticas (315), las Bibliotecas universitarias representan un 16,50%¹⁹
- b) Respecto a la totalidad de los centros solicitados en primera instancia por los alumnos, las bibliotecas universitarias representan un 17, 69%²⁰, evidenciándose cómo se encuentran bastante ajustadas la oferta y la demanda, debido entre otras razones a la buena disponibilidad de la mayoría de los bibliotecarios universitarios.

3. BIBLIOTECA UNIVERSITARIA Y FORMACIÓN PERMANENTE

«Los bibliotecarios necesitan mantenerse al tanto de los cambios que se producen en el campo de la biblioteconomía y en otras disciplinas. El personal y la dirección de la biblioteca, conjuntamente, tienen la responsabilidad del desarrollo de sus conocimientos y destrezas. La dirección deberá proporcionar liderazgo, recursos y gestión, con el fin de promover el proceso cooperativo, meta que asegura que la biblioteca cuenta con la capacidad necesaria para proporcionar servicios a la comunidad universitaria en el nivel adecuado. El personal de la biblioteca debería contribuir a alcanzar el objetivo de mantenerse al día mediante la ampliación de su propia formación académica y profesional»²¹.

¹⁸ Moneda, M. de la ; Peis. E. «Planteamiento y desarrollo de la asignatura Prácticas y Memoria» en la Escuela Universitaria de Biblioteconomía y Documentación de la Universidad de Granada. 1991/1994". En: *VIII Jornadas Bibliotecarias de Andalucía*. Huelva, mayo 1994, en publicación.

¹⁹ Véase gráfico nº 1.

²⁰ Véase gráfico nº 2.

²¹ «Normas...», Op. Cit., p. 201.

La formación permanente, entendida como «cualquier actividad organizada por instituciones públicas o privadas, con el fin de completar la formación de un colectivo de personas con una preparación previa sobre el tema estudiado»²², debe asegurar la actualización del personal bibliotecario ya que como nos indica la profesora Josefina Vilchez «la gran aportación de la formación continua es que permite rediseñar las tareas que se van a desarrollar y los cometidos propios de cada puesto de trabajo, y en definitiva, permite un reciclaje profesional que capacite para desempeñar otras tareas profesionales, lo que en un área de tanto cambio como la que nos ocupa tiene una gran importancia»²³.

Habitualmente, la formación permanente es responsabilidad de las empresas empleadoras y de las asociaciones profesionales. En la citada comunicación de J. A. Merlo destaca el hecho de que son las asociaciones profesionales quienes mayor número de actividades de formación continua organizan en nuestro país, con un total de 96 cursos para el período entre enero de 1993 y junio de 1994, de los cuales uno está dedicado monográficamente a bibliotecas universitarias.

Sin una buena planificación y organización racional de estructuras laborales es difícil que puedan alcanzarse los objetivos que se plantea la formación deseable apuntada. Es por esto que en un intento de diagnosis, pasamos a continuación a analizar la situación de las bibliotecas universitarias en el marco general del mercado de trabajo.

4. EL MERCADO DE TRABAJO: APROXIMACIÓN A UN ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para hacer una reflexión seria sobre el mercado de trabajo de los profesionales de la información, es necesario examinar la información en sí misma, su importancia para el funcionamiento y el progreso de la sociedad actual y, por consiguiente, las necesidades que para su producción, obtención, control y difusión genera. Estas necesidades que genera son a veces conocidas, otras veces desconocidas. Las necesidades conocidas son a veces satisfechas. Pero podríamos preguntarnos: estas necesidades conocidas que son satisfechas, ¿cómo son satisfechas?

Como apuntábamos, es nuestra intención, en este apartado, realizar un análisis tentativo del mercado de trabajo de los profesionales de la Biblioteconomía y la Documentación, mediante un examen básico de las ofertas de empleo a nivel general, para centrarnos, en un segundo paso, sobre las ofertas laborales emanadas de la

²² MERLO VEGA, J.A. «Las asociaciones profesionales españolas y la formación continua». En: *IV Jornadas Españolas de Documentación automatizada*. Gijón, octubre, 1994. p. 587-594.

²³ VILCHEZ PARDO, J. «Formación continua: su necesidad y situación en España.» En: *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*. 31, 1993, p. 22.

universidad, más en concreto de las universidades andaluzas, y la incidencia que sobre el mercado de trabajo de dicha área tienen los programas de prácticas remuneradas en empresas, trabajando sobre una muestra recogida y facilitada por documentalistas del Centro de Orientación e Información al Estudiante (C.O.I.E.) de la Universidad de Granada.

Muestras

Para la exploración del mercado de trabajo a nivel estatal, relativo al sector público, en un período de tiempo que abarca desde el 7 de septiembre de 1989 al 9 de marzo de 1994 (5 años y 2 días) y tomando como fuente el Boletín Oficial del Estado, se han seleccionado un total de 196 registros, que contienen convocatorias de plazas (sin determinar número de plazas) específicas del área de la Biblioteconomía y la Documentación²⁴.

