

Uso de la web 2.0 por los bibliotecarios [i]

NOA AHARONY [ii]

Resumen: El objetivo de este artículo es investigar si los bibliotecarios, cuyo trabajo principal gira en torno a la información, están familiarizados con los nuevos cambios e innovaciones tecnológicas y si utilizan las diferentes aplicaciones de la web 2.0. Esta investigación examina si las características de la persona (resistencia al cambio, evaluación cognitiva, autonomía y extroversión o introversión) así como el conocimiento informático, motivación, importancia y la capacidad de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la web 2.0 en el futuro influyen en el uso que los bibliotecarios hacen de estas herramientas. Se distribuyeron diferentes cuestionarios a 168 bibliotecarios israelíes de todo el país escogidos al azar. Los resultados revelaron que las características personales así como el conocimiento informático, la motivación, la importancia y la capacidad de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la web 2.0 en el futuro influyen en su uso. Estas conclusiones tienen implicaciones tanto teóricas como prácticas.

Palabras clave: Web 2.0. Bibliotecarios. Características personales.

WEB 2.0 USE BY LIBRARIANS

Abstract: The current research explores whether librarians, whose main work focuses on information, are familiar with new technological changes and innovations, and whether they make use of different Web 2.0 applications. The research examines whether personality characteristics (resistance to change, cognitive appraisal, empowerment and extroversion or introversion), as well as computer expertise, motivation, importance and capacity towards studying and integrating different applications of Web 2.0 in future, influence librarians' use of Web 2.0. Different questionnaires were distributed to 168 randomly Israeli librarians throughout the country. The research revealed that personality characteristics as well as computer expertise, motivation, importance and capacity towards studying and integrating different applications of Web 2.0 in the future, influence librarians' use of Web 2.0. These findings have theoretical as well as practical implications.

Keywords: Web 2.0. Librarians. Personality characteristics

1. INTRODUCCIÓN

El término *web 2.0* fue acuñado y conceptualizado por Tim O'Reilly y Dale Dougherty en 2004 para describir los términos y los modelos de funcionamiento que

i Traducción del artículo "Web 2.0 use by librarians", de Noa Aharony, publicado en la revista *Library & Information Science Research*, Vol. 31, Número 1 (2009), pp. 29-37.

ii Traducido por Lozano Palacios, A. en colaboración con alumnos de Licenciatura de la Facultad de Comunicación y Documentación de la Universidad de Granada.

sobrevivieron a la crisis del sector tecnológico en los 90 (O'Reilly 2005). Tiene cinco características:

1. Contenido generado por el usuario (UGC), que hace referencia a la publicación de documentos por el propio autor donde expresar sus propias ideas (Downes, 2004).
2. La sabiduría del colectivo: la teoría de que los grupos que funcionan de acuerdo con ciertas condiciones pueden resolver problemas más eficazmente que incluso la persona más inteligente dentro del grupo por sí sola.
3. Compartir información.
4. Efecto de la red, término económico usado para describir el aumento de valor para los usuarios de un servicio, a medida que empiezan a utilizarlo más personas (Klempner, 2006).
5. Apertura: trabajar con estándares, uso de software de acceso libre, hacer uso de contenido libre, reutilización de datos y trabajar con un espíritu de innovación (Anderson, 2007).

A menudo, la comunidad de bibliotecarios y documentalistas ha debatido sobre la web 2.0. Por ejemplo, Stephens (2006) nos dice que mucha gente la asocia a términos tales como blogs, wikis, podcasts, RSS y la web social. Mantiene que la web 2.0 es un lugar donde todo el mundo puede añadir o editar información y donde las herramientas digitales permiten a los usuarios crear, cambiar y publicar contenido dinámico. Para Miller (2006), la web 2.0 es participativa y ofrece la ventaja de presentar contenido generado por el usuario. Su valor es el intercambio y la comunicación y ofrece la posibilidad de que cualquier individuo se beneficie de lo que ofrece la web.

2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

La web 2.0 se está convirtiendo en un tema central en nuestro mundo de la información. El objetivo de este estudio es analizar si los bibliotecarios, cuyo trabajo gira en torno a la información, están familiarizados con las nuevas innovaciones tecnológicas y si utilizan las diferentes aplicaciones de la web 2.0. ¿Entienden realmente las grandes oportunidades que nos ofrece la web 2.0? ¿Investigan y adoptan las nuevas herramientas? Utilizan la catalogación y la clasificación no tradicional y reconocen la inmensa diversidad de alternativas que nos ofrece la web? ¿Desarrollan las redes sociales y animan a los usuarios a crear contenidos y metadatos? ¿Entienden realmente el concepto de la “sabiduría colectiva” y las nuevas funciones de la blogoesfera y la wikiesfera?

Este artículo investigará si el uso de las web 2.0 por parte de los bibliotecarios se ve afectado por sus características personales (resistencia al cambio, evaluación cognitiva, autonomía y extroversión e introversión) y el conocimiento informático,

la motivación, la importancia y la predisposición a estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la web 2.0 en el futuro. Esta investigación puede contribuir a entender cómo las diferencias individuales afectan a la aceptación de la tecnología por los bibliotecarios, tanto desde el punto teórico como práctico. Además, puede que nos lleve a ampliar el campo de investigación en este área.

3. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

3.1 Resistencia al cambio

Los investigadores han analizado la resistencia al cambio a nivel tanto individual como institucional. Hasta hace veinte años las investigaciones a nivel individual eran muy limitadas y fue entonces, cuando al empezar examinar los procesos de los cambios institucionales, los estudios empezaron a centrarse más en los aspectos psicológicos y en el individuo. *Judge, Thoresen, Pucik y Welbourne (1999)* establecieron relaciones entre las diversas características de la persona y la habilidad de hacer frente al cambio dentro del entorno laboral. Estas características combinan dos factores: el factor de concepto positivo de uno mismo y el factor de tolerancia al riesgo. Sus investigaciones nos indican que la habilidad de hacer frente al cambio institucional está relacionada tanto con factores profesionales intrínsecos (salario, puesto de trabajo, estancamiento, rendimiento laboral) como con extrínsecos (compromiso con la institución, satisfacción laboral). *Wanberg y Banas, 2000* identificaron cinco variables que pueden afectar a la apertura al cambio por parte de los trabajadores: haber sido informado sobre el cambio, participación en el proceso de cambio, capacidad personal de hacer posible el cambio, existencia de apoyo social y el impacto del cambio sobre el individuo. *Campbell (2006)* estudió la predisposición del individuo hacia el aprendizaje y encontró que una buena predisposición está asociada a una actitud positiva hacia el cambio. *Oreg (2003)* diseñó una escala basada en las diferencias individuales para medir la resistencia al cambio identificando cuatro factores: (1) preferencia a la rutina sobre los cambios en la vida, (2) reacción emocional ante la imposición de cambios, (3) objetivo a corto plazo: inconvenientes inmediatos del cambio, y (4) facilidad y frecuencia con la que el individuo cambia de ideas. *Aharony (en prensa)* usó la escala de Oreg y concluyó que los bibliotecarios que están dispuestos al cambio revelan unas actitudes más favorables hacia la promoción de la biblioteca y desarrollan más actividades en este sentido. Otro estudio analizó el uso de la web 2.0 por parte de los estudiantes de biblioteconomía y documentación (*Aharony, 2008*) y encontró que cuanto más resistentes al cambio son los estudiantes, menos motivación tendrán para aprender sobre la web 2.0, menor será su capacidad para usarla y menos la utilizarán.

3.2 Evaluación cognitiva: amenaza frente a reto

Según la teoría de Lázaro sobre el estrés, éste viene causado por “una relación con el entorno que la persona considera importante para su bienestar y en la que las demandas ponen a prueba o exceden su capacidad de hacer frente a ella.” (Lazarus y Folkman, 1986, p. 4). Esta definición hace referencia a dos procesos centrales que son muy importantes para la relación de la persona con su entorno: evaluación cognitiva y capacidad para enfrentarse a una situación. La evaluación cognitiva se refiere a la evaluación que el individuo hace de la importancia de los eventos para su bienestar. La capacidad para enfrentarse a una situación se refiere a el esfuerzo que el individuo tiene que hacer mental y físicamente para hacer frente a unas demandas concretas (Lazarus, 1993).

