

Encuesta de satisfacción del personal de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC (2021)

URICI

05/11/2021

1. Introducción

En el presente informe se analizan los resultados obtenidos en la encuesta hecha en 2021 sobre el grado de satisfacción del personal de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC. La encuesta se ha realizado de modo electrónico utilizando la herramienta para encuestas del CSIC¹ y estuvo disponible para su respuesta entre el 5 y el 22 de octubre de 2021.

Tras llevar a cabo en 2019 una encuesta más centrada en la opinión del personal sobre el presente y el futuro de la Red, cuyos resultados se presentaron en las V Jornadas de la Red², se retoma el modelo de encuesta sobre la satisfacción del personal usado en 2014 y 2017 con algunas modificaciones y descartando algunos apartados. El modelo fue resultado de una adaptación a la realidad de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC del usado entre 2009 y 2017 por el Vicerrectorado de Planificación y Calidad de la Universidad Internacional de Andalucía en sus estudios anuales de satisfacción del PAS³.

Con el fin de favorecer la participación y el anonimato se descartó el apartado sobre datos poblacionales de los encuestados usado en 2014 y 2017. Se consideró que, aunque se perdían posibilidades de análisis por edades, áreas científicas u otros aspectos, al evitar la seudonimización⁴ se conseguiría un mayor número de respuestas y se podría hacer un análisis más global con el que se espera tener una idea de conjunto más certera.

Se han reducido los 11 apartados de las encuestas anteriores a 8 con un total de 56 preguntas sobre los aspectos a evaluar en relación con la satisfacción del personal. Se han descartado los apartados sobre el responsable directo ante el importante número de bibliotecas/archivos unipersonales; sobre espacios y recursos, dado que sobre ellos ya hace sus estudios el Departamento de prevención y riesgos laborales del CSIC; y sobre liderazgo, del que algunas de sus preguntas se han integrado en otros apartados como el dedicado a la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC. Además, se han reubicado algunas preguntas en apartados distintos al que ocupaban en las encuestas previas y se han añadido 3 nuevas; de todo ello se habla en cada apartado. Se ha incluido, de nuevo, el apartado de valoración global con 4 preguntas que han sido rediseñadas en su redacción, aunque buscan conocer la misma información. Para acabar un apartado final de opinión con tres preguntas de respuesta en texto libre sobre el puesto de trabajo, la situación laboral y la propia encuesta.

Estructura

Escala valoraciones 0-10 (0 muy insatisfecho – 10 muy satisfecho)

8 Apartados: 56 preguntas

Apartado 1: Puesto de trabajo: 12 preguntas

Apartado 2: Entorno laboral: 6 preguntas

Apartado 3: Comunicación y coordinación: 6 preguntas

Apartado 4: Formación: 5 preguntas

Apartado 5: Implicación en la mejora: 6 preguntas

Apartado 6: Motivación: 8 preguntas

Apartado 7: La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC: 9 preguntas

Apartado 8: Valoración global: 4 preguntas

Comentarios en texto libre: 3 preguntas

¹ LimeSurvey: <https://www.limesurvey.org/>

² <http://dx.doi.org/10.20350/digitalCSIC/9947>.

³ <https://www.unia.es/planificacion-y-calidad/calidad-academica/estudios-de-satisfaccion>

⁴ Art. 4.5 del Reglamento Europeo de Protección de Datos: Reglamento (UE) 2016/679)

El análisis se realiza evaluando conjuntamente las preguntas de cada apartado y viendo la evolución en el tiempo de las respuestas. Por otro lado, se comparan los resultados de los apartados entre sí y se estudian las preguntas con las 10 mejores y 10 peores valoraciones para conocer fortalezas y debilidades. Por último, se presenta un análisis de las respuestas en texto libre del apartado final.

2. Participación en la encuesta

La encuesta tuvo lugar entre los días 5 y el 22 de octubre de 2021 y fue respondida por 74 miembros de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC, en valores absolutos 2 participantes más que en 2017.

En 2020 la Red de Bibliotecas y Archivos contaba con 134 miembros por lo que 74 respuestas en una plantilla o población menor que en 2017 (151 entonces) sólo permiten alcanzar un nivel de confianza⁵ del 80% con un margen de error del 5%.

El porcentaje de participación es mayor que en 2017 (47.68%) y en 2014 (52,91%) y se sitúa en el 55,22%, es decir, más de la mitad del personal ha respondido a la encuesta por lo que conviven un nivel de participación aceptable y porcentualmente mayor que en anteriores encuestas, con un nivel de confianza puramente estadístico no muy elevado. En cualquier caso, la información que proporcionan estas respuestas es indicativa de la percepción global del personal de la Red.

Hubiera sido deseable un mayor nivel de participación y, como se ha expuesto anteriormente, se intentó que así fuera eliminando el apartado de datos poblacionales buscando una seudonimización que favoreciera, tanto esta mayor participación, como una mayor confianza a la hora de responder, para que los resultados fueran lo más veraces posible y reflejo de la realidad del personal. Aunque no se ha incrementado la participación, sí que los resultados aportan mucha información sobre el sentir del personal de la Red en este momento y se espera que el análisis de las respuestas favorezca la aplicación de medidas correctoras para mejorar la situación y la satisfacción del personal en los próximos 2 años hasta su estudio en la próxima encuesta.

Encuesta	Fechas	Total Personal de la Red	Número de Participantes	Porcentaje de Participación	Nivel de confianza	Porcentaje de error
2021	5 de octubre a 22 de octubre	134	74	55,22%	80%	5%
2017	22 de mayo a 31 de mayo	151	72	47.68%	85%	5%
2014	9 de diciembre a 16 de diciembre	172	91	52,91%	85%	5%

⁵ Según la fórmula: $n = \frac{N(\sigma^2 + Z^2)}{(N-1)e^2 + \sigma^2 + Z^2}$. Donde: n=es el tamaño de la muestra. N=es el tamaño de la población. σ = es la desviación estándar de la población (suele utilizarse un valor constante de 0,5). Z=es un valor constante que para el 80% de confianza equivale a 1,282. Y e=es el límite aceptable de error muestral que queda a criterio del encuestador y que en este caso ha sido del 5% (0,05).

3. Análisis de las respuestas

Los datos recopilados muestran el nivel de satisfacción y la opinión del personal en relación con los aspectos que contempla cada una de las 56 preguntas de la encuesta con valoraciones de 0 a 10, donde 0 es muy insatisfecho y 10 muy satisfecho. Además hay apartados de texto libre para comentarios que aportan una importante información.

3.1. Puesto de trabajo

En relación con las encuestas precedentes se ha eliminado una pregunta, se ha incluido una nueva, se ha reubicado una pregunta en el apartado siguiente sobre el entorno laboral y se han reordenado 3 preguntas. Con todo ello se buscó centrar las preguntas en relación con el puesto de trabajo e incorporar aspectos de interés sobre los que no se había preguntado previamente.