Los datos de ofertas de trabajo provenientes del sector privado son mucho más difíciles de recuperar, debido a su escasez y a la poca accesibilidad de sus vías de transmisión. Como consecuencia de ello y en un acercamiento lateral a las necesidades profesionales del sector privado, nos hemos ceñido a la exposición de resultados derivados del estudio de los programas de prácticas sujetos a convenios Universidad-Empresa (siempre relativos a la Universidad de Granada) que nos pueden aproximar a un primer entendimiento de dichas necesidades (aunque no concretadas en puestos de trabajo). Los registros son referentes al curso 1992/1993.

Análisis general

Del total de 196 convocatorias, 41 están localizadas en Andalucía²⁵, por 1 sola convocatoria aparecida en Cantabria. Del resto, podemos observar cómo 28 corresponden a Castilla-León, 26 a Madrid, 19 al País Valenciano y 15 a Cataluña, siendo las demás poco significativas en número. ¿Se podría aventurar que la presencia de Escuelas de Biblioteconomía hace, en cierta medida, de generadora de necesidades profesionales?

Es clara y manifiesta la preponderancia de los Ayuntamientos como organismos convocantes²⁶, aunque hay que tener en cuenta que no se contempla el número de plazas ofertadas, que en estos casos suele ser de una exclusivamente. Del total de las 196 convocatorias, 112 emanan de los Ayuntamientos, aunque les siguen no de-

²⁴ Son escasas, por no decir nulas, las ofertas relativas, concretamente, a la Documentación. Es por esto que hemos preferido considerar el área como una globalidad.

²⁵ Véase gráfico nº 3.

²⁶ Véase gráfico nº 4.

masiado lejos las Universidades (44). El resto, poco representativo en número, se distribuye entre organismos como Ministerios, Diputaciones, Entidades autonómicas, etc. La disparidad existente entre el número de convocatorias de los distintos organismos, es fiel reflejo de la inexistencia de una oferta racional de puestos de trabajo que responda a las necesidades de una red bien estructurada de bibliotecas y sistemas de información a nivel institucional, resultando estas dispersas y aisladas respecto a su responsabilidad y dependencia.

De la observación del método de prueba para el acceso a dichos puestos de trabajo²⁷, es reseñable que el 40% corresponden a la modalidad *Concurso-Oposición*, que unido al 15% que representa la modalidad *Concurso*, se enfrentan a sólo el 24% referente a la modalidad de *Oposición*. Hay que hacer notar que un 21% del total de los registros se refieren a la modalidad de acceso como simple *Convocatoria* o con muy diversas denominaciones. Estos resultados apoyan la idea de la falta de uniformidad de las convocatorias de las ofertas de empleo público, en general, y la existencia de convocatorias predeterminadas, en particular²⁸.

Del análisis de las convocatorias en sí mismas, y en concreto, del estudio de la titulación requerida²⁹, se desprende que, afortunadamente, son cada vez más las ofertas en las que se exige la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación (107 del total de 196, a las que habría que añadir las 12 que contemplan *Biblioteconomía y otras*), lo que implicaría un reconocimiento creciente de este perfil profesional. No obstante, 51 de dichos registros no especifican titulación. Del resto, es lógico reconocer que ofertas relativas a puestos de gestión y dirección exijan una licenciatura, aunque estas en concreto, abarcan especialidades tan dispares como *Letras, Informática, Geografía e Historia, Filología, Ciencias Políticas, etc.*³⁰. Esta disparidad apoyaría la proposición tentativa a la que aludíamos antes. Estas últimas conclusiones se complementarían con los resultados derivados del examen del grado académico exigido³¹, que confirman que un 31% de las convocatorias son concernientes a *diplomados*, aunque sigue existiendo un 48% de registros que no especifican grado académico.

Para finalizar este subapartado, agrupando las ofertas en lo que podríamos llamar *escalas laborales*³², podemos observar un hecho que también apoyaría nuestras afirmaciones, y es constatar cómo existe una disociación entre la titulación y grado académico exigido y las escalas laborales, ya que 56 de las ofertas estudiadas

²⁷ Véase gráfico nº 5.

²⁸ Esta proposición *tentativa* será remarcada con resultados posteriores.

²⁹ Véase gráfico nº 6.

³⁰ En el período estudiado, no existían aún estudios de segundo ciclo relativos al área de Biblioteconomía y Documentación.

³¹ Véase gráfico nº 7.

³² Véase gráfico nº 8.

se corresponden con puestos de *auxiliares*, y sólo 11 con puestos de *gestión y dirección*. 51 de las convocatorias se relacionan con puestos de ayudante, mientras que el resto se distribuyen en categorías como *archiveros* (3), *bibliotecarios*³³ (27), *técnicos* (9) y en la categoría de *varios* (39). A esta última categoría, testimonio de la dispersión y falta de uniformidad de este mercado de trabajo, pertenecerían denominaciones tan variopintas como: *encargado*, *animador de actividades*, *dinamizador cultural: archivo y biblioteca*, *administrativo-auxiliar de biblioteca*, *animador sociocultural- atención de biblioteca*, *auxiliar de biblioteca y oficinas municipales*, etc.