De acuerdo con Lazarus (1966), la evaluación de cualquier situación se puede dividir en primaria y secundaria. La valoración primaria analiza la naturaleza de los estímulos y determina si el evento debe considerarse como irrelevante, positivo o estresante. La evaluación estresante puede ser de tres formas: daño, amenaza o reto (Lazarus y Folkman, 1984). El daño se refiere al daño psicológico o físico que ya ha ocurrido, mientras que la amenaza hace referencia al daño potencial en el futuro y va acompañada por el miedo ([Lazarus, 1991] y [Lazarus y Folkman, 1984]). El reto se refiere a situaciones en la que la gente ve la posibilidad de obtener ganancia o beneficio. Las sensaciones asociadas al reto son la emoción, el entusiasmo, la felicidad y la alegría (Lazarus, 1991). En las evaluaciones secundarias, “el individuo compara las exigencias de la situación con los recursos que posee para determinar su capacidad de hacer frente a ella” (Lonsdale y Howe, 2004, p. 8).

Esta investigación se centra en el concepto de evaluación, que es un factor clave para comprender aquellas relaciones que producen estrés, haciendo hincapié en los procesos emocionales que acompañan a las expectativas de una persona sobre la importancia y resultado de una situación concreta. El concepto de evaluación puede explicar las diferencias individuales al enfrentarse a emociones en entornos que son similares objetivamente. Algunos investigadores (Blascovich, Mendes, Hunter y Licke, 2000) hacen referencia a la *amenaza* y *al reto* como estados de motivación que resultan de la evaluación que el individuo hace de las demandas de la situación y de sus recursos personales. La amenaza ocurre cuando el individuo evalúa la situación y considera que los recursos no se ajustan a las demandas del entorno. El reto ocurre cuando el individuo considera que los recursos son adecuados para hacer frente a las demandas de la situación. La revisión bibliográfica revela que percibir una amenaza sugiere peligro potencial para el bienestar o la autoestima ([Lazarus, 1991], [Lazarus y Folkman, 1984], [Rapee y Heimberg, 1997] y [Sarason y Sarason, 1990]). Aquellos que experimentan ansiedad en situaciones estresantes o sociales, como en pruebas, exámenes y deporte, anticipan el fracaso o las evaluaciones negativas, lo que amenaza a la identidad personal y a la autoestima ([Beck et al., 1985], [Rapee y Heimberg,

1997), [Schlenker y Leary, 1982] y [Wilson y Eklund, 1998]). Por el contrario, aquellos que ven una situación como un reto sienten confianza de que pueden superar las demandas de un entorno estresante ([Lazarus et al., 1980] y [Park y Folkman, 1997]). Estas personas ponen su atención en las oportunidades de éxito, de recompensa social y de crecimiento personal que la situación puede presentar ([Lazarus, 1991], [Lazarus y Folkman, 1984] and [Lazarus et al., 1980]). Varios estudios ([Blascovich et al., 2000], [Blascovich y Tomaka, 1996], [Tomaka et al., 1993] y [Tomaka et al., 1997]) corroboran la teoría de Lazarus (1991) de que el resto está asociado a unas expectativas de superación superiores, unos niveles de estrés subjetivo inferiores y, en general, una mejor percepción de uno mismo y de las posibilidades de éxito.

De acuerdo con los psicólogos sociales, tanto el reto como la amenaza están ligados al contexto y sólo se dan en las actuaciones motivadas. Estas situaciones son importantes para los objetivos de la persona, exigen respuestas cognitivas instrumentales y son activas (Blascovich, Mendes, Hunter y Lickel, 2000). Ejemplos de estas situaciones motivadas son dar una charla, hacer un examen, participar en negociaciones interpersonales y realizar una tarea de forma competitiva. Tomaka, Blascovich, Kelsey y Leitten (1993) mantienen que aquellos individuos en situaciones con unas exigencias superiores a los recursos y habilidades con los que cuentan se ven amenazados mientras que los que se enfrentan a situaciones con demandas inferiores a sus recursos y habilidades se ven ante un reto. Además, Tomaka, Palacios, Schneider, Colotla, Concha y Herralde (1999) encontraron que las reacciones enérgicas de las mujeres ante el estrés indican reto, mientras que las reacciones menos enérgicas indican amenaza. El modelo de Lazarus sobre la evaluación está muy extendido en la psicología del deporte (Lazarus, 2000) y en la educación ([Oermann y Standfest, 1997] y [Sirsch, 2003]).

3.3 Autonomía de actuación

La autonomía de actuación es cada vez más el tema de interés de los investigadores tanto teóricos como prácticos (Conger y Kanugo, 1988). En el entorno laboral, la autonomía de actuación es el proceso de posibilitar que los trabajadores fijen sus propios objetivos, consigan experiencia laboral y resuelvan problemas en el contexto de su responsabilidad y autoridad ([Liden et al., 2000] y [Litterll, 2007]).

Las investigaciones nos hablan de dos enfoques principales sobre la autonomía de actuación: 1) relacional y 2) cognitiva o motivadora (Ergeneli, Ari y Metin, 2006). El enfoque relacional hace hincapié en los aspectos relacionados con el entorno y se define como un conjunto de actividades y prácticas de gestión que conceden a los empleados poder, control y autoridad (Bennis, 1984). Este enfoque destaca la transmisión de poder dentro de una organización a los que tienen menos, aumentando la participación de los empleados en los procesos de toma de decisiones y animándoles a que se impliquen activamente en la institución.

El enfoque cognitivo o motivador resalta los aspectos psicológicos de la autonomía de actuación ayudándole a los empleados a percibir que tienen poder (*Thomas y Velthouse, 1990*). Para ello, se fomenta la comunicación abierta y el apoyo emocional para reducir el estrés y la ansiedad. Su objetivo es aumentar la lealtad, la participación y la sensación por parte de los empleados de que son eficaces para la institución (*Hardy y O'Sullivan, 1998*). *Conger y Kanugo (1988)*, basándose en la definición de *Bandura(1986)* sobre esta sensación de eficacia por parte del empleado, nos sugieren que “la autonomía de actuación se refiere a un proceso por el cual se refuerza la creencia por parte del individuo en su propia eficacia” (p. 474). *Thomas y Velthouse (1990)* nos sugieren que la autonomía de actuación es un concepto multidimensional y la definen como una mayor motivación intrínseca que se manifiesta en cuatro características que reflejan la orientación del individuo hacia su trabajo: sentido, capacidad, elección e impacto. *Spreitzer (1995)* definió la autonomía de actuación usando cuatro características similares (sentido, capacidad, autodeterminación e impacto) que hace sentir a la persona que es capaz de influir en su función y contexto de trabajo.

La autonomía de actuación comprende tanto elementos personales como del entorno. *Robbins, Crino y Fredendall (2002)* nos dicen que la interacción entre los elementos del entorno y el conocimiento, las percepciones y las actitudes personales conforman la autonomía. *Spreitzer (1995)* encontró que, entre los factores externos que contribuyen a la autonomía, se incluyen el apoyo sociopolítico por parte de los subordinados, los grupos de trabajo, el acceso a la información y un clima laboral enfocado a la participación. En un estudio posterior, (*Spreitzer, 1996*) nos sugiere además seis características de estructura social del grupo de trabajo que favorece la autonomía de actuación: claridad en los cometidos, trabajar por un gestor que tenga una gran variedad de competencias, apoyo sociopolítico, acceso a la información, acceso a los recursos y clima participativo. *Thomas y Velthouse (1990)* mantienen que la autonomía de actuación también depende de factores contextuales como, por ejemplo, las relaciones de los empleados con sus superiores, compañeros y subordinados.

3.3.1 Autonomía y bibliotecas

En Biblioteconomía y Documentación, las referencias que se hacen a la autonomía de actuación se pueden clasificar en cuatro categorías: autonomía de la comunidad, del trabajador y del director, de la tecnología y de los usuarios (*Cavanagh, 2001*). De acuerdo con *Maack (1997)*, el personal bibliotecario que tiene autonomía participa en el intercambio de conocimientos, colabora en la toma de decisiones y guía a los usuarios de la biblioteca hacia la autonomía. *Carson, Schouest, Hanbury y Carson (1996)* mantienen que los empleados de las bibliotecas que se consideran más autónomos manifiestan altos niveles de satisfacción laboral y menos predisposición a la abstención en el trabajo.