Han sido 12 preguntas y la nota media obtenida ha sido de 6,77. La media ha sido más baja que en encuestas precedentes, como puede verse en la tabla 1 donde se recogen las medias y la diferencia de los resultados obtenidos en 2021 en relación con los de las mismas preguntas en las encuestas de 2014 y 2017. Especialmente significativa es la reducción en comparación con 2017 que es de poco más de medio punto.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
1. Puesto de trabajo	6,77	7,29	6,94	-0,52	-0,17
1.1 La misión y objetivos de mi biblioteca/archivo/unidad están claramente definidos	7,23	7,68	7,59	-0,45	-0,36
1.2 El trabajo en mi biblioteca/archivo/unidad está bien organizado	7,23	7,45	7,03	-0,22	0,20
1.3 Mis funciones y responsabilidades están bien definidas	6,38	7,44	7,16	-1,06	-0,77
1.4 Las funciones y responsabilidades de mis compañeros están bien definidas	7,50	7,16	6,78	0,34	0,72
1.5 En mi biblioteca/archivo/unidad las cargas de trabajo están bien repartidas	6,22	6,57	6,03	-0,35	0,20
1.6 Las tareas que realizo se corresponden con mis funciones	5,77	7,18	6,77	-1,41	-1,00
1.7 Tengo autonomía suficiente para desempeñar mi trabajo	8,00	8,32	7,76	-0,32	0,24
1.8 Puedo desarrollar mis capacidades profesionales en mi puesto de trabajo	6,77	7,59	7,39	-0,82	-0,62
1.9 Mi formación y experiencia profesional son acordes con mi puesto de trabajo	6,15	7,61	7,20	-1,45	-1,05
1.10 Podría desarrollar otras capacidades profesionales en mi puesto de trabajo que ahora no desarrollo	7,10				
1.11 Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	7,85	8,38	7,88	-0,53	-0,03
1.12 En mi ausencia hay flexibilidad para que otros asuman mis tareas	5,00	4,82	4,76	0,18	0,24

Tabla 1: Puesto de trabajo: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

Si se entra a valorar cada una de las preguntas se observa cómo, salvo 2 de ellas, en todas se produce una reducción del nivel de satisfacción en comparación con 2017. Las 2 que mejoran sus datos son la relacionada con la definición de funciones y responsabilidades de los compañeros y la que versa sobre la flexibilidad en la asunción de tareas del encuestado por parte de los compañeros en ausencia del mismo. Si se hace la misma comparativa con los resultados de 2014 se observa como en este caso son más las preguntas con mejores resultados que en ese año (5) añadiéndose a las 2 anteriores la valoración sobre la organización del trabajo, el reparto de las cargas de trabajo y la autonomía personal en el trabajo.

La valoración del puesto de trabajo por parte del personal ha tenido un descenso en valoración en 2021 con respecto a 2017. Si en 2017 todas las medias fueron mayores que en 2014 y eso indicaba una mejor valoración, que esto no ocurra de nuevo en 2021 hace necesario pensar en el modo de revertir esta situación.

Si se intenta buscar qué aspectos son los que han afectado hay que entrar a ver qué preguntas son las que tienen mejores y peores medias y qué preguntas son las que tienen una disminución mayor en comparación con las anteriores encuestas.

Las preguntas con una media más alta son prácticamente las mismas que en otras ocasiones, las que interrogan sobre la autonomía en el desempeño del trabajo (8,00) y el grado de responsabilidad sobre las tareas (7,85), por tanto, se mantiene, aunque con reducción de la satisfacción, la situación positiva en relación con la propia responsabilidad y autonomía del encuestado.

Por otro lado, es de destacar el intercambio de posiciones entre la pregunta 1.4 sobre las funciones y responsabilidades de los compañeros (7,50), que se sitúa en tercer lugar cuando en otras ocasiones estaba entre las más bajas, y la 1.9 relacionada con lo acorde que es la formación y experiencia en relación con el puesto de trabajo que se ocupa (6,15), que se sitúa en décima posición cuando en 2017 ocupaba la cuarta. Es importante la reducción de la satisfacción en este caso, que roza casi un punto y medio (-1,45). Esta reducción refleja la, cada día más habitual, falta de adecuación entre la formación y el puesto de trabajo desempeñado, seguramente debido a la combinación de una presencia mayor en las plantillas de personal no formado en temas bibliotecarios con el desarrollo, cada vez más común en las bibliotecas, de tareas relacionadas con la justificación de proyectos, análisis de producción científica y la difusión y edición que son reclamadas desde los institutos y centros. En otros casos podrá ocurrir lo contrario, no se corresponde una formación muy cualificada y una extensa y completa experiencia con tareas en las que no se desempeña este potencial propio.

Otras preguntas que tienen un fuerte descenso en su valoración, por encima de un punto, son la 1.3 relacionada con la definición de las funciones a desempeñar (-1,06) y la 1.6 sobre la correspondencia entre esas funciones y las tareas que se realizan (-1,41). Esto puede tener que ver con lo comentado en el párrafo anterior sobre la asunción de tareas que no son propias de bibliotecas pero que muchos centros/institutos están volcando sobre ellas (conciencia, memorias, edición de revistas, difusión, web, etc.) convirtiendo al bibliotecario/archivero en personal multifunción o multitarea.

Como en anteriores ocasiones, pero mejorando la valoración, la nota media más baja es la que tiene que ver con la flexibilidad para que otros asuman las tareas en ausencia del encuestado (5,00), esto tiene su explicación en el importante número de bibliotecas o archivos de carácter unipersonal, con un único bibliotecario o archivero. Las otras preguntas con notas medias más bajas son las que se ha comentado que han reducido su media más claramente (preguntas 1.4 y 1.6) junto a la 1.5 que pregunta sobre el reparto de las cargas de trabajo (6,22), que también ha bajado su media, pero de forma más moderada.

Por último, destacar el resultado de la pregunta 1.10, incluida por primera vez en esta encuesta, que muestra, con una buena nota (7,10), que el personal de la Red está dispuesto a desarrollar nuevas capacidades profesionales.

Por tanto, parece oportuno intentar mejorar en la definición y delimitación de funciones y responsabilidades del personal, así como en su formación y en la adecuación de todo ello al puesto que se desempeña, teniendo en cuenta, tanto la formación del personal como las necesidades que demandan los investigadores de las bibliotecas y archivos y de la Red en su conjunto y aprovechando esta disponibilidad para desarrollar nuevas capacidades profesionales del personal. Esta disponibilidad del personal no es nueva y es una característica intrínseca de gran valor, por ello no es de extrañar que la Red haya podido introducir los cambios necesarios para facilitar los nuevos servicios y herramientas que los investigadores necesitan y de los que tan satisfechos están como muestran los resultados de las diferentes encuestas de satisfacción que se les han hecho desde 2012⁶, siendo especialmente destacable la adaptación a la situación de pandemia de los servicios de la Red.

3.2. Entorno Laboral

El apartado sobre entorno laboral, con una media de 6,65, es de los que menos varía su nota media global en comparación con encuestas precedentes, aunque esa variación es a la baja. Se ha modificado un poco el apartado: de encuestas anteriores se mantienen las 3 primeras preguntas y se incorporan: una pregunta que antes pertenecía al apartado sobre la Red, otra que pertenecía al de puesto de trabajo y una nueva que hace referencia al teletrabajo.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
2. Entorno Laboral	6,65	6,70	6,85	-0,05	-0,20
2.1 La relación con los/as compañeros/as de trabajo es buena	8,67	8,18	8,05	0,48	0,62
2.2 El trabajo en equipo es una práctica habitual	5,22	6,49	6,56	-1,27	-1,34
2.3 En mi lugar de trabajo me siento parte de un proyecto colectivo	7,00	6,83	6,99	0,17	0,01
2.4 En mi centro/instituto, se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte de cada una de las unidades	4,00	4,10	5,17	-0,10	-1,17
2.5 Existe flexibilidad para conciliar la vida personal y laboral	7,00	7,89	7,46	-0,89	-0,46
2.6 Existe flexibilidad para desarrollar tus tareas por teletrabajo	8,00				

Tabla 2: Entorno laboral: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

Dado el importante número de bibliotecas o archivos con un único bibliotecario/archivero es destacable el número de encuestados que responden “No es de aplicación” o directamente no responden a las dos primeras preguntas. En el análisis de estas preguntas (2.1 y 2.2) se observa cómo, a pesar de que el trabajo en equipo parece haber disminuido notablemente en comparación con las encuestas anteriores (más de un punto), la relación con los compañeros ha mejorado. Aunque no necesariamente ambas cuestiones están relacionadas o se favorecen recíprocamente la una a la otra, sería deseable que ambos

⁶ <http://bibliotecas.csic.es/index.php/es/encuestas>

valores tuvieran líneas convergentes y no divergentes para posibilitar aquellos casos en los que la convergencia provoca un desarrollo exponencial de ambos factores.