Universidades

Como apuntábamos al comienzo de nuestro análisis, 41 de las 196 convocatorias están localizadas en Andalucía. En una distribución provincial de estas 41 convocatorias³⁴, 12 están localizadas en Sevilla, siguiéndole en importancia numérica Granada y Málaga con 7. A Jaén y Almería le corresponden 5 de los registros respectivamente. Cádiz con 2 y Huelva, Córdoba y Ceuta con 1, se encontrarían en el otro extremo. De una observación ligera de estos datos se podrían colegir resultados erróneos como el impulso que en poder convocante de puestos de trabajo podría representar la creación de nuevas universidades (Almería y Jaén), o la incidencia que en el mercado de trabajo representaría la existencia de universidades consolidadas (Sevilla, Granada y Málaga). Sin embargo, como ya hemos dicho estas conclusiones son inexactas.

En efecto, con el estudio de la distribución de las convocatorias, a nivel estatal, emanadas de las universidades³⁵, se aprecia que sólo 7 del total de 44, se ubican en Andalucía³⁶. De estos 7 registros (datos que sostendrían, sólo en parte, la segunda de las afirmaciones del párrafo anterior), 4 se localizan en Sevilla y 3 en Granada, mientras que el resto de las universidades andaluzas (algunas aún en embrión), al menos en el período estudiado, no convocaron puesto de trabajo alguno relativo al área.

Aunque sin ceñirnos al ámbito geográfico andaluz (por la falta de un volumen significativo de convocatorias), podemos examinar someramente las características intrínsecas de las ofertas realizadas desde las universidades. Respecto al método de acceso³⁷, advertimos cómo un 46% de las ofertas, son relativas a la modalidad de

³³ Nótese la intención simplista y globalizadora del término, utilizado como escala laboral.

³⁴ Véase gráfico nº 9.

³⁵ Recordemos que aunque este número pueda parecer escaso, las universidades se sitúan en el segundo puesto en importancia numérica, tras los ayuntamientos, en cuanto a poder convocante de ofertas de puestos de trabajo.

³⁶ Véase gráfico nº 10.

³⁷ Véase gráfico nº 11.

oposición, frente a sólo el 24% que representaba esta modalidad en el análisis general del total de las convocatorias, lo que nos movería a afirmar que la uniformidad, en cuanto a los métodos de acceso en el sector universitario, es mucho mayor que en el resto de los organismos convocantes. Sin embargo, aún sigue existiendo un porcentaje bastante grande (16%) de los registros que se refieren a la modalidad de acceso como *convocatoria*.

Respecto a las denominadas *escalas laborales*³⁸, es correcta, en nuestra opinión y en la concepción de lo que debe ser una biblioteca universitaria eficaz, la relación entre el porcentaje que corresponde a la categoría laboral de ayudantes (62%) y el relativo a puestos de la escala de *facultativos* (22%). Sin embargo nos parece escaso en relación a los anteriores el tanto por ciento que se corresponde con puestos de *auxiliar*.

Es de reseñar que, en su gran mayoría, la titulación requerida se corresponde con las escalas laborales y que para la escala laboral de *ayudantes* se exige, casi con exclusividad, la diplomatura en Biblioteconomía y Documentación. No obstante, de 8 convocatorias que se refieren a puestos de *auxiliar*, 5 aparecen sin especificar, exigiendo las 3 restantes el título correspondiente a la enseñanza media. Añadiendo que las denominaciones de dichas escalas laborales, en el caso de la universidad, no se apartan de las pautas al uso, podemos afirmar que las ofertas surgidas del ámbito universitario, a pesar de su escasez son, con diferencia, mucho más uniformes, regulares y correctas que las convocatorias analizadas en el marco del sector público en general.

Para terminar, como ya hemos apuntado en el subapartado *muestras*, destacar cómo las universidades no sólo actúan como «empleadoras» de personal bibliotecario, sino que también funcionan como promotoras de empleo, a través de distintos programas de prácticas remuneradas, cuyo análisis puede ser un buen reflejo de las necesidades de profesionales en el sector privado. El estudio se basa en la experiencia de la Universidad de Granada, analizando las titulaciones solicitadas.

Estudiando la distribución por áreas de alumnos solicitados por las empresas durante el curso 1992/93, observamos como, del total de 220 plazas contempladas en el *Plan F.I.P.*³⁹, 41 corresponden a *Empresariales*, 37 a *Biblioteconomía y Documentación*, 19 a *Arquitectura Técnica*, seguida por Derecho con 15; resultando las restantes (*Graduado Social, E.G.B., Psicología, Trabajo Social, Geografía, Biología, etc.*) poco relevantes para nuestras conclusiones.