Dos investigadores [Estrin, 1998] y [Pavey, 2005]) nos sugieren que los bibliotecarios que explican, instruyen y enseñan conceptos mejoran su imagen y situación, así como su autonomía en la medida en que proporcionan técnicas y metodologías para hacer frente a diversas situaciones y controlar la tecnología. Morgan (1997) expandió esta teoría afirmando que la informática confiere autonomía a los bibliotecarios, ofrece soluciones y amplía el horizonte de los servicios bibliotecarios. Brock y Kirby (2001) mantienen que el uso de las herramientas electrónicas contribuye al desarrollo profesional de los bibliotecarios y a su vida profesional. En su estudio sobre bibliotecas universitarias, Littman (1995) propone que un bibliotecario que entienda las estrategias, técnicas y aplicaciones de la videoconferencia es autónomo y puede enriquecer los servicios bibliotecarios. Aharony (*en prensa*) nos dice que los bibliotecarios que tienen autonomía de actuación muestran más actitudes a favor de la promoción de la biblioteca y, además, realizan más actividades en este sentido.

3.4 Extroversión e Introversión

Las características de la introversión y extroversión son parte de la teoría de la personalidad y ponen de manifiesto el tipo de entorno en el que la gente se siente más cómoda y trabaja mejor. (Furnham y Springfield, 1993). Los extrovertidos expresan emociones, mientras que los introvertidos no. Los introvertidos tienden a centrarse en las reflexiones internas más que en los estímulos externos y son socialmente más ansiosos, inhibidos y, a menudo, reservados [Dawaele y Furnham, 2000] y [Furnham y Springfield, 1993]). Muestran una actividad de la corteza cerebral más pronunciada antes los estímulos y consiguen una puntuación más baja en los tests de memoria corto plazo ([Eysenck, 1991] y [Eysenck y Eysenck, 1985]). Beatty, McCroskey y Heisel (1998) mantienen que los introvertidos que sienten más ansiedad al comunicarse pueden tener un mecanismo de inhibición del comportamiento hiperactivo.

Los investigadores han estudiado la relación entre el tipo de personalidad y la selección de un carrera apropiada. El indicador Myers-Briggs evalúa la personalidad de los individuos estudiando sus preferencias, que luego se utilizan para determinar el tipo de carrera adecuada para ellos (Kroeger y Thuesen, 1989). Kroeger y Thuesen (1989) afirman que la gente tiende a trabajar en entornos que son agradables y cómodos para ellos, de modo que los extrovertidos tienden a elegir carreras con una mayor interacción social y contacto humano (por ej., marketing, ventas, interpretación, enseñanza, periodismo y sanidad), mientras que los introvertidos tienen a escoger carreras que requieren más trabajo en solitario (por ej., contabilidad, biblioteconomía, el clero, las ciencias, informática, agricultura e ingeniería). Además, Broday y Sedgwick (1991) encontraron que la introversión está relacionada con las ocupaciones que requieren investigación, mientras que la extroversión con los trabajos sociales y emprendedores. Investigaciones recientes (Aharony, *en prensa*) han encontrado que los bibliotecarios que son más extrovertidos muestran unas actitudes más pro-marketing.

4. HIPÓTESIS

1. Cuanto más resistentes al cambio sean los bibliotecarios, menos usarán la Web 2.0.
2. Cuando más desafiados se sientan los bibliotecarios, más utilizarán la Web 2.0 y cuando más amenazados se vean, menos la usarán.
3. Cuanto más autonomía de actuación tengan los bibliotecarios, más utilizarán la Web 2.0.
4. Cuanto más extrovertidos sean los bibliotecarios, más utilizarán la Web 2.0.
5. Puntuaciones altas en conocimientos de informática, motivación, importancia y capacidad están relacionadas con puntuaciones altas en el uso de la Web 2 por parte de los bibliotecarios.

5. PROCEDIMIENTOS

La investigación se llevó a cabo durante el verano del 2007 y en ella participaron tres grupos de bibliotecarios israelitas de bibliotecas escolares, públicas y universitarias. Se enviaron 200 cuestionarios por correo postal y 50 por correo electrónico a bibliotecarios escogidos al azar en bibliotecas del norte, sur y centro de Israel. De este grupo, 168 respondieron al cuestionario: diecisiete encuestados (10,8%) eran hombres y 140 (89,2%) mujeres. La mayoría ($n = 58$, 35,8%) tenían entre 51 y 60 años y el grupo de edad más joven (20 a 30 años) fue también el más pequeño ($n = 14$, 8,6%). En cuanto a la experiencia laboral, 39 (25,8%) habían sido bibliotecarios durante más de 20 años y 97 (76,4%) tenían una diplomatura. Sus lugares de trabajo eran bibliotecas escolares ($n = 17$, 10,3%), bibliotecas públicas ($n = 54$, 32,7%) y bibliotecas universitarias ($n = 94$, 57%). El 16,1% ($n = 27$) eran directores de bibliotecas y el 83,9% bibliotecarios ($n = 141$).

En este estudio se utilizaron diez cuestionarios sobre: datos personales (Cuestionario A), resistencia al cambio (Cuestionario B), evaluación cognitiva de medida de la amenaza frente al desafío (Cuestionario C), autonomía de actuación (Cuestionario D), extroversión/introversión (Cuestionario E), uso de la Web 2.0 (Cuestionario F), conocimientos informáticos (Cuestionario G), importancia de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en el futuro (Cuestionario H), motivación (Cuestionario I) y capacidad (Cuestionario J) (Véase el Apéndice).

El cuestionario sobre la resistencia al cambio (*Cuestionario B*) constaba de enunciados que el encuestado debía evaluar sobre una escala de 6 puntos (1 = en desacuerdo; 6 = de acuerdo) y que habían sido validados previamente ([Aharony, en prensa], [Aharony, 2008] y [Oreg, 2003]). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,87.

El cuestionario sobre la evaluación cognitiva medía la sensación de los bibliotecarios ante la amenaza y el desafío cuando se enfrentan a situaciones nuevas

(*Cuestionario C*). Constaba de 10 enunciados a valorar sobre una escala de 6 puntos (1 = en desacuerdo; 6 = de acuerdo) que habían sido validados previamente ([Aharony, 2008] y [Yekutiel, 1990]). Se componía de dos factores: amenaza (6 enunciados) y desafío (4 enunciados). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,86 para el factor amenaza y 0,79 para el factor desafío.

El cuestionario sobre la autonomía de actuación (*Cuestionario D*) constaba de 12 enunciados a valorar sobre una escala de 5 puntos (1 = en desacuerdo; 5 = de acuerdo) que habían sido validados previamente (Aharony, 2008). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,92.

El cuestionario Eysenck sobre introversión/extroversión (*Cuestionario E*) constaba de 24 preguntas a las que los participantes tenían que responder sí o no que habían sido validadas previamente ([Aharony, en prensa] y [Kaniel, 1975]). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,75.

El cuestionario sobre el uso de la Web 2.0 (*Cuestionario F*) constaba de cinco preguntas con respuestas sí/no para averiguar si los encuestados utilizaban las aplicaciones Web 2.0 mencionadas en el mismo. La puntuación asignada fue la suma total de las aplicaciones que utilizaba el encuestado, lo que significaba que cuando más uso hace de la Web 2.0 mayor es la puntuación. Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,66.

Las puntuaciones de los encuestados en los cuestionarios sobre conocimientos informáticos, importancia de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en el futuro, motivación y capacidad se combinaron en un único indicador sumando la puntuación media de cada cuestionario, de modo que cuanto mayor era la puntuación mayor era el conocimiento de informática, la importancia, motivación y capacidad.

El cuestionario sobre conocimientos informáticos (*Cuestionario G*) constaba de cuatro enunciados relacionados con el paquete Office de Microsoft® (Word, Power-Point®, Excel®, y Access). Las respuestas de los encuestados se puntuaron según una escala de tres puntos (1 = bajo, 3 = alto). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,76.

El cuestionario sobre la importancia (*Cuestionario H*) constaba de nueve enunciados que reflejaban la importancia de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en un futuro y que se puntuaron según una escala de cinco puntos (1 = sin ninguna importancia, 5 = muy importante). El coeficiente alfa de Cronbach era del 0,88.

