

Estudio sobre
la situación del **personal**
que presta sus servicios
en la **Red de Bibliotecas Públicas**
de Navarra



fesabid

Federación Española de Sociedades
de Archivística, Biblioteconomía,
Documentación y Museística

© FESABID. Abril, 2023

Edita: Editada por: Gobiernos de Navarra. Departamento de Cultura y Deporte.
Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía,
Documentación y Museística (FESABID)

Diseño y maquetación: CulBuks

Índice

Presentación	9
1. Autoría, participaciones y agradecimientos	11
2. Introducción	13
3. Resumen ejecutivo	14
3.1. Enfoque y desarrollo.....	14
3.2. Ideas clave.....	15
4. Enfoque y proceso	19
5. Profesión, profesionales y profesionalización	20
6. La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	22
7. Objetivos, alcance y participación	23
7.1. Objetivos.....	23
7.2. Alcance.....	23
7.3. Participación y representatividad.....	24
8. Metodología	25
Fase 0. Definición de propuesta de alcance, áreas de estudio y fuente de datos.....	25
Fase 1. Nombramiento del grupo motor y validación de la propuesta.....	25
Fase 2. Fuente de datos e instrumentos de recogida.....	26
Encuesta.....	27
Cuestionario de Clima laboral.....	28
Entrevista.....	28
Fase 3. Trabajo de campo.....	29
Información y envío.....	29
Análisis de datos.....	29
Entrevistas.....	29
Fase 4. Redacción del Estudio, conclusiones e ideas clave.....	29

9. Análisis de datos	30
9.1. Profesional	30
9.1.1. Datos identificativos	30
9.1.2. Trayectoria	34
9.1.3. Nivel de euskera	42
9.1.4. Formación	43
9.1.5. Retribución	53
9.2. Plaza	56
9.2.1. Fecha de inicio de nombramiento/contrato	56
9.2.2. Clases de personal	58
9.2.3. Niveles	62
9.2.4. Grado	63
9.2.5. Situación administrativa	65
9.3. Puesto	66
9.3.1. Tipología de centros	66
9.3.2. Comarca en la que se ubican las bibliotecas	70
9.3.3. Funciones	72
9.3.4. Titulación académica exigida	79
9.3.5. Complemento del puesto de trabajo	80
9.3.6. Uso de euskera en el puesto	81
9.3.7. Estabilización	82
9.3.8. Coordinación con agentes culturales y otros	83
9.3.10. Horario	87
9.3.11. Tipo de jornada laboral	89
9.4. Clima laboral	92
9.4.1. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas	94
10. Ideas clave	107
11. Bibliografía	116
12. Anexos	121
Anexo 1_ Descripción y definición de áreas y variables del Estudio	121
Anexo 2_ Descripción de las variables del estudio del clima laboral	125
Anexo 3_ Borrador de cuestionarios puesto y plaza	129

Índice de tablas

Tabla 1.	Objetivos del estudio	23
Tabla 2.	N.º de profesionales de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	23
Tabla 3.	Nº de respuestas en el cuestionario de profesional, plaza y puesto.....	24
Tabla 4.	N.º de respuestas en el cuestionario de clima laboral	24
Tabla 5.	Fases del estudio.....	25
Tabla 6.	Instrumentos de recogida.....	27
Tabla 7.	Género	30
Tabla 8.	Edad.....	32
Tabla 9.	Municipio de residencia. N.º de respuestas	33
Tabla 10.	Municipio de residencia.....	33
Tabla 11.	Puestos desempeñados	34
Tabla 12.	Puestos desempeñados por edad. CFN.....	37
Tabla 13.	Puestos desempeñados por edad. Administración local.....	38
Tabla 14.	Puestos desempeñados por edad. Empresa.....	39
Tabla 15.	Promoción.....	40
Tabla 16.	Promoción II.....	41
Tabla 17.	Nivel de euskera.....	42
Tabla 18.	Nivel de estudios.....	43
Tabla 19.	Nivel de estudio por edad. CFN.....	45
Tabla 19.	Nivel de estudio por edad. Administración local.....	46
Tabla 20.	Nivel de estudio por edad. Empresa privada.....	47
Tabla 21.	Posgrado.....	47
Tabla 22.	Canales de formación	49
Tabla 23.	Tipología de formación recibida/interesa	51
Tabla 24.	Horquilla de retribución	54
Tabla 25.	Horquilla de retribución/edad	55
Tabla 26.	Horquilla de retribución/género.....	55
Tabla 27.	Fecha de inicio nombramiento/contrato.....	56
Tabla 28.	Clases de personal según variables	59
Tabla 29.	Tipo de nombramiento/contrato. CFN	59
Tabla 30.	Motivación de contratación. CFN.....	60
Tabla 31.	Tipo de contrato. Administración local.....	61

Tabla 32. Tipo de contrato. Empresa.....	61
Tabla 33. Niveles.....	62
Tabla 34. Grado.....	63
Tabla 35. Grado CFN/edad.....	64
Tabla 36. Grado administración local/edad.....	64
Tabla 37. Situación administrativa.....	65
Tabla 38. Tipología de centro/biblioteca.....	66
Tabla 39. Tipología de centros/biblioteca/variables. CFN.....	68
Tabla 40. Tipología de centros/biblioteca/variables. Administración local.....	69
Tabla 41. Tipología de centros/biblioteca/variables. Empresa privada.....	70
Tabla 42. Funciones.....	73
Tabla 43. Titulación académica exigida.....	79
Tabla 44. Complemento del puesto de trabajo.....	80
Tabla 45. Uso de euskera en el puesto.....	81
Tabla 46. Estabilización.....	82
Tabla 47. Coordinación.....	83
Tabla 48. Horario.....	87
Tabla 49. Tipo de jornada laboral. CFN.....	89
Tabla 50. Tipo de jornada laboral. Administración local.....	91
Tabla 51. Tipo de jornada laboral. Empresa privada.....	92
Tabla 52. Información para interpretación de los resultados de la encuesta de clima laboral.....	93
Tabla 53. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas.....	94
Tabla 54. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/Género.....	94
Tabla 55. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/Hombres.....	95
Tabla 56. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/Mujeres.....	95
Tabla 57. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/género sin respuesta.....	96
Tabla 58. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/edad.....	96
Tabla 59. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/edad 30-39 años.....	97
Tabla 60. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/edad 40-49 años.....	97
Tabla 61. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/edad 50-59 años.....	98
Tabla 62. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas/edad 60-65 años.....	98
Tabla 63. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios.....	99
Tabla 64. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios/Bachiller.....	99
Tabla 65. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios/titulación universitaria.....	100
Tabla 66. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios/grado medio.....	100
Tabla 67. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios/grado superior.....	101
Tabla 68. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Nivel de estudios/posgrado.....	101
Tabla 69. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Clase de personal.....	102
Tabla 70. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Clase de personal. CFN.....	102
Tabla 71. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Clase de personal. Administración local.....	103
Tabla 72. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Clase de personal. Empresa.....	103
Tabla 73. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Tipología de centro.....	104
Tabla 74. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Tipología de centro. Biblioteca de Navarra.....	104
Tabla 75. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Tipología de centro. Sección de Red de Bibliotecas....	105
Tabla 76. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Tipología de centro. Biblioteca comarcal.....	105
Tabla 77. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas. Tipología de centro. Biblioteca local.....	106

Índice de gráficos

Gráfico 1. Género.....	31
Gráfico 2. Edad.....	32
Gráfico 3. Puestos desempeñados.....	35
Gráfico 4. Promoción.....	40
Gráfico 5. Promoción II.....	41
Gráfico 6. Nivel de euskera.....	42
Gráfico 7. Nivel de estudios.....	44
Gráfico 8. Posgrado.....	48
Gráfico 9. Canales de formación.....	50
Gráfico 10. Tipología de formación recibida.....	52
Gráfico 11. Tipología de formación que interesa.....	53
Gráfico 12. Horquilla de retribución.....	54
Gráfico 13. Fecha de inicio nombramiento/contrato.....	57
Gráfico 14. Clases de personal.....	58
Gráfico 15. Tipo de nombramiento/contrato. CFN.....	60
Gráfico 16. Motivación de contratación. CFN.....	60
Gráfico 17. Tipo de contrato. Administración local.....	61
Gráfico 18. Tipo de contrato. Empresa.....	61
Gráfico 19. Niveles.....	62
Gráfico 18. Grado.....	63
Gráfico 19. Situación administrativa.....	65
Gráfico 20. Tipología de centro/biblioteca.....	67
Gráfico 21. Funciones (a).....	74
Gráfico 21. Funciones (B).....	75
Gráfico 21. Funciones (c/d).....	76
Gráfico 22. Titulación académica exigida.....	79
Gráfico 23. Complemento del puesto de trabajo.....	80
Gráfico 24. Uso de euskera en el puesto.....	81
Gráfico 25. Estabilización.....	82
Gráfico 26. Coordinación.....	84
Gráfico 27. Horario.....	88
Gráfico 27. Tipo de jornada laboral. CFN.....	90
Gráfico 28. Tipo de jornada laboral. Administración local.....	91
Gráfico 29. Tipo de jornada laboral. Empresa privada.....	92

Presentación

La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es una organización de centros, recursos y servicios que constituyen para la comunidad espacios de integración social, cultural y ciudadana y aspiran a ser agentes de transformación social e instrumentos de articulación de las políticas públicas, no sólo de cultura, a lo largo del territorio.

Es un sistema bibliotecario con sólidas raíces en la historia y con un modo singular y único por cuanto su gestión administrativa responde a la voluntad corresponsable de dos administraciones, autonómica y local, para ofrecer un servicio bibliotecario coordinado, compacto y cohesionado, un compromiso que se plasma en el convenio como instrumento jurídico.

Las Bibliotecas Públicas de Navarra se sustentan en dos pilares diferenciados pero complementarios: la **Biblioteca de Navarra** que, con raíces en siglo XIX, asienta su personalidad desde 1940, y la **Red de Bibliotecas Públicas** que, con antecedentes en los años treinta, se crea con singularidad propia en 1950.

Décadas de bagaje bibliotecario que han evolucionado en el tiempo y se han adaptado a las demandas de la ciudadanía siempre con el protagonismo y el compromiso del personal bibliotecario, verdadero motor de cambio y palanca de impulso.

Y décadas de bagaje en precario que dibujan un panorama de las condiciones laborales del personal bibliotecario y del reconocimiento de su estatus profesional que, y en ello existe un amplio consenso, no son las adecuadas.

Las Bibliotecas de Navarra están reguladas por la *Ley Foral 32/2002, de 19 de noviembre, por la que se regula el Sistema Bibliotecario de Navarra* que, en su artículo 15, referido al *Personal del Sistema de Bibliotecas Públicas de Navarra* dispone que “Todos los centros y bibliotecas que integran el Sistema de Bibliotecas Públicas de Navarra estarán atendidos por personal en número suficiente y con la cualificación técnica que el puesto de trabajo exija” y “Las condiciones profesionales y de acceso se determinarán reglamentariamente”.

Tras veinte años de vigencia, claramente obsoleta, cabe decir que ni la cantidad de personal es la suficiente ni su encuadre administrativo es el adecuado en el desempeño de las tareas que realiza y que, en ningún momento, sus condiciones y funciones han sido reguladas reglamentariamente.

la cuantificación ni la cualificación del personal bibliotecario son las necesarias ni adecuadas para las tareas que desempeña y que, en ningún momento, sus condiciones y funciones han sido reguladas reglamentariamente.

En este momento, en torno a 200 profesionales trabajan en las bibliotecas públicas de Navarra que, por razones del devenir histórico y diferentes políticas bibliotecarias, dependen de distintas administraciones o de empresas privadas que prestan servicios de apoyo y asistencia para la atención a la ciudadanía o la realización de determinadas tareas.

Esta dependencia administrativa que se hace más diversa en función de la condición laboral de bibliotecarias y bibliotecarios referida a la estabilidad en el puesto de trabajo; que deviene más compleja por cuanto sus jornadas laborales lo son a tiempo completo o parcial, en sus múltiples fragmentaciones; y que resulta más difícil si el desempeño de su trabajo en la biblioteca se hace en solitario o con un equipo que siempre es exiguo.

Por otra parte, es un hecho que la biblioteca pública, manteniendo su esencia como un equipamiento significativo para la formación en todas las etapas de la vida, el acceso a una información veraz y fiable que devenga en conocimiento, y el disfrute de la lectura y la cultura en todas sus manifestaciones, ha sumado prestaciones y servicios que tienen que ver con lo fundamental de su aspecto social como espacio de acogimiento e integración y lugar de encuentro de personas e ideas, con el vertiginoso crecer de las tecnologías que dibujan brechas no sólo digitales, o con su vocación como ágoras de diálogo y respeto donde se dan cita todas las culturas y pensamientos que hoy son crisol en nuestras sociedades.

La profesión se viene adaptando a estos tiempos, los profesionales no cesan en su formación, aprendizaje y práctica, y han mostrado y demostrado que están preparados para afrontar estos cambios y retos. Por tanto, es de justicia abordar su profesionalización.

Con este espíritu se propone al Observatorio de la profesión de FESABID la realización de este *Estudio sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra* que además responde, y es fundamental destacarlo, a un compromiso político de los partidos firmantes del **Acuerdo Programático para la Legislatura 2019-2023 del Gobierno de Navarra** (Partido Socialista de Navarra, Geroa Bai, Podemos-Ahal Dugu E izquierda Ezquerria) en el punto 3.10.8 de Función Pública, Justicia e Interior cuando se propone la **“Realización de un estudio sobre la situación y posibles mejoras del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra”**.

Conocer la situación presente con datos fiables y análisis experto es un paso imprescindible para proponer cualquier mejora y reconocimiento ante las instancias que corresponda, con la certeza de que el reconocimiento profesional de bibliotecarias y bibliotecarios y sus adecuadas condiciones y estatus laboral habrán de ser piedra angular sobre la que se construya el futuro de las bibliotecas públicas de Navarra.

Servicio de Bibliotecas.
Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana

1. Autoría, participaciones y agradecimientos

COORDINACIÓN TÉCNICA Y REDACCIÓN DEL DOCUMENTO

Ana Bernardo Suárez. Representante del Observatorio de la Defensa de la Profesión. FESABID.

Con la colaboración de:

Begoña Batres Campo. Gerenta de FESABID.

Apartado de análisis del Clima laboral:

Bárbara Gogénola García. Coordinadora de la Comisión de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos humanos del Colegio Oficial de Psicólogos de Asturias. Empresa Sicohr.

PARTICIPACIONES Y AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, destacar la valiosa contribución realizada por el grupo motor del Estudio en el diseño y desarrollo de éste. Su participación ha sido esencial para llevar a cabo un análisis riguroso y completo. Su colaboración ha sido muy activa y comprometida.

- ▶ Azpíroz Iribas, Pablo Jesús. Biblioteca de Navarra
- ▶ Barcenilla Tirapu, María Camino. Jefa de la Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico. Dirección General de Cultura
- ▶ Erdozain Azpilikueta, Margarita. Biblioteca de Doneztebe
- ▶ Flamarique Goñi, Clara. Jefa del Negociado de Proyectos Bibliotecarios. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Gil Iturrate, Lorena. Biblioteca de Civican
- ▶ Guergue San Miguel, Jon. Biblioteca de Artajona
- ▶ Irulegui Casi, Laura. Jefa del Negociado de Coordinación Bibliotecaria. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Maestro Pegenaute, Asun. Directora Servicio de Bibliotecas
- ▶ Olaso Val, Ana Isabel. Jefa de la Sección Biblioteca de Navarra
- ▶ Ross García, Fernando. Jefe de la Sección Red de Bibliotecas. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Suso Espadas, Iñaki. Bibliobús de Tierra Estella. Asociación profesional ASNABI

En segundo lugar, es necesario reconocer las relevantes aportaciones recogidas de las y los profesionales que han participado en las entrevistas realizadas en la fase de trabajo de campo. Sus consideraciones, valoraciones y propuestas han permitido descubrir patrones, temas emergentes y poner el foco en aspectos destacados.

- ▶ Álava Barrena, María Aránzazu. Biblioteca de Navarra
- ▶ Amestoy Nazar, Ana Isabel. Biblioteca de Mendavia
- ▶ Aristorena Adrián, María Elena. Biblioteca de Altsasu/Alsasua
- ▶ Elduayen Esquiroz, José Xabier. Biblioteca de Mendigorriá
- ▶ Flamarique Goñi, Clara. Negociado de Proyectos Bibliotecarios. Servicio de Bibliotecas de Navarra
- ▶ Hualde Martínez, Izarchu. Biblioteca de Fustiñana
- ▶ Insua Pardo, Sabela. Biblioteca de Cortes
- ▶ Martínez Ballarín, Ana Carmen. Biblioteca de Cadreita
- ▶ Nayas Igal, Ángel Tomás. Biblioteca de Navarra
- ▶ Perales Moreno, Gloria María. Biblioteca de Tafalla
- ▶ Prado Fernández, Amaya. Biblioteca de Navarra
- ▶ Ramírez de Ozcáriz Bea, Ana María. Biblioteca de Cintruénigo
- ▶ Sancho Casas, Ana Carmen. Biblioteca de Pamplona-Echavacoiz
- ▶ Saragüeta González, Martín. Negociado de Servicios Digitales. Servicio de Bibliotecas de Navarra
- ▶ Velasco Garro, María del Rosario. Biblioteca de Pamplona - San Pedro

En tercer lugar, reconocer la valiosa contribución del Observatorio de la Defensa de la Profesión de FESABID en el Estudio. La participación ha sido fundamental para contextualizar los resultados en el marco del sector de la Información y Documentación, lo que ha permitido obtener una visión más completa y precisa de los resultados.

En cuarto lugar, es fundamental destacar la ayuda y orientación brindada por Alicia Sellés, bibliotecaria y consultora. Contar con la guía y asesoramiento de una experta en estudio, diseño, estrategia e implantación de proyectos ha sido una ventaja significativa en la elaboración de este trabajo.

Finalmente, es necesario expresar nuestro agradecimiento al Servicio de Bibliotecas de Navarra por tener la iniciativa de llevar a cabo este tipo de estudios ya que, sin duda, contribuye significativamente a contar con una mejor comprensión de la situación de la Red. Es importante reconocer y valorar el papel fundamental que desempeñan estas iniciativas como punto de partida para la toma de decisiones informadas.

2. Introducción

El *Estudio sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra* responde a la necesidad de conocer la situación de las y los profesionales que desarrollan su trabajo en dicha Red. Esta necesidad ha sido manifestada por el Gobierno de Navarra en el Acuerdo de Programa Legislatura 2019-2023¹, y refleja la apuesta del Gobierno por unos servicios públicos de referencia basados en los principios de universalidad, calidad y equidad.

El Gobierno de Navarra ha encargado el Estudio a la Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID), y ha sido coordinado por Ana Bernardo Suárez, miembro del Observatorio de Defensa de la Profesión de FESABID.

FESABID es una entidad privada sin ánimo de lucro, fundada en 1988, que agrupa a la mayor parte de las Asociaciones y Colegios profesionales del sector de la Información y Documentación en España. El ejercicio profesional es uno de los focos principales de las acciones de FESABID que se materializa a través del Observatorio de la Profesión, grupo de trabajo integrado por las Asociaciones y Colegios profesionales de la Federación, para la defensa y monitorización de la situación de las y los profesionales en España.

El Observatorio de la Defensa de la Profesión se constituye en 2019 a raíz del trabajo realizado en el Grupo de Trabajo de Defensa de la Profesión, grupo de trabajo estable en la estructura de FESABID que trabaja la línea de defensa del ejercicio profesional. El germen de este grupo se origina en el conjunto de acciones recogidas en el *Mapa de situación de la defensa de la profesión en las Asociaciones y Colegios de FESABID*².

FESABID, a través del Observatorio, ha definido el alcance y ha desarrollado el Estudio, aportando un enfoque transversal para ayudar a comprender las variables utilizadas y las interrelaciones que puedan existir con el sector de la Información y Documentación a nivel nacional.

Este Estudio, además de dar a conocer la situación de los perfiles que desarrollan el trabajo en la Red y trasladarla al Gobierno de Navarra, aportará información valiosa al sector de la Información y Documentación sobre la situación de las y los profesionales que trabajan en el sector, y su metodología podrá extrapolarse a otras comunidades autónomas para dar a conocer otras realidades.

1 Acuerdo programa legislatura 2019-2023 https://www.navarra.es/documents/48192/2582389/Acuerdo+Programa+Legislatura+2019_2023.pdf/df725a64-cad2-f323-b474-1a0d4e351a69?t=1564992448505

2 Mapa de la defensa de situación de la defensa de la profesión en las asociaciones y colegios profesionales <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/2021/05/mapadefensa051119.pdf>

3. Resumen ejecutivo

El *Estudio sobre la situación del personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra* busca conocer la situación de las y los profesionales que trabajan en la Red. Ha sido encargado por el Gobierno de Navarra a la Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID), Federación que agrupa a Asociaciones y Colegios profesionales del sector de la Información y Documentación en España. FESABID ha desarrollado el Estudio a través de su Observatorio de la Defensa de la Profesión, y se espera que aporte información valiosa al sector y pueda ser utilizado como modelo en otras comunidades autónomas.

3.1. Enfoque y desarrollo

El objetivo general de este Estudio es realizar una investigación exhaustiva sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Para alcanzar este fin, se han establecido una serie de metas concretas que han permitido obtener información detallada sobre distintos aspectos de la Red.

En primer lugar, se ha caracterizado al personal que trabaja en la Red. Además, se ha extraído información sobre las plazas que ocupan las y los profesionales, identificando las categorías profesionales del personal y las plazas que ocupan. También se han descrito los puestos de trabajo de las y los profesionales de la Red para conocer en detalle las funciones que desempeñan. Otro objetivo específico ha sido analizar la percepción del clima laboral del personal. Y, por último, se han identificado las principales ideas sobre las potencialidades y desafíos en la evolución y futuro de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

El alcance de estudio se ha dirigido a las y los 200 profesionales de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, formada por personal de la Comunidad Foral de Navarra, administración local y empresas privadas. En cuanto a la participación, la muestra se considera representativa dado que, en el caso del cuestionario de profesional, plaza y puesto, se han recibido 183 encuestas y 77 en la encuesta del estudio del clima laboral.