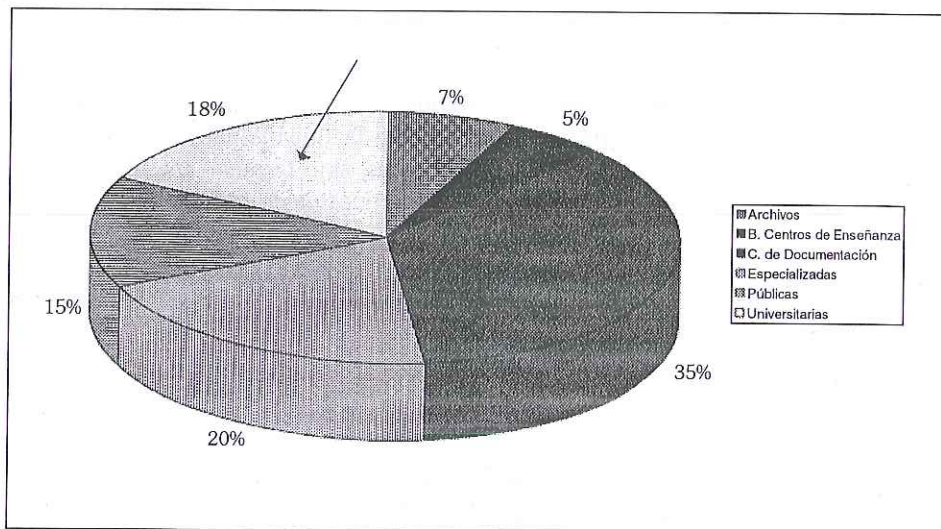
Si observamos la distribución de alumnos en prácticas remuneradas en concierto con la *Junta de Andalucía*⁴⁰, en el mismo curso, de un total de 351, una abrumado-

³⁸ Véase gráfico nº 12.

³⁹ Véase gráfico nº 13.

⁴⁰ Véase gráfico nº 14.

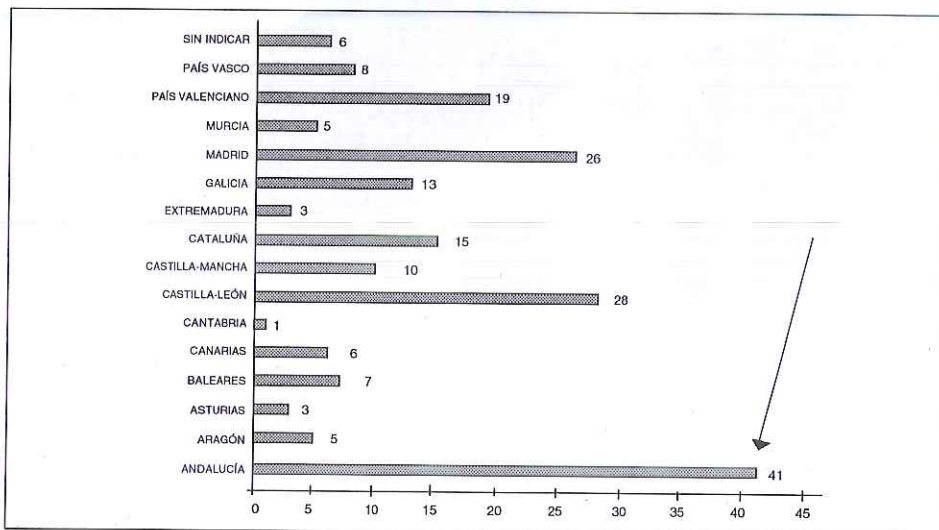
GRÁFICO 2
TIPOLOGÍA DE CENTROS SOLICITADOS