El cuestionario sobre la motivación (*Cuestionario I*) constaba de seis enunciados que reflejaban el nivel de motivación para aprender las aplicaciones de la Web 2.0 y que se puntuaron según una escala de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,95.

El cuestionario sobre la capacidad (*Cuestionario J*) constaba de seis enunciados con el fin de analizar la capacidad de los encuestados de dominar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en el futuro y que se puntuaron según una escala de cinco puntos (1 = Muy baja; 5 = Muy alta). Su coeficiente alfa de Cronbach era del 0,93.

6. RESULTADOS

La *Tabla 1* presenta las correlaciones de Pearson de las variables de importancia, motivación, valoración y uso de la Web 2.0. También muestra las medias (M) y las desviaciones típicas (DT) de los diferentes indicadores del uso de la Web 2.0.

Tabla 1
Correlaciones de Pearson entre importancia, motivación, evaluación y uso de la Web 2.0 y medias (M) y desviaciones típicas (DT) de los diferentes indicadores del uso de la Web 2.0

	Importancia	Motivación	Capacidad	Amenaza	Desafío	Uso de la Web 2.0
M	3,85	4,02	2,36	1,75	3,98	2,36
DT	,81	,91	1,29	,78	1,06	1,29
Importancia	–					
Motivación	,56***	–				
Capacidad	,49***	,33***	–			
Amenaza	–,22**	–,12	–,38***	–		
Desafío	,42***	,48***	,33***	,02	–	
Uso de la Web 2.0	,44***	,40***	,47***	–,20**	,34***	–

** $p < ,01$.

*** $p < ,001$.

Se encontraron correlaciones significativas para los cinco indicadores. Cuatro fueron positivas (importancia, motivación, capacidad y desafío); sólo el indicador de amenaza fue negativo. Cuanto más motivados estén los bibliotecarios, más pensarán que la Web 2.0 es importante y más capaces se sienten de usarla. Cuando más la utilizan, más la perciben como desafío que como amenaza. La *Tabla 1* también muestra que la media del desafío es mayor que la de la amenaza. Los tests T muestran una diferencia significativa entre las dos medias: $t = 2.73$, $p < .001$. La media de la variable de uso de la Web 2.0 es baja en una escala de 5 puntos ($M = 2.36$, $DT = 1.29$), lo que refleja que los bibliotecarios no usan la Web 2.0 con frecuencia.

Con el fin de examinar la relación entre las características personales (género, nivel académico, lugar de trabajo y puesto) y las variables que reflejan las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0 (importancia, capacidad, motivación, amenaza y desafío y el uso de la Web 2.0), se realizó un test MANOVA para cada indicador por separado. Este test no mostró ninguna diferencia significativa. El test de ANOVA de univarianza para cada indicador por separado reveló una diferencia significativa con respecto al puesto de trabajo: $F(1,154) = 8,71, p < .01, \eta^2 = .05$. Este test reveló además que los directores de las bibliotecas hacen más uso de la Web 2.0 ($M = 3,12, DT = 1,30$) que el resto de los bibliotecarios ($M = 2,31, DT = 1,26$). También se realizaron correlaciones de Pearson para la edad y el número de años trabajados, encontrándose que no existían correlaciones significativas entre ellas, ni entre ellas y las variables que reflejan las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0.

En cuanto al nivel de conocimiento informático de los bibliotecarios se observa que el 26% se define a sí mismo con un nivel bajo, el 59,4% con un nivel medio y sólo el 14,9% con un nivel alto. Con el fin de examinar la relación entre el conocimiento informático y las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0, se realizó un test MANOVA unidireccional que mostró que existe una diferencia significativa: $F(12,290) = 3,83, p < .001, \eta^2 = .14$. La *Tabla 2* presenta las medias (M) y las desviaciones típicas (DT) de las diferentes variables y los resultados del test ANOVA de univarianza para cada indicador por separado.

Tabla 2

Medias y desviaciones típicas de las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0 según el conocimiento informático

Indicadores	Conocimiento informático							
	Bajo		Medio		Alto		F (2,150)	η^2
	M	DT	M	DT	M	DT		
Importancia	3,76	,82	3,86	,83	4,02	,68	,72	,01
Capacidad	3,31	,92	3,91	,79	4,24	,97	10,01***	,12
Motivación	3,76	,88	3,99	,93	4,38	,80	3,41*	,04
Amenaza	2,13	,85	1,63	,68	1,50	,76	7,27***	,09
Desafío	3,92	,95	3,97	1,07	4,10	1,29	,20	,00
Uso de la Web 2.0	1,72	,91	2,54	1,26	3,22	1,44	11,27***	,13

* $p < ,05$.

*** $p < ,001$.

Los resultados del test ANOVA de univarianza para cada indicador reveló diferencias significativas con respecto a todos los indicadores excepto en el caso de la importancia y el desafío. La *Tabla 3* indica que cuanto mayor es el nivel de conocimiento informático de los bibliotecarios, más positivas son sus actitudes hacia el uso de la Web 2.0 y más la utilizan.

Tabla 3

Correlaciones de Pearson entre las características de la personalidad y las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0 ($N = 168$)

Indicadores	Importancia	Motivación	Capacidad	Amenaza	Desafío	Uso de la Web 2.0
Extroversión	,07	,04	,12	-,14	,10	,21**
Autonomía	,11	,09	,07	-,21*	,17*	-,02
Cambio	-,23**	-,22**	-,12	-,34***	-,14	-,26**

* $p < ,05$.

** $p < ,01$.

*** $p < ,001$.

Con objeto de examinar la correlación entre las características de la personalidad (extroversión, actitud ante el cambio y autonomía de actuación) y las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0 (importancia, capacidad, motivación, amenaza y desafío y uso de la Web 2.0), los investigadores realizaron correlaciones de Pearson. La *Tabla 3* presenta los resultados.

Esta tabla nos indica que existe una correlación positiva significativa entre la extroversión y el uso de la Web 2.0. Cuanto más extrovertidos son los bibliotecarios, más utilizan la Web 2.0. También se encontró una correlación negativa significativa entre la extroversión y la amenaza y una positiva significativa entre la extroversión y el desafío. Cuanto más autónomos son los bibliotecarios, menos se sienten amenazados por la Web 2.0 y más la ven como un desafío. También se encontraron correlaciones negativas significativas entre la actitud ante el cambio y todos los indicadores, excepto la capacidad y el desafío. Cuanto más resistentes al cambio son los bibliotecarios, menos es su motivación para aprender a usar la Web 2.0, menos importancia le atribuyen, más amenazados se sienten por ella y menos la usan.

Los investigadores llevaron a cabo un análisis de regresión jerárquica utilizando el uso de la Web 2.0 como la variable dependiente. Los predictores se introdujeron en cuatro pasos: 1) las características personales del puesto de trabajo y del conocimiento informático, 2) las características de la personalidad (extroversión, autonomía de actuación y actitud ante el cambio), 3) las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso

de la Web 2.0 (importancia, capacidad, motivación, amenaza y desafío y el uso de la Web 2.0) y 4) interacciones entre las variables de la investigación. Esta regresión explicó el 49,8% de uso de la Web 2.0.

El análisis del primer paso (características personales) revela que las variables de puesto de trabajo y conocimientos de informática contribuyen significativamente, añadiendo un 16% a la varianza obtenida. El coeficiente beta fue positivo. Es decir, los directores de bibliotecas utilizan la Web 2.0 con mayor frecuencia que el resto de los bibliotecarios. Los participantes de la encuesta con más conocimientos informáticos utilizan más la Web 2.0 que aquellos cuyo conocimiento es menor.

El segundo paso introdujo las características de la personalidad (extroversión, autonomía de actuación y actitud ante el cambio). Sólo la variable de la actitud ante el cambio contribuyó significativamente, añadiendo un 6% a la varianza obtenida. El coeficiente beta fue negativo. Cuanto menos resistentes al cambio son los participantes, más usan la Web 2.0.

El tercer paso añadió las actitudes de los bibliotecarios hacia el uso de la Web 2.0 (importancia, capacidad, motivación, amenaza y desafío y el uso de la Web 2.0 use). Sólo la variable de capacidad contribuyó significativamente, añadiendo un 22% a la varianza obtenida. El coeficiente beta fue positivo. Cuando más capaces se siente los bibliotecarios de manejar las aplicaciones de la Web 2.0, más la utilizan.