Para garantizar la rigurosidad y fiabilidad del Estudio se han desarrollado distintas fases. En primer lugar, se ha definido la propuesta de alcance, las áreas de estudio y las fuentes de datos. Con este fin, se ha creado un grupo motor, formado por un conjunto de profesionales del Gobierno Foral de Navarra y trabajadoras/es de la Red, encargadas/os de validar la propuesta.

Para recopilar la información necesaria para la elaboración de este trabajo, se han diseñado instrumentos de recogida de información y se han utilizado herramientas rigurosamente validadas. Con los datos obtenidos, se ha realizado un análisis exhaustivo y contextualizado.

En todo momento, se ha priorizado la coordinación y el consenso entre las partes involucradas para garantizar que el Estudio aborde las cuestiones relevantes y, con ello, obtener resultados útiles y significativos. Con este enfoque, se asegura haber generado información valiosa y relevante para mejorar el funcionamiento de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

3.2. Ideas clave

A continuación, se presenta de forma resumida el contenido de las ideas clave del Estudio que se desarrollan y contextualizan en el apartado 10. Este resumen proporciona una visión general de los datos más destacados.

1. Estructura y Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra

- ▶ La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es un conjunto organizado de puestos y bibliotecas públicas.
- ▶ En cuanto al personal, la mayoría pertenece a la Comunidad Foral de Navarra (CFN). El 10% del personal corresponde a la administración local, y el 6,5% trabaja en puestos/bibliotecas gestionados por empresas privadas.
- ▶ La contratación del personal de la Red de Bibliotecas Públicas varía en función de la tipología de personal en la que se encuadren. Por tanto, las y los profesionales pueden estar nombrados/contratados en regímenes diferentes con diferentes condiciones laborales.
- ▶ En lo que respecta a los niveles y funciones de las y los profesionales, no existe ningún documento que defina de forma clara y precisa la realidad actual.

2. Las Mujeres representan el mayor porcentaje en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra

- ▶ En el caso de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra los datos indican que las mujeres representan el mayor porcentaje de profesionales.
- ▶ En relación a la segregación vertical, profundizando en esta cuestión en el análisis de datos, se demuestra que no es el caso de la Red, ya que siguen siendo las mujeres el porcentaje más representado en horquillas retributivas altas.
- ▶ Sobre la segregación ocupacional, no se percibe que determinados grupos de profesionales ocupen puestos en base a su género.
- ▶ En los últimos años, se ha observado un ligero aumento del perfil de hombres en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

3. Sobrecualificación, motivación e inquietud profesional

- ▶ El título universitario enfocado al trabajo en biblioteca es el Grado en Información y Documentación. En relación a las y los profesionales que cuentan con esta titulación, el mayor número trabaja para la empresa privada y en la Biblioteca de Navarra. En menor medida se encuentran en la CFN y en la administración local. El resto del personal, una amplia mayoría, posee titulaciones afines a la mencionada (grados del ámbito de las letras y las ciencias sociales) o de otras ramas totalmente alejadas del sector de la Información y Documentación.
- ▶ La mayoría de los puestos en la Red se encuentran en la categoría C, lo que implica que se requiere una titulación académica de Bachiller para acceder a ellos.
- ▶ En relación con las funciones realizadas, los datos indican que el personal de la Red desempeña de forma habitual tareas de nivel superior al que le corresponde por su categoría (C).

4. Plantilla envejecida y con vocación

- ▶ En la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra más del 60% de profesionales tiene más de 50 años.
- ▶ El personal mayor de 50 años, en su mayoría, es personal con vocación, motivación y compromiso con la Red de Bibliotecas Públicas. Estas/os profesionales fueron los impulsores de ASNABI (Asociación Navarra de Bibliotecarias y Bibliotecarios) que nació en 1995 por la necesidad identificada de trabajar en equipo por la profesión.
- ▶ Durante los años 2021 y 2022, en relación al personal de la CFN, se muestra un aumento significativo de inicio de contrato debido al último proceso de selección. Las personas que inician su contrato se sitúan en la franja de edad de 30-39 años.

5. Bibliotecas a lo largo del territorio, en ocasiones aisladas, pero coordinadas

- ▶ Existen 94 bibliotecas repartidas por todo el territorio de la Comunidad Foral.
- ▶ Las bibliotecas de la Red están presentes en 83 municipios. De estas, 11 se encuentran en la localidad de Pamplona; 21 bibliotecas atienden a municipios o núcleos de población de más de 10.000 habitantes; 9 bibliotecas prestan sus servicios a poblaciones entre 5.000 y 10.000 y el resto (63 bibliotecas) se ubican en poblaciones de menos de 5.000 habitantes.
- ▶ La mayor parte de las y los profesionales que participan en el Estudio residen en Pamplona.
- ▶ En la Red, cerca de la mitad de los y las profesionales desempeñan su trabajo en una biblioteca unipersonal.
- ▶ Los datos del Estudio demuestran que existe una excelente coordinación dentro de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Existe, a su vez, coordinación con otros agentes culturales y no culturales (Salud, Educación, Servicios Sociales, Empleo y Medio ambiente). La mayor coordinación la realizan las bibliotecas unipersonales y bibliotecas con más de un/a profesional.
- ▶ La dirección de la Red proporciona el apoyo técnico y la orientación necesaria para el buen funcionamiento de la misma. En el estudio del clima laboral, se pone de manifiesto que la dirección de la Red es una de las variables mejor valoradas.

6. Formación continua, intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales

- ▶ La formación mayoritaria recibida, tanto la específica relacionada con el puesto, como la de temática sobre capacitación digital, está alineada con los intereses del personal. El Instituto Navarro de Administración Pública (INAP) es el canal mayoritario utilizado para recibir la formación, si bien también se manejan otras opciones como la Asociación Navarra de Bibliotecarias y Bibliotecarios (ASNABI), que se presenta como un gran espacio de información y encuentro del sector.
- ▶ Durante las entrevistas realizadas, se ha puesto de manifiesto la necesidad de realizar más encuentros profesionales, para conversar e intercambiar información sobre proyectos.
- ▶ En el caso de las bibliotecas unipersonales, la asistencia a este tipo de encuentros puede resultar complicada dado que tendrían que cerrar el servicio durante varios días y por la distancia geográfica que les separa.

7. La trayectoria no relacionada con el sector de las bibliotecas

- ▶ Las y los profesionales de la Red han desempeñado, en mayor medida, su labor profesional, aparte de en la Red de Bibliotecas, en puestos de la empresa privada no relacionados con el sector de bibliotecas (hostelería y turismo, puestos de ámbito administrativo, sector de la educación, entre otros).
- ▶ En relación a la promoción, la mayor parte de las y los profesionales que trabajan en la Red no han promocionado nunca, y la mitad de las personas encuestadas señala que no hay oportunidades para ello.

8. Sueldo medio

- ▶ En cuanto a la retribución de las y los profesionales de la Red, más de la mitad del personal encuestado supera los 20.000€- 25.000€ brutos anuales.
- ▶ En el caso concreto del personal de la empresa privada, el porcentaje mayoritario se sitúa en el tramo de hasta 15.000€. Este personal cuenta menos horas de contrato al día.
- ▶ Tanto el personal de la CFN como el de la administración local cuentan con complementos, como es el grado, que indica la antigüedad y que conlleva un incremento del salario. Los perfiles de mayor nivel se encuentran entre el personal de CFN, concretamente en servicios centrales, y en la Biblioteca de Navarra.

9. Contratación temporal

- ▶ En cuanto a la contratación temporal en la Red, se observa que la proporción de profesionales con contratos temporales es significativa, alcanzando el 30% en la CFN. Dentro de este porcentaje, se distingue entre profesionales que ocupan vacantes y las/los que cubren sustituciones. En el caso de la administración local, la tasa de temporalidad es aún mayor, llegando a un 60% de personal interino. En contraste, en el sector privado la gran mayoría (el 80%) tienen un contrato fijo.
- ▶ Es importante destacar que en la administración local se está trabajando en la estabilización de los puestos de trabajo, por lo que se espera que la temporalidad en este ámbito disminuya.

10. Buen clima laboral en la Red

- ▶ El estudio sobre el clima laboral en la Red ha arrojado resultados positivos, superando la media alcanzada en otras organizaciones que han realizado estudios similares. La mayoría de las variables analizadas han obtenido buenas puntuaciones, destacando en primer lugar la variable “dirección”, que evalúa la satisfacción con los cargos superiores y directivos de la organización, así como la opinión sobre los sistemas de gestión y dirección.
- ▶ Otras variables también han obtenido puntuaciones positivas. En orden descendente, la innovación ha sido la mejor valorada, seguida de la implicación, la autorrealización, las relaciones, las condiciones y la organización e información.
- ▶ En cuanto a la segmentación por tipología de personal, se observa que la Red ha obtenido puntuaciones muy buenas, en general. Sin embargo, es importante destacar que ha sido el personal de la empresa privada el que ha marcado las puntuaciones más bajas en las distintas variables; concretamente “organización” e “información” son las peor valoradas.

El resumen ejecutivo proporciona una visión general de los resultados más relevantes del informe. No obstante, para contextualizar adecuadamente dichas conclusiones, es necesario referirse a los apartados de análisis de resultados y al de ideas claves. En el primero se proporciona una descripción detallada y rigurosa de los datos obtenidos, y en las ideas claves se sintetizan y relacionan los aspectos más destacados con el análisis de resultados.

4. Enfoque y proceso

El Estudio sobre la situación del personal en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra tiene como objetivo realizar una investigación pormenorizada de la situación del personal que presta sus servicios en la Red. Se trata también de identificar potencialidades y retos en su evolución y futuro.

Las principales áreas que se describen en el Estudio son:

- ▶ Profesional: identificar a la persona que ejerce su profesión en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Interesa conocer los datos identificativos de la persona, como son género, edad y municipio de residencia, permitiendo así configurar el perfil profesional, las competencias, trayectoria, titulación académica y formación continuada.
- ▶ Plaza: corresponde a la descripción de las categorías profesionales de las personas que desempeñan su labor profesional en la Red en virtud de su nombramiento o contrato.
- ▶ Puesto: ubicación física y/o jerárquica que ocupa una persona. En este apartado se describe la tipología de centros, comarca en la que se ubican, funciones, titulación académica exigida, complementos, uso del euskera, estabilización, coordinación con agentes culturales y otros agentes, horario y tipo de jornada laboral.
- ▶ Clima laboral: refleja comportamientos que las y los profesionales pueden experimentar en su puesto de trabajo, y que afectan a la percepción general y la valoración del personal sobre la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

Para llevar a cabo el Estudio se han utilizado métodos cuantitativos y cualitativos. Se han recopilado datos aportados por el Gobierno de Navarra, datos específicos obtenidos a través de una encuesta *ad hoc* e información recogida de las entrevistas personales realizadas para este Estudio. Se han incluido también los resultados de una encuesta de clima laboral, elaborada por personal experto en Psicología del trabajo, organizaciones y recursos humanos.

Durante el análisis de los datos se ha llevado a cabo un proceso de revisión, organización y evaluación de la información. El objetivo ha sido transformar los datos en información, identificando patrones, tendencias y relaciones entre los datos. Esta información es el reflejo de la situación actual de la Red y puede ser el punto de partida para la toma de decisiones informadas.

En la última parte del Estudio, se han identificado aspectos clave y se ha realizado una reflexión sobre los mismos. Este análisis puede tener un impacto significativo en la comprensión de la situación del personal que trabaja en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra y, a su vez, presentar oportunidades desde el punto de vista laboral y de la gestión del servicio.

5. Profesión, profesionales y profesionalización

Para conceptualizar las cuestiones planteadas en este Estudio, es importante hacer referencia al trabajo desarrollado en el *II Foro de reflexión de FESABID: Profesión, Profesionales, Profesionalización*³. La Profesionalización del sector es un tema clave que requiere de una reflexión profunda, dada la desigualdad existente entre los marcos normativos y legales, las diferentes visiones existentes sobre el sector y la orientación futura de la gestión de los servicios de Información y Documentación.

Para la organización de este Foro se elaboró un documento que intentaba facilitar la reflexión y el diálogo. Incluimos algunos de los textos que consideramos de interés para este informe:

¿Qué entendemos por Profesión?

La Profesión es empleo u ocupación que requiere conocimiento, formación y control en ámbitos especializados, y en FESABID siempre se ha hablado de una forma genérica, inclusiva y abierta de la Gestión de la Información y la Documentación como el foco de nuestra profesión. Esa profesión la ejercemos y la reivindicamos actualmente, no sólo en bibliotecas, archivos y museos, también en empresas (con diferentes tipos de actividades económicas) y en departamentos o áreas de las mismas administraciones y organizaciones en las que la gestión de la información, los datos y la documentación sea requerida.

El acceso a la información, la cultura y el conocimiento ha de ser significativo y, por ello, la profesión ha de estar presente en cualquiera de los ámbitos y servicios en los que se requiera.

¿Qué entendemos por Profesionales?

Personas que se preocupan por su desempeño profesional, que precisan de conocimientos formales y especializados. La calificación profesional también hace referencia al compromiso, la ética y la excelencia.

¿Qué entendemos por Profesionalización?

La Profesionalización requiere que las personas que están al frente de los servicios, en nuestro caso de archivos, bibliotecas, museos y otros servicios relacionados con la gestión de la información, sean profesionales y que tengan las cualificaciones profesionales que estos precisan. En la DIRECTIVA 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, el reconocimiento de estas queda establecido de manera automática, sobre tres pilares:

- ▶ Reconocimiento de requisitos de formación mínimos y armonizados.
- ▶ Reconocimiento de títulos de formación.
- ▶ Reconocimiento automático de la experiencia profesional.

³ II Foro de reflexión: Profesión, Profesionales, Profesionalización <https://www.fesabid.org/eventos/foro-de-reflexion-profesion-profesionales-profesionalizacion/>

A continuación, se detalla en qué consiste una profesión regulada atendiendo al informe solicitado por FESABID a juristas especializados en la materia.

Una **profesión regulada** es aquella que sólo se puede ejercer mediante unas condiciones determinadas por una ley o norma legislativa. La regulación de una profesión es competencia de cada país y su objetivo es garantizar la protección de la ciudadanía que recibe estos servicios profesionales. El sector de la Información y la Documentación en España no está regulado, a pesar de que existen estos tres pilares:

- ▶ Titulaciones académicas de grado y de postgrado específicas y acreditadas para el sector de la Información y la Documentación, así como otras titulaciones con bloques temáticos compartidos.
- ▶ Asociaciones y colegios profesionales con programas formativos especializados y actualizados.
- ▶ Cuerpos especiales, RPT (Relación de Puestos de Trabajo) y funciones que acreditan la experiencia profesional.

La situación de la profesión bibliotecaria no es un caso único en España, existen muchas otras profesiones sin regulación estatal. A modo de ejemplo, la Estadística es considerada una profesión no regulada y, a pesar de existir titulaciones universitarias en Estadística, cualquier persona puede ejercer esta profesión en el ámbito de la investigación, la docencia y la asesoría estadística, sin poseer estudios universitarios específicos ni un reconocimiento oficial estatal que acredite la cualificación, competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes necesarias para ello. Por esto, es cada vez más urgente la regulación de esta y otras profesiones, especialmente en la actual sociedad de la información.

Las profesiones relacionadas con el sector de la Información y Documentación no tienen la consideración de profesiones reguladas al no haberse delimitado su ámbito y competencias por una norma con rango de ley que, a su vez, hubiera impuesto la obligación de obtener una determinada titulación de esta área para poder llevar a cabo su ejercicio.

El reconocimiento de “interés público” que se requiere para poder regular las profesiones, en el caso del sector de la Información y Documentación, puede justificarse con razones imperiosas de interés general como son la conservación del patrimonio histórico y artístico nacional, la transparencia y buen gobierno, la reutilización de la información pública, y cualquier objetivo de políticas culturales y de acceso a la información, por su íntima conexión con el ejercicio de nuestra profesión.

Al no constituir una profesión regulada su ejercicio es libre. En el ámbito público, las distintas leyes dictadas relacionadas con este sector contienen una regulación muy escasa en materia de personal, remitiéndose fundamentalmente a las normas de Función pública entre las cuales el Estatuto Básico del Empleado Público exige, para el acceso al Cuerpo de Archiveros, Bibliotecarios y Arqueólogos, estar en posesión del título de Grado o de las titulaciones equivalentes anteriores pudiendo, los profesionales de otros campos que no tengan relación con el área de Documentación e Información, acceder a este Cuerpo.

6. La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra

La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra ha sido un proyecto integral del territorio que ha exigido un esfuerzo significativo desde su fundación en 1950⁴.

El modelo de gestión de las bibliotecas públicas es responsabilidad compartida entre el Gobierno Foral y los ayuntamientos. Las competencias se establecen a través de convenios que diferencian los términos según la adscripción del personal. Las bibliotecas cuyo personal depende únicamente del ayuntamiento se consideran concertadas. La Biblioteca de Navarra, como biblioteca regional de la comunidad, está gestionada exclusivamente por el Gobierno de Navarra.

En la actualidad, el Sistema de Bibliotecas Públicas de Navarra consta de 94 bibliotecas: la Biblioteca de Navarra como biblioteca central del sistema, situada en el barrio pamplonés de Mendebaldea, y 94 bibliotecas ubicadas en el territorio de la Comunidad Foral. La Red de Bibliotecas está presente en 83 municipios, cubriendo el 90% de la población navarra (9 de cada 10 ciudadanos tienen una biblioteca pública en su localidad de residencia). Once bibliotecas se encuentran en la ciudad de Pamplona, 21 bibliotecas atienden a municipios o núcleos de población de más de 10.000 habitantes, 9 bibliotecas atienden a poblaciones de entre 5.000 y 10.000 habitantes, y el resto (63 bibliotecas) atienden a poblaciones de menos de 5.000 habitantes. También, desde la Biblioteca de Aurizberri/Espinal, se ofrece un servicio de extensión bibliotecaria con préstamos a domicilio, a través de una biblioteca móvil. En Octubre del 2022 se pone en marcha el bibliobús de Tierra Estella, un proyecto de biblioteca móvil que cuenta con seis rutas y beneficiará a una población de 4.811 personas.

En lo referente al personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, el artículo 15 de la Ley Foral 32/2002, de 19 de noviembre, por la que se regula el Sistema Bibliotecario de Navarra, establece que todos los centros y bibliotecas que forman parte del Sistema de Bibliotecas Públicas de Navarra, estarán atendidos por personal en número suficiente y con la cualificación técnica que el puesto de trabajo exija.

En lo que respecta a los niveles y funciones de los profesionales, no existe ningún documento que defina de forma clara y precisa la realidad actual. En el caso de los convenios entre la administración autonómica y la administración local, se limitan a establecer una colaboración y coordinación eficiente entre ambas administraciones. En el caso del *Mapa de lectura pública*, se trata de un documento desactualizado que no proporciona información relevante ni fiable sobre esta cuestión.

4 La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra https://www.culturavarra.es/uploads/files/PV275_01.pdf

7. Objetivos, alcance y participación

7.1. Objetivos

TABLA 1. OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Objetivo general
Realizar una investigación exhaustiva sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.
Objetivos específicos
Caracterizar a las y los profesionales que ejercen su labor profesional en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.
Extraer información sobre las plazas que ocupan las y los profesionales, identificando las categorías profesionales del personal.
Describir los puestos que ocupan las y los profesionales.
Analizar la percepción de las y los profesionales de la Red respecto al clima laboral.
Identificar las ideas clave relacionadas con las potencialidades y retos de la evolución y futuro de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra a través del análisis de los datos recopilados.

7.2. Alcance

El alcance del Estudio abarca el conjunto de profesionales, 200, que conforman todo el personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, en el que se incluye el personal de la Comunidad Foral de Navarra (CFN), el personal de la administración local y el personal que ocupa puestos gestionados por empresas privadas.

Es importante destacar que el número de profesionales en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es variable debido al alto nivel de contratación temporal, lo que provoca fluctuaciones constantes en el número de personas trabajadoras. En el momento de la realización del Estudio, se han contabilizado un total de:

TABLA 2. N.º DE PROFESIONALES DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE NAVARRA

N.º Profesionales de Red de Bibliotecas Públicas de Navarra
167 profesionales de la Comunidad Foral de Navarra
20 profesionales de la Administración Local
13 profesionales de la empresa privada
Total: 200 Profesionales

Para llevar a cabo este Estudio, se han empleado 2 cuestionarios, uno diseñado para recopilar información acerca de profesionales, plazas y puestos, y otro para la evaluación del clima laboral. Adicionalmente, con el objetivo de obtener datos cualitativos más detallados, se llevaron a cabo 15 entrevistas personales (consultar información adicional en el apartado 8. Metodología).

7.3. Participación y representatividad

A continuación, se presenta la participación de las y los profesionales de la Red en los 2 cuestionarios utilizados en la investigación, incluyendo número de respuestas y garantía de la muestra obtenida. Esto refleja la participación de la Red en la investigación y asegura que los resultados obtenidos han sido representativos y confiables.

TABLA 3. N.º DE RESPUESTAS EN EL CUESTIONARIO DE PROFESIONAL, PLAZA Y PUESTO

Cuestionario de profesional, plaza y puesto		
	N.º de profesionales	N.º de respuestas
Comunidad Foral de Navarra	167	158
Administración local	20	14
Empresa privada	13	11
Total Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	200	183

La muestra obtenida a través de la participación en el Estudio se considera suficientemente representativa. La población del estudio consta de 200 profesionales, por lo que, aplicando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño mínimo de la muestra debe ser de 133.

Se han recibido 183 encuestas, de las cuales 139 incluyen respuestas a todas las preguntas. Se ha optado por no utilizar preguntas obligatorias para mejorar la tasa de respuesta y reducir el sesgo lo que, a su vez, mejora la calidad de los datos.

TABLA 4. N.º DE RESPUESTAS EN EL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Cuestionario de clima laboral			
	N.º de profesionales	Cuestionarios completados	Cuestionarios sin finalizar
Total Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	200	77	6

En el estudio del clima laboral, la fiabilidad de la muestra no depende tanto del porcentaje de respuestas, como de la cantidad de personas que responden según los criterios establecidos. En general, en este tipo de estudios, se considera necesaria una muestra del 50 o 60% para obtener resultados representativos. En nuestro caso, aunque el nivel de participación es de 77 profesionales y no llega al 50% de la muestra, sí representan el clima laboral del porcentaje de personas que han respondido.