El sentimiento de pertenencia a un proyecto colectivo mantiene sus valoraciones, buenas, pero aparentemente estancadas, y siguen bajando los resultados en relación con la convocatoria de las reuniones en los institutos o centros del personal de sus unidades.

Aun obteniendo una buena nota, se observa un menor nivel de satisfacción en la flexibilidad para la conciliación de la vida personal y laboral, pues se reduce la media en casi un punto situándose en un 7, mientras la pregunta nueva, que versa sobre la flexibilidad en el desarrollo del teletrabajo, obtiene una de las notas más altas de la encuesta con un 8. Por tanto, aunque el teletrabajo puede favorecer la conciliación, no parece haber repercutido como un elemento más de la conciliación, cuestión que sería deseable que ocurriera, ni parece que se plantee como mecanismo de trabajo habitual, sino que más bien ha sido el medio usado para afrontar la situación de pandemia vivida.

En resumen, parece oportuno incidir en el fomento del trabajo en equipo e integrar al personal mediante proyectos colectivos pues este aspecto parece haberse estancado. El hecho de que la relación con los compañeros/as de trabajo tenga la mejor valoración (8,67) debería influir de modo muy positivo en esta línea.

3.3. Comunicación y coordinación

Se mantienen las mismas preguntas que en las encuestas de 2014 y 2017 y los resultados son, con una nota media de 6,57, algo más bajos: medio punto menos que en 2017 y un cuarto de punto menos que en 2014. Todas las preguntas tienen notas más bajas, en especial las relacionadas con la comunicación en el instituto/centro y el conocimiento y la comunicación con otros servicios del mismo.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
3. Comunicación y coordinación	6,57	7,10	6,86	-0,53	-0,28
3.1 La información y comunicación interna dentro de la biblioteca/archivo/unidad es adecuada	7,18	7,53	7,17	-0,35	0,01
3.2 La información y comunicación interna dentro del centro/instituto es adecuada	5,50	6,09	5,78	-0,59	-0,28
3.3 La información y comunicación interna en la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC es adecuada	7,00	7,26	7,33	-0,26	-0,33
3.4 Conozco los servicios que prestan otras unidades del centro/instituto	5,75	6,96	6,54	-1,21	-0,79
3.5 Existe una adecuada coordinación con otras unidades del centro/instituto	5,67	6,25	6,04	-0,58	-0,37
3.6 La comunicación con los usuarios de la biblioteca/archivo/unidad es fluida y cordial	8,33	8,54	8,28	-0,21	0,05

Tabla 3: Comunicación y coordinación: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

Por su parte, las preguntas relacionadas con comunicación e información en la Red, en la propia biblioteca/archivo y con los usuarios son las que tienen mejores resultados y menos se reducen. En especial la comunicación con los usuarios que tiene una de las mejores valoraciones de la encuesta, como viene siendo habitual desde que se hacen encuestas y

en reciprocidad con las encuestas de satisfacción de usuarios⁷ donde la valoración de la atención y comunicación con el personal obtiene siempre los mejores resultados.

Sigue siendo buena la comunicación a nivel de biblioteca/archivo y la que se da en la Red, pero ambas son susceptibles de mejora como parecía apuntarse en 2017. Por otro lado, sigue siendo necesaria una mejor comunicación con el propio centro/instituto desde las bibliotecas o archivos y buscar que el personal del centro/instituto y sus otras unidades establezca, también, vías de comunicación fluidas.

3.4. Formación

Igualmente se mantienen las preguntas de encuestas precedentes y como en el apartado anterior, se da el mismo tipo de bajada en las notas obtenidas, medio punto menos que en 2017 y un cuarto de punto menos que en 2014, quedando en un 6,8 la media del apartado. Además, este apartado es el que presenta un mayor nivel de respuesta lo cual refleja el interés del personal de la Red por la formación y que es un tema que afecta a todos.

El personal sigue manifestando con sus respuestas que el trabajo que se realiza exige formación continua, sin embargo, no parece que éste permita dicha formación continua pues la pregunta 4.1, que hace referencia a ese asunto, es la que más baja su puntuación (1,2 puntos respecto a 2017). Es decir, el personal tiene que formarse, pero no siempre se puede dar esa formación, porque, además, aunque el CSIC facilita la participación en actividades formativas (7,08 de la pregunta 4.4) y estas parecen adecuadas (6,62 de la pregunta 4.5) tanto la formación ofertada como la recibida podría ser objeto de mejora ya que no se refleja que estas formaciones se adecuen de modo claro al puesto de trabajo (6,31 de la pregunta 4.3). Todo ello indica que se mantiene la situación descrita en otras ocasiones: un personal que se ve obligado a atender nuevas necesidades de los usuarios con herramientas nuevas en las que hay que formarse, pero esta formación se da en menor medida de la deseable por no poder abandonarse el puesto de trabajo, porque las formaciones no son abundantes a nivel institucional o formal, o porque estas no incorporan los nuevos servicios que se prestan o se van incorporando muy paulatinamente. En cualquier caso, la solución, como se ha venido haciendo en los últimos años, está en combinar la formación oficial de la institución de los cursos del Gabinete de Formación con las formaciones internas y específicas realizadas desde la URICI que se adecúan más a las necesidades, si bien ambas deben adaptarse a los nuevos servicios que se prestan.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
4. Formación	6,80	7,31	7,03	-0,51	-0,23
4.1 Mi trabajo me permite una formación continua	6,23	7,43	6,96	-1,20	-0,73
4.2 Mi trabajo me exige una formación continua	7,77	8,11	8,16	-0,34	-0,40
4.3 La formación ofertada por el CSIC es adecuada a mi puesto de trabajo	6,31	6,60	6,46	-0,29	-0,15
4.4 El CSIC me facilita la participación en actividades formativas	7,08	7,38	6,63	-0,30	0,45
4.5 La formación recibida para implantar nuevas aplicaciones, procedimientos, etc., es adecuada	6,62	7,04	6,92	-0,43	-0,31

Tabla 4: Formación: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

⁷ <http://bibliotecas.csic.es/encuestas>

3.5. Implicación en la mejora

Este apartado tampoco ha cambiado sus preguntas y, como los precedentes, también ha sufrido una bajada de su nota media, en este caso de casi 8 décimas, el segundo apartado que más reduce su nota media que se queda en un 6,37. Es llamativo el retroceso, cercano a los 2 puntos, de la pregunta sobre el sentimiento de ser parte de los éxitos y fracasos de la Red que, en encuestas precedentes, estaba mucho más marcado que en esta ocasión, y el retroceso, cercano a los 1,2 puntos, de la misma pregunta en relación con la biblioteca/archivo/unidad en la que trabaja. Al tiempo la única pregunta que mejora es la que refleja que en la Red se están dando mejoras en los últimos años (6,58), cosa que no parece ocurrir tanto en la propia biblioteca/archivo (5,90). Por último, la pregunta sobre los objetivos de mejora de la biblioteca/archivo/unidad también baja su nota en un punto y algo menos la pregunta sobre la posibilidad de hacer propuestas de mejora.