En el cuarto paso, los investigadores multiplicaron las diferentes interacciones de los directores de bibliotecas por los conocimientos informáticos. La motivación multiplicada por la extroversión contribuyó significativamente, añadiendo un 5% a la varianza obtenida. Con objeto de comprender esta relación, los participantes se dividieron en dos subgrupos según su puesto de trabajo (directores y bibliotecarios). Los investigadores analizaron la correlación entre los conocimientos informáticos y el uso de la Web 2.0 en cada grupo, encontrándose una correlación positiva en ambos grupos, con una correlación mayor entre los bibliotecarios ($r = .38, p < .001$) que entre los directores ($r = .24, p > .05$). Los bibliotecarios con más conocimientos informáticos hacen más uso de la Web 2.0. La segunda relación que contribuyó significativamente a la varianza obtenida fue la motivación multiplicada por la extroversión. Para entender esta relación, los participantes se dividieron en tres grupos según su nivel de extroversión y se analizó la correlación entre la motivación y el uso de la Web 2.0 en cada grupo, encontrándose correlaciones más bajas entre aquellos con puntuaciones bajas ($r = .31, p < .05$) y medias ($r = .34, p < .05$) en la extroversión que entre aquellos que son muy extrovertidos ($r = .55, p < .001$).

7. DISCUSIÓN

Se confirmó la hipótesis 1, lo cual no es sorprendente ya que se hace eco de los resultados de las investigaciones que demuestran que la gente se resiste al cambio debido a las dificultades intrínsecas de hacerle frente. Las personas pueden sentirse inseguras sobre lo que les depara el futuro y pueden preocuparse por la pérdida de su empleo, por los nuevos cometidos que les asignen o su bienestar psicológico [Ashford, 1988] y [Schweiger y DeNisi, 1991]). Nuestra investigación confirma un estudio previo sobre la resistencia al cambio (Aharony, 2008) que encontró que cuanto más resistentes al cambio son los estudiantes de biblioteconomía y documentación, menos utilizan la Web 2.0. Además, cuanto mayor resistencia al cambio tengan los bibliotecarios, menor es su motivación para aprender sobre la Web 2.0, menos importancia le atribuyen a este tema y más amenazados se sienten por ella. En otras palabras, los bibliotecarios que se resisten al cambio y no utilizan la Web 2.0 también tienen actitudes negativas hacia el tema.

La hipótesis 2 también se confirmó, mostrando que los bibliotecarios que obtuvieron una alta puntuación en la escala sobre el desafío también la obtuvieron en el uso de la Web 2.0, mientras que las altas puntuaciones en la escala sobre la amenaza se correspondían con bajas puntuaciones en el uso de la Web 2.0. Este resultado es acorde con las investigaciones sobre la amenaza y el reto que demuestran que la gente que ve las situaciones como retos tienen mayor confianza en sus habilidades de hacer frente a la vida, menos estrés subjetivo y generalmente una mejor percepción de sí mismos y de sus posibilidades de éxito ([Blascovich y Tomaka, 1996], [Tomaka et al., 1993] y [Tomaka et al., 1997]). Por el contrario, aquellas personas que ven las situaciones como amenazas suponen que existe un peligro potencial para su bienestar y autoestima ([Lazarus, 1991], [Lazarus y Folkman, 1984], [Rapee y Heimberg, 1997] y [Sarason y Sarason, 1990]). En nuestro estudio, los bibliotecarios que se sienten desafiados por las nuevas tecnologías utilizan las innovaciones tecnológicas y las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en su carrera profesional. Este hallazgo es el mismo que se obtuvo en otro estudio (Aharony, 2008) en el que una mayor puntuación en la escala sobre el desafío está asociado a un mayor uso de la Web 2.0 por los estudiantes de biblioteconomía y documentación.

La hipótesis 3 también se confirmó, de modo que cuanto más autonomía de actuación tienen los bibliotecarios, más utilizan la Web 2.0. Este resultado es similar a estudios anteriores. Varios investigadores han señalado que el dominio de la tecnología confiere autonomía de actuación a los bibliotecarios ya que les permite ampliar los servicios de la biblioteca (Morgan, 1997) y contribuye a su desarrollo profesional (Brock y Kirby, 2001). Los bibliotecarios con autonomía se sienten confiados para probar y trabajar con nuevas aplicaciones tecnológicas, sabiendo que esta experiencia les beneficiará personal y profesionalmente. En consecuencia, a nivel personal

reconocerán y dominarán nuevas herramientas que les puedan ayudar en el entorno dinámico de su trabajo. A nivel profesional, los nuevos conocimientos harán que su trabajo esté basado en las tecnologías avanzadas, lo que puede mejorar y promocionar su imagen profesional.

La hipótesis 4 se refiere a la posible relación entre una puntuación alta en el cuestionario sobre extroversión y en el uso de la Web 2.0. Los resultados confirman la hipótesis 4, de modo que cuanto más extrovertidos son los bibliotecarios, más usan la Web 2.0. Este hallazgo es similar al encontrado en otras investigaciones en el sentido de que la extroversión y la introversión predicen el entorno de trabajo en el que nos sentimos más cómodos y trabajamos mejor (*Furnham y Springfield, 1993*). La gente busca empleo en entornos que son agradables y cómodos para ellos (*Kroeger y Thuesen, 1989*). Los bibliotecarios extrovertidos se sienten cómodos con la gente y tienden a centrarse en los estímulos externos y a expresar emociones. Estos bibliotecarios, que ven y comprenden las ventajas del uso de la Web 2.0 en su trabajo, se sienten cómodos creando contenido en la web, trabajando con plataformas abiertas, exponiendo sus pensamientos a otros, compartiendo sus ideas con colegas de diferentes lugares y colaborando. Los resultados obtenidos en este estudio (Hipótesis 1 a 4) se pueden relacionar con los de *Devaraj, Easley y Crant (2008)* que demostraron que el modelo de los cinco factores de la personalidad (FFM) estaba asociado a elementos clave de la aceptación tecnológica.

Nuestros resultados revelan que más de la mitad de los bibliotecarios afirman que tienen un nivel medio de conocimientos informáticos, alrededor de un tercio que su nivel es bajo y el resto que su nivel es alto. Basándonos en estos resultados, también se confirmó la hipótesis 5, según la cual un mayor conocimiento de informática está relacionado con una mayor motivación para aprender y familiarizarse con la Web 2.0. Cuanta más importancia le atribuyen y más se sienten capaces de dominar la Web 2.0, más la usarán. Estos resultados son prometedores ya que nos sugieren que aquellos bibliotecarios que se perciben a sí mismos que tienen una orientación tecnológica no tendrán problemas para trabajar con las nuevas tecnologías e integrarlas en su trabajo. A su vez, esta capacidad puede ayudarles a progresar personal y profesionalmente. Estos resultados son similares a los obtenidos en el estudio de *Aharony (2008)* que halló que cuanto más usan el ordenador los estudiantes de biblioteconomía y documentación, más capaces se sienten de utilizar la Web 2.0, cuanto mayor importancia le atribuyen a sus aplicaciones, mayor es su motivación para estudiar y dominar la tecnología y más usan la Web 2.0. Deberíamos indicar que la motivación contribuye al uso de la Web 2.0, aunque esta contribución es mayor entre aquellos bibliotecarios que son extrovertidos. Cuanto más extrovertidos los bibliotecarios son, más motivados están para participar en esta nueva plataforma de colaboración e intercambio de información e ideas.

Los directores de las bibliotecas usan más la Web 2.0 que los demás bibliotecarios que trabajan en ella, ya que son conscientes del potencial de las aplicaciones de la Web 2.0 y de la importancia que tiene su integración en el entorno laboral. Por un lado, comprenden que la biblioteca debe ser relevante para los distintos usuarios y que el uso de las nuevas tecnologías puede atraer a diferentes tipos de personas. Por otro, quizás perciban las ventajas profesionales de incorporar los wikis, blogs, RSS u otras aplicaciones de la Web 2.0 en la biblioteca. Los directores de las bibliotecas son más conscientes de los avances tecnológicos y de su impacto que el resto de los bibliotecarios y están dispuestos a probar las nuevas tecnologías y posiblemente incluirlas como nuevos servicios en sus bibliotecas.