8. Metodología

El desarrollo del Estudio se ha llevado a cabo en diversas fases para asegurar la rigurosidad y sistematización, y con el objetivo final de garantizar la calidad y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

TABLA 5. FASES DEL ESTUDIO

Fase 0. Definición de propuesta de alcance, áreas de estudio y fuentes de datos
Fase 1. Definición del grupo motor y validación de la propuesta
Fase 2. Fuente de datos e instrumentos de recogida
Fase 3. Trabajo de campo
Fase 4. Redacción del estudio

Fase 0. Definición de propuesta de alcance, áreas de estudio y fuente de datos

El diseño y la definición del Estudio ha sido delimitado por FESABID y coordinado por Ana Bernardo, miembro del Observatorio de la Profesión de la Federación. En primer lugar, se ha realizado una revisión bibliográfica exhaustiva para establecer una base teórica sólida y definir los objetivos y el alcance. Una vez establecidas las líneas generales del alcance, se ha acordado el detalle del Estudio con el Servicio de Bibliotecas, en una reunión inicial.

Es importante destacar que la coordinación y el consenso entre las partes involucradas en la definición del Estudio han sido fundamentales para garantizar que se aborden las cuestiones relevantes y se obtengan resultados útiles y significativos. En este sentido, la participación de personal experto en la materia y de los responsables de la implementación del Estudio, resulta crucial para definir los objetivos, las metodologías y los instrumentos adecuados para la recopilación de datos y el análisis de los mismos.

La implicación de FESABID y del Observatorio de la Profesión, representada por Ana Bernardo, garantiza la experiencia y el conocimiento necesarios para el diseño y coordinación de este trabajo, así como la calidad y relevancia de los resultados obtenidos. La colaboración con el Servicio de Bibliotecas, por su parte, ha permitido adaptar el Estudio a las características y necesidades específicas de la entidad, lo que se traduce en una mayor eficacia y utilidad de los resultados.

Fase 1. Nombramiento del grupo motor y validación de la propuesta

El grupo motor del Estudio ha estado formado por la coordinadora de este trabajo y por un conjunto de profesionales del Gobierno Foral de Navarra designado por la Dirección General de Cultura, Institución Príncipe de Viana. La función principal del grupo motor ha sido participar activamente en el desarrollo de los trabajos, colaborar en la validación de propuestas y metodologías, y resolver dudas relacionadas con las áreas de estudio establecidas. A su vez, el grupo motor ha propuesto áreas, datos y variables interesantes para la elaboración del Estudio.

Es importante destacar que la elección de las y los integrantes del grupo motor se ha realizado cuidadosamente para garantizar la representatividad a nivel competencial autonómico/local, nivel de responsabilidad, tiempo de servicio y puesto ocupado. De esta manera, se ha contado con una amplia variedad de perspectivas y experiencias que han permitido enriquecer el Estudio y asegurar su relevancia y pertinencia.

La implicación activa del grupo motor en el estudio ha sido fundamental para garantizar la calidad y la validez de los datos y la metodología utilizada. La colaboración entre la coordinación del Estudio y el grupo motor ha permitido abordar cuestiones relevantes y adaptar el informe a las necesidades y características específicas de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

El grupo motor está integrado por:

- ▶ Azpíroz Iribas, Pablo Jesús. Biblioteca de Navarra
- ▶ Barcenilla Tirapu, María Camino. Jefa de la Sección de Recursos y Desarrollo Estratégico. Dirección General de Cultura
- ▶ Erdozain Azpilikueta, Margarita. Biblioteca de Doneztebe
- ▶ Flamarique Goñi, Clara. Jefa del Negociado de Proyectos Bibliotecarios. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Gil Iturrate, Lorena. Biblioteca de Civitan
- ▶ Guergue San Miguel, Jon. Biblioteca de Artajona
- ▶ Irulegui Casi, Laura. Jefa del Negociado de Coordinación Bibliotecaria. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Maestro Pegenaute, Asun. Directora Servicio de Bibliotecas
- ▶ Olaso Val, Ana Isabel. Jefa de la Sección Biblioteca de Navarra
- ▶ Ross García, Fernando. Jefe de la Sección Red de Bibliotecas. Servicio de Bibliotecas
- ▶ Suso Espadas, Iñaki. Bibliobús de Tierra Estella. Asociación profesional ASNABI

Este grupo ha realizado el seguimiento de la investigación en sus distintas fases. En octubre de 2022 se llevó a cabo una primera reunión en la que se presentó la propuesta de alcance del trabajo a los miembros del grupo motor. Durante esta reunión, se estableció un diálogo enriquecedor entre las y los miembros del grupo motor, permitiendo una discusión detallada y constructiva sobre los objetivos del Estudio y la metodología propuesta. La reunión resultó fundamental para garantizar que las y los participantes del grupo motor tuvieran una comprensión clara y completa del alcance y objetivos.

A lo largo del desarrollo del Estudio, se han mantenido intercambios de información y colaboración entre los miembros del grupo motor. Estos intercambios han sido esenciales para resolver dudas y preguntas que han ido surgiendo a lo largo de los meses de trabajo.

Fase 2. Fuente de datos e instrumentos de recogida

Una vez validado el alcance del Estudio, se han solicitado al Servicio de Bibliotecas los datos necesarios relacionados con el área de “puesto”, así como información administrativa relevante, necesaria para la elaboración del trabajo.

No obstante, para recopilar la información que no ha podido ser proporcionada por el Servicio de Bibliotecas, se han diseñado y definido instrumentos específicos de recogida de datos. Estos instrumentos han sido desarrollados con el objetivo de obtener información detallada y precisa sobre áreas específicas de estudio.

El diseño de estos instrumentos ha sido cuidadosamente elaborado y se han tenido en cuenta, tanto la relevancia de la información solicitada, como la forma de presentación de la misma. Se ha establecido también un protocolo claro y preciso para la recopilación de los datos, garantizando con ello la fiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

En definitiva, la combinación de los datos proporcionados por el Servicio de Bibliotecas con la información obtenida a través de los instrumentos de recogida de datos diseñados específicamente, ha permitido obtener una visión completa y detallada de las diferentes áreas objeto de análisis, con resultados precisos y útiles para el desarrollo de políticas y estrategias en el ámbito de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

Los instrumentos de recogida de datos utilizados han sido los siguientes:

TABLA 6. INSTRUMENTOS DE RECOGIDA

Encuesta
Cuestionario clima laboral
Entrevista

Encuesta

La encuesta es el procedimiento de investigación cuantitativa que ha permitido recopilar información mediante un cuestionario diseñado *ad hoc*. El grupo motor ha realizado un pretest para verificar la validez del cuestionario y asegurar la recogida de todas las variables necesarias y una correcta formulación de las preguntas.

Para garantizar una mayor personalización y adaptación a las necesidades de cada colectivo, los cuestionarios se han dividido en tres categorías: personal de la Comunidad Foral de Navarra, personal de la administración local y personal de la empresa privada. Debido a las diferencias existentes entre los distintos grupos, esta clasificación permite alcanzar una mayor precisión en la recopilación de datos.

Las preguntas del cuestionario no se han fijado como obligatorias, con el fin de dejar libertad a los participantes a la hora de cumplimentarlas y no correr el riesgo de obtener respuestas erróneas por la posible incomodidad en responder o por la falta de comprensión de alguna pregunta.

La encuesta se ha diseñado en la plataforma SurveyMonkey. Esta herramienta ofrece una serie de ventajas en términos de diseño, distribución y análisis de datos, lo que la convierte en una opción muy adecuada para la realización de estudios de este tipo.

Entre las funcionalidades que ofrece SurveyMonkey, está la capacidad de personalización del diseño de la encuesta y la posibilidad de su distribución a través de diferentes canales. Todo ello permite obtener una mayor cantidad de información útil y valiosa para la toma de decisiones, informadas y acertadas.

La descripción de las variables de la encuesta se encuentra disponibles en el Anexo 1. (ver apartado anexo 1. Descripción y definición de áreas y variables del Estudio)

En el Anexo 3 se puede acceder al cuestionario utilizado en la encuesta. (Ver apartado anexo 3. Cuestionario)

Cuestionario de Clima laboral

Con el objetivo de realizar un análisis riguroso y fiable del clima laboral, se ha contado con el apoyo de una experta en Psicología del trabajo, Bárbara Gogénola García, coordinadora de la Comisión de Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos humanos del Colegio Oficial de Psicólogos de Asturias. Siguiendo sus recomendaciones, se ha optado por realizar un análisis de clima laboral utilizando una metodología validada.

Para llevar a cabo el análisis de clima laboral se ha utilizado el modelo bidimensional de Blake y Mouton, un instrumento validado en diversas organizaciones profesionales que ha demostrado ser efectivo en la evaluación de estilos de mando, técnicas de gestión y clima laboral. Este modelo permite identificar aspectos clave como la comunicación, la innovación y la organización, entre otros.

El objetivo del análisis de clima laboral es identificar los factores que influyen en la percepción que tienen las y los trabajadores sobre su entorno laboral. Esto puede contribuir a mejorar la colaboración y el trabajo en equipo, fomentar la innovación y la comunicación y detectar problemas de liderazgo.

Para realizar la evaluación de clima laboral se ha utilizado un cuestionario validado que permite obtener resultados grupales, no individuales, lo que facilita la comparación de resultados entre diferentes departamentos, grupos de edad o niveles jerárquicos.

El proceso de evaluación se ha llevado a cabo a través de la empresa Sicohr, que ha proporcionado los formularios validados y ha realizado el análisis y presentación de los datos. Con los datos brutos aportados por la técnica experta, se ha realizado la interpretación de los mismos, reflejada en el apartado correspondiente al clima laboral.

En resumen, la elección de una metodología contrastada y la consultoría con una experta en Psicología del trabajo, garantizan la fiabilidad y rigurosidad del análisis de clima laboral. Este examen ha permitido identificar los factores clave que influyen en la percepción de las y los profesionales sobre su entorno laboral y contribuirá a mejorar la gestión de la Red.

Las variables utilizadas y la descripción de estas se pueden consultar en el Anexo 2. (ver apartado anexo 2. Descripción de las variables del estudio del clima laboral)

Entrevista

La entrevista es una técnica de investigación cualitativa que ha sido muy útil para recopilar información detallada de las variables analizadas. Su objetivo ha sido obtener datos y profundizar en los conceptos y variables que requerían mayor clarificación. La técnica utilizada para llevar a cabo las entrevistas ha consistido en una breve presentación del Estudio, seguida de una serie de preguntas relacionadas con aspectos destacados de la investigación.

Para minimizar la información subjetiva y sesgada, se han realizado 15 entrevistas a profesionales con diferentes perfiles ubicadas/os en distintas bibliotecas: concertadas, Biblioteca de Navarra, bibliotecas del Gobierno de Navarra, bibliotecas gestionadas por empresas privadas y servicios centrales. Para abarcar diferentes perspectivas, se han seleccionado perfiles con amplia experiencia en la Red, profesionales de reciente incorporación, personal temporal y profesionales que ocupan puestos de responsabilidad en la Red.

Fase 3. Trabajo de campo

Información y envío

Previo al envío de los cuestionarios, el Servicio de Bibliotecas ha informado a las y los profesionales de la Red de la realización del Estudio, del objetivo del mismo, las principales magnitudes a analizar y la forma en la que se recogería la información, a través de los dos cuestionarios mencionados anteriormente.

Con el objetivo de recopilar información del conjunto del personal de la Red, los cuestionarios se han enviado a través de correo electrónico. Se ha establecido un plazo inicial de un mes para la recopilación de información, ampliándolo una semana más para facilitar la participación y conseguir una muestra más representativa. También se ha realizado un seguimiento de los cuestionarios incompletos y que proporcionaron su correo electrónico, con el fin de mejorar la calidad de los datos obtenidos.

Análisis de datos

En esta etapa, se ha realizado el análisis de los datos con el objetivo de identificar la información relevante, extraer conocimiento y descubrir patrones. Para ello, se han llevado a cabo diversas tareas que incluyen la recolección, organización y análisis de la información.

Inicialmente, se ha realizado una revisión exhaustiva de los datos. Posteriormente, se ha procedido a la transformación de los datos, de manera que resulten aptos para el análisis. Asimismo, se han aplicado diferentes visualizaciones para ayudar a comprender la distribución y relación entre las variables. De esta manera, se ha obtenido una mejor comprensión de la información y se han identificado patrones o relaciones relevantes entre las diferentes variables analizadas.

Entrevistas

A partir de la información recopilada en la fase anterior se han realizado una serie de entrevistas a profesionales de la Red, con el objetivo de disponer de información cualitativa que complemente los datos cuantitativos. Para ello, se han llevado a cabo 15 entrevistas, como se detalla en la Fase 2 del Estudio.

Fase 4. Redacción del Estudio, conclusiones e ideas clave

Una vez finalizada la fase de análisis de datos, se ha procedido a la redacción del Estudio en el que se recogen los resultados obtenidos. En este documento se incluyen gráficos y tablas que permiten presentar de forma clara y concisa el análisis realizado.

Se exponen, a su vez, las conclusiones obtenidas a partir del análisis de los datos y se destacan las ideas clave que se han identificado en relación con el objeto de estudio.

9. Análisis de datos

En este apartado se describen los datos obtenidos mediante los instrumentos de recogida de información, detallados en el apartado de metodología. Los objetivos de este análisis son la organización y descripción de los datos así como la identificación de patrones y tendencias que puedan ser útiles para la toma de decisiones informadas.

Se recopila información de tres áreas: profesional, plaza y puesto, mediante las encuestas elaboradas y dirigidas al personal de la Comunidad Foral de Navarra, de la administración local y de la empresa privada. Paralelamente, se realiza un análisis del clima laboral utilizando una metodología validada y contrastada por personal experto, cuyo desarrollo se describe en detalle en el apartado de metodología. Los resultados se presentan de manera clara y concisa, acompañados de gráficos y tablas que facilitan su comprensión.

9.1. Profesional

En esta sección, se busca caracterizar al personal que ejerce su profesión en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Es importante conocer los datos identificativos de la persona, tales como género, edad y municipio de residencia, para poder configurar el perfil del profesional. También se recopilan datos sobre las competencias, trayectoria, titulación académica y formación continua, lo que permite tener una visión más completa y detallada del personal que trabaja en la Red.

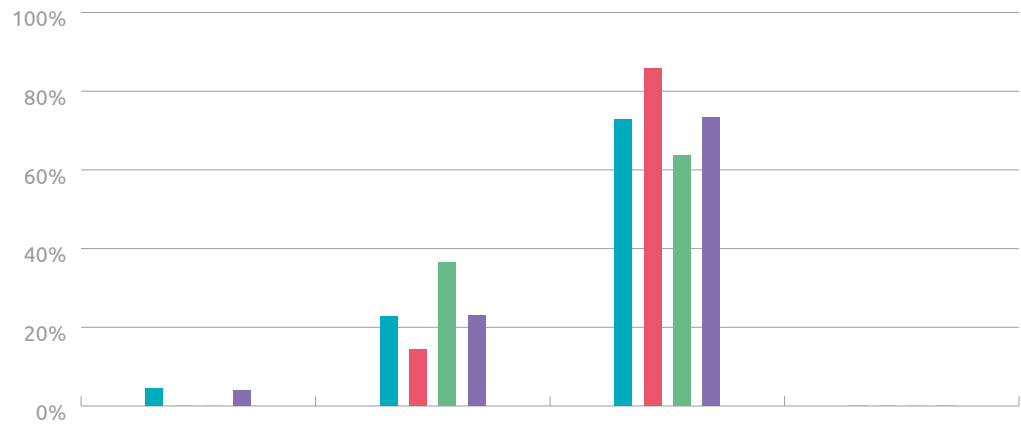
9.1.1. Datos identificativos

9.1.1.1. Género

TABLA 7. GÉNERO

Opciones	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la admón. local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionadas por empresa privada	Total
Prefiero no responder	7	0	0	7
Hombre	36	2	4	42
Mujer	115	12	7	134
No binario	0	0	0	0
Nº de respuestas	158	14	11	183
No contestadas	0	0	0	0

GRÁFICO 1. GÉNERO



	Prefiero no responder	Hombre	Mujer	No binario
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	4,43%	22,78%	72,78%	0,00%
Personal de la administración local	0,00%	14,29%	85,71%	0,00%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	0,00%	36,36%	63,64%	0,00%
Total	3,83%	22,95%	73,22%	0,00%

Según los datos recopilados en los cuestionarios, las mujeres representan el mayor porcentaje de profesionales en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, alcanzando un 73,22% del total, mientras que los hombres suponen un 22,95%. En cuanto a la distribución por tipo de personal, se observa que la administración local cuenta con un mayor porcentaje de mujeres respecto al porcentaje global, representando un 85,71%, seguida del personal de la Comunidad Foral de Navarra (CFN) con un 72,78%, y por último un 63,64% entre el personal de puestos gestionados por empresas privadas. Se observa que el mayor porcentaje de hombres se encuentra en la empresa privada con un 36,36%.

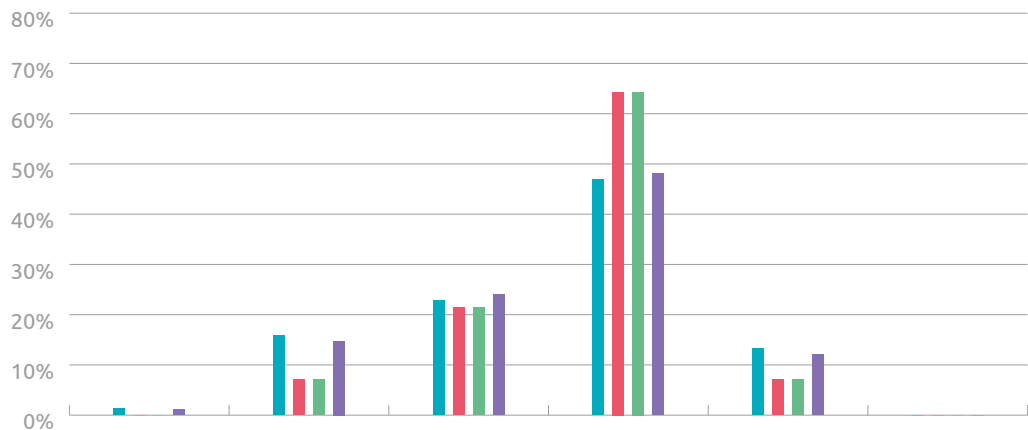
Si nos centramos en los años 2020 y 2021, en los que 50 de las personas encuestadas marcan esta opción como año de inicio de trabajo en la Red, se observa un ligero aumento en el porcentaje de hombres que trabajan en el ámbito de la CFN, alcanzando un 29,03% respecto al 22,78% de los resultados globales de la CFN.

9.1.1.2. Edad

TABLA 8. EDAD

Opciones	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/bibliotecas gestionadas por empresa privada	Total
19-29 años	2	0	0	2
30-39 años	25	1	1	27
40-49 años	36	3	5	44
50-59 años	74	9	5	88
60-65 años	21	1	0	22
+ 65 años	0	0	0	0
N.º de respuestas	158	14	11	183
No contestadas	0	0	0	0

GRÁFICO 2. EDAD



	19-29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60-65 años	+ 65 años
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	1,27%	15,82%	22,78%	46,84%	13,29%	0,00%
Personal de la administración local	0,00%	7,14%	21,43%	64,29%	7,14%	0,00%
Personal de puestos/bibliotecas gestionadas por empresa privada	0,00%	7,14%	21,43%	64,29%	7,14%	0,00%
Total	1,09%	14,75%	24,04%	48,09%	12,02%	0,00%

En cuanto a la edad de las personas encuestadas, los datos muestran que casi la mitad se encuentran en la franja de 50 a 59 años, con un porcentaje del 48,09%. En este grupo de edad, las y los profesionales que trabajan en la administración local y en la empresa privada representan el mayor porcentaje, con un 64,29%, seguidos por aquellas/os que desempeñan su labor en la CFN, con un 46,84%.

El 60,11% de las y los profesionales que trabajan en la Red superan los 50 años.

La siguiente franja de edad con mayor número de profesionales es la de 40 a 49 años, manteniendo un porcentaje similar entre los diferentes colectivos.

En la franja de edad de 30 a 39 años, cabe destacar que el personal de la CFN duplica la proporción de los demás colectivos, alcanzando un porcentaje del 15,82%. Por otro lado, en el grupo de edad comprendido entre los 60 y 65 años, el colectivo de la CFN también lidera con un porcentaje del 13,29%.

Por último, en el grupo de edad más joven, de 19 a 29 años, solo están representados los profesionales que trabajan en la CFN con un 1,27%.

9.1.1.3. Municipio de residencia

TABLA 9. MUNICIPIO DE RESIDENCIA. N.º DE RESPUESTAS

	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración total	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
N.º de respuestas	126	12	9	147
No contestadas	32	2	2	36

TABLA 10. MUNICIPIO DE RESIDENCIA

Aizkorbe	1	Cortes	1	Mendavia	1
Altsasu/Alsasua	4	Dicastillo	1	Mutilva (Ayuntamiento de Valle de Aranguren)	1
Ansoáin/Antsoain	1	Egüés (Ayuntamiento Valle de Egüés/Eguesibar)	1	Olite/Erriberri	1
Aranguren	1	Estella-Lizarra	3	Orkoien	1
Aurizberri/Espinal	1	Eulz	1	Pamplona/Iruña	68
Azagra	1	Funes	5	Puente la Reina/Gares	1
Barañáin/Barañain	1	Gorraiz	1	Sarriguren	2
Berriozar	1	Hondarribia	1	Tafalla	3
Buñuel	1	Huarte/Uharte	1	Tudela	6
Burlada/Burlata	5	Iza/Itza (Guipuzkoa)	1	Urricelqui	1
Cascante	2	Lerín	1	Usi	1
Castejón	1	Lodosa	1	Valle de Egüés/Eguesibar (Ayuntamiento Valle de Egüés/Eguesibar)	1
Cintruénigo	1	Logroño	1	Villava/Atarrabia	1
Corella	2	Mélida	2	Zizur Mayor/Zizur Nagusia	3

De las personas encuestadas, un total de 147 respondieron a esta pregunta. De ellas, la mayoría proceden de Pamplona, 68 profesionales indicaron que ese es su municipio de residencia.

9.1.2. Trayectoria

La trayectoria profesional se define como el camino que una persona recorre en su carrera laboral, abarcando desde su primer empleo hasta su jubilación. Este camino se caracteriza por la evolución a lo largo del tiempo, y puede incluir cambios de trabajo, ascensos o descensos en la jerarquía, adquisición de nuevas habilidades y desarrollo de carreras paralelas.