Período: Cursos 91/92-93/94

Fuente: Autores

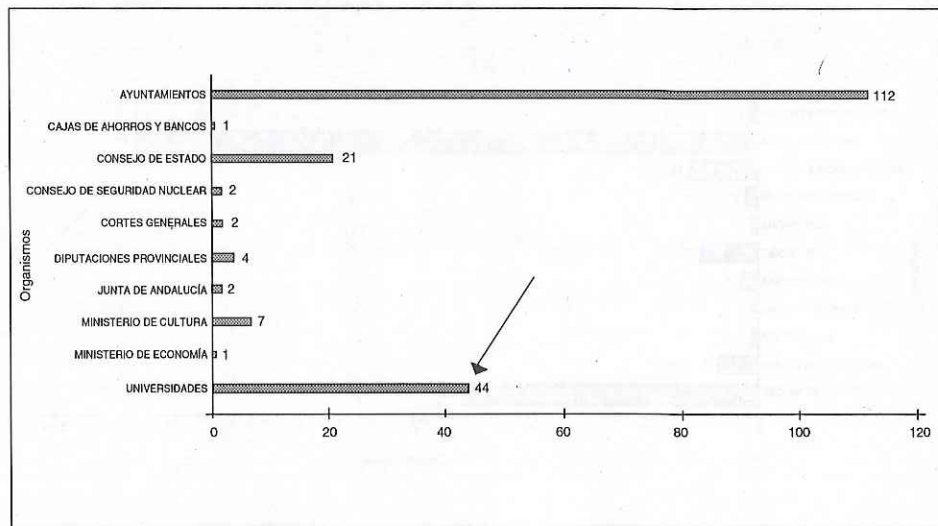
GRÁFICO 3
DISTRIBUCIÓN POR COMUNIDADES DE LAS CONVOCATORIAS



Período: Cursos 7/9/89-9/3/94

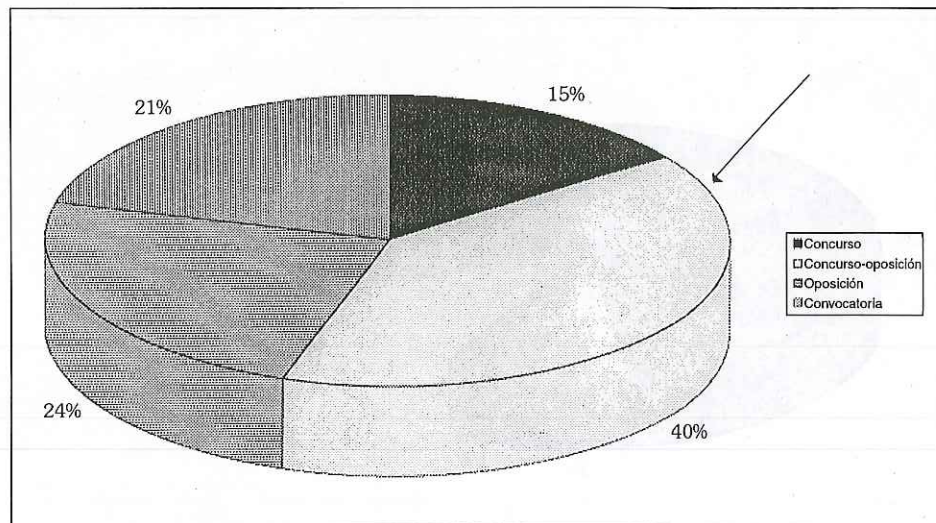
Fuente: B.O.E.

GRÁFICO 4
ORGANISMOS CONVOCANTES



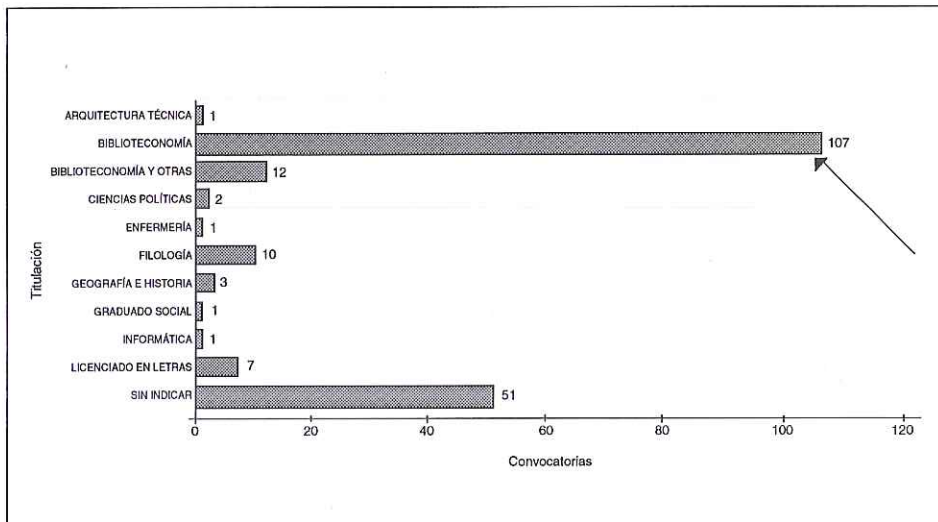
Período: Cursos 7/9/89-9/3/94
Fuente: B.O.E.

GRÁFICO 5
MÉTODO DE ACCESO



Período: Cursos 7/9/89-9/3/94
Fuente: B.O.E.

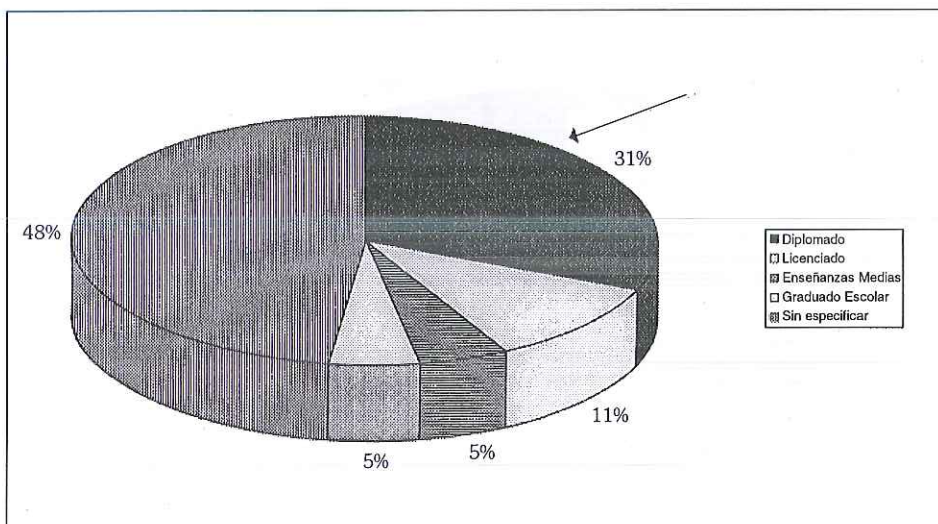
GRÁFICO 6
TITULACIÓN REQUERIDA



Período: 7/9/89-9/3/94

Fuente: B.O.E.