Todo ello parece reflejar el desencanto del personal con la situación general de la Red y de las bibliotecas/archivos, seguramente condicionado por la situación de pandemia vivida, la falta de reconocimiento recibido por la labor realizada durante la misma o la aparición de nuevos servicios a prestar que no pueden ser atendidos por las circunstancias que ya se plantearon en las otras encuestas relacionadas con la progresiva reducción del personal de la Red y de los medios técnicos a nivel de biblioteca o archivo. Se percibe una sensación de empeoramiento de las condiciones laborales generales como se verá en los comentarios que serán analizados al final del presente informe

El personal de la Red sigue sintiéndose más copartícipe de los éxitos y fracasos de su biblioteca, archivo o unidad que de los de la Red, con una diferencia de un punto y medio, más responsable de lo conseguido a nivel local que de lo que se consigue a nivel global. Por el contrario, la mejora se percibe menos a nivel local que a nivel global.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
5. Implicación en la mejora	6,37	7,16	7,16	-0,79	-0,79
5.1 Entre los objetivos de la biblioteca/archivo/unidad es prioritario el de la mejora de la calidad del servicio	7,15	8,16	7,77	-1,00	-0,62
5.2 Desde mi puesto de trabajo puedo hacer propuestas de mejora relativas al funcionamiento de mi biblioteca/archivo/unidad	6,58	7,46	7,24	-0,88	-0,66
5.3 Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi biblioteca/archivo/unidad	6,83	8,01	7,87	-1,18	-1,03
5.4 Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	5,17	7,03	6,85	-1,86	-1,68
5.5 En los dos últimos años he percibido una tendencia de mejora de mi biblioteca/archivo/unidad	5,90	5,98	6,39	-0,08	-0,49
5.6 En los dos últimos años he percibido una tendencia de mejora de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	6,58	6,32	6,86	0,27	-0,27

Tabla 5: Implicación en la mejora: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

3.6. Motivación

Como en las otras encuestas hechas al personal de la Red, el apartado sobre motivación es el que presenta la media más baja superando, por poco, el 5, si bien mantiene la tendencia y las variaciones son anecdóticas (centésimas). Todo ello teniendo en cuenta que las preguntas son las mismas que en las encuestas precedentes. Algunas preguntas no han sido respondidas por todos los participantes en la encuesta, en especial las que tienen que ver con los responsables de las bibliotecas/archivos o con la movilidad en el CSIC.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
6. Motivación	5,16	5,19	5,08	-0,03	0,08
6.1 Estoy motivado/a para realizar mi trabajo	6,75	6,76	7,23	-0,01	-0,48
6.2 La consecución de los objetivos de mi puesto de trabajo obtiene un reconocimiento por parte de mi responsable directo	5,33	6,86	6,56	-1,53	-1,23
6.3 La no consecución de los objetivos de mi puesto de trabajo no provoca críticas por parte de mi responsable directo	5,20	5,88	4,55	-0,68	0,65
6.4 El CSIC me proporciona oportunidades para avanzar en mi carrera profesional	4,36	3,86	3,75	0,51	0,62
6.5 En general las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones...) son adecuadas	5,77	5,37	4,89	0,40	0,88
6.6 Mi trabajo en el CSIC me proporciona prestigio social ante la comunidad profesional	5,73	5,47	5,65	0,26	0,08
6.7 Existen posibilidades de movilidad en el CSIC para el personal de las bibliotecas/archivos	4,44	3,88	4,31	0,57	0,13
6.8 Existen posibilidades de promoción y desarrollo profesional en el CSIC para el personal de las bibliotecas/archivos	3,70	3,46	3,73	0,24	-0,03

Tabla 6: Motivación: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

La motivación personal presenta la nota más alta del apartado (6,75) por lo que parece razonable interpretar que son los elementos que tienen que ver con la institución, la promoción o las situaciones vividas por la pandemia los que condicionan los resultados. Como nota positiva, los mejores resultados obtenidos, salvo en 2 preguntas, por lo que son éstas, especialmente la que hace referencia al reconocimiento recibido de los responsables, las que frenan la mejora de la media del apartado.

En cualquier caso, aunque mejoran, estas notas son de las más bajas de la encuesta. En especial se observa una clara desconfianza en las posibilidades de promoción y desarrollo así, con un 3,7, es la pregunta con peor resultado de la encuesta y otro tanto ocurre con la movilidad del personal o las oportunidades que proporciona. Se confirma que estos aspectos siguen viéndose como de difícil consecución y como parte del deterioro general de la situación del personal que se viene observando en los últimos años. La reducción del personal, la ausencia de desarrollo de la carrera y promoción profesional, la no renovación con plazas nuevas, que estas no sean mejoradas y que existan topes de mejora provocados por la inmovilidad de las RPTs de los centros/institutos y del CSIC en general es una situación que se viene arrastrando desde hace tiempo y que genera la disminución de la motivación como se observa en estos resultados y en los precedentes.

Se confirma, por tanto, que el personal no ve al CSIC como una institución que favorezca el desarrollo profesional ni dentro ni fuera de la institución, sin embargo, con una nota no muy alta (5.73) pero sí de las mejores del apartado, se reconoce en cierto modo, como viene ocurriendo en otras encuestas, que, trabajar en el CSIC, le da prestigio social ante la comunidad profesional.

3.7. La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC

Este apartado mantiene las 4 preguntas que tenía en encuestas precedentes e incorpora una nueva sobre la necesidad o no de un cambio organizativo en la Red y cuatro preguntas que pertenecían al antiguo apartado de liderazgo. Se considera que de este modo es más fácil conocer la situación de la Red y de las bibliotecas y archivos, así como las opiniones del personal.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
7. La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	7,08	6,51	7,00	0,58	0,09
7.1 Conozco la misión y política de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	8,38	7,56	7,95	0,83	0,43
7.2 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC cumple una función relevante para la institución y la investigación en su conjunto	9,08	8,04	8,42	1,04	0,65
7.3 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC está bien considerada y es reconocida profesionalmente	8,62	7,16	7,29	1,46	1,33
7.4 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC se adapta eficazmente a todo tipo de cambios	8,17	7,04	7,58	1,12	0,59
7.5 Considera necesario un cambio organizativo/funcional en la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	6,45				
7.6 Entre el personal de la Red de Bibliotecas y Archivos y los responsables de la misma existe una relación correcta y fluida	7,20	7,43	7,65	-0,23	-0,45
7.7 En mi biblioteca/archivo/unidad se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte del personal	4,70	5,72	5,84	-1,02	-1,14
7.8 En la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte de las bibliotecas/archivos/unidad	4,50	4,55	5,61	-0,05	-1,11
7.9 Las vías para hacer llegar las sugerencias del personal a los responsables de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC son adecuadas	6,64	4,55	5,61	2,08	1,03

Tabla 7: La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

El apartado obtiene la mejor nota de toda la encuesta, es el único que supera el 7 de media y que mejora sus resultados en comparación con las encuestas precedentes (algo más de medio punto en comparación con 2017); todo ello a pesar de que las preguntas que antes se hacían en el apartado de liderazgo obtienen peores resultados que en el pasado; por el contrario las 4 primeras preguntas, las que se repiten de anteriores encuestas en este apartado dedicado a la Red, incrementan su media en torno a 1 punto o 1 punto y medio y obtienen notas por encima del 8 y sobrepasa el 9 la pregunta sobre la relevancia de la Red para la Institución y la investigación en su conjunto, con la nota más alta de la encuesta. Destacar también la evolución en positivo, más de dos puntos mejor que en 2017, de la pregunta sobre las vías para hacer llegar las sugerencias a los responsables de la Red. Como se ha dicho, los mejores resultados en este apartado se dan porque 5 de sus

preguntas obtienen notas de las más altas y, además, son las que más crecen de toda la encuesta. En el lado menos positivo las dos preguntas que obtienen las peores notas del apartado son las que hacen referencia a la convocatoria de reuniones periódicas en la Red y en las bibliotecas, línea en la que parece necesario invertir tiempo y trabajo para una mayor sensación de pertenencia.

3.8. Valoración global

En este apartado se ha modificado levemente la redacción de las preguntas con el fin de conseguir un mejor reflejo del nivel de satisfacción. Los resultados siguen la tendencia general de la encuesta de este año así la media se reduce en poco más de 8 décimas y se queda en casi un 6,5.