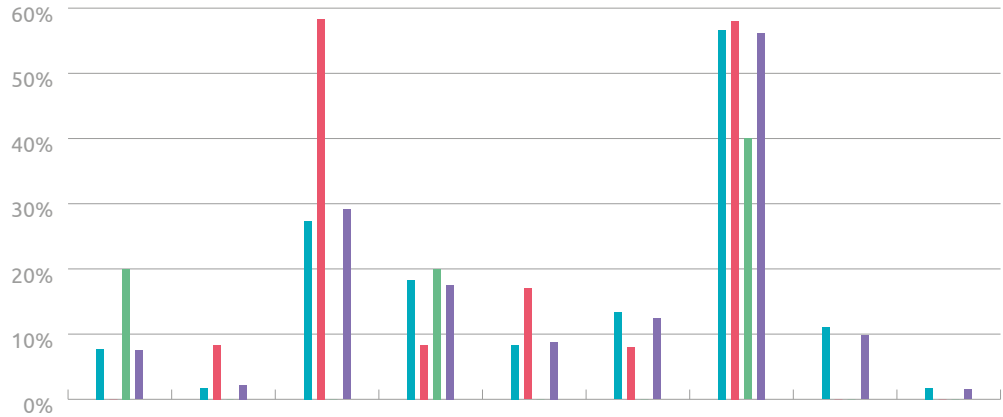
9.1.2.1. Puestos desempeñados

En esta sección se describen en qué otros puestos (administración autonómica, administración local, empresa privada y universidad) ha trabajado el personal de la Red a lo largo de su carrera profesional. Estos 4 sectores se presentan como opciones en el cuestionario, ya que representan la mayoría de las posibilidades de empleo en la actualidad.

TABLA 11. PUESTOS DESEMPEÑADOS

	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración total	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Administración autonómica				
Puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas	9	0	1	10
Puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas	2	1	0	3
Otros puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas	32	7	0	39
No han trabajado en otros puestos	74	4	4	82
Administración local				
Relacionados con la Red de Bibliotecas.	22	1	1	24
No relacionados con la Red de Bibliotecas	10	2	0	12
No han trabajado en otros puestos	88	9	4	101
Empresa privada				
Relacionados con el sector de bibliotecas	16	1	0	13
No relacionados con el sector de bibliotecas	68	7	2	2
no han trabajado en otros puestos	36	4	3	118
Universidad				
Relacionados con el sector de bibliotecas	13	0	0	13
no relacionados con el sector de bibliotecas	2	0	0	2
No han trabajado en otros puestos de la Universidad	103	10	5	118

GRÁFICO 3. PUESTOS DESEMPEÑADOS



	Admón. autonómica			Admón. local		Empresa privada		Universidad	
	Puestos de INFERIOR rango en la RED DE BIBLIOTECAS	Puestos de SUPERIOR rango en la Red de Bibliotecas	Otros puestos NO relacionados con la Red de Bibliotecas	Relacionados con la RED de Bibliotecas.	NO relacionados con la RED de Bibliotecas	Relacionados con el SECTOR de bibliotecas	NO Relacionados con el SECTOR de bibliotecas	Relacionados con el SECTOR de bibliotecas	NO Relacionados con el SECTOR de bibliotecas
Personal Comunidad Foral de Navarra	7,69%	1,71%	27,35%	18,33%	8,33%	13,33%	56,67%	11,02%	1,69%
Personal de la administración local	0%	8,33%	58,33%	8,33%	17%	8%	58%	0%	0%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	20%	0%	0%	20%	0%	0%	40%	0%	0%
Total de respuestas	7,46%	2,24%	29,10%	17,52%	8,76%	12,41%	56,20%	9,77%	1,50%

Trayectoria de las y los profesionales de la CFN

Donde el personal de la CFN ha desempeñado en mayor medida su labor profesional, aparte de la Red de Bibliotecas de Navarra ha sido, mayoritariamente, en puestos de la empresa privada no relacionados con el sector de bibliotecas (56,67%), seguido de en otros puestos de la CFN no relacionados con la Red de Bibliotecas (27,35%); en la administración local, en puestos relacionados con la Red de Bibliotecas (18,33%) y en puestos de la empresa privada relacionados con el sector de bibliotecas (13,33%). Han trabajado en la Universidad, en puestos relacionados con el sector de bibliotecas (11,02%), en otros puestos de la administración local no relacionados con la red bibliotecas (8,33%) y, por último, en puestos de la universidad no relacionados con el sector de bibliotecas (1,69%).

En cuanto a los puestos en los que se ha trabajado en la CFN, no relacionados con la Red de Bibliotecas (27,35%), destacan:

- ▶ Puestos de administración (37,50%)
- ▶ Puestos en el sector de educación (15,63%)
- ▶ Puestos en el sector de empleo (15,63%)
- ▶ Puestos relacionados con cultura (6,25%)
- ▶ Puestos de auxiliar de enfermería (6,25%)
- ▶ Puestos de archivo (6,25%)
- ▶ Puestos relacionados con el sector de Psicología (3,13%)

En la administración local, el personal de la CFN ha trabajado en puestos:

- ▶ Relacionados con la Red de Bibliotecas (18,33%)
- ▶ Otros puestos (8,33%)
 - ▶ Puestos de administración (40%)
 - ▶ Puestos del sector de la educación (10%)
 - ▶ Puestos relacionados con mantenimiento (10%)
 - ▶ Puestos del ámbito de servicios sociales (10%)
 - ▶ Puestos relacionados con salud pública (10%)

En la Universidad, los puestos ocupados han sido:

- ▶ Relacionados con el sector de bibliotecas (11,02%)
- ▶ No relacionados con el sector de bibliotecas (1,69%)

En relación a los puestos desarrollados en la empresa privada se encuentran:

- ▶ Puestos no relacionados con el sector de bibliotecas (56,67%):
 - ▶ Puestos del ámbito de la hostelería y turismo (33,33%)
 - ▶ Puestos en el ámbito administrativo (15,28%)
 - ▶ Puestos en el sector de educación (9,72%)
 - ▶ Operario (8,33%)
- ▶ Puestos relacionados con el sector de bibliotecas (13,33%):
 - ▶ Puestos en bibliotecas (15,28%)
 - ▶ Puestos de ámbitos afines como redacción, maquetación, marketing y archivos (31,94%)

A continuación, se presenta una segmentación por edad de la trayectoria profesional del personal de la CFN:

TABLA 12. PUESTOS DESEMPEÑADOS POR EDAD. CFN

		19-49 años	50-65 años
Admón. autonómica	Puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas	2	7
	Puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas	0	2
	Otros puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas	13	19
	No han trabajado en otros puestos	41	33
Admón.local	Relacionados con la Red de Bibliotecas	11	11
	No relacionados con la Red de Bibliotecas	5	5
	No han trabajado en otros puestos	40	48
Empresa privada	Relacionados con el sector de bibliotecas	10	6
	No relacionados con el sector de bibliotecas	38	30
	No han trabajado en otros puestos	8	28
Universidad	Relacionados con el sector de bibliotecas	4	9
	No relacionados con el sector de bibliotecas	2	0
	No han trabajado en otros puestos de la Universidad	48	55

Trayectoria de las y los profesionales de la administración local

En el caso de este colectivo, han trabajado, de forma mayoritaria, en otros puestos de la CFN no relacionados con la Red de Bibliotecas un 58,33% y en puestos de la empresa privada no relacionados con el sector de bibliotecas un 58%. Dentro de la administración local, en puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas son un 17% y relacionados con la Red de Bibliotecas el 8%.

Entre los puestos ocupados de la CFN:

- ▶ Puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas (58,33%)
 - Puestos del ámbito de educación (42,86%)
 - Puestos de administración sanitaria (28,57%)
 - Puestos de administración (14,29%)
- ▶ Puestos relacionados con la Red de Bibliotecas (8,33%)

Dentro de la administración local, en puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas, cabe mencionar:

- ▶ Puestos de administración (50%)
- ▶ Puestos del ámbito de la educación (50%)

Y, por último, en el ámbito de la empresa privada han trabajado en:

- ▶ Puestos no relacionados con el sector de bibliotecas (58%)
 - Puestos del campo de educación (42,86%)
 - Puestos de administración (14,29%)
 - Puestos de hostelería y comercio (14,29%)
- ▶ Puestos relacionados con el sector de bibliotecas (8,33%)

A continuación, se presenta una segmentación por edad de la trayectoria del personal de la administración local:

TABLA 13. PUESTOS DESEMPEÑADOS POR EDAD. ADMINISTRACIÓN LOCAL

		19-49 años	50-65 años
Admón. autonómica	Puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas	0	0
	Puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas	1	0
	Otros puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas	3	4
	No han trabajado en otros puestos	0	4
Admón.local	Relacionados con la Red de Bibliotecas	1	0
	No relacionados con la Red de Bibliotecas	1	1
	No han trabajado en otros puestos	2	7
Empresa privada	Relacionados con el sector de bibliotecas	1	0
	No Relacionados con el sector de bibliotecas	3	4
	No han trabajado en otros puestos	0	4
Universidad	Relacionados con el sector de bibliotecas	0	0
	No relacionados con el sector de bibliotecas	0	0
	No han trabajado en otros puestos de la Universidad	4	6

Trayectoria de las y los profesionales de puestos/bibliotecas gestionados por entidades privadas.

El 40% de las y los profesionales de este ámbito han trabajado en otros puestos de la empresa privada no relacionados con el sector de bibliotecas. También han desempeñado trabajos en la CFN, en puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas (20%) y, por último, en puestos de la administración local relacionados con la Red de Bibliotecas (20%).

En puestos de la CFN no relacionados con la Red de Bibliotecas, destacan los desarrollados en el ámbito de administración (100%).

A continuación, se presenta una segmentación por edad de la trayectoria del personal de puestos/bibliotecas gestionados por entidades privadas.

TABLA 14. PUESTOS DESEMPEÑADOS POR EDAD. EMPRESA

		19-49 años	50-65 años
Admón. autonómica	Puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas	0	0
	Puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas	0	0
	Otros puestos no relacionados con la Red de Bibliotecas	0	1
	No han trabajado en otros puestos	0	1
Admón.local	Relacionados con la Red de Bibliotecas	0	1
	No relacionados con la Red de Bibliotecas	0	0
	No han trabajado en otros puestos	3	1
Empresa privada	Relacionados con el sector de bibliotecas	0	0
	No relacionados con el sector de bibliotecas	1	1
	No han trabajado en otros puestos	2	1
Universidad	Relacionados con el sector de bibliotecas	0	0
	No relacionados con el sector de bibliotecas	0	0
	No han trabajado en otros puestos de la Universidad	3	2

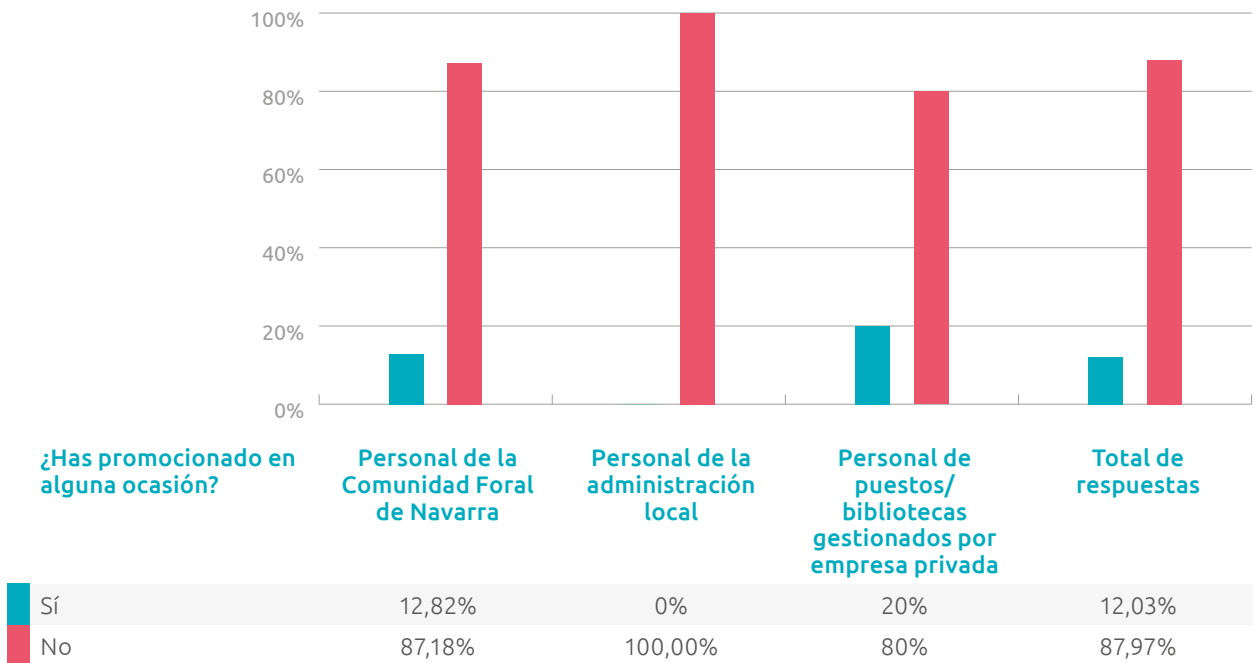
9.1.2.2. Carrera administrativa

La carrera administrativa es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional. El artículo 14 del Decreto foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra⁵, reconoce el derecho a la progresión en la carrera profesional y a la promoción interna.

TABLA 15. PROMOCIÓN

¿Has promocionado en alguna ocasión?	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la admón. local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Sí	15	0	1	16
No	102	11	4	117
N.º de respuestas	117	11	5	133
No contestadas	41	3	6	50

GRÁFICO 4. PROMOCIÓN

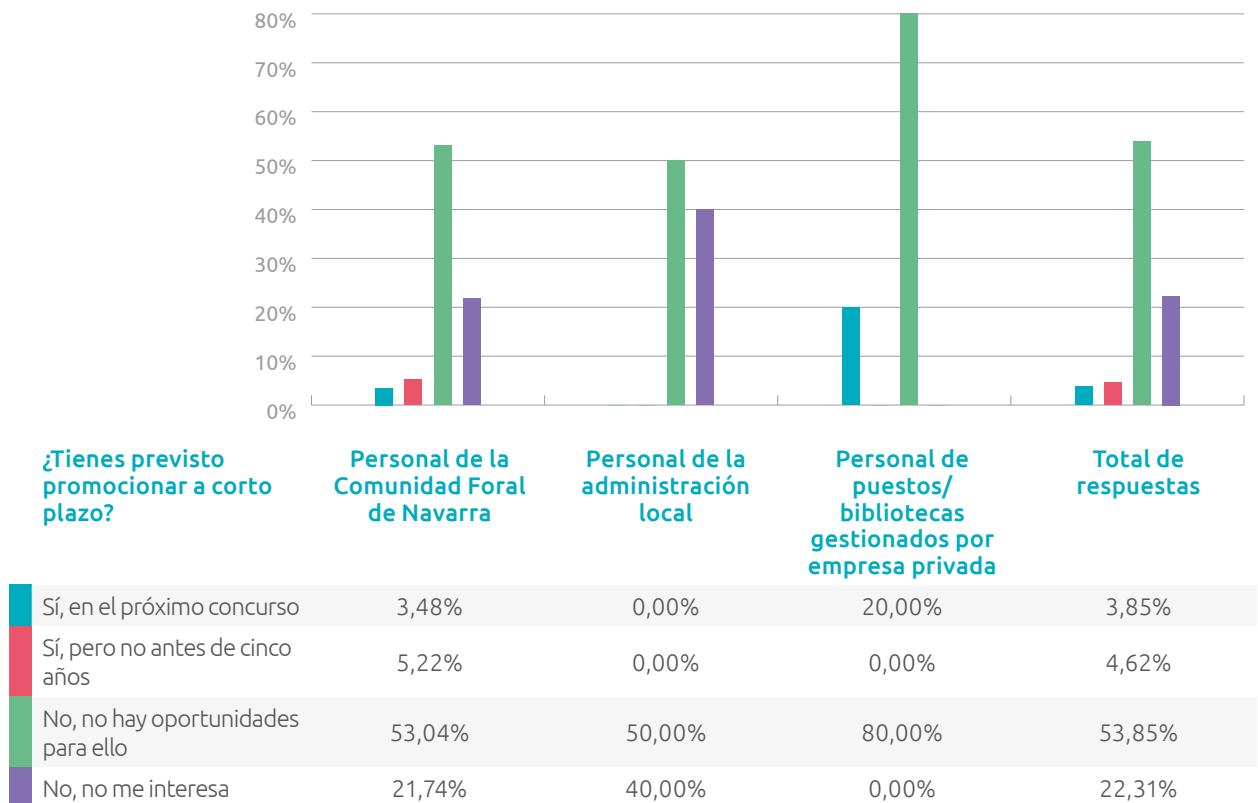


⁵ Decreto foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=10631#Ar.14>

TABLA.16. PROMOCIÓN II

¿Tienes previsto promocionar a corto plazo?	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Sí, en el próximo concurso	4	0	1	5
Sí, pero no antes de cinco años	6	0	0	6
No, no hay oportunidades para ello	61	5	4	70
No, no me interesa	25	4	0	29
N.º de respuestas	115	10	5	130
No contestadas	43	4	6	53

GRÁFICO 5. PROMOCIÓN II



El 87,97% de las y los profesionales que trabajan en la Red no han promocionado nunca y el 53,85% señala que no hay oportunidades para hacerlo.

Las y los profesionales de la CFN, en un 87,18% no han promocionado; un 53,04% indica que no hay oportunidades para ello, y a un 21,74% no les interesa. Sobre esta pregunta hay una opción "otros", que no aparece en el gráfico, pero sobre la que es necesario señalar que un 10,53% no puede promocionar porque carece de titulación específica.

En la administración local, son el 100% quienes no han promocionado en ninguna ocasión; un 50% indica que no hay oportunidad para ello y un 40% señala que no le interesa.

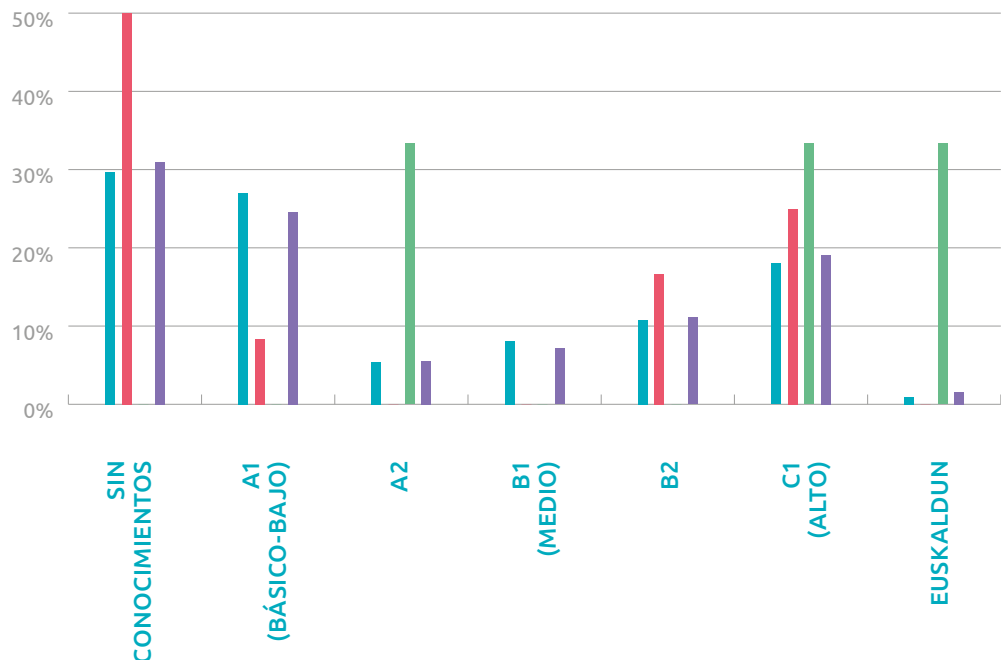
En el caso del sector privado, aunque no se pueden acoger a la promoción establecida en el estatuto público, sí pueden tener oportunidades de ascenso dentro de la empresa. Un 80% nunca ha promocionado, a un 80% no le interesa y un 20% indica que optará en el próximo concurso.

9.1.3. Nivel de euskera

TABLA 17. NIVEL DE EUSKERA

NIVELES	CFN	LOCAL	EMPRESA	TOTAL
SIN CONOCIMIENTOS	33	6	0	39
A1 (BÁSICO-BAJO)	30	1	0	31
A2	6	0	1	7
B1 (MEDIO)	9	0	0	9
B2	12	2	0	14
C1 (ALTO)	20	3	1	24
EUSKALDUN	1	0	1	2
TOTALES	111	12	3	126

GRÁFICO 6. NIVEL DE EUSKERA



CFN	29,73%	27,03%	5,41%	8,11%	10,81%	18,02%	0,90%
LOCAL	50,00%	8,33%	0,00%	0,00%	16,67%	25,00%	0,00%
EMPRESA	0,00%	0,00%	33,33%	0,00%	0,00%	33,33%	33,33%
TOTAL	30,95%	24,60%	5,56%	7,14%	11,11%	19,05%	1,59%

Del total de profesionales que responden a esta cuestión, el 30,95% no cuenta con conocimientos de euskera, seguido de un 24,60% que dispone de un nivel A1.

Entre las y los profesionales de la CFN, el nivel es similar al que muestran los datos generales: sin conocimiento (29,73%), seguido de un A1 (27,03%).

En el caso del personal de la administración local los porcentajes son: sin conocimientos (50%), C1 (25%), B2 (25%) y A1 (8,33%).

En la empresa privada los niveles son A2 (33,33%), C1 (33,33%) y euskaldún (33%).

9. 1.4. Formación

9.1.4.1. Formación académica

En este apartado se recogen los niveles educativos de las y los profesionales que ejercen su labor profesional en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

Los niveles educativos fijados son: Educación Secundaria Obligatoria (EGB), Bachillerato, Formación Profesional (FP) y enseñanzas universitarias.