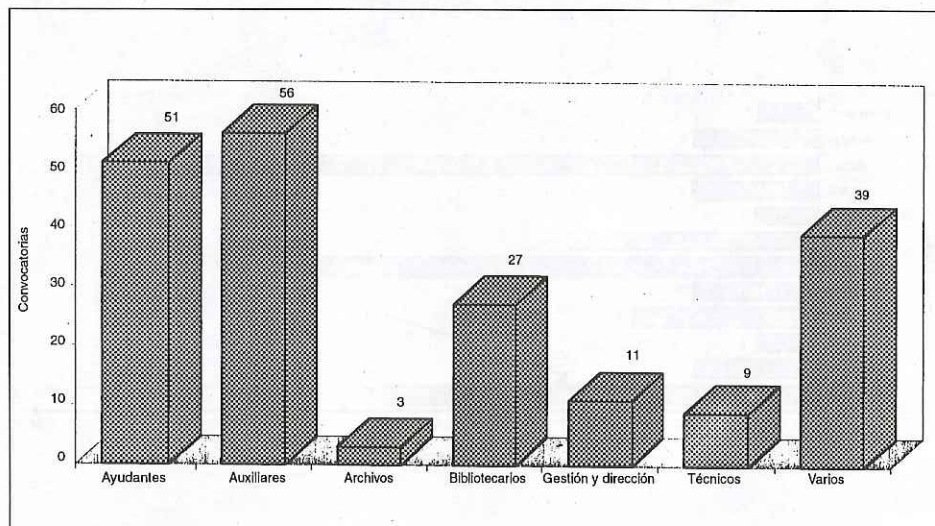
GRÁFICO 7
GRADO ACADÉMICO EXIGIDO



Período: 7/9/89-9/3/94

Fuente: B.O.E.

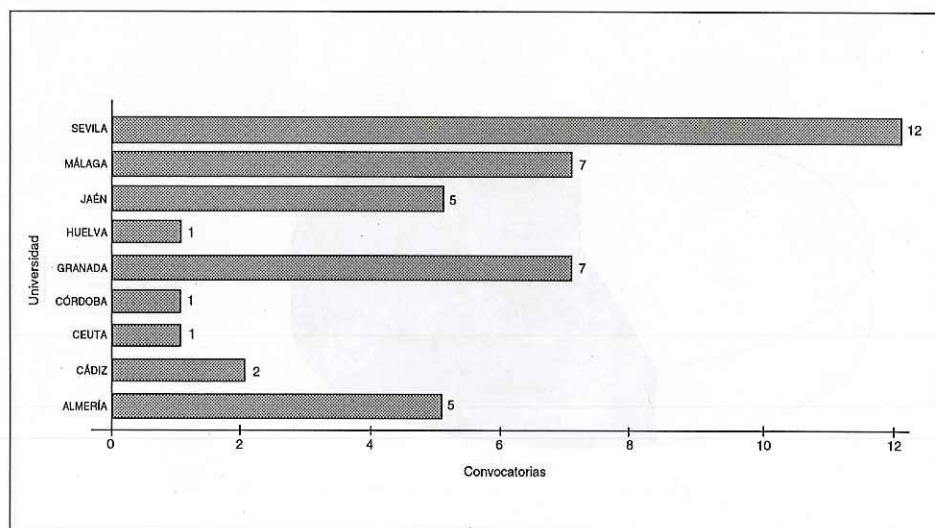
GRÁFICO 8
ESCALAS LABORALES



Periodo: 7/9/89-9/3/94

Fuente: B.O.E.