Todas las preguntas obtienen notas más bajas, la que menos, la satisfacción con el puesto de trabajo, y la que más (1,5 puntos), la satisfacción con el centro/instituto. Si ordenamos las preguntas de mayor a menor se observa que la más alta es la que mide la satisfacción con la biblioteca/archivo/unidad, seguida de la pertenencia a la Red y el puesto de trabajo, dejando en último lugar al centro/instituto. Si se compara con la ordenación de otros años es diferente a todas pero el peso de la biblioteca/archivo/unidad y la Red siempre ha sido destacable en comparación con el centro/instituto. Esto puede tener que ver con la posible falta de valoración por parte del centro/instituto, de atención a sus necesidades profesionales o de formación o una peor situación del personal a nivel de centro/instituto que a otros niveles y seguramente es reflejo de múltiples situaciones no favorables para el desarrollo profesional y la promoción laboral.

Pregunta	2021	2017	2014	Diferencia con 2017	Diferencia con 2014
8. Valoración global	6,49	7,31	7,10	-0,82	-0,60
8.1 Nivel de satisfacción con mi puesto de trabajo	6,54	6,88	6,86	-0,34	-0,32
8.2 Nivel de satisfacción con mi biblioteca/archivo/unidad	7,00	7,67	7,26	-0,67	-0,26
8.3 Nivel de satisfacción con mi centro/instituto	5,58	7,10	6,80	-1,52	-1,22
8.4 Nivel de satisfacción por pertenecer a la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	6,85	7,59	7,46	-0,75	-0,61

Tabla 8: Valoración Global: notas medias obtenidas en cada una de las preguntas del apartado y global del mismo en las diferentes encuestas junto a las variaciones respecto a las encuestas previas.

4. Análisis comparativo de los apartados de la encuesta

La media global de la encuesta es de 6,49 puntos, levemente más baja que en anteriores encuestas. Solo mejora resultados el apartado dedicado a la Red, en más de medio punto respecto a 2017, mientras se mantienen casi igual los dedicados al Entorno laboral y a la Motivación; el resto reduce en medio punto sus resultados respecto a 2017 si bien el dedicado a la Implicación en la mejora y a la Valoración global bajan su nota en torno a 8 décimas.

Por tanto, una situación de retroceso que puede tener sus motivos en diferentes factores, algunos ya comentados en anteriores informes y otros nuevos. Entre los que parecen persistir ya destaca la reducción del personal por jubilaciones o traslados y las dificultades de

movilidad que se dan en la Red y en la Administración en su conjunto, también la situación de dependencia orgánica de los centros/institutos provoca situaciones de insatisfacción en algunos casos por no adecuarse a la dependencia funcional de la URICI y encontrarse con la realización de trabajos que no son los esperados perteneciendo a la Red. A todo ello se unen las dificultades para conseguir una promoción profesional, bien frenada por el centro/instituto del que se depende, bien por la inexistencia de plazas a nivel general de la Administración y en particular del CSIC donde la promoción no es fluida, corriéndose el riesgo de pérdida de personal por su marcha a otras administraciones. Entre los nuevos factores pueden haber tenido importancia la situación de pandemia vivida, que influye a nivel global o, por otro lado, las expectativas que haya podido generar el teletrabajo tanto su existencia como su posterior reducción.

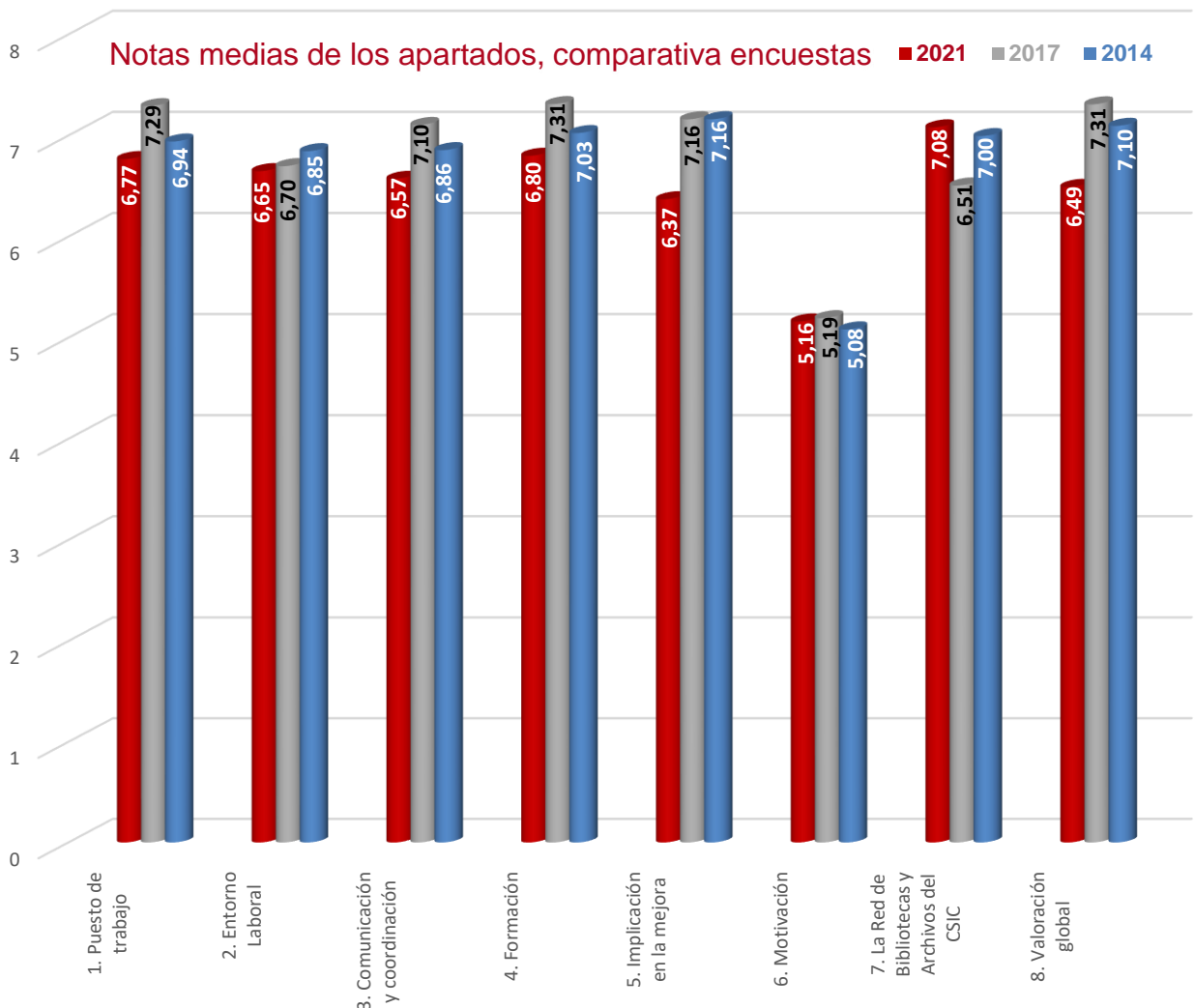


Gráfico 1: Notas medias de los diferentes apartados de la encuesta, comparativa con 2017 y 2014

Si vemos el gráfico comparando las medias de los apartados de las 3 encuestas se observa cómo no hay notas por encima del 7, salvo el apartado dedicado a la Red, y que hay un comportamiento general similar al de las 2 primeras encuestas salvo en los comentados con anterioridad. Que las notas medias sean más bajas y que se reduzca la valoración general de satisfacción del personal son indicativos de una necesidad de intervención en la situación general del personal.

Que el apartado dedicado a la Red obtenga la mejor nota y que en él las preguntas más específicas sean las más altas de la encuesta hace pensar que la Red es altamente valorada por su personal. Por el contrario, que el apartado dedicado a la motivación siga siendo el que tiene la nota más baja y que el dedicado a la implicación en la mejora sea uno de los que más han bajado su nota reflejan que no hay mucha esperanza de que la situación se revierta. Por ello, se hace necesario algún tipo de intervención global e intentar subsanar tanto la pérdida general de recursos humanos como la promoción y la movilidad del mismo de modo que se incremente la motivación y esto genere una mayor satisfacción y mejora no sólo de la situación del personal sino también de la labor llevada a cabo en la Red.