8. CONCLUSIÓN

Este estudio analizó las características que afectan al uso de la Web 2.0 por los bibliotecarios, incluyendo las características de la personalidad (resistencia al cambio, evaluación cognitiva, autonomía de actuación y extroversión e introversión), los conocimientos informáticos, la motivación, la importancia y la capacidad de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en el futuro. Estos resultados son equiparables a los obtenidos por *Devaraj, Easley y Crant (2008)* y pueden tener implicaciones tanto teóricas como prácticas. En el nivel teórico, los resultados destacan la importancia de las diferencias individuales en relación con la aceptación de la tecnología, lo que puede dar lugar a investigaciones que profundicen sobre este tema. En el nivel práctico, los directores de las bibliotecas pueden tener en cuenta estas características al seleccionar a los nuevos empleados, ya que la institución puede beneficiarse de contratar a personas con una actitud positiva hacia la tecnología. Además, si identifican a bibliotecarios que tiendan a tener actitudes negativas hacia la tecnología pueden proporcionarles cursos de formación para ayudarles a superarlas y, también, ofrecer incentivos para animarles a usar las nuevas aplicaciones.

El mundo de la información está en un estado de cambio constante, en el que la Web 2.0 desempeña un papel central. De acuerdo con los resultados de este estudio, los bibliotecarios israelitas están muy abiertos a estos cambios, ya que comprenden que para poder sobrevivir, seguir siendo necesarios, atraer nuevos usuarios y ser buenos profesionales, deben controlar las aplicaciones tecnológicas más recientes y aplicarlas en su entorno de trabajo que está en constante evolución. Estos resultados se hacen eco de la literatura profesional (*[Greal, 2000]*, *[Pollack y Brown, 1998]* y *[Stoddart et al., 2006]*) que resalta los desafíos e innovaciones a los que se enfrentan los bibliotecarios. Estas innovaciones les obligan a adquirir nuevas habilidades y actitudes y a adaptarse a este nuevo entorno que están en constante cambio. Además, *Pollack y Brown (1998)* señalaron que los bibliotecarios opinan

que el aprendizaje durante su carrera debe ser constante y, para ello, utilizan métodos de formación tanto formales como informales para mantenerse al día ante los continuos cambios

Se necesitan más estudios para poder entender mejor la importancia que tienen las características personales de los bibliotecarios en los que se incluyan profesionales de otros países con el fin de obtener una perspectiva más amplia del uso de la Web 2.0.

REFERENCIAS

- Aharony, 2008 N. Aharony, Librarians' attitudes towards marketing library services, *Journal of Librarianship and Information Science* 40 (4) (2008), pp. 287–298.
- Aharony, en prensa Aharony, N. (en prensa). "The influence of LIS students' personality characteristics on their perceptions towards Web 2.0 use". *Journal of Librarianship and Information Science*, 41(4).
- Anderson, 2007, February Anderson, P. (2007, February). "What is Web 2.0? Ideas, technologies and implications for education". *JISC Technology and Standards Watch*. Retrieved December 17, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fwww.jisc.ac.uk%252Fmedia%252Fdocuments%252Ftechwatch%252Ftsw0701b.pdf.
- Ashford, 1988 S.J. Ashford, Individual strategies for coping with stress during organizational transitions, *Journal of Applied Behavioral Science* 24 (1988), pp. 19–36. Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (28)
- Bandura, 1986 A. Bandura, Social foundations of thought and action: A social cognitive view, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ (1986).
- Beatty et al., 1998 M.J. Beatty, J.C. McCroskey and A.D. Heisel, "Communication apprehension as temperamental expression: A communibiological paradigm", *Communication Monographs* 65 (1998), pp. 197–219. Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (43)
- Beck et al., 1985 A.T. Beck, G. Emery and R. Greenberg, "Anxiety disorders and phobias: A cognitive perspective", *Basic Books*, New York (1985).
- Bennis, 1984 W. Bennis, The competencies of leadership, *Training and Development* 38 (8) (1984), pp. 15–19.
- Blascovich y Tomaka, 1996 J. Blascovich and J. Tomaka, "The biopsychosocial model of arousal regulation". In: M.P. Zanna, Editor, *Advances in experimental social psychology* vol. 28, Academic Press, San Diego, CA (1996), pp. 1–51. Abstract

- Blascovich et al., 2000 J. Blascovich, W.B. Mendes, S. Hunter and B. Lickel, "Stigma, threat, and social interactions". In: T.F. Heatherton, R.E. Kleck, M.R. Hebl and J.G. Hull, Editors, *The social psychology of stigma*, Guilford Press, New York (2000), pp. 307–333.
- Brock y Kirby, 2001 K. Brock and B.E. Kirby, "Plugging in: Empowering a community of professional learners", *Knowledge Quest* 30 (1) (2001), pp. 13–15.
- Brodav y Sedgwick, 1991 S.F. Brodov and C. Sedgwick, "The relationship between the SCII introversion-extroversion scale and occupational scales", *Educational and Psychological Measurement* 51 (1) (1991), pp. 175–179. Full Text via CrossRef
- Campbell, 2006 D.J. Campbell, "Embracing change: Examination of a "capabilities and benevolence" beliefs model in a sample of military cadets", *Military Psychology* 18 (2) (2006), pp. 131–148. Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (5)
- Carson et al., 1996 P.P. Carson, J.P. Schouest, J.M. Hanebury and K.D. Carson, "An investigation of the effects of empowerment on librarians' attitudes towards their jobs, organizations and careers", *Technical Services Quarterly* 14 (1) (1996), pp. 1–13. Full Text via CrossRef
- Cavanagh, 2001 Cavanagh, M. (2001). "Empowerment in librarianship: An exploratory study". Retrieved January 10, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fwww.fis.utoronto.ca%252FPhD%252Fcavanagh%252FEmpowerment.htm.
- Conger y Kanugo, 1988 J.A. Conger and R.N. Kanugo, "The empowerment process: Integrating theory and practice", *Academy of Management Review* 13 (3) (1988), pp. 471–482. Full Text via CrossRef
- Dawaele y Furnham, 2000 J.M. Dawaele and A. Furnham, "Personality and speech production: A pilot study of second language learners", *Personality and Individual Differences* 28 (2000), pp. 355–365.
- Devaraj et al., 2008 S. Devaraj, R.F. Easley and J.M. Crant, "How does personality matter? Relating the five-factor model to technology acceptance and use", *Information Systems Research* 19 (1) (2008), pp. 93–105. Full Text via CrossRef
- Downes, 2004 S. Downes, Educational blogging, *Educause Review* 39 (5) (2004), pp. 14–26.
- Ergeneli et al., 2006 A. Ergeneli, G.S. Ari and S. Metin, "Psychological empowerment and its relationship to trust in immediate managers", *Journal of Business Research* 60 (1) (2006), pp. 41–49. View Record in Scopus | Cited By in Scopus (0)

- Estrin, 1998 Estrin, J. W. (1998). "From bibliographic instruction to instructional management: A process-oriented approach for reengineering library instruction programs". Retrieved January 12, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Falexia.lis.uiuc.edu%252Freview.old%252F6%252Festrin_bi.html.
- Eysenck, 1991 H.J. Eysenck, "Biological dimensions of personality". In: L.A. Pervin, Editor, *Handbook of personality*, Guilford, New York (1991), pp. 244–276.
- Eysenck y Eysenck, 1985 H.J. Eysenck and M.W. Eysenck, "Personality and individual differences", *Plenum*, New York (1985).
- Furnham y Springfield, 1993 A. Furnham and P. Springfield, "Personality and occupational behavior: Myers-Briggs type indicator correlates of managerial practices in two cultures", *Human Relations* 46 (7) (1993), pp. 827–849.
- Grealy, 2000 D.S. Grealy, "Lifelong learning for librarians: A strategic competency for white-water navigation", *Colorado Libraries* 26 (2) (2000), pp. 6–7.
- Hardy y O'Sullivan, 1998 C.S. Hardy and L. O'Sullivan, "The power behind empowerment: Implications for research and practice", *Human Relations* 51 (4) (1998), pp. 451–483. Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (71)
- Judge et al., 1999 T.A. Judge, C.K. Thoresen, V. Pucik and T.M. Welbourne, "Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective", *Journal of Applied Psychology* 84 (1999), pp. 107–122. [Abstract](#) | [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus \(131\)](#)
- Kaniel, 1975 Kaniel, S. (1975). "Introversion–extroversion, the role of vigilance and other stimuli which are not indications". Unpublished master's thesis, Bar-Ilan University, Israel.
- Klemperer, 2006 Klemperer, P. (2006). "Network effects and switching costs: Two short essays for the new palgrave". Retrieved April 10, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fpapers.ssrn.com%252Fsol3%252Fpapers.cfm%253Fabstract_id%253D907502.
- Kroeger y Thuesen, 1989 O. Kroeger and J.M. Thuesen, *Type talk: The 16 personality types that determine how we live, love and work*, Dell, New York (1989).
- Lazarus, 1966 R.S. Lazarus, "Psychological stress and the coping process", McGraw-Hill, New York (1966).
- Lazarus, 1991 R.S. Lazarus, "Emotion and adaptation", Oxford University Press, New York (1991).