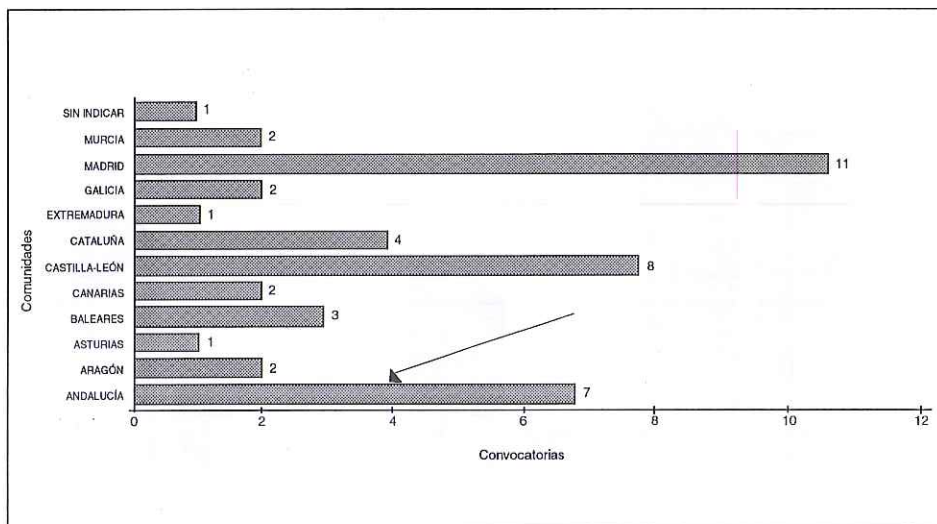
GRÁFICO 9
DISTRIBUCIÓN DE CONVOCATORIAS EN ANDALUCÍA



Periodo: 7/9/89-9/3/94

Fuente: B.O.E.

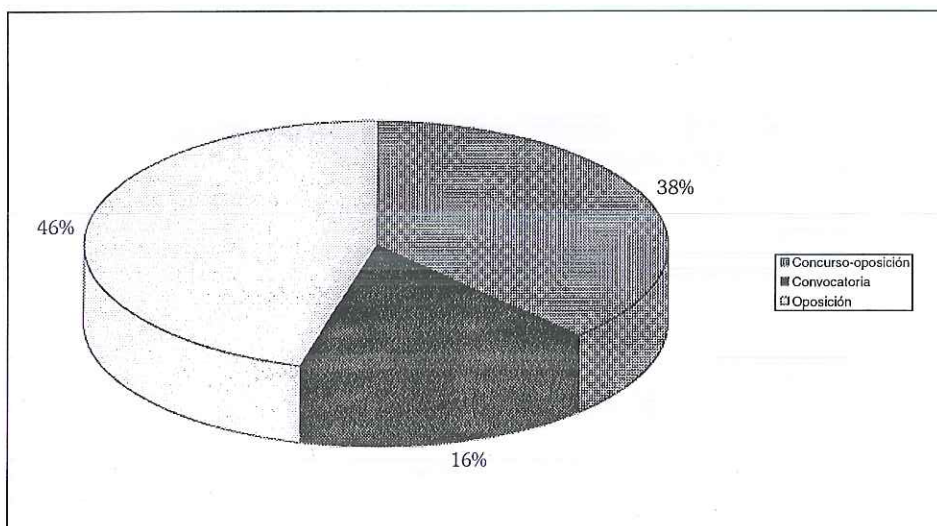
GRÁFICO 10
DISTRIBUCIÓN CONVOCATORIAS UNIVERSIDAD



Período: 7/9/89-9/3/94

Fuente: B.O.E.