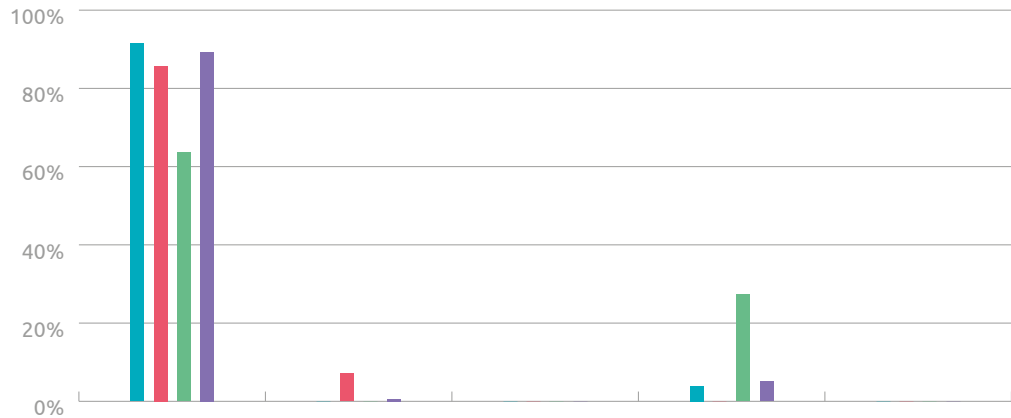
También se han tenido en cuenta los estudios de postgrado: doctorado y máster.

Acerca del nivel educativo, los resultados son los siguientes.

TABLA 18. NIVEL DE ESTUDIOS

¿Cuál es tu nivel de estudios?	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Grado, licenciatura o diplomatura	139	12	7	158
Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)	0	1	0	1
Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)	0	0	0	0
Bachiller	6	0	3	9
Educación secundaria obligatoria/EGB	0	0	0	0
Otros	7	1	1	9
Nº de respuestas	152	14	11	177
No contestadas	6	0	0	6

GRÁFICO 7. NIVEL DE ESTUDIOS



¿Cuál es tu nivel de estudios?	Grado, licenciatura o diplomatura	Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)	Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)	Bachiller	Educación secundaria obligatoria/EGB
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	91,45%	0,00%	0,00%	3,95%	0,00%
Personal de la administración local	85,71%	7,14%	0,00%	0,00%	0,00%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	63,64%	0,00%	0,00%	27,27%	0,00%
Total de respuestas	89,27%	0,56%	0,00%	5,08%	0

El 89,27% de las personas que responden al cuestionario cuenta con una titulación universitaria (grado, diplomatura o licenciatura). En relación al personal de la CFN, disponen de titulación universitaria un 91,45%, seguido del personal de la administración local con un 85,71% y, por último, el personal que desempeña su trabajo en la empresa privada con un 63,64%.

En el caso de ciclos formativos, los datos reflejan que el mayor porcentaje está situado en administración local con un 7,14%.

En la categoría de bachiller es el personal de la empresa privada quien destaca con un 27,27%, pero también cuenta con esta titulación el 3,95% de profesionales de la CFN.

Nivel de estudios del personal de la CFN

Con relación al tipo de titulación universitaria 91,45% (139)

Afín		49,64%	68
Información y Documentación		16,79%	23
Otras		38,69%	53

El 49,64% de profesionales encuestadas/os cuentan con una titulación universitaria afín al sector de la Información y Documentación:

- ▶ Geografía e Historia
- ▶ Comunicación Audiovisual
- ▶ Periodismo
- ▶ Filología
- ▶ Bellas Artes

El 16,79% tienen titulación en Información y Documentación.

Y por último un 38,69% cuenta con otras titulaciones no relacionadas:

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| ▶ Publicidad y Relaciones Públicas | ▶ Ingenierías |
| ▶ Sociología | ▶ Arquitectura |
| ▶ Educación | ▶ Psicología |
| ▶ Ciencias Políticas | ▶ Veterinaria |
| ▶ Biología | ▶ Relaciones Laborales |
| ▶ Derecho | |

Realizando una segmentación por edad:

TABLA 19. NIVEL DE ESTUDIO POR EDAD. CFN

	19-49 años	50-65 años
Titulación universitaria	88,71% (55)	93,33% (84)
Titulación afín	37,74% (20)	57,14% (48)
Titulación en Información y Documentación	22,64% (12). En este apartado, 1 persona cuenta con otra titulación.	13,10% (11). De este porcentaje, el 54,14% (6) cuenta además con otra titulación
Otras titulaciones	41,51% (22)	35,71% (30)
Ciclos formativos	0%	0%
Bachiller	3,23% (2)	4,44% (4)

Nivel de estudios del personal de la administración local

Referente al tipo de titulación universitaria indicada el gráfico 7. Nivel de estudios universitarios corresponde un 85,71% (12), este porcentaje se desglosa en:

Afín		41,67%	5
Información y Documentación		16,67%	2
Otras		41,67%	5

El 46,67% de las personas encuestadas disponen de un grado/diplomatura o licenciatura afín al sector de la Información y Documentación, concretamente:

- Filosofía y Letras
- Filología
- Periodismo

Un 41,67% dispone de otras carreras como:

- Empresariales
- Educación

Y, por último, un 16,67% cuentan con grado en Información y Documentación.

Respecto a los ciclos formativos, la administración local cuenta con el porcentaje más alto, un 7,14%. Las temáticas de los ciclos formativos son:

- Administración 33,33%
- Otros 16,67%

Realizando una segmentación por edad:

TABLA 19. NIVEL DE ESTUDIO POR EDAD. ADMINISTRACIÓN LOCAL

	19-49 años	50-65 años
Titulación universitaria	75% (3)	90% (9)
Titulación afín	0%	55,56% (5)
Titulación en Información y Documentación	33,33% (1)	11,11% (1)
Otras titulaciones	66,67% (2)	33,33% (3)
Ciclos formativos	0%	10% (1)
Bachiller	0%	0%

Nivel de estudios de personal puestos/bibliotecas gestionados por entidades privadas.

Dentro de este colectivo, cuentan titulación universitaria el 63,64% (7)

Afín		0%	0
Información y Documentación		66,67%	2
Otras		33,33%	1

- ▶ Titulación en Información y Documentación, 66,67% (2)
- ▶ Otras titulaciones, 33,33% (1) como:
 - ▶ Ciencias del Trabajo
- ▶ Ciclo formativo, 0%
- ▶ Bachiller, 27,27% (3)

Segmentación por edad:

TABLA 20. NIVEL DE ESTUDIO POR EDAD. EMPRESA PRIVADA

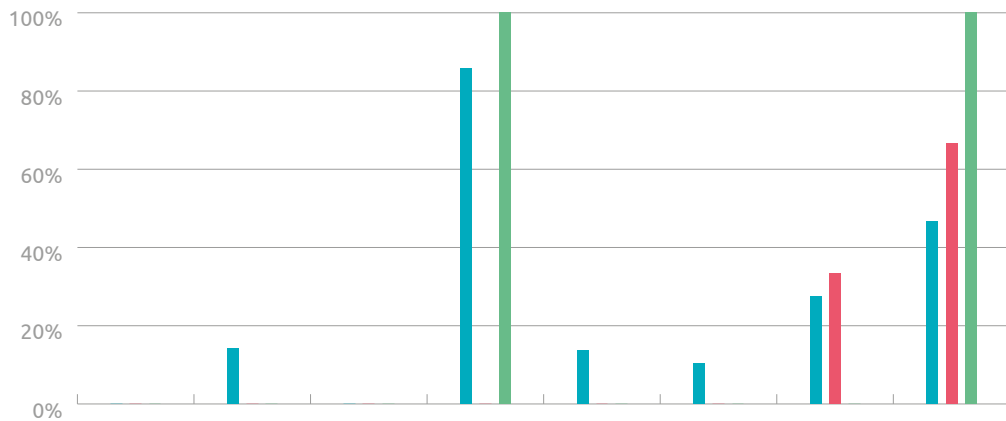
Opciones	19-49 años	50-65 años
Titulación universitaria	83,33% (5)	40% (2)
Titulación afín	0%	100% (1)
Titulación en Información y Documentación	80% (4)	0%
Otras titulaciones	20% (1)	0%
Ciclos formativos	0%	0%
Bachiller	0%	60% (3)

En relación a las titulaciones de posgrado los resultados obtenidos son los siguientes:

TABLA 21. POSGRADO

		Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la admón. local	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Doctorado	Información y Documentación	0	0	0	0
	Afín	14	0	0	14
	No relacionados	0	0	0	0
	No dispongo	30	0	1	31
Máster	Información y Documentación	8	0	0	8
	Afín	6	0	0	6
	No relacionados	16	1	0	17
	No dispongo	27	2	1	30

GRÁFICO 8. POSGRADO



	Doctorado				Máster			
	Información y Documentación	Afín	No relacionados	No disponible	Información y Documentación	Afín	No relacionados	No disponible

Personal de la Comunidad Foral de Navarra	0,00%	14,29%	0,00%	85,71%	13,79%	10,34%	27,59%	46,59%
Personal de la administración local	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	33,33%	66,67%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%

En el caso de los estudios de doctorado, de las y los profesionales que participan en la encuesta, la mayor parte no disponen de doctorado, siendo un 85,71% en el caso de la CFN y el 100% en el de empresa. El personal de administración local no responde a esta cuestión. En el caso de la CFN, un 14,29% dispone de un doctorado afín a la disciplina de Información y Documentación, concretamente relacionado con el ámbito de la historia.

En el caso de profesionales de la CFN, un 27,59% cuenta con un máster no relacionado, un 13,79% con máster relacionado con el sector de la Información y Documentación, y un 10,34% tiene un máster afín, relacionado con las temáticas de historia, comunicación y marketing.

En la administración local, un 33,33% de las personas que responden a esta cuestión, disponen de un máster no relacionado, concretamente del ámbito de la educación.

9.1.4.2. Formación permanente

La formación permanente se refiere a las actividades formativas que se ofertan a las y las profesionales y que se llevan a cabo a lo largo del año. Estas formaciones permiten al personal que trabaja en la Red recibir formación actualizada para ayudarle en el desarrollo de su trabajo y mantenerse al día, con el objetivo de mejorar sus habilidades y conocimientos.

En este apartado se describen los canales de formación utilizados, la tipología de formación recibida y aquella que más interesa.

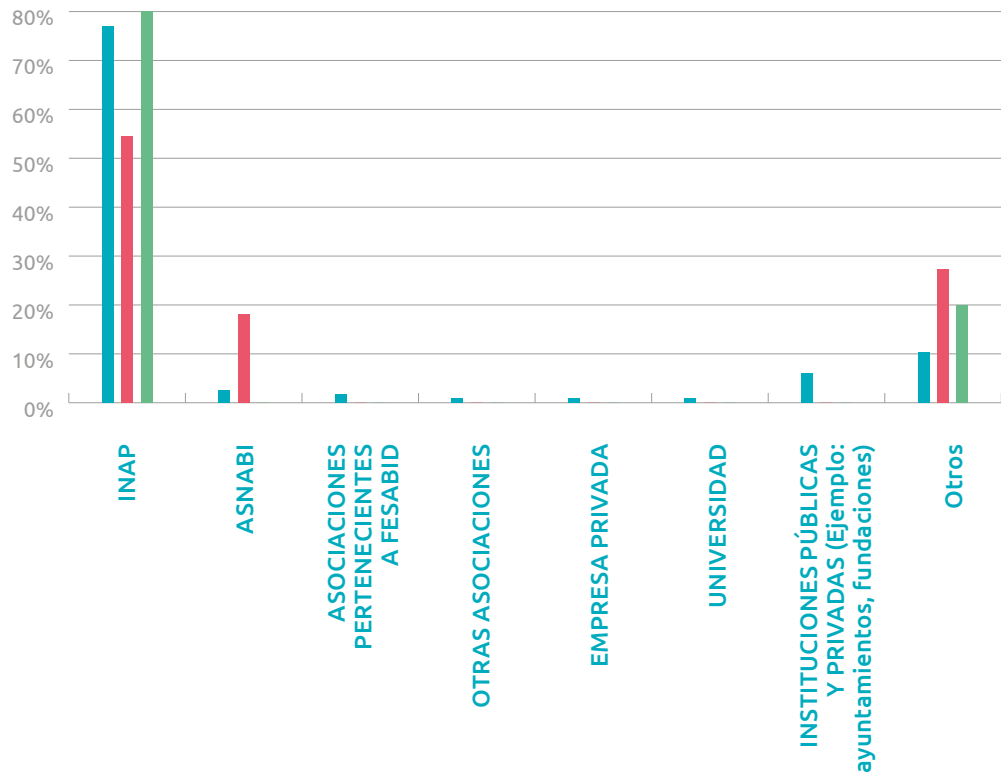
9.1.4.3. Canales de formación

Entre los canales de formación que tienen a su disposición las y los profesionales, se han elegido los que se consideran más habituales en el sector.

TABLA 22. CANALES DE FORMACIÓN

Opciones	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
INAP	90	6	4	100
ASNABI	3	2	0	5
Asociaciones pertenecientes a FESABID	2	0	0	2
Otras asociaciones	1	0	0	1
Empresa privada	1	0	0	1
Universidad	1	0	0	1
Instituciones públicas y privadas (Ejemplo: ayuntamientos, fundaciones)	7	0	0	7
Otros	12	3	1	16
Nº de respuestas	117	11	5	133
No contestadas	41	3	6	50

GRÁFICO 9. CANALES DE FORMACIÓN



Personal de la Comunidad Foral de Navarra	76,92%	2,56%	1,71%	0,85%	0,85%	0,85%	5,98%	10,26%
Personal de la administración local	54,55%	18,18%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	27,27%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%

El Instituto Navarro de Administración Pública (INAP) es el canal utilizado mayoritariamente por todos los colectivos para recibir formación. Otra de las opciones indicadas es la Asociación Navarra de Bibliotecarias y Bibliotecarios (ASNABI). En este caso, es el personal de la administración local el que cuenta con el porcentaje más elevado (18,18%) de profesionales que han recibido formación impartida por esta Asociación. Por último, el porcentaje de asistentes a formaciones impartidas por instituciones públicas y privadas como ayuntamientos y fundaciones, representan un 5,98%, siendo el personal de la CFN el que selecciona esta opción.

En la opción "otros", el personal indica que también reciben formación desarrollada a través del Red de Bibliotecas; no obstante, esta última opción se encuadra también dentro de la formación impartida por el INAP.

9.1.4.4. Tipología de formación

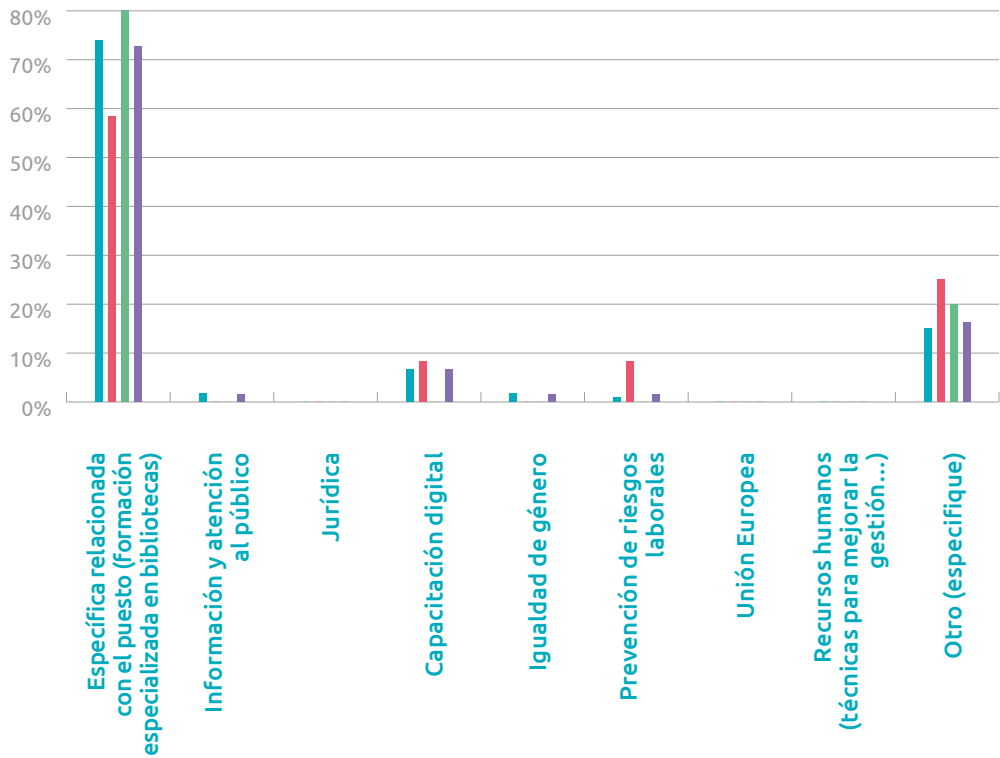
En este apartado se muestra la formación recibida y la formación que interesa.

TABLA 23. TIPOLOGÍA DE FORMACIÓN RECIBIDA/INTERESA

	Personal de la Comunidad Foral de Navarra		Personal de la administración local		Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada		Total	
	FR	FI	FR	FI	FR	FI	FR	FI
Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)	88	92	7	7	4	4	99	103
Información y atención al público	2	4	0	0	0	0	2	4
Jurídica	0	0	0	0	0	0	0	0
Capacitación digital	8	13	1	1	0	1	9	15
Igualdad de género	2	0	0	0	0	0	2	0
Prevención de riesgos laborales	1	0	1	1	0	0	2	1
Unión Europea	0	0	0	0	0	0	0	0
Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)	0	0	0	0	0	0	0	0
Otro (especifique)	18	11	3	3	1	0	22	14
N.º de respuestas	119	120	12	12	5	5	136	137
No contestadas	39	38	2	2	6	6	47	46

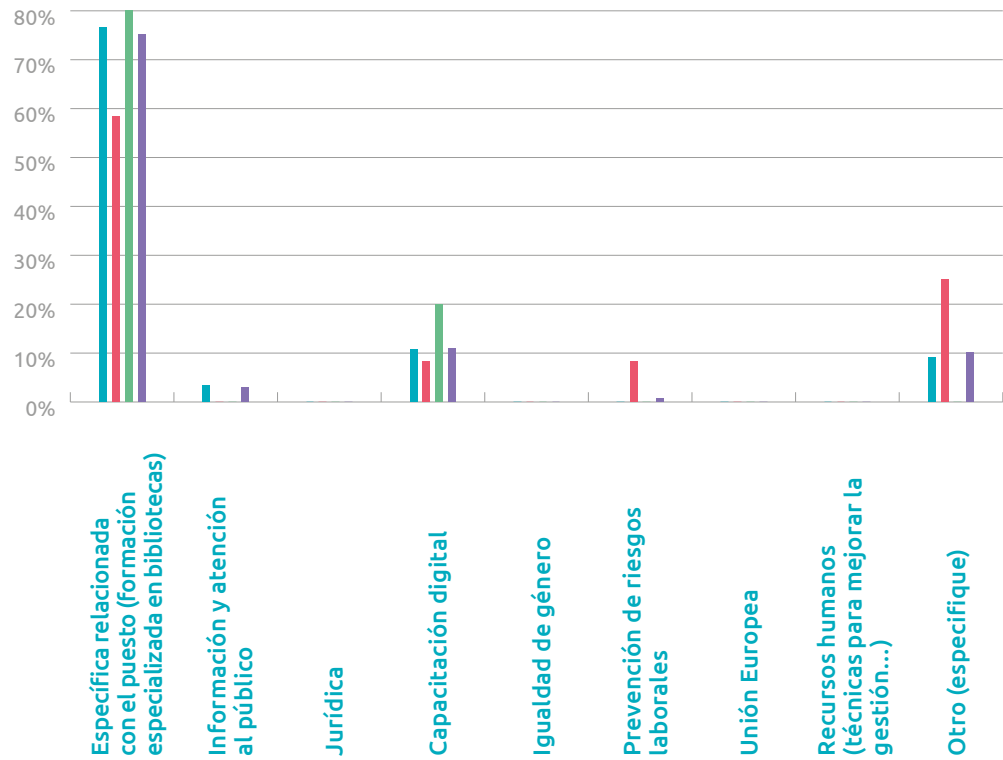
FR: Formación que reciben | FI: Formación que interesa

GRÁFICO 10. TIPOLOGÍA DE FORMACIÓN RECIBIDA



Personal de la C. Foral de Navarra	73,95%	1,68%	0,00%	6,72%	1,68%	0,84%	0,00%	0,00%	15,13%
Personal de la admón. local	58,33%	0,00%	0,00%	8,33%	0,00%	8,33%	0,00%	0,00%	25,00%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	80,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	20,00%
Total	72,79%	1,47%	0,00%	6,62%	1,47%	1,47%	0,00%	0,00%	16,18%

GRÁFICO 11. TIPOLOGÍA DE FORMACIÓN QUE INTERESA



Tipología de formación	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la admón. local	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)	76,67%	58,33%	80,00%	75,18%
Información y atención al público	3,33%	0,00%	0,00%	2,92%
Jurídica	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Capacitación digital	10,83%	8,33%	20,00%	10,95%
Igualdad de género	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Prevención de riesgos laborales	0,00%	8,33%	0,00%	0,73%
Unión Europea	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Otro (especifique)	9,17%	25,00%	0,00%	10,22%

No existen grandes variaciones entre la formación recibida y la que interesa. El 72,79% recibe formación específica relacionada con el puesto, y esa misma formación interesa en un 75,18%. La capacitación digital es la siguiente tipología de información que se suele recibir con un 6,62%, e interesa a los profesionales en un 10,95%. Cabe destacar aquí el interés que muestra el personal de empresa privada por esta temática. Las siguientes opciones son formaciones con temáticas en información y atención al público, igualdad de género y prevención de riesgos laborales, todas con un 1,47%.

En la formación que se recibe, entre las opciones que se mencionan en el apartado “otros”, destacan las de tipo social relacionadas con la Agenda 2030, euskera, marketing y analítica. También se hace mención a la dificultad en el acceso a la formación impartida por el INAP.