5. Análisis comparativo de las diferentes preguntas de la encuesta.

A continuación, se analiza cuáles son las preguntas que han tenido las mejores y las peores valoraciones de la encuesta para intentar conocer las fortalezas y debilidades de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC según la opinión de su personal.

5.1. Las 10 preguntas con mejores valoraciones

Pregunta	Promedio
7.2 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC cumple una función relevante para la institución y la investigación en su conjunto	9,08
2.1 La relación con los/as compañeros/as de trabajo es buena	8,67
7.3 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC está bien considerada y es reconocida profesionalmente	8,62
7.1 Conozco la misión y política de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	8,38
3.6 La comunicación con los usuarios de la biblioteca/archivo/unidad es fluida y cordial	8,33
7.4 La Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC se adapta eficazmente a todo tipo de cambios	8,17
1.7 Tengo autonomía suficiente para desempeñar mi trabajo	8,00
2.6 Existe flexibilidad para desarrollar tus tareas por teletrabajo	8,00
1.11 Tengo un alto grado de responsabilidad personal sobre las tareas que realizo	7,85
4.2 Mi trabajo me exige una formación continua	7,77

Tabla 9: Preguntas con las medias más altas

El primer lugar destacar como 4 de las 6 preguntas con mejores notas pertenecen al apartado dedicado a la Red y todas ellas por encima del 8 salvo la mejor nota que supera el 9. Esto se interpreta como un reconocimiento del personal de la Red a la labor que se lleva a cabo en ella, se destaca que cumple una función relevante para la institución y la investigación en su conjunto, se conoce su misión y política, se sabe del reconocimiento profesional que tiene y se reconoce la adaptación de la Red a los cambios cuya muestra más reciente ha sido la eficaz adaptación a la situación de pandemia y cuyo reconocimiento

por parte de los usuarios se reflejó en los resultados y comentarios recibidos en la encuesta de satisfacción de usuarios de 2020⁸.

Como sucedió en anteriores encuestas otros aspectos positivos son la relación con los compañeros o la comunicación con los usuarios, si bien este último aspecto ha perdido posiciones y ha bajado levemente su nota, posiblemente por la reducción de la comunicación durante la pandemia.

Se incorpora entre las mejores valoraciones una pregunta nueva que es la relacionada con el teletrabajo, aspecto este que ha demostrado ser eficaz en una gran parte de los servicios que presta la Red, si bien no en todos, y que al personal le ha resultado útil para poder seguir llevando a cabo el servicio a los usuarios.

Otras cuestiones bien valoradas son las que tienen que ver con la autonomía y grado de responsabilidad en el trabajo y la necesidad de formación continua para llevarlo a cabo, todas ellas con notas levemente más bajas que en 2017 y perdiendo algunas posiciones debido también a la obtención de notas más altas de las demás preguntas en comparación con las obtenidas en 2017.

Como era de esperar, no hay entre las preguntas con mejores resultados ninguna de los apartados de motivación e implicación en la mejora, ni siquiera del apartado de valoración global. Esto no deja de ser indicativo de la situación de cierta desesperanza del personal que se refleja en la disminución del sentimiento de ser parte de los éxitos de la biblioteca/archivo, que pasa de ocupar el octavo lugar en 2014 y el noveno en 2017 al vigésimo cuarto en 2021.

5.2. Las 10 preguntas con peores valoraciones

Pregunta	Promedio
6.8 Existen posibilidades de promoción y desarrollo profesional en el CSIC para el personal de las bibliotecas/archivos	3,70
2.4 En mi centro/instituto, se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte de cada una de las unidades	4,00
6.4 El CSIC me proporciona oportunidades para avanzar en mi carrera profesional	4,36
6.7 Existen posibilidades de movilidad en el CSIC para el personal de las bibliotecas/archivos	4,44
7.8 En la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte de las bibliotecas/archivos/unidad	4,50
7.7 En mi biblioteca/archivo/unidad se convocan reuniones periódicas con el personal para informar sobre la planificación y resultados del trabajo realizado por parte del personal	4,70
1.12 En mi ausencia hay flexibilidad para que otros asuman mis tareas	5,00
5.4 Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC	5,17
6.3 La no consecución de los objetivos de mi puesto de trabajo no provoca críticas por parte de mi responsable directo	5,20
2.2 El trabajo en equipo es una práctica habitual	5,22

Tabla 10: Preguntas con las medias más bajas

⁸ <http://bibliotecas.csic.es/es/encuesta-usuarios-2020-destacado>

Son 6 las preguntas que obtienen una nota inferior a 5, que están por debajo del aprobado, y estas 6 están relacionadas con 2 aspectos globales: por un lado, las dificultades que el personal encuentra en el CSIC para su promoción y desarrollo profesional, su movilidad y la inexistencia de oportunidades de avance en la carrera profesional y, por otro lado, las preguntas relativas a la comunicación y transmisión de la información a diferentes niveles, es decir, la preguntas acerca de reuniones informativas sobre planificación y resultados con el orden que viene siendo habitual en otras encuestas: centro/instituto, Red y, finalmente, biblioteca/archivo/unidad. En todos los casos, los resultados indican que son insuficientes y es necesario cambiar la tendencia y mejorar la comunicación fomentando este tipo de reuniones.

Entre las preguntas con notas bajas, pero que superan el 5, las que muestran que la reducción del personal de los últimos años dificulta que haya flexibilidad para que otros realicen las tareas cuando el personal se ausenta, la necesidad de fomentar el trabajo en equipo o la falta de sentimiento de ser parte de los éxitos de la Red, tema este que implica un acercamiento entre todos los elementos que la conforman.

Como aspecto positivo se observa que, en comparación con encuestas precedentes, las preguntas con peores notas del apartado dedicado a la motivación han mejorado levemente aunque siguen ocupando los últimos lugares. En definitiva, el personal no ve en la institución motivación laboral lo cual debería cambiar.

Por otro lado, el resto de las 10 preguntas sí que ha empeorado su nota en esta encuesta, en especial la relacionada con el sentimiento de ser copartícipe de los éxitos de la Red por lo que se insiste en la necesidad de intervenir en ello.

6. Comentarios

Para concluir la encuesta un último apartado con tres preguntas de opinión en texto libre: sobre el puesto de trabajo, la situación laboral y la propia encuesta, si bien esta última aporta poca información o se repiten temas comentados en las otras preguntas.

Los comentarios reflejan los aspectos que más importan al personal de la Red y en las tres preguntas abordan los mismos temas por lo que se analizan todas las respuestas en conjunto y en próximas encuestas se hará una única pregunta de opinión que recoja todos los aspectos posibles.

Algunos de los comentarios se parecen mucho a los habidos en encuestas anteriores pero se pueden observar matices que reflejan un cambio. Hay cuestiones que se siguen planteando pero que parecen más asumidas por ello hay un menor número de comentarios sobre ello, así, por ejemplo, se destaca la reducción del personal pero ha dejado de ser un tema candente; se señala la carga de trabajo que supone la combinación de centros/institutos con amplias plantillas de personal investigador con la reducción del personal bibliotecario, especialmente en las bibliotecas unipersonales, y la puesta en marcha de nuevos servicios bibliotecarios que, en muchas ocasiones, se tienen que combinar con otras tareas no bibliotecarias que los centros/institutos exigen que lleve a cabo el personal bibliotecario: edición de revistas, elaboración de memorias de los centros/institutos, divulgación y difusión, contenido web, etc.