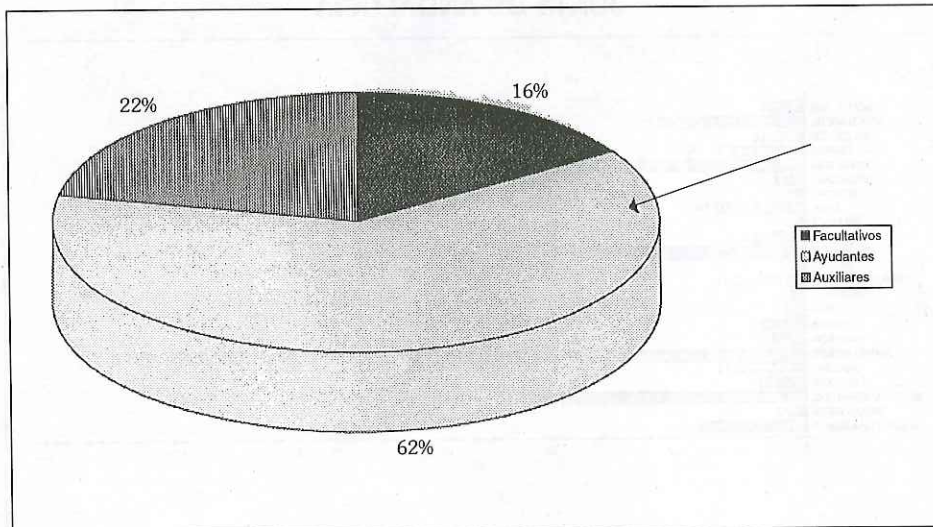
GRÁFICO 11
MÉTODOS ACCESO UNIVERSIDAD



Período: 7/9/89-9/3/94

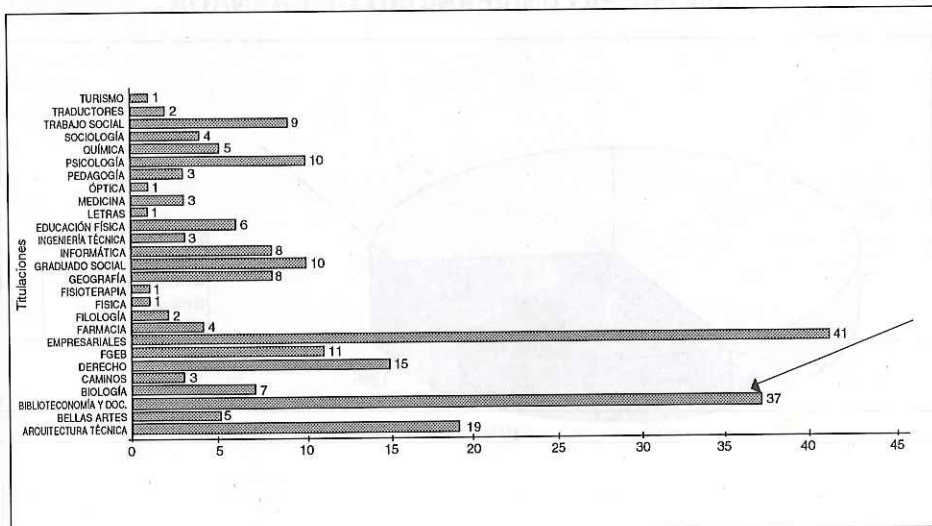
Fuente: B.O.E.

GRÁFICO 12
ESCALAS LABORALES UNIVERSIDAD



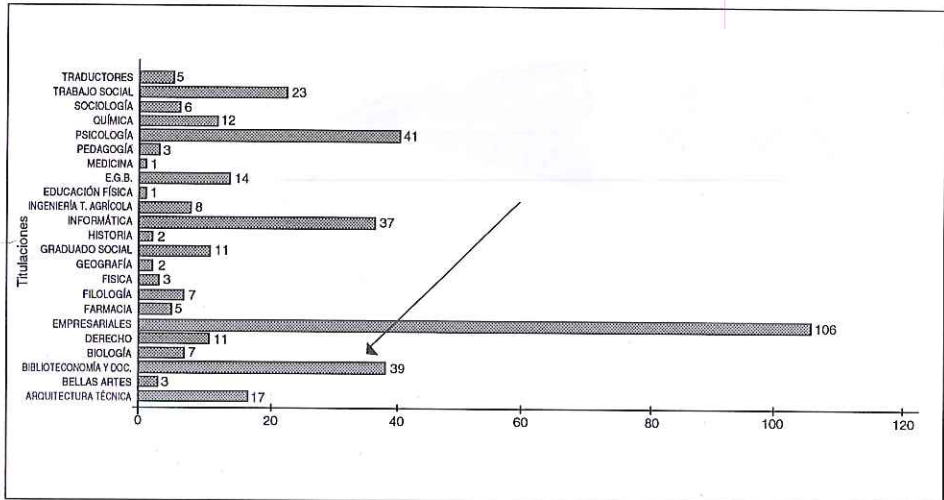
Periodo: 7/9/89-9/3/94
Fuente: B.O.E.

GRÁFICO 13
DISTRIBUCIÓN DE ALUMNOS POR TITULACIONES/PRÁCTICAS PLAN F.I.P.



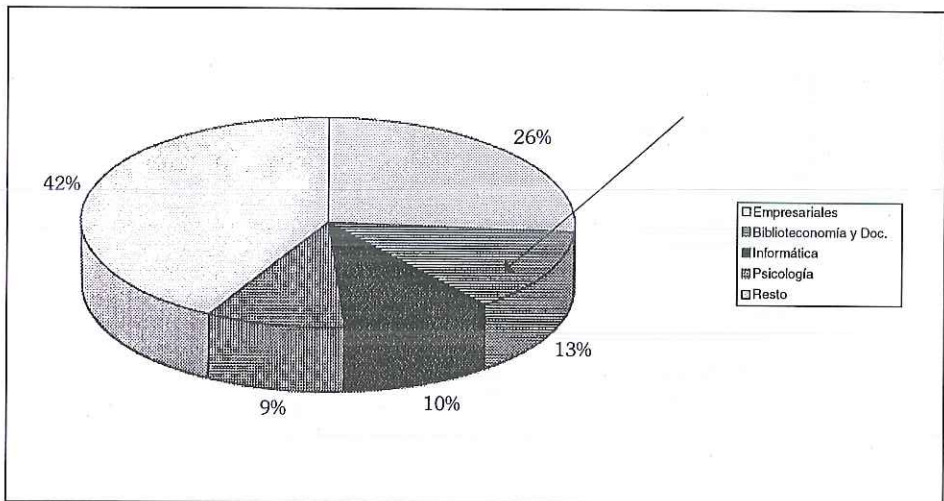
Período: Curso 1992/93
Fuente: C.O.I.E. (U. Granada)

GRÁFICO 14
DISTRIBUCIÓN POR TITULACIONES/PRÁCTICAS REMUNERADAS
JUNTA DE ANDALUCÍA



Período: Curso 1992/93
 Fuente: C.O.I.E. (U. Granada)

GRÁFICO 15
DISTRIBUCIÓN POR TITULACIONES/PRÁCTICAS REMUNERADAS
PLAN PROPIO UNIVERSIDAD DE GRANADA



Período: Curso 1992/93
 Fuente: C.O.I.E. (U. Granada)