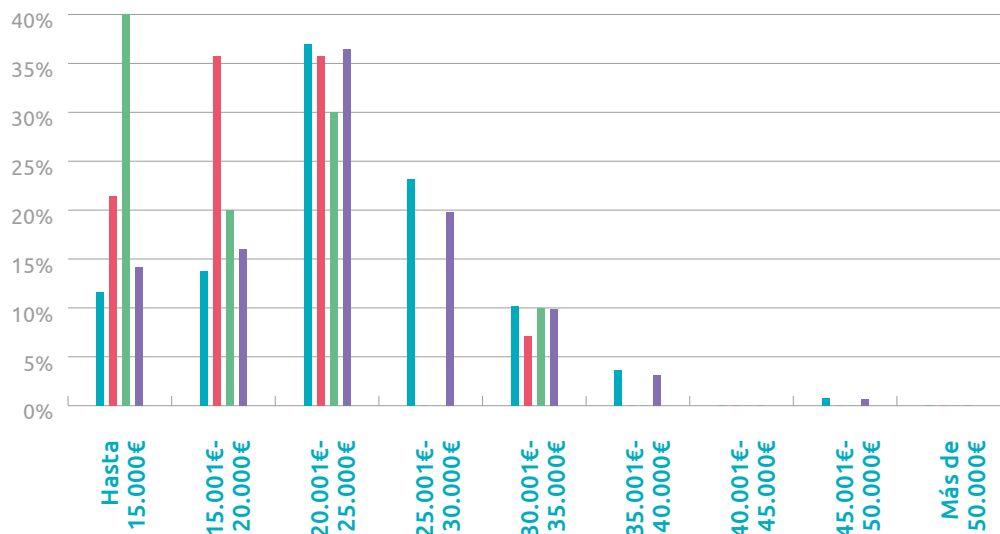
9.1.5. Retribución

La retribución se refiere al salario y los beneficios que el/la profesional recibe por desarrollar un trabajo en un puesto específico. La retribución incluye salario base, prestaciones y otros beneficios asociados, relacionados con las oportunidades de la carrera profesional.

TABLA 24. HORQUILLA DE RETRIBUCIÓN

	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Hasta 15.000€	16	3	4	23
15.001€-20.000€	19	5	2	26
20.001€-25.000€	51	5	3	59
25.001€-30.000€	32	0	0	32
30.001€-35.000€	14	1	1	16
35.001€-40.000€	5	0	0	5
40.001€-45.000€	0	0	0	0
45.001€-50.000€	1	0	0	1
Más de 50.000€	0	0	0	0
Nº total de respuestas	138	14	10	162
No contestadas	20	0	1	21

GRÁFICO 12. HORQUILLA DE RETRIBUCIÓN



Rango salarial	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Hasta 15.000€	11,59%	21,43%	40,00%	14,20%
15.001€-20.000€	13,77%	35,71%	20,00%	16,05%
20.001€-25.000€	36,96%	35,71%	30,00%	36,42%
25.001€-30.000€	23,19%	0,00%	0,00%	19,75%
30.001€-35.000€	10,14%	7,14%	10,00%	9,88%
35.001€-40.000€	3,62%	0,00%	0,00%	3,09%
40.001€-45.000€	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
45.001€-50.000€	0,72%	0,00%	0,00%	0,62%
Más de 50.000€	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

La horquilla de retribución con mayor porcentaje es la de 20.001€- 25.000€, con un 36,43%, seguida de las de 25.001€-30.000€ (19,75%), 15.001€-20.000€ (16,05%), hasta 15000€ (14,20%), 30.001€-35.000€ (9,88%), 35.001€-40.000€ (3,09%) y 45.001€-50.000€ (0,62%).

El porcentaje mayoritario entre el personal de la CFN y en la administración local sigue la tendencia general, y en la administración local tiene también una presencia significativa la anterior horquilla, 15.001€-20.000€.

En el caso del personal de la empresa privada, el porcentaje mayoritario se sitúa en hasta 15.000€. Profundizando en esta cuestión, observamos que las y los profesionales que indican que se encuentran en esta horquilla, se corresponden con aquellas/os que cuentan con menos horas de contrato al día.

Algunos de los casos que señalan la opción de 15.000 €, omiten la respuesta de horario, por lo que en estos no se puede relacionar.

Segmentación por edad

TABLA 25. HORQUILLA DE RETRIBUCIÓN/EDAD

		Hasta 15.000 €	15.001€- 20.000€	20.001€- 25.000€	25.001€- 30.000€	30.001€- 35.000€	35.001€- 40.000€	40.001€- 45.000€	45.001€- 50.000€
C.Foral de Navarra	19-49 años	14	8	26	8	0	1	0	0
	50-65 años	2	11	25	24	14	4	0	1
Admón local	19-49 años	0	2	2	0	0	0	0	0
	50-65 años	3	3	3	0	1	0	0	0
Empresa privada	19-49 años	1	2	2	0	0	0	0	0
	50-65 años	3	0	1	0	1	0	0	0

Segmentación por género en horquillas altas de retribución

TABLA 26. HORQUILLA DE RETRIBUCIÓN/GÉNERO

		Hasta 30.000 €	+ 30.001€
C.Foral de Navarra	Mujeres	88	15
	Hombres	26	5
Admón local	Mujeres	11	1
	Hombres	2	0
Empresa privada	Mujeres	6	1
	Hombres	3	0

9.2. Plaza

El apartado plaza corresponde a la descripción de las categorías profesionales de las personas que desempeñan su labor profesional en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra en virtud de su nombramiento o contrato.

En esta área se reflejan los datos aportados sobre la fecha de inicio de nombramiento/contrato, clase de personal, niveles, grado y situación administrativa

9.2.1. Fecha de inicio de nombramiento/contrato.

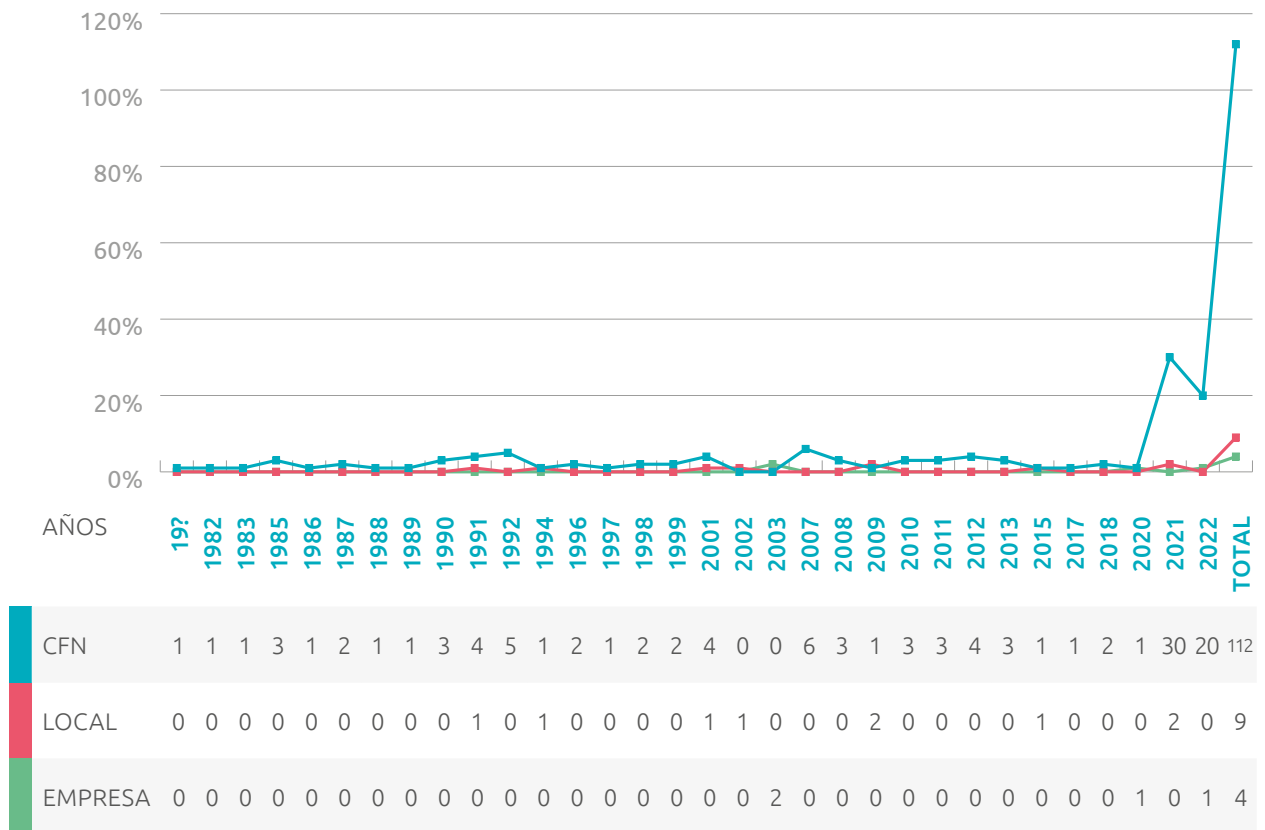
Corresponde a la fecha de comienzo de trabajo como profesional en la Red.

En esta cuestión, según los datos obtenidos, y una vez contrastado con el Servicio de Bibliotecas, se desprende que gran parte del personal que responde al cuestionario entiende esta pregunta como inicio de nombramiento/contrato del último contrato, ya que gran parte del personal cuya respuesta es años 2021 y 2022, ya han sido contratados previamente en la red, y los datos no muestran esa realidad.

TABLA 27. FECHA DE INICIO NOMBRAMIENTO/CONTRATO

AÑOS	CFN	LOCAL	EMPRESA	TOTAL	AÑOS	CFN	LOCAL	EMPRESA	TOTAL
197	1	0	0	1	2001	4	1	0	5
1982	1	0	0	1	2002	0	1	0	1
1983	1	0	0	1	2003	0	0	2	2
1985	3	0	0	3	2007	6	0	0	6
1986	1	0	0	1	2008	3	0	0	3
1987	2	0	0	2	2009	1	2	0	3
1988	1	0	0	1	2010	3	0	0	3
1989	1	0	0	1	2011	3	0	0	3
1990	3	0	0	3	2012	4	0	0	4
1991	4	1	0	5	2013	3	0	0	3
1992	5	0	0	5	2015	1	1	0	2
1994	1	1	0	2	2017	1	0	0	1
1996	2	0	0	2	2018	2	0	0	2
1997	1	0	0	1	2020	1	0	1	2
1998	2	0	0	2	2021	30	2	0	32
1999	2	0	0	2	2022	20	0	1	21
					TOTALES	112	9	4	125

GRÁFICO 13. FECHA DE INICIO NOMBRAMIENTO/CONTRATO



En el caso del personal de la administración de la CFN vemos un aumento significativo de inicio de contrato entre los años 2021 y 2022, 50 personas inician el contrato en la Red durante esos años. Parte de este aumento se debe al último proceso de selección⁶.

Dada la relevancia, se analizan en profundidad aspectos concretos de las personas que inician su contrato en los años 2021 y 2022:

- ▶ El 30% corresponde a hombres y el 70% a mujeres.
- ▶ El 64% de las personas se sitúan en la franja de edad 30-49 años.
- ▶ El 90% dispone de un título de grado o licenciatura, siendo el 53% otras titulaciones, 40% afín y solo un 8,89% grado en Información y Documentación.
- ▶ El 44% corresponde a personal funcionario con contrato por el 100% de la jornada laboral y el 56% está contratado en régimen administrativo (temporal). Estos, el 38,71% tiene contrato por sustitución y el 35% por vacante.
- ▶ El 35,29% tiene un complemento de turno rotatorio.
- ▶ El 63,27% ha trabajado en otros puestos de la empresa privada; el 30,30% de estos provienen del sector de la hostelería y comercio.

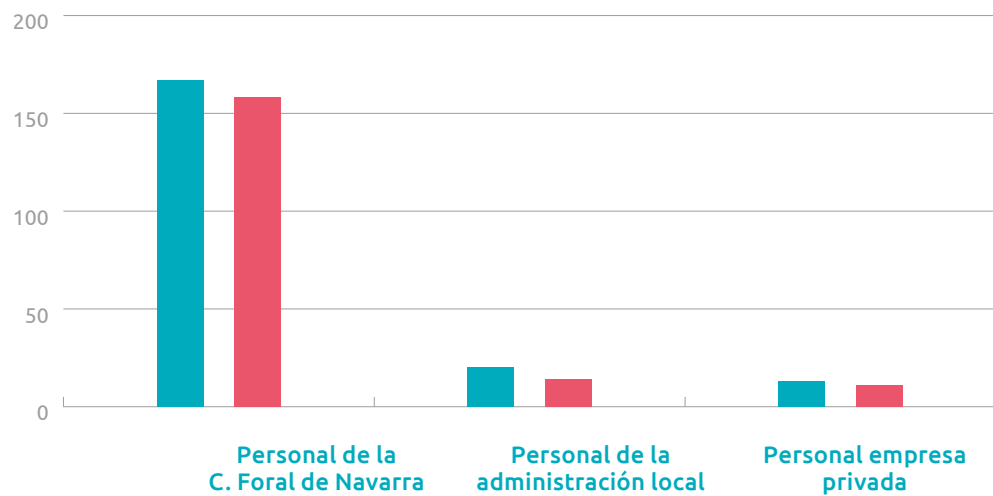
6 RESOLUCIÓN 351/2020, de 10 de febrero, de la Directora General de Función Pública, por la que se aprueba la convocatoria para la provisión, mediante oposición, de veintinueve plazas del puesto de trabajo de Encargado de Biblioteca, al servicio de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2020/44/2>

9.2.2. Clases de personal

El personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra está integrado por:

- ▶ Personal de la administración de la Comunidad Foral de Navarra
- ▶ Personal de la administración local
- ▶ Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada

GRÁFICO 14. CLASES DE PERSONAL



	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal empresa privada
Nº. de profesionales	167	20	13
Nº de profesionales que participan en el estudio	158	14	11

La contratación del personal varía en función de la clasificación expuesta anteriormente, por lo que las y los profesionales pueden estar nombrados/contratados de forma diferente.

A continuación, se presenta una tabla resumen estableciendo una diferenciación por clases de personal que trabajan en la Red. En esta tabla se muestra el número de profesionales que trabajan en la Red, número de profesionales que participan en la encuesta y una serie de variables (edad, nivel de estudios, horquilla de retribución, nivel, tipología de centro y género), indicando el mayor porcentaje de cada variable. Cada una de estas variables se detalla pormenorizadamente en el apartado correspondiente del Estudio.

TABLA 28. CLASES DE PERSONAL SEGÚN VARIABLES

	Personal de la administración de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada
Nº de profesionales	167	20	13
Nº de profesionales que participan en el estudio	158	14	11
Edad	50-59 años (46,84%)	50-59 años (64,29%)	50-59 años (45,45%)
Nivel de estudios	Grado/licenciatura/ formación 91,45%	Grado/licenciatura/ formación (85,71%)	Grado/licenciatura/ formación 63,64%
Horquilla retribución	20.001€-25.000 € (36,97%)	20.001€-25.000 € (35,71%)	Hasta 15.000% (40,00%)
Nivel	C 96,72%	C 84,62%	
Tipología de centro	Biblioteca unipersonal (47,54%)	Biblioteca unipersonal (58,33%)	Biblioteca más de una persona(80,00%)
Género	72,78% mujeres 22,78% hombres	85,71% mujeres 14,29% hombres	63,64% mujeres 36,36% hombres

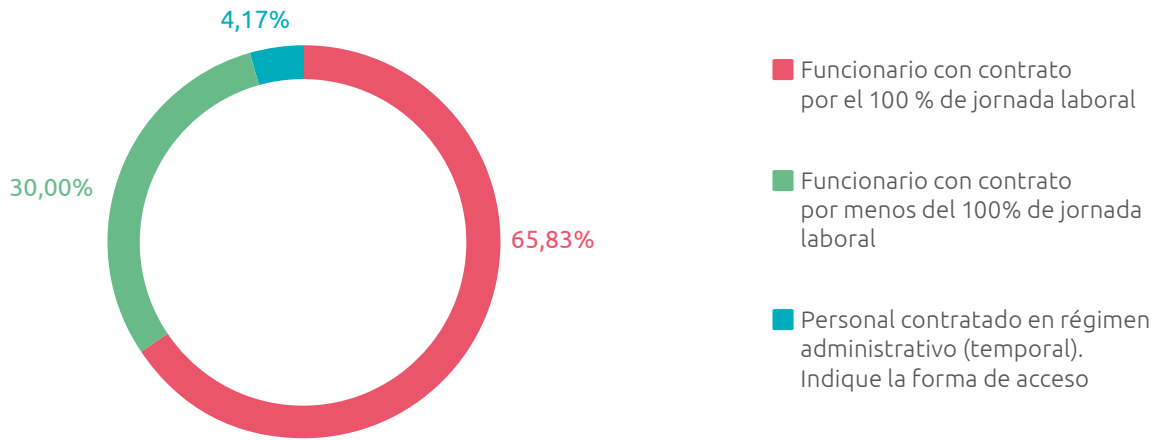
Como ya se ha mencionado anteriormente, el grupo de profesionales que prestan sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, según el ámbito en el que se encuentren, tienen diferente forma de contratación/nombramiento. A continuación se describe la forma de contratación según el colectivo.

9.2.2.1. Personal de la Comunidad Foral de Navarra

TABLA 29. TIPO DE NOMBRAMIENTO/CONTRATO. CFN

Opciones	Respuestas	Edad	Género
Funcionario con contrato por el 100 % de jornada laboral	79	30 (19-49 años) 49 (50-65 años)	66,28% mujeres 66,67% hombres
Funcionario con contrato por menos el 100% de jornada laboral	5	4 (19-49 años) 1 (50-65 años)	3,49% mujeres 3,33% hombres
Personal contratado en régimen administrativo (temporal)	36	23 (19-49 años) 13 (50-65 años)	30,23% mujeres 30,00% hombres
Número total de respuestas	120		
No contestado	38		

GRÁFICO 15. TIPO DE NOMBRAMIENTO/CONTRATO. CFN

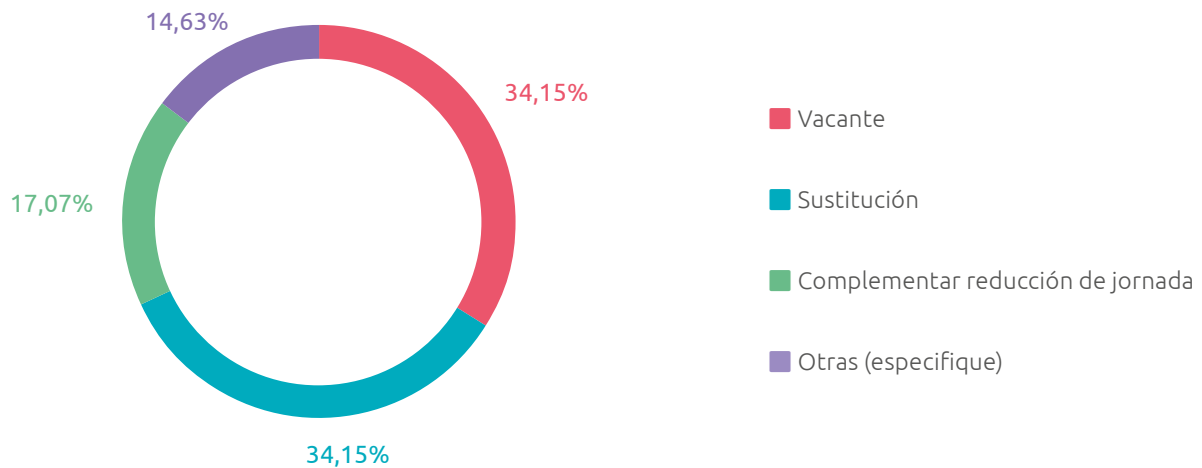


En el caso de personal contratado en Régimen administrativo, motivación de la contratación

TABLA 30. MOTIVACIÓN DE CONTRATACIÓN. CFN

Opción	Respuestas	Género
Vacante	14	36,67% mujeres 30% hombres
Sustitución	14	26,67% mujeres 60% hombres
Complementar reducción de jornada	7	20% mujeres 0% hombres
Número total de respuestas	41	
No contestado	11	

GRÁFICO 16. MOTIVACIÓN DE CONTRATACIÓN. CFN

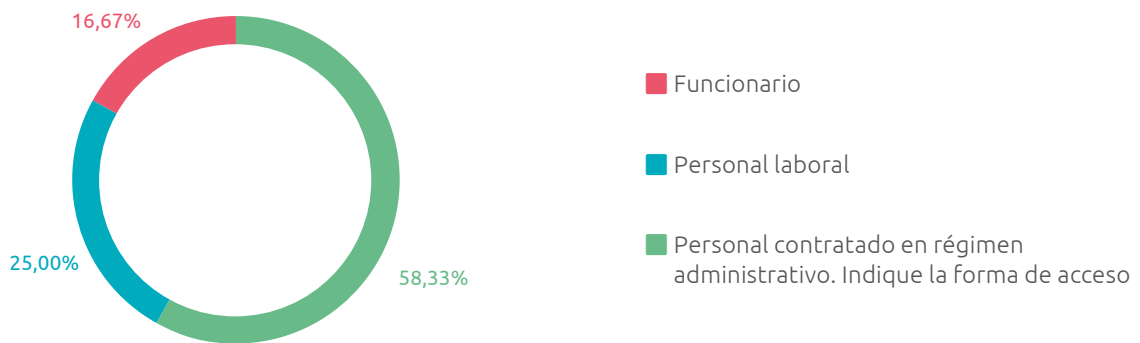


9.2.2.2. Personal de administración local

TABLA 31. TIPO DE CONTRATO. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Opción	Respuestas	Género
Funcionario	2	0% mujeres 100% hombres
Personal laboral	3	30% mujeres 0% hombres
Personal contratado en régimen administrativo	7	70% mujeres 0% hombres
Número total de respuestas	12	
No contestado	2	

GRÁFICO 17. TIPO DE CONTRATO. ADMINISTRACIÓN LOCAL

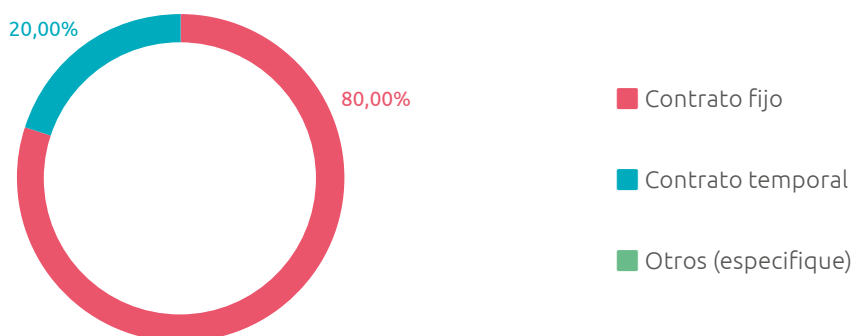


9.2.2.3. Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada

TABLA 32. TIPO DE CONTRATO. EMPRESA

Opción	Respuestas	Género
Contrato fijo	4 2 (Edad 19- 49 años) 2 (Edad 50-65 años)	75% mujeres 25% hombres
Contrato temporal	1 1 (Edad 19- 49 años)	100% hombres
Nº total de respuestas	5	
No contestado	6	

GRÁFICO 18. TIPO DE CONTRATO. EMPRESA



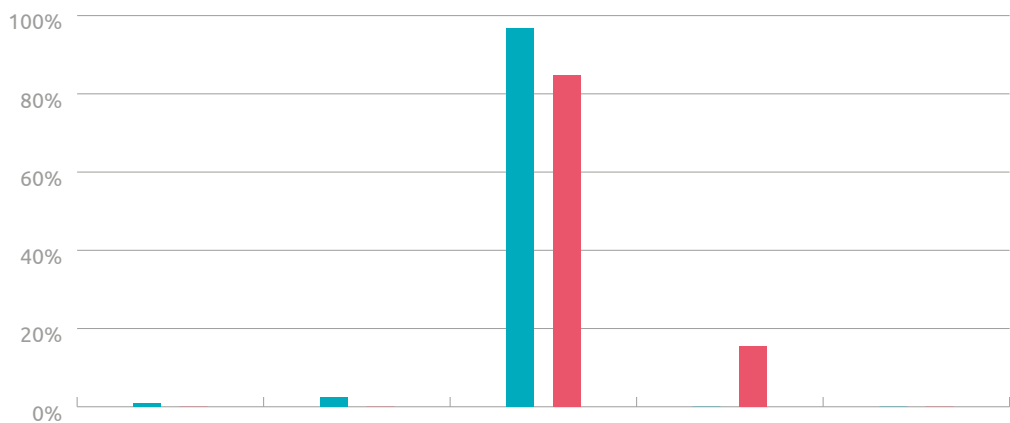
9.2.3. Niveles

El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra se integrará, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los niveles que a continuación se representan, artículo 12 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, cuyo capítulo IV regula la carrera administrativa⁷.