“Las bibliotecas han incorporado nuevas tareas de apoyo a los investigadores sin incorporar más medios: formativos, de personal y económicos y sería conveniente revisar y priorizar las tareas para que existiese un equilibrio y la posibilidad de hacer bien aquello que sea necesario”

“...presión desde la red por ir más lejos en la prestación de más servicios de interés para los investigadores. Es motivador e interesante pero inabarcable por el personal que se dispone y la comunidad investigadora a la que sirve. Esto implica prestación de servicios desigual en cada Centro/Instituto”

“el tiempo lo lleno con obligaciones laborales que no siento como bibliotecarias”

En relación con esto hay comentarios que muestran que la dependencia orgánica del personal bibliotecario de los centros/institutos crea situaciones que dificultan el normal desarrollo de las tareas. Junto a ello, la falta de una política de apoyo y fomento de la labor de las bibliotecas desde la institución y la escasa valoración o reconocimiento del trabajo realizado desde los propios centros.

“Parece que en la organización general del CSIC se olvidan de las bibliotecas y de los bibliotecarios”

“La dirección/gerencia procuran disponer del personal de la biblioteca unipersonal para agregarle otras tareas ajenas a la biblioteca. El personal de la biblioteca unipersonal está en inferioridad de condiciones hacia dirección/gerencia y no puede mantener el pulso a través del tiempo”

“Sería importante que desde la dirección de la Red de Bibliotecas, hacia los directivos de centros/institutos, se definieran cuáles son las tareas de la Biblioteca”

[Necesario] “Definir bien la relación de la biblioteca con el Centro”

[Existen] “relaciones variables con autoridades del Centro/Instituto”

“...sí me siento parte del proyecto colectivo de la Red pero para nada del proyecto colectivo de mi centro/instituto... la Red me motiva muchísimo. Mi centro/instituto me desmotiva siempre...”

Se siguen dando los comentarios sobre las dificultades o inexistencia de una carrera profesional en el CSIC, falta de promoción, de movilidad o la, comentada, realización de tareas ajenas a las de la biblioteca o archivo o propias de escalas o niveles superiores al de pertenencia sin que se produzca la revisión de los mismos.

“Los bibliotecarios en institutos pequeños o de tipo medio no tenemos forma de mejorar la situación laboral (no hay niveles disponibles y no hay promoción interna en las bibliotecas de los OPIS), aunque te valoren en tu instituto”

“Falta promoción y desarrollo de la carrera y tenemos niveles y específicos por debajo de nuestras funciones”

“Los puestos en general se definen con poco nivel, que hacen que no sea una oferta atractiva para personal del CSIC ni de fuera, imposibilidad de promocionar”

“Mientras que los compañeros de otras escalas (científica, administración, infraestructura científica) tienen oportunidades de promoción en bibliotecas es totalmente inexistente. Para promocionar la única vía es irte de la institución”

“Los responsables de la Red tienen que defender a sus trabajadores y exigir que haya una promoción y carrera profesional acorde con el resto de trabajadores del CSIC”

La demanda de formación sigue siendo una constante, más cuando se están desarrollando nuevos servicios para los investigadores para los que el personal bibliotecario quiere estar preparado.

“Es un trabajo muy variado con un amplio rango de tareas, donde siempre hay que actualizarse y aprender; es muy importante adaptarse a los cambios, por todo esto las formaciones son fundamentales”

“Necesaria una formación continua y que se permita esa formación a todo el personal”

En relación con una de las nuevas preguntas incluidas en la encuesta se comenta lo positivo que se considera poder hacer teletrabajo y el desarrollo de nuevos servicios que este ha favorecido o posibilitado, así se reclama:

“...se pida opinión sobre los cambios que están operándose en los servicios de las bibliotecas a raíz de los trabajos no presenciales. De los servicios abiertos en ese periodo, de cuales pensamos que han venido para quedarse y de las

limitaciones que ahora se tiene para atender la biblioteca tradicional al tiempo de la biblioteca en línea.”

Otra nueva pregunta que se ha planteado en esta encuesta de 2021 es la 7.5: “Considera necesario un cambio organizativo/funcional en la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC”. La nota obtenida no es de las más altas (6,45) pero, no se puede saber si por haberse incluido esta pregunta por primera vez en la encuesta o porque el personal detecta la necesidad de un cambio, se han producido un importante número de comentarios que hacen propuestas en este sentido. Así, por ejemplo, se dice:

“Afrontar la transformación de la biblioteca, requiere un pensamiento colectivo en Red. Un análisis de las necesidades en las diferentes áreas de la investigación del CSIC, una mirada atenta a las diferencias existente en el seno de las diversa actividad científica del CSIC de sus área, de sus instos (sic) y un reparto colectivo de tareas (servicios y procesos) entre los profesionales de la RED.”

“Me gustaría un funcionamiento de la red diferente, con equipos que funcionen para resolver problemas no desde la red, sino entre los miembros de la red en las bibliotecas, que somos, en su mayor parte lo que realizamos los trabajos más directos. Creo que me gustaría una red con más coordinación y menos ‘soluciones dadas’.”

“Creo que podría intentar articularse grupos de trabajo de distintas materias que permitiera no sentirse reinos de taifas a las bibliotecas y al mismo tiempo, lograr así un sentimiento de cohesión mayor a la red y al resto de bibliotecas. Trabajar juntos, tratar temas de manera conjunta, tomar decisiones y estar informados una, incluso cuando las decisiones finales no hubieran sido las propias, la sensación de pertenencia aumenta y con ello la implicación en el trabajo”

“...podría ser interesante promover los proyectos colectivos con toda la plantilla y establecer más trabajo en equipo y reuniones semanales para marcar objetivos semanales”

“La biblioteca como servicio vive un momento de cambio debería poder reflejar con un cambio profundo de su estructura, pero no parece conveniente que lo haga sola. Son cambios de forma de actuar, de gestionar y de dar servicios que deberían tener el marco de la gestión en la RED. Un cambio liderado desde la URICI para la eficiencia del servicio que requiere la ciencia de hoy.”

Y, entre ellos, algunos con propuestas concretas que afectan a ciertos servicios o ámbitos de la Red:

“...cumplimos con normas de gestión que nos han impuesto a todos. Son gestiones obligatorias pero si unificamos la gestión en URICI podríamos hacer tareas más gratificantes y sobre todo terminar lo que se empieza. No se trata de que URICI haga lo malo y feo, sino de que se haga una sola vez para toda la Red”

“Las tareas de gestión han aumentado de tal forma que sería positivo buscar la manera de que se resolvieran de forma conjunta para la Red. Algunos proyectos son exitosos como la adquisición de revistas en común, pero parece que es “siempre adelante” y convendría revisar el conjunto de la colección de toda la Red y tomar decisiones comunes. También propongo la gestión común de la adquisición de libros impresos (ya que para los electrónicos se ofrece OASIS), la gestión de personal para que haya equilibrio según las necesidades de cada centro, etc.”

“La difusión debería ser de la Red, creo, coordinando un solo equipo para la difusión de todos. Hay biblioteca muy grandes y muy pequeñas y ... quien no hace difusión, pero aunaríamos muchas fuerzas en la Red si la difusión de todos estuviera en una unidad-equipo bajo el paraguas URICI.”