- [2006/02/introducing_the.html](http://talk.talis.com/2006/02/introducing_the.html).
- Morgan, 1997 Morgan, E. L. (1997). "Evaluating Index morganagus". Retrieved January 15, 2007 from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fwww.infomotions.com%252Fmusings%252Fmorganagus%252F
- Oermann y Standfest, 1997 M.H. Oermann and K.M. Standfest, "Differences in stress and challenge in clinical practice among ADN and BSN students in varying clinical courses", *Journal of Nursing Education* 36 (5) (1997), pp. 228–234.
- Oreg, 2003 S. Oreg, "Resistance to change: Developing an individual differences measure", *Journal of Applied Psychology* 88 (4) (2003), pp. 680–693. Abstract | Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (42)
- O'Reilly, 2005 O'Reilly, T. (2005). "What is Web 2.0?: Design patterns and business models for the next generation of software". Retrieved, April 12, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fwww.oreillynet.com%252Fpub%252Fa%252Foreilly%252Ftim%252Fnews%252F2005%252F09%252F30%252Fwhat-is-web-20.html.
- Park y Folkman, 1997 C.L. Park and S. Folkman, "The role of meaning in the context of stress and coping", *General Review of Psychology* 2 (1997), pp. 115–144. Abstract | Full Text via CrossRef | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (230)
- Pavey, 2005 Pavey, S. (2005). "Bringing the library into the classroom: Empowering the librarian". Retrieved January 10, 2007, from http://www.sciencedirect.com/science?_ob=RedirectURL&_method=externObjLink&_locator=url&_cdi=6577&_plusSign=%2B&_targetURL=http%253A%252F%252Fwww.cilip.org.uk%252FNR%252Frdonlyres%252F1D397D57-AEB9.
- Pollack y Brown, 1998 M. Pollack and K. Brown, "Learning and transitions in the careers of librarians", *IFLA Journal* 24 (1) (1998), pp. 33–41. Full Text via CrossRef
- Rapee y Heimberg, 1997 R.M. Rapee and R.G. Heimberg, "A cognitive-behavioral model of anxiety in social phobia", *Behaviour Research and Therapy* 35 (8) (1997), pp. 741–756. Abstract | PDF (1454 K) | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (381)
- Robbins et al., 2002 T.L. Robbins, M.D. Crino and L.D. Fredendall, "An integrative model of the empowerment process", *Human Resource Management Review* 12 (2002), pp. 419–443. Article | PDF (208 K) | View Record in Scopus | Cited By in Scopus (16)

- Sarason y Sarason, 1990 I.G. Sarason and B.R. Sarason, Test anxiety. In: H. Leitenberg, Editor, *Handbook of social-evaluative anxiety*, Plenum, New York (1990), pp. 475–495.
- Schlenker y Leary, 1982 B.R. Schlenker and M.R. Leary, “Social anxiety and self-presentation: A conceptualization and model”, *Psychological Bulletin* 92 (1982), pp. 641–669. [Abstract](#) | [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus \(262\)](#)
- Schweiger y DeNisi, 1991 D. Schweiger and A. DeNisi, “Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment”, *Academy of Management Journal* 34 (1) (1991), pp. 110–135. [Full Text via CrossRef](#)
- Sirsch, 2003 U. Sirsch, “The impending transition from primary to secondary school: Challenge or threat”, *International Journal of Behavioral Development* 27 (5) (2003), pp. 385–395. [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus \(6\)](#)
- Spreitzer, 1995 G.M. Spreitzer, “Psychological empowerment in the workplace: Components, measurement and validation”, *Academy Management Journal* 38 (5) (1995), pp. 1442–1466. [Full Text via CrossRef](#)
- Spreitzer, 1996 G.M. Spreitzer, “Social structural characteristics of psychological empowerment”, *Academy Management Journal* 39 (2) (1996), pp. 483–505. [Full Text via CrossRef](#)
- Stephens, 2006 M. Stephens, “Exploring Web 2.0 and libraries”, *Library Technology Reports* 42 (4) (2006), pp. 8–15.
- Stoddart et al., 2006 R.A. Stoddart, T.W. Bryant, A.L. Baker, A. Lee and B. Spencer, “Going boldly beyond the reference desk: Practical advice and learning plans for new reference librarians performing liaison work”, *Journal of Academic Librarianship* 32 (4) (2006), pp. 419–427. [Article](#) | [PDF \(122 K\)](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus \(4\)](#)
- Thomas y Velthouse, 1990 K.W. Thomas and B.A. Velthouse, “Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation”, *Academy of Management Review* 15 (4) (1990), pp. 666–681. [Full Text via CrossRef](#)
- Tomaka et al., 1993 J. Tomaka, J. Blascovich, R.M. Kelsey and C.L. Leitten, “Subjective, physiological, and behavioral effects of threat and challenge appraisal”, *Journal of Personality and Social Psychology* 18 (1993), pp. 616–624.
- Tomaka et al., 1997 J. Tomaka, J. Blascovich, J. Kibler and J.M. Ernst, “Cognitive and physiological antecedents of threat and challenge appraisal”, *Journal of Personality and Social Psychology* 73 (1997), pp. 63–72. [Abstract](#) | [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus \(94\)](#)

- Tomaka et al., 1999 J. Tomaka, R. Palacios, K.T. Schneider, M. Colotla, J.B. Concha and M.M. Herral, "Assertiveness predicts threat and challenge reactions to potential stress among women", *Journal of Personality and Social Psychology* 76 (1999), pp. 1008–1021. [Abstract](#) | [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus](#) (26)
- Wanberg y Banas, 2000 C.R. Wanberg and J.T. Banas, "Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace", *Journal of Applied Psychology* 85 (2000), pp. 132–142. [Abstract](#) | [Full Text via CrossRef](#) | [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus](#) (105)
- Wilson y Eklund, 1998 P. Wilson and R.C. Eklund, "The relationship between competitive anxiety and self-presentational concerns", *Journal of Sport and Exercise Psychology* 20 (1998), pp. 81–97. [View Record in Scopus](#) | [Cited By in Scopus](#) (16)
- Yekutiel, 1990 Yekutiel, S. (1990). "Fathers' and mothers' confrontation with the transition of parenthood". Unpublished master's thesis, Bar-Ilan University, Israel.

APÉNDICE

CUESTIONARIOS

A. Información personal

Hombre/Mujer

Edad: 20-30 31-40 41-50 51-60 más de 60

Años de experiencia profesional: 0-5 6-10 11-15 16-20 más de 20

Nivel de estudios:

Diplomatura en: biblioteconomía y documentación/u otra especialidad

Licenciatura en: biblioteconomía y documentación/u otra especialidad

Doctorado en: biblioteconomía y documentación/u otra especialidad

Otros:

Puesto de trabajo:

Bibliotecario de referencia/Bibliotecario de préstamo y devolución/Bibliotecarios de colecciones y servicios/Bibliotecario de adquisiciones/Documentalista/Director de biblioteca

Lugar de trabajo:

Biblioteca escolar/Biblioteca pública/Biblioteca universitaria

B. Actitud ante el cambio

A continuación le presentamos una serie de enunciados relacionados con las creencias y actitudes que generalmente se tienen ante el cambio. Indique el grado en el que está en acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos poniendo un "X" en la casilla correspondiente de la escala (1 = *totalmente en desacuerdo*, 6 = *totalmente de acuerdo*).