TABLA 33. NIVELES

Opciones	C. Foral de Navarra	Admon local
Nivel A: Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.	1	0
Nivel B: Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.	3	0
Nivel C: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.	118	11
Nivel D: Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.	0	2
Nivel E: Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.	0	0
N.º respuestas	122	13
No contestado	36	1

GRÁFICO 19. NIVELES



	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel E
C. Foral de Navarra	0,82%	2,46%	96,72%	0,00%	0,00%
Administración local	0,00%	0,00%	84,62%	15,38%	0,00%

Tanto en la administración de la CFN como en la administración local, el mayor porcentaje se concentra en el nivel C,

⁷ El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra

96,72% y 84,62%, respectivamente.

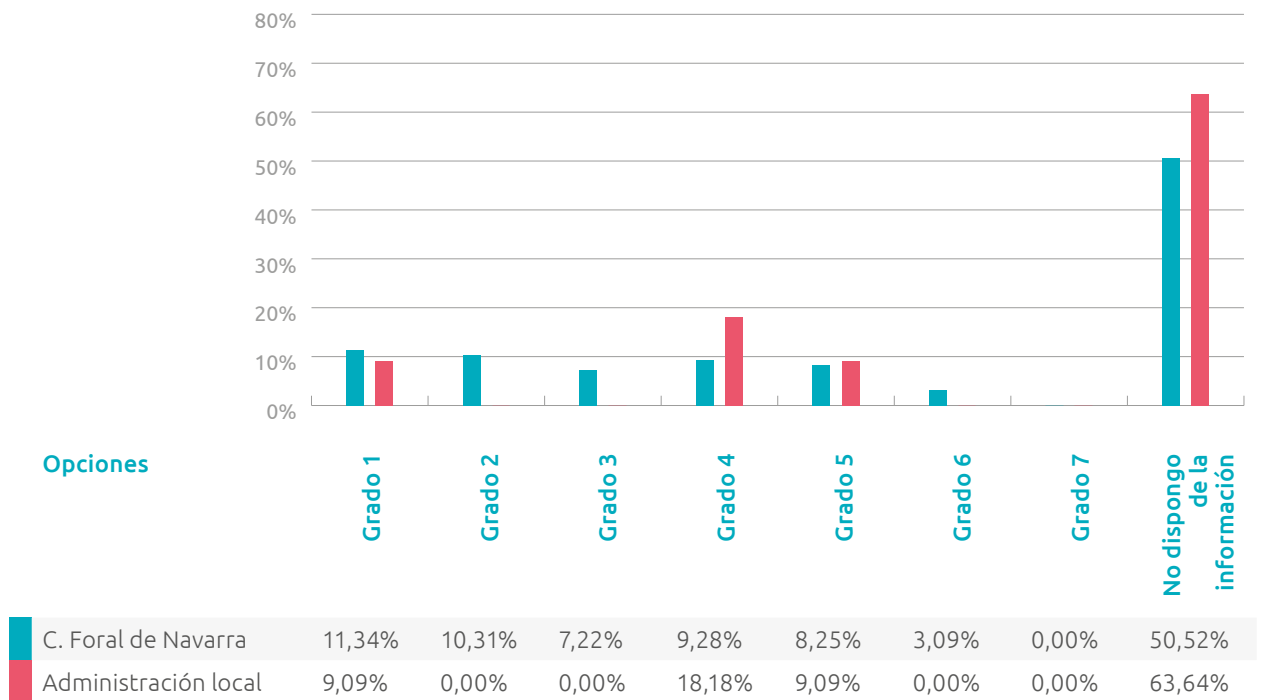
9.2.4. Grado

Cada uno de los niveles reflejados en el apartado anterior comprenden siete grados, según el artículo 13 del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, en el capítulo IV que regula la carrera administrativa⁸

TABLA 34. GRADO

Opciones	C. Foral de Navarra	Administración local
Grado 1	11	1
Grado 2	10	0
Grado 3	7	0
Grado 4	9	2
Grado 5	8	1
Grado 6	3	0
Grado 7	0	0
No dispongo de la información	49	7
Nº respuestas	97	11
No contestado	61	3

GRÁFICO 18. GRADO



⁸ El Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra

Los datos de este apartado muestran que más del 50% de profesionales que responden a esta cuestión, no disponen de esta información: el 50,52% en la CFN y el 63,64% en la administración local.

En el caso del personal de la CFN, el mayor porcentaje se encuentra en el grado 1 (11,34%), seguido del grado 2 (10,31%), grado 4 (9,28%), grado 5 (8,25%), grado 3 (7,22%) y, por último, grado 6 (3,09%).

Realizando una segmentación por edad:

TABLA 35. GRADO CFN/EDAD

Opciones	19-49 años	50-65 años
Grado 1	10	1
Grado 2	8	2
Grado 3	1	6
Grado 4	1	8
Grado 5	0	8
Grado 6	0	3
Grado 7	0	0
No dispongo de esa información	27	22

En el personal de la administración local, el mayor porcentaje se encuentra en el grado 4 (18,18%), seguido de los grados 5 y 1, ambos con un 9,09%.

Realizando una segmentación por edad:

TABLA 36. GRADO ADMINISTRACIÓN LOCAL/EDAD

Opciones	19-49 años	50-65 años
Grado 1	0	1
Grado 2	0	0
Grado 3	0	0
Grado 4	0	2
Grado 5	1	0
Grado 6	0	0

Grado 7	0	0
No dispongo de esa información	3	4

9.2.5. Situación administrativa

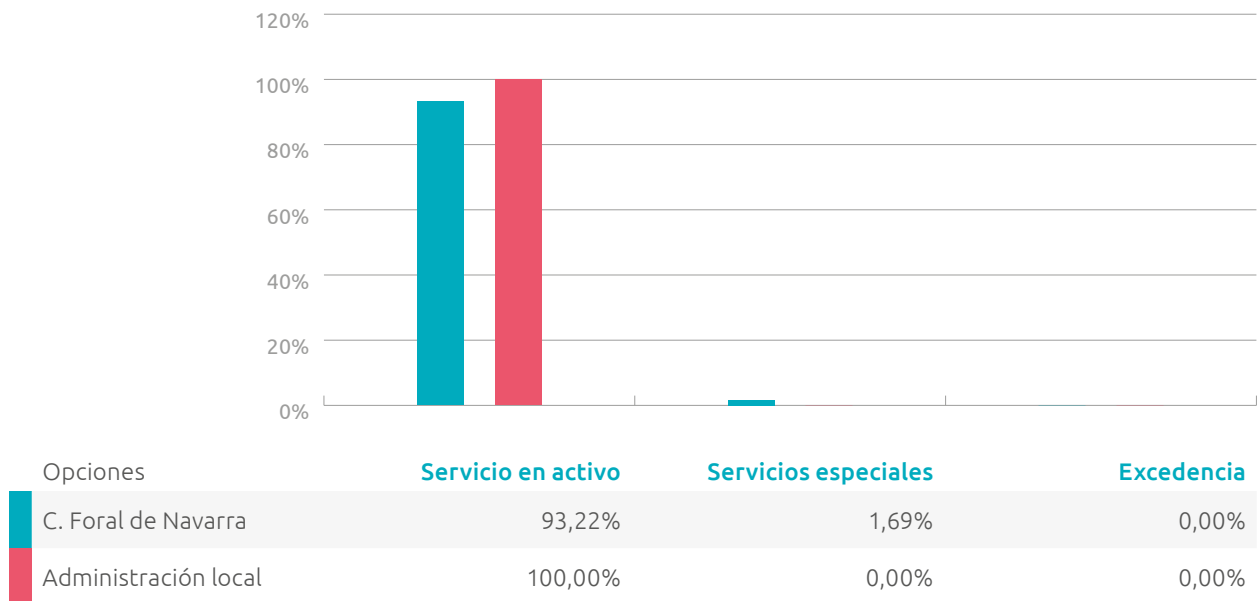
Es la condición en la que se encuentra un/a profesional según preste servicio o deje de hacerlo por diversas causas.

Capítulo VI. (Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra).

TABLA 37. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA

Opciones	Comunidad Foral de Navarra	Administración local
Servicio en activo	110	12
Servicios especiales	2	0
Excedencia	0	0
Nº respuestas	118	12
No contestado	40	2

GRÁFICO 19. SITUACIÓN ADMINISTRATIVA



Los datos indican que la mayor parte de profesionales se encuentran en activo: CFN (93,22%) y personal de la administración local (100%). Un 1,69% se encuentra en situación de servicios especiales.

9.3. Puesto

El puesto es la ubicación o espacio físico y/o jerárquico que ocupa una persona. En este apartado se describe la tipología de centros, comarca en la que se ubican los centros, funciones, titulación académica exigida, complemento, uso de euskera, estabilización, coordinación con agentes culturales y otros, horario y tipo de jornada laboral.

9.3.1 Tipología de centros

La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra se compone de 94 bibliotecas: la Biblioteca de Navarra, como biblioteca central del sistema, 93 bibliotecas repartidas por todo el territorio de la Comunidad Foral, un bibliobús y la sección de Red de Bibliotecas (Servicios centrales).

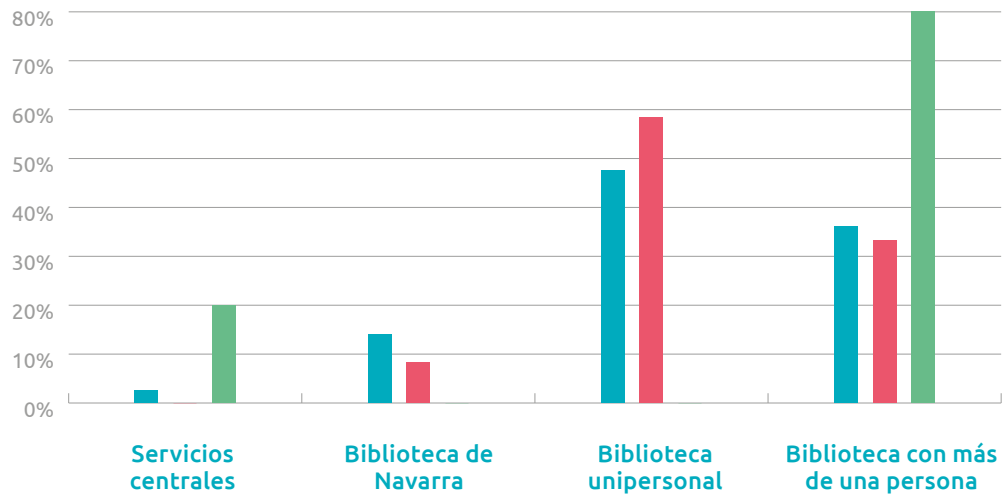
Las bibliotecas repartidas por el territorio se pueden dividir entre aquellas que son atendidas por una única persona y las bibliotecas que cuentan con más de un/a profesional.

A continuación, se presentan los datos sobre las tipologías de centros, en los que las diferentes clases de personal (que participan en la encuesta y responden a esta cuestión) desempeñan su labor profesional:

TABLA 38. TIPOLOGÍA DE CENTRO/BIBLIOTECA

Tipología de centros	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Servicios centrales	3	0	1	4
Biblioteca de Navarra	17	0	0	17
Biblioteca unipersonal	58	7	0	65
Biblioteca con más de una persona	44	4	4	52
N.º total de respuestas	122	12	5	139
No contestado	36	2	6	44

GRÁFICO 20. TIPOLOGÍA DE CENTRO/BIBLIOTECA



	Servicios centrales	Biblioteca de Navarra	Biblioteca unipersonal	Biblioteca con más de una persona
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	2,46%	13,93%	47,54%	36,07%
Personal de la administración local	0,00%	8,33%	58,33%	33,33%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	20,00%	0,00%	0,00%	80,00%

En el caso del personal de la CFN, la mayor parte, un 47,54%, trabaja en bibliotecas unipersonales y el 36,07% en bibliotecas de más de una persona. Le siguen la Biblioteca de Navarra con un 13,93% y servicios centrales con el 2,46%.

El personal de la administración local se distribuye, el 58,33% en bibliotecas unipersonales y el 33,33% en bibliotecas con más de una persona y, por último, en la Biblioteca de Navarra, un 8,33%.

De las y los profesionales contratados por empresa privada, un 80% se distribuyen entre bibliotecas con más de una persona y un 20% en servicios centrales.

Con el objetivo de caracterizar el personal que ejerce su labor en los distintos centros, se presenta a continuación una descripción de los tipos de personal según centro/biblioteca, teniendo en cuenta las variables de género, edad, retribución, tipología de titulación (la mayor parte son profesionales con grado/licenciatura/diplomatura) y tipo de contrato.

TABLA 39. TIPOLOGÍA DE CENTROS/BIBLIOTECA/VARIABLES. CFN

Centros	Personal de la Comunidad Foral de Navarra	
Ubicación	Servicios centrales	
Género	Mujeres (66,67%)	Hombres (33,33%)
Edad	50-59 años (100%)	
Retribución	30.001€-35.000€ (100%)	
Tipología de titulación	Titulados afines (100%)	
Tipo de contrato	Funcionario con contrato por el 100% de jornada laboral (100%)	
Ubicación	Biblioteca de Navarra	
Género	Mujeres (82,35%)	Hombres (17,65%)
Edad	50- 59 años (76,47 %)	
Retribución	45.001€-50.000€ (6,25 %)	25.001€-30.000€ (18,75%)
	35.001€-40.000€ (18,75%)	20.001€-25.000€ (12,50%)
	30.001€-35.000€ (25,00%)	15.001€-20.000€ (18,75%)
Tipología de titulación	Titulados afines (43%)	
	Otras titulaciones (43%)	
	Titulados en Información y Documentación (37,50%)	
Tipo de contrato	Funcionario con contrato por el 100 % de jornada laboral (76,47%)	
	Personal contratado en régimen administrativo (temporal) (23,53%)	
Ubicación	Bibliotecas con más de una persona	
Género	Mujeres (77,27%)	Hombres (18,08%)
Edad	19-29 años (2,27%)	50-59 años (45,45%)
	30-39 años (9,09%)	60-65 años (6,82%)
	40 -49 años (36,36%)	
Retribución	Hasta 15.000€ (15,38%)	25.001€-30.000€ (25,64%)
	15.001€-20.000€ (2,56%)	30.001€-35.000€ (15,38 %)
	20.001€-25.000€ (35,90%)	35.001€-40.000€ (5,13%)
Tipología de titulación	Titulados afines (66,67%)	
	Otras titulaciones (25,64%)	
	Titulados en Información y Documentación (12,82%)	
Tipo de contrato	Funcionario con contrato por el 100% de jornada laboral (75%)	
	Funcionario con contrato por menos el 100% de jornada laboral (4,55%)	
	Personal contratado en régimen administrativo (temporal)(20,45%)	
Biblioteca unipersonal	Biblioteca unipersonal	
Género	Mujeres (65%)	Hombres (35%)
Edad	19-29 años (1,72%)	50-59 años (34,48%)
	30-39 años (29,31%)	60-65 años (8,62%)
	40-49 años (25,86%)	
Retribución	Hasta 15.000€ (13,46%)	20.001€-25.000€ (48,08%)
	15.001€-20.000€ (23,08%)	25.001€-30.000€ (15,38%)
Tipología de titulación	Titulaciones afines (36,54%)	
	Otras titulaciones (44,23%)	
	Titulación en Información y Documentación (17,31%)	
Tipo de contrato	Funcionario con contrato por el 100 % de jornada laboral (53,57 %)	
	Funcionario con contrato por menos el 100% de jornada laboral (5,36 %)	
	Personal contratado en régimen administrativo (temporal) (41,07%)	

Dentro de la **categoría de personal de la CFN** los datos indican que el género mayoritario son las mujeres, destacando la Biblioteca de Navarra con el mayor porcentaje (82,35%). En relación a la edad, el mayor porcentaje, en todos los centros, se encuentra en el tramo de 50-59 años. En cuanto al rango salarial, los porcentajes más elevados se encuentran en 20.001€-25.000€ para las bibliotecas unipersonales (48,08%) y bibliotecas de más de una persona (35,90%); en el caso de servicios centrales y Biblioteca de Navarra el rango mayoritario es 30.001€-35.000€ (100% y 25,00% respectivamente). En relación al tipo de titulación universitaria (ya se ha indicado anteriormente que la mayoría de profesionales, en todos los centros, cuentan con una titulación universitaria, (ver apartado 6.1.4. Formación), las titulaciones mayoritarias son titulaciones afines u otras no relacionadas. Las y los tituladas/os en Información y Documentación son los que cuentan con menor representación, y es en la Biblioteca de Navarra donde se concentra el mayor porcentaje de tituladas/os en Información y Documentación (37,50%). Respecto al tipo de contrato, los mayores porcentajes se sitúan en funcionarios con contrato por el 100% de la jornada laboral, situándose en mayor porcentaje en servicios centrales con un 100%.

TABLA 40. TIPOLOGÍA DE CENTROS/BIBLIOTECA/VARIABLES. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Centros	Personal de la administración local	
Ubicación	Bibliotecas con más de una persona	
Género	Mujeres (77,27%) Hombres (31,03%)	
Edad	40-49 años (75%) 50-59 años (25%)	
Retribución	15.001€-20.000€ (25%) 20.001€-25.000€ (75%)	
Tipología de titulación	Otras titulaciones (66,67%) Titulación en Información y Documentación (33,33%)	
Tipo de contrato	Personal contratado en régimen administrativo (100%)	
Biblioteca unipersonal	Biblioteca unipersonal	
Género	Hombre (28,57%) Mujer (71,43%)	
Edad	50-59 años (85,71%) 60-65 años (14,29 %)	
Retribución	Hasta 15.000€ (14,29%) 15.001€-20.000€ (42,86%)	20.001€-25.000€ (28,57%) 30.001€-35.000€ (14,29%)
Tipología de titulación	Titulaciones afines (57,14%) Otras titulaciones (28,57%) Titulación en información y documentación (14,29%)	
Tipo de contrato	Funcionario (33,33%) Personal laboral (33,33%) Personal contratado en régimen administrativo (33,33%)	

En cuanto al **personal de la administración local** que ejerce su labor en la Red, la mayor parte trabaja en bibliotecas unipersonales y bibliotecas con más de una persona. Las mujeres siguen siendo el colectivo más representativo. En relación a la edad, el colectivo de 50-59 años, al igual que el caso del personal de la CFN, tiene un peso importante; pero cabe destacar que en las bibliotecas con más de una persona la media de edad baja, 40-49 años (75%). En cuanto a la retribución, en las bibliotecas con más de una persona más de la media está en el rango de 20.001€-25.000€ (75%), y en las bibliotecas unipersonales la mayoría está en 15.001€- 20.000€ (42,86%). Cabe destacar que un 14,25%

se sitúa en el tramo de hasta 15.000€. Sobre la tipología de titulación, en las bibliotecas con más de una persona, los titulados en Información y Documentación representan un 33%, pero siguen destacando las titulaciones afines y otras titulaciones en ambas tipologías de centros. Respecto al tipo de contrato, las tres categorías son equivalentes, funcionario, laboral y personal contratado en régimen administrativo (33,33%).