Para finalizar no se puede obviar que hay algún comentario claramente negativo condicionado por la acumulación de las situaciones personales o de centro/instituto desfavorables que se han podido entrever en el resto de comentarios y otros muchos con un claro sentimiento positivo que muestran el interés por el trabajo y por su función para la institución y la sociedad a pesar de los inconvenientes. Algunos ejemplos de ambos casos:

“No es demasiado esperanzadora desde el punto de vista de la Carrera profesional”

“Agradezco el puesto de trabajo y poder trabajar en lo que me gusta pero cada vez más tengo que convencerme a mí misma de que lo que hago es trabajar en una biblioteca”

“Me parece importante el valor de nuestro trabajo en la ayuda a la investigación, en el cumplimiento de todos los requisitos que requiere la investigación”

“Estoy contenta con mi situación laboral”

Conclusiones

El análisis de las respuestas a la encuesta de satisfacción del personal de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC de 2021 se puede concretar en los siguientes aspectos:

- Se ha incrementado levemente el número de respuestas (2 más) y de modo importante el porcentaje de participación (7,54% más que en 2017) pero ha bajado el nivel de confianza de las respuestas (al 80%) por la disminución del total del personal de la Red.
- Las notas medias, que rondan el 6,5 sobre 10, se han reducido en comparación con las 2 encuestas del mismo tipo hechas en 2017 y 2014. Esto implica, que, si en ellas se planteaba que la situación del personal era susceptible de mejora, ahora lo sea más y que se refleje un empeoramiento de la situación por aspectos como la reducción del personal, las dificultades de desarrollo y promoción propias del CSIC (y de la administración en general) y la casi nula movilidad, tanto dentro como fuera del CSIC (en especial en el CSIC por ser personal mayoritariamente de OPIs), así como el sentimiento de baja consideración profesional en comparación con otros cuerpos técnicos del CSIC.
- El personal sigue estando satisfecho con el nivel de responsabilidad y autonomía propia y ve con mejores ojos que antes la definición de las funciones y responsabilidades de los compañeros lo cual puede estar favorecido por una buena relación del personal.
- Se siguen cuestionando algunas de las labores realizadas, en especial las que son demandadas por el centro/instituto y que poco o nada tienen que ver con las bibliotecas/archivos, así como la adecuación de dichas tareas a los niveles que se ocupan y ello unido a las dificultades de promoción profesional.
- La formación sigue siendo un tema que preocupa, en especial porque la introducción de nuevos servicios o el desarrollo de los ya existentes la precisa incluso si el perfil profesional del personal es bibliotecario o archivero, pero también, y no menos importante, porque no son pocos los casos de personal que llega a las bibliotecas desde otras instancias del CSIC o desde otras instituciones sin formación bibliotecaria/archivera con lo que se hace necesario un reciclaje y formación básica. En este sentido la combinación de la formación reglada del Gabinete de Formación con la no reglada impartida por la URICI o las que dan las empresas a usuarios y personal son la vía para revertir esta situación.
- El entorno laboral sigue siendo un aspecto bien valorado, en especial por la buena relación con los compañeros, que tiene mejores resultados que en encuestas previas, y por la posibilidad de teletrabajar en momentos tan delicados como los vividos, pero sigue echándose en falta la comunicación a nivel de centro/instituto y el desarrollo del

trabajo en equipo, si bien esto puede estar condicionado por el alto número de bibliotecas unipersonales por lo que se debería incidir en el fomento del trabajo en equipo e integrar al personal mediante proyectos colectivos a nivel de Red para paliar esto.

- La comunicación y coordinación sigue teniendo sus luces y sombras, en especial a nivel de centro/instituto donde se sigue reclamando mayor comunicación, pero también a nivel de Red donde, a pesar de ser más fluida, se reclama una mayor intervención proponiéndose en los comentarios grupos de trabajo. Como tema destacado la buena comunicación que parece existir con los usuarios tanto por lo visto en esta encuesta como lo visto en la de satisfacción de usuarios de 2020.
- Parece necesario intentar hacer copartícipe al personal de los éxitos o fracasos de la Red pues la reducción de la valoración de este aspecto es llamativa y, aunque el personal ve avances en la Red, no los siente como propios lo cual no favorece el desarrollo de estas mejoras. Los comentarios proponiendo grupos de trabajo o acciones de colaboración en tareas o servicios muestran que existe interés por implicarse en la mejora por lo que aprovechar esto puede favorecer que ese sentimiento de ser parte de la Red se desarrolle de modo más claro y positivo. Lo mismo se puede decir a nivel de biblioteca/archivo si bien esto tiene muchas veces que ver con la reducción del personal o con el incremento de servicios que afecta de modo notable en aquellas bibliotecas unipersonales por la carga de trabajo que implican.
- Esto, unido a una situación de menor motivación y de menores perspectivas de mejora a nivel personal, tanto de promoción, como de desarrollo profesional, influye en la situación general de la Red y en los resultados del apartado de motivación que siguen siendo susceptibles de mejora.
- En el lado positivo los resultados que tienen que ver con la relevancia de la función de la Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC para la institución y la investigación en su conjunto, así como la facilidad de adaptación a las novedades y dificultades de los últimos 2 años. Si bien se demandan más reuniones y grupos de trabajo.
- Disminuye la satisfacción global del personal, especialmente a nivel de centro/instituto, es posible que la situación de pandemia y la tendencia a, desde ellos, reclamar otras funciones no necesariamente bibliotecarias/archiveras pueda generar esta disminución, si bien también se da a nivel de Red o de biblioteca/archivo en menor medida lo cual implica menos satisfacción que en otros momentos.
- Se insiste en la disminución del personal y el incremento de nuevas tareas y servicios que se dan desde las bibliotecas, tal como se pudo ver en la encuesta de opinión de 2019, y que plantean la necesidad de un cambio de paradigma teniendo en cuenta que la Red presenta variables por tipo de biblioteca, área científica y tipo de investigación pero de modo que pueda atenderse al total de los investigadores del CSIC cubriendo las necesidades generales y las específicas de cada centro/instituto/área de investigación, de este modo, los servicios podrían ser más personalizados y adecuados a las necesidades.
- Se debe tener presente que el entorno ha cambiado de modo notable en los últimos años y la pandemia, junto a los cambios en la investigación, ha acelerado la necesidad de seguir haciendo lo que se lleva haciendo mucho tiempo, pero también hay que cubrir las nuevas necesidades y, todo ello, en un entorno cada vez más virtual o digital por lo que se debe orientar y ayudar al personal en los cambios del entorno de trabajo. Que la pregunta 2.6. sobre la flexibilidad para desarrollar tareas por teletrabajo haya tenido una nota tan alta (8) es también una buena muestra de la transformación digital de la Red y de un personal altamente adaptable a estos cambios de entorno.

Líneas de intervención

Una vez revisada la encuesta se proponen las siguientes líneas de actuación, que no difieren mucho de lo planteado en ocasiones precedentes pues se refleja claramente que se ha acentuado la situación por la pandemia, por la reducción del personal y por el surgimiento de nuevos servicios a los investigadores así como por el modo de llevar a cabo los nuevos y los antiguos servicios durante la pandemia.

- Fomento y adecuación de la formación oficial que oferta el CSIC y de la informal que organiza la URICI a las necesidades específicas del personal de la Red, en especial de los nuevos servicios.
- Búsqueda del favorecimiento de la promoción, la movilidad y el desarrollo profesional del personal de la Red. Como la situación no parece haber mejorado en este sentido, será necesario buscar alternativas novedosas que pueden pasar por replanteamientos a nivel de Red del modelo organizativo/funcional sobre el que se pregunta en la encuesta por primera vez y que ha sido valorado de modo positivo, aunque no con un entusiasmo desmedido (6,45).
- Incrementar la comunicación y coordinación a nivel de Red favoreciendo la convocatoria de reuniones sobre organización, funcionamiento, planificación y resultados del personal de la Red y estableciendo canales de comunicación y coordinación bidireccional con centros/institutos e investigadores para que los servicios demandados puedan desarrollarse de modo más adecuado a sus necesidades.
- Fomento del trabajo en equipo y del desarrollo de proyectos colectivos en los que el personal se integre como parte de la Red, de las bibliotecas o archivos de su área científica o zona geográfica, o de su propia biblioteca o archivo. Esta línea de actuación ya se planteó en 2017, se trató de visualizar la opinión sobre los cambios sufridos en los últimos años en la encuesta de 2019 y parece que se hace necesario dar un paso más en este sentido como han demostrado algunos de los comentarios recibidos que inciden en la definición de servicios o tareas a realizar de modo colectivo o de Red.

Para finalizar un comentario recibido en la encuesta que anima al cambio en positivo:

“Empezamos una etapa que necesita cambios. Ojalá entre todos seamos capaces. Gracias por la encuesta.”