	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Me inclino a estar en desacuerdo	4 Me inclino a estar de acuerdo	5 De acuerdo	6 Totalmente de acuerdo
1. Por lo general, considero los cambios como algo negativo						
2. Prefiero un día de rutina a un día lleno de imprevistos						
3. Prefiero hacer las mismas cosas de siempre que probar cosas nuevas						
4. Cuando mi vida se convierte en una rutina, busco formas de cambiarla						
5. Prefiero el aburrimiento a la sorpresa						
6. Si me dijeran que iba a haber un cambio importante en relación con el modo de hacer las cosas en la biblioteca, probablemente me sentiría estrés						

	1 Totalmente en desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Me inclino a estar en desacuerdo	4 Me inclino a estar de acuerdo	5 De acuerdo	6 Totalmente de acuerdo
7. Cuando me dicen que va a haber un cambio de planes, me pongo un poco tenso						
8. Cuando las cosas no funcionan según los planes, me estreso						
9. Si mi jefe cambiara los criterios para evaluar a los empleados, probablemente me sentiría incómodo incluso si pensara que lo haría igualmente de bien sin tener que hacer ningún esfuerzo extra						
10. Cambiar de planes es un incordio para mí.						
11. Con frecuencia, me siento un poco incómodo incluso sobre cambios que pueden posiblemente beneficiarme						
12. Cuando alguien me presiona para cambiar algo, tiendo a resistirme incluso si pienso que el cambio puede beneficiarme a la larga						

C. Cuestionario sobre la evaluación cognitiva: amenaza frente a reto

A continuación le presentamos varios enunciados relacionados con actitudes ante las nuevas situaciones. Ponga una “X” en la casilla que describa su nivel de acuerdo o desacuerdo (1 = *en absoluto*, 6 = *at a very high level*).

	1. En absoluto	2. Muy poco	3. Poco	4. Normal	5. Por encima de lo normal	6. Muy de acuerdo
1. Las nuevas situaciones me ponen nervioso						
2. Las nuevas situaciones me parecen difíciles						
3. Me siento amenazado por las nuevas situaciones						
4. Las nuevas situaciones me presentan un desafío						
5. Las nuevas situaciones me perjudican						
6. Pienso que puedo beneficiarme de esta nueva situación						
7. Las nuevas situaciones me hacen enfadarme						
8. Las nuevas situaciones me causan ansiedad						
9. Las nuevas situaciones me dan seguridad						
10. Las nuevas situaciones me permiten demostrar mis habilidades						

D. Cuestionario sobre la autonomía

A continuación presentamos varios enunciados relacionados con el lugar de trabajo. Indique el grado en el que está de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de ellos en relación con su lugar de trabajo actual poniendo una "X" en la casilla correspondiente (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo).

	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Me inclino a estar de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
1. Tengo mucha libertad e independencia en la biblioteca.					
2. Siento que mis tareas son importantes.					
3. Estoy seguro que puedo cumplir con mi trabajo					
4. Tengo mucha influencia sobre lo que sucede en la biblioteca					
5. Mi trabajo es muy importante para mí					
6. Estoy seguro de que puedo realizar mi trabajo adecuadamente.					
7. Tengo libertad para decidir lo que hago en la biblioteca					
8. Conozco lo que ocurre en la biblioteca					
9. Mi trabajo es esencial para mí					
10. Soy un trabajador cualificado					
11. Tengo libertad para tomar decisiones en la biblioteca					
12. Tengo cierta influencia sobre lo que sucede en la biblioteca					

E. Cuestionario sobre extroversión/introversión

Lea las siguientes preguntas y ponga una "X" en la casilla correspondiente.

	Sí	No
1. ¿Te alegra participar en un proyecto que requiere actuar de forma inmediata y rápida?		
2. ¿Te importaría conocer nuevos amigos?		
3. ¿Tiendes a ser rápido y resolutivo en tus actuaciones?		
4. ¿Crees que eres una persona con mucha vitalidad?		
5. ¿Te entristecerías si no tuvieras muchos amigos?		
6. ¿Prefieres planificar actividades o llevarlas a cabo?		
7. ¿Cuando caminas acompañado de tus amigos, te es difícil mantenerte a su ritmo con frecuencia?		
8. ¿Te resulta difícil sentirte a gusto incluso en una fiesta animada?		
9. ¿Tiendes a ser demasiado serio y con el que siempre se puede contar?		
10. ¿Generalmente te entusiasma estar con otra gente?		
11. ¿Prefieres tener unos pocos pero buenos amigos?		
12. ¿Con frecuencia te tomas los asuntos relacionados con el trabajo como una cuestión de vida o muerte?		
13. ¿Te sientes feliz cuando tu vida social es intensa?		
14. ¿Te gustaría ser el líder de tus relaciones sociales?		
15. ¿Tiendes a ser tímido con el sexo opuesto?		
16. ¿Tienes siempre respuesta a las preguntas sobre ti mismo?		
17. ¿Crees que era una persona feliz e impulsiva?		
18. ¿Tiendes a ser callado en presencia de otros?		
19. ¿Puedes sentirte libre y disfrutar cuando estás con otros?		
20. ¿Te gusta el trabajo que requiere mucha atención?		
21. ¿Le prestas mucha atención a tu trabajo?		
22. ¿Las demás personas te consideran que eres una persona con mucha vitalidad?		
23. ¿Crees que eres muy habladora?		
24. ¿Te gusta bromear, incluso si hieres los sentimientos de otros?		

F. Cuestionario sobre el uso de la web 2.0

Ponga una “X” en la casilla correspondiente para indicar su respuesta a las preguntas que se le hacen a continuación.

	Sí	No
1. ¿Lee blogs?		
2. ¿Haces comentarios en los blogs?		
3. ¿Lee entradas de la Wikipedia?		
4. ¿Contribuye con entradas en la Wikipedia?		
5. ¿Edita entras en la Wikipedia?		
6. ¿Se baja fotos de Flickr™?		
7. ¿Añade fotos a Flickr?		
8. ¿Utiliza el RSS?		
9. ¿Participa en una red social?		
10. ¿Piensa que en el futuro utilizará aplicaciones de la Web 2.0?		

G. Cuestionario sobre el conocimiento informático

Indique el nivel de conocimiento de los siguientes programas poniendo una “X” en la casilla correspondiente.

Nivel de conocimiento	Bajo	Medio	Alto
Microsoft® Word			
Microsoft® PowerPoint®			
Microsoft® Excel®			
Microsoft® Access			

H. Cuestionario sobre la importancia de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la web 2.0 en el futuro

A continuación le presentamos una serie de enunciados relacionados con la importancia de estudiar e integrar las diferentes aplicaciones de la Web 2.0 en el futuro. Ponga una "X" en la casilla que piensa describe su actitud (1 = *sin ninguna importancia*, 5 = *muy importante*).

	1. Sin ninguna importancia	2. Sin importancia	3. Poco importante	4. Importante	5. Muy importante
Web 2.0					
Biblioteca 2.0					
Compartir contenidos					
Blogs					
Wikis					
RSS					
Redes sociales					
Tagging					
Mensajería instantánea					

I. Cuestionario sobre la motivación

A continuación le presentamos algunos enunciados sobre la Web 2.0. Ponga una "X" en la casilla que describa su actitud (1 = *totalmente en desacuerdo*, 5 = *totalmente de acuerdo*).

	1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Un poco de acuerdo	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
1. Estoy dispuesto a estudiar nuevas cuestiones relacionadas con la Web 2.0					
2. Estoy listo para dedicar mucho tiempo a dominar los principios de la Web 2.0					
3. La Web 2.0 me interesa mucho					
4. Estoy dispuesto a esforzarme mucho para dominar esta materia					
5. Entender la Web 2.0 es muy importante para mí					
6. Me gustaría conocer este tema en profundidad					

J. Cuestionario sobre la capacidad

A continuación le presentamos varios enunciados relacionados con las aplicaciones de la Web 2.0. Ponga una “X” en la casilla que piensa describe su capacidad para manejar cada aplicación (1 = muy baja, 5 = muy alta)

	1. Muy baja	2. Baja	3. Moderada	4. Alta	5. Muy alta
Blogs					
Wikis					
Flickr™					
RSS					
Redes sociales					
YouTube™					