TABLA 41. TIPOLOGÍA DE CENTROS/BIBLIOTECA/VARIABLES. EMPRESA PRIVADA

Centros	Personal de la empresa privada
Ubicación	Bibliotecas con más de una persona
Género	Hombre (50%) Mujer (50%)
Edad	40-49 años (75%) 50-59 años (25%)
Retribución	Hasta 15.000€ (33,33 %) 20.001€-25.000€ (66,67%)
Tipología de titulación	Otras titulaciones (33,33%) Titulados en Información y Documentación (66,67%)
Tipo de contrato	Contrato fijo (75%) Contrato temporal (25%)

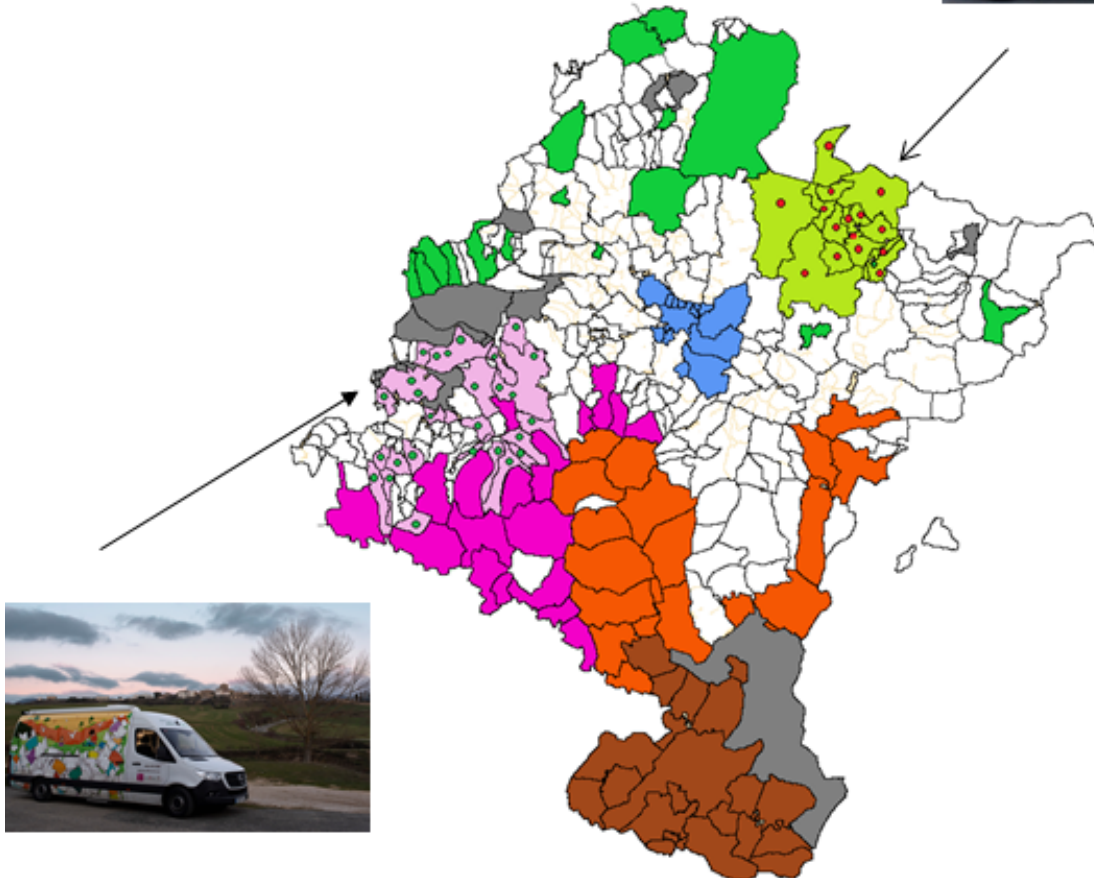
En relación al **personal que pertenece a la empresa privada**, solamente podemos ofrecer información sobre el personal que trabaja en bibliotecas con más de una persona. En la Biblioteca de Navarra y en bibliotecas unipersonales no hay casos, y en servicios centrales solo responde una persona y por secreto estadístico no es posible la muestra de los datos asociados.

A diferencia de los anteriores colectivos, en este caso hombres y mujeres están representados al 50%. La franja de edad más representativa es de 40-49 años (75%). En relación a la retribución, más de la mitad se sitúa en la franja de 20.001€-25.000€. Los y las titulados/as en Información y Documentación representan más de la media, un 66,67%; y, en relación al contrato, el 75% es personal fijo.

9.3.2. Comarca en la que se ubican las bibliotecas

La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra está compuesta por 94 bibliotecas:

- ▶ La Biblioteca de Navarra, como biblioteca central del sistema, situada en el barrio pamplonés de Mendabaldea.
- ▶ 93 bibliotecas repartidas por todo el territorio de la Comunidad Foral. Las bibliotecas de la Red están presentes en 83 municipios, abarcando el 90% de la población navarra (9 de cada 10 ciudadanos/as tienen una biblioteca pública en su municipio de residencia). Once de estas bibliotecas se encuentran en la localidad de Pamplona, 21 bibliotecas atienden a municipios o núcleos de población de más de 10.000 habitantes, 9 bibliotecas atienden a poblaciones entre 5.000 y 10.000 y el resto (63 bibliotecas) atienden a poblaciones con menos de 5.000 habitantes. Además, desde la Biblioteca de Aurizberri/ Espinal se ofrece un servicio de extensión bibliotecaria que realiza préstamo a domicilio mediante una biblioteca móvil. En octubre del 2022 se pone en marcha el bibliobús de Tierra Estella, un proyecto de biblioteca móvil que cuenta con seis rutas y beneficiará a una población de 4.811 personas.



ZONA PAMPLONA Y COMARCA (23)	ZONA NORTE (14/16)	ZONA ESTELLA (18)	ZONA TAFALLA / SANGUESA (18)	ZONA TUDELA (19)
BIBLIOTECA DE NAVARRA	ALSASUA	ESTELLA	TAFALLA	TUDELA
PAMPLONA-CHANTREA	LESAKA	MAÑERU	MENDIGORRIA	CADREITA
PAMPLONA-CIVICAN	BAZTAN	OTEIZA	ARTAJONA	VALTIERRA
PAMPLONA-ECHAVACOIZ	LEITZA	VIANA	LARRAGA	CASTEJON
PAMPLONA-ITURRAMA	DON...-SANTESTEBAN	LOS ARCOS	MIRANDA ARGA	ARGUEDAS
PAMPLONA-MENDILLORRI	LEKUNBERRI	ARRONIZ	OLITE	CORELLA
PAMPLONA-MILAGROSA	ZIORDIA	ALLO	FALCES	VILLAFRANCA
PAMPLONA-S. FRANCISCO	BERA	MENDAVIA	PERALTA	FITERO
PAMPLONA-SAN JORGE	URDIAIN	SESMA	MARCILLA	CINTRUENIGO
PAMPLONA- SAN PEDRO	ETXARRI ARANAZ	LERIN	FUNES	CABANILLAS
PAMPLONA-YAMAGUCHI	IRURTZUN	LODOSA	CAPARROSO	FUSTIÑANA
ARTICA	AURIZBERRI/ESPINAL	SARTAGUDA	MILAGRO	MURCHANTE
BERRIOZAR	RONCAL	ANDOSILLA	AIBAR	CASCANTE
ANSOAIN	AOIZ	SAN ADRIAN	CASEDA	FONTELLAS
VILLAVA	*Ultzama	AZAGRA	SANGUESA	RIBAFORADA
BURLADA	*Lakuntza	PUENTE LA REINA	CARCASTILLO	BUÑUEL
HUARTE		OBANOS	MELIDA	MONTEAGUDO
VALLE DE EGUES		AÑORBE	LUMBIER	ABUTAS
VALLE DE ARANGUREN				CORTES
VALLE DE ELORZ (Noain)				
BARAÑAIN				
ZIZUR				
BERIAIN				

IMAGEN: SERVICIO DE BIBLIOTECAS. MEMORIA 2021

9.3.3. Funciones

Las funciones son las tareas específicas que la/el profesional realiza en su puesto de trabajo.

Para recabar información sobre las funciones que realiza el personal de la Red de Bibliotecas de Navarra, se utiliza el documento del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, *Perfiles Profesionales del Sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización*. El objetivo de este documento es definir los perfiles profesionales del personal bibliotecario del Sistema Bibliotecario Español y sus competencias. Aunque es necesario realizar una identificación más específica dentro de cada centro de trabajo, este documento sirve como base para la investigación.

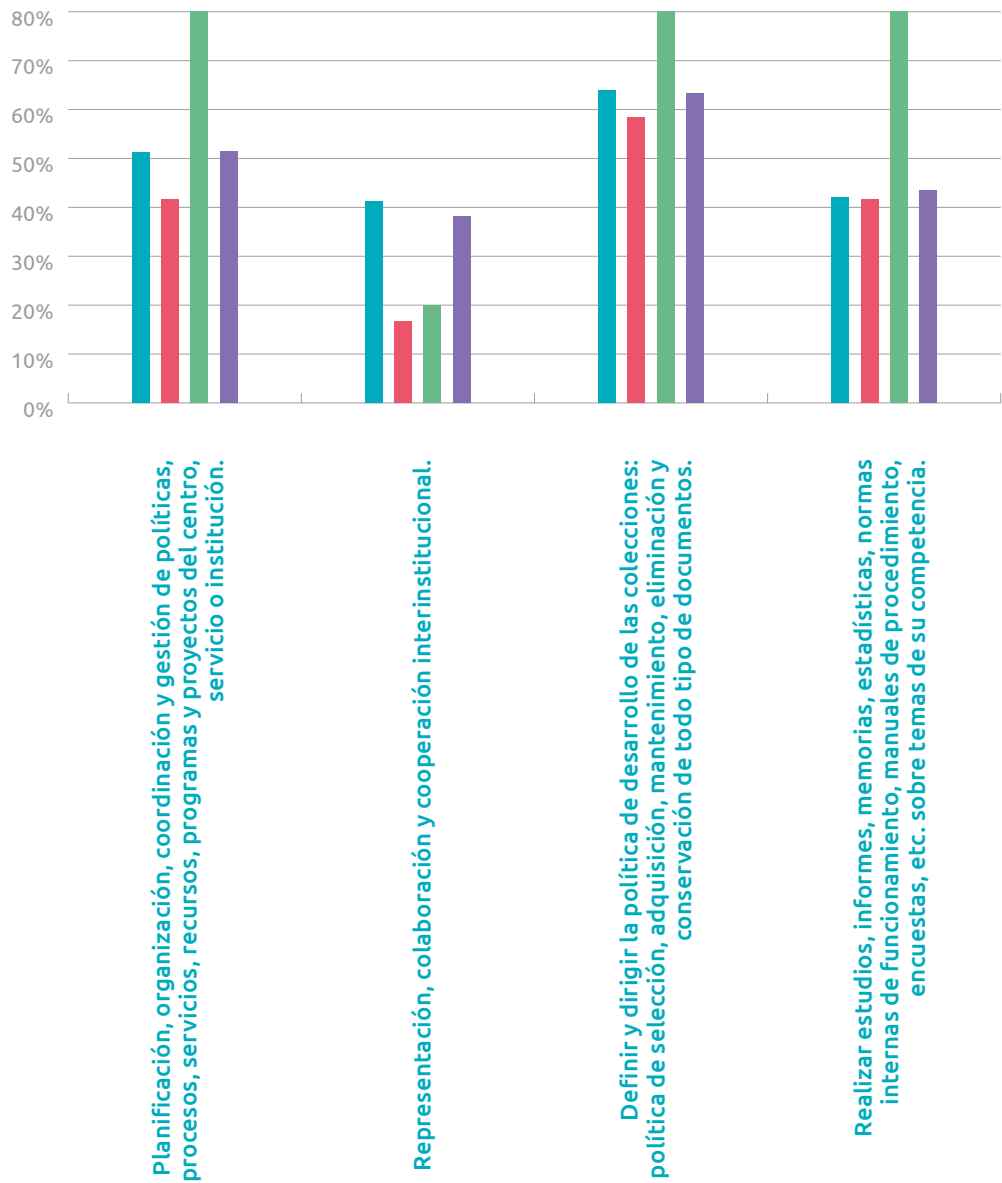
Del documento mencionado se han seleccionado los perfiles profesionales que se corresponden con el nivel del personal de la Red de Bibliotecas de Navarra y se ha realizado un trabajo de análisis y agrupación de las tareas más destacadas de cada perfil.

A continuación, se indican las funciones y el número de profesionales que ejecutan cada función, teniendo en cuenta también el tipo de colectivo de la Red (CFN, administración local, empresa privada). Esta pregunta se configura como respuesta múltiple, por tanto, el profesional puede indicar tantas tareas como desarrolle.

TABLA 42. FUNCIONES

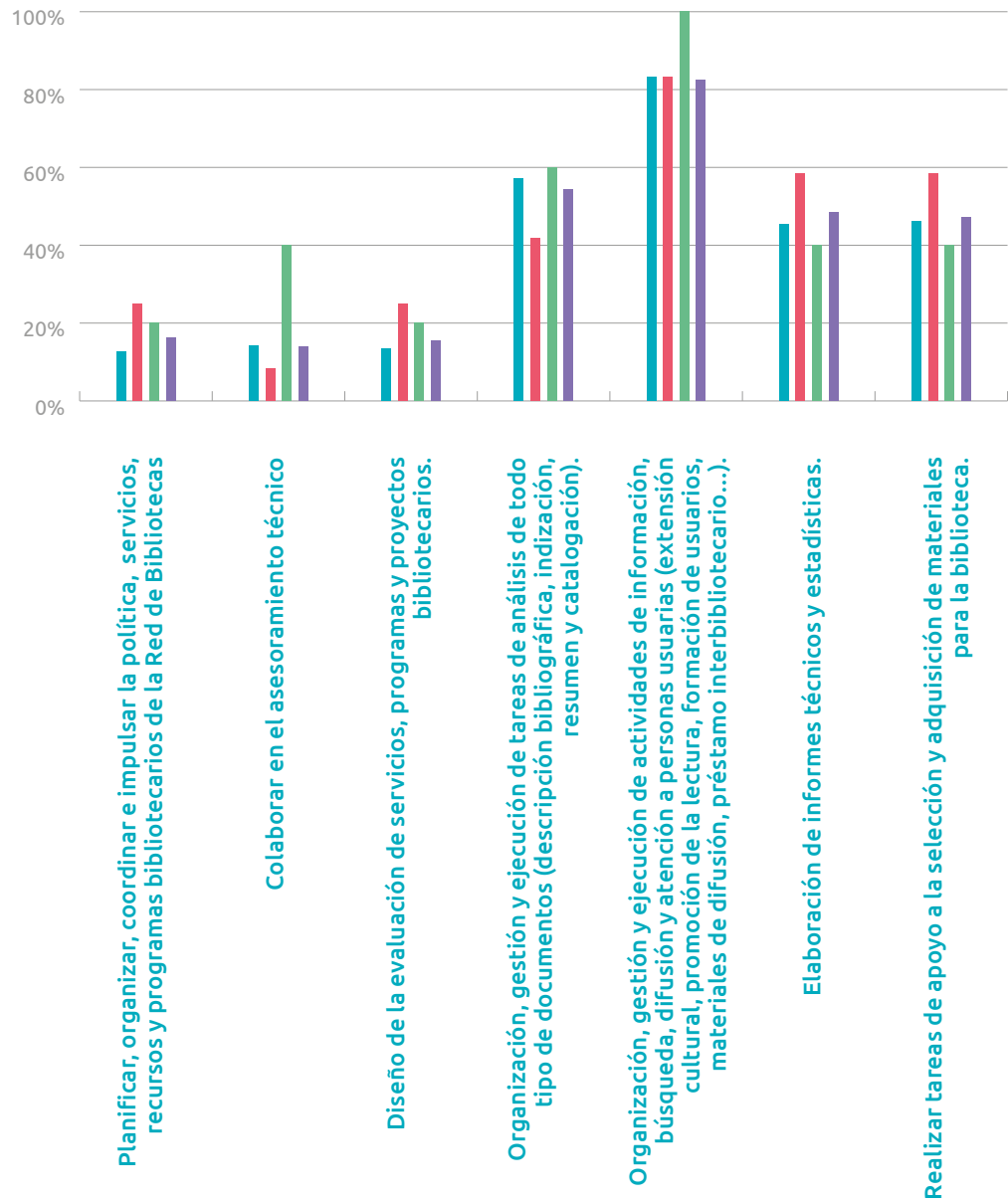
Funciones	Categoría profesional	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	Total centros
Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución.	A	61	5	4	70
Representación, colaboración y cooperación interinstitucional.	A	49	2	1	52
Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos.	A	76	7	3	86
Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia.	A	50	5	4	59
Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política, servicios, recursos y programas bibliotecarios de la Red de Bibliotecas	B	15	3	4	22
Colaborar en el asesoramiento técnico	B	17	1	1	19
Diseño de la evaluación de servicios, programas y proyectos bibliotecarios.	B	16	3	2	21
Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación).	B	68	5	1	74
Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...)	B	99	10	3	112
Elaboración de informes técnicos y estadísticas.	B	54	7	5	66
Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca.	B	55	7	2	64
Realizar tareas de apoyo de tramitación de selección y adquisición de materiales para la biblioteca	C	49	7	2	58
Realizar tareas de apoyo a la coordinación de la red en las tareas de carácter técnico de fondos bibliográficos (catalogación y clasificación).	C	32	5	2	38
Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario..)	C	65	12	1	80
Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas	C	75	9	3	86
Gestión del almacén	D	32	6	2	4

GRÁFICO 21. FUNCIONES (A)



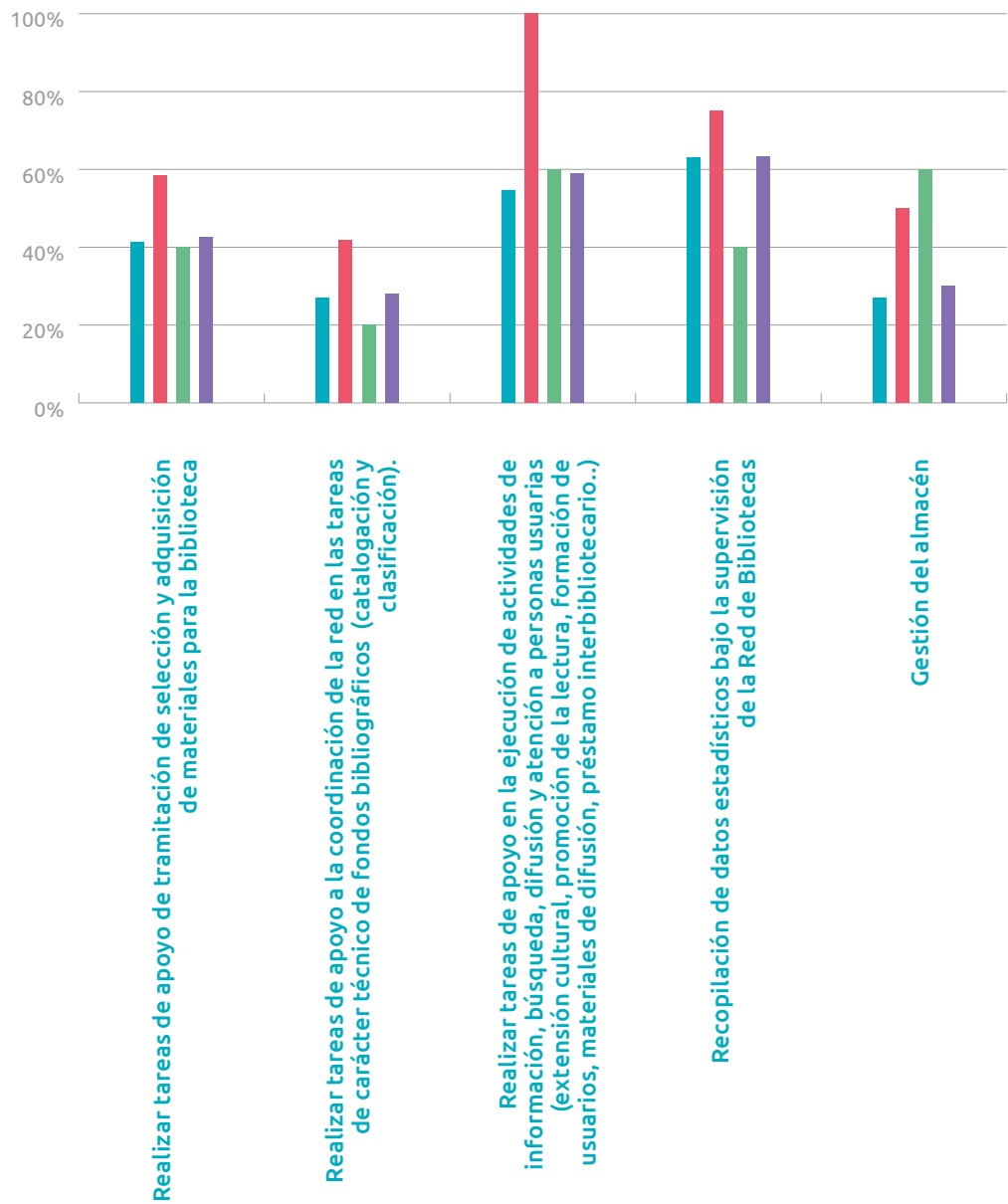
Categoría	A			
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	51,26%	41,18%	63,87%	42,02%
Personal de la administración local	41,67%	16,67%	58,33%	41,67%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	80,00%	20,00%	80,00%	80,00%
Total centros	51,47%	38,24%	63,24%	43,38%

GRÁFICO 21. FUNCIONES (B)



Categoría	B						
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	12,61%	14,29%	13,45%	57,14%	83,19%	45,38%	46,22%
Personal de la administración local	25,00%	8,33%	25,00%	41,67%	83,33%	58,33%	58,33%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	20,00%	40,00%	20,00%	60,00%	100,00%	40,00%	40,00%
Total centros	16,18%	13,97%	15,44%	54,41%	82,35%	48,53%	47,06%

GRÁFICO 21. FUNCIONES (C/D)



Categoría	C		D		
Personal de la Comunidad Foral de Navarra	41,18%	26,89%	54,62%	63,03%	26,89%
Personal de la administración local	58,33%	41,67%	100,00%	75,00%	50,00%
Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	40,00%	20,00%	60,00%	40,00%	60,00%
Total centros	42,65%	27,94%	58,82%	63,24%	30,15%

A la vista de los datos numéricos y los porcentajes correspondientes, y dentro del marco de la Red, se detallan a continuación las funciones más desarrolladas, por orden de ejecución:

1. Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 82,35%.
2. Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas, 63,24%.
3. Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos, 63,24%.
4. Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 58,82%.
5. Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación), 54,41%.
6. Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución, 51,47%.
7. Elaboración de informes técnicos y estadísticas, 48,53%.
8. Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca, 47,06%.
9. Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia, 43,38%.
10. Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca, 42,65%.
11. Representación, colaboración y cooperación interinstitucional, 38,24%.
12. Gestión del almacén, 30,15%.
13. Realizar tareas de apoyo a la coordinación de la Red en las tareas de carácter técnico de fondos bibliográficos (catalogación y clasificación), 27,94%.
14. Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política, servicios, recursos y programas bibliotecarios de la Red de Bibliotecas. 16,18%.
15. Diseño de la evaluación de servicios, programas y proyectos bibliotecarios, 15,44%.
16. Colaborar en el asesoramiento técnico, 13,97%.

En el caso del **personal de la CFN**, las 4 tareas más realizadas, por orden de ejecución son:

- ▶ Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 83,19%.
- ▶ Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos, 63,87%.
- ▶ Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas, 63,03%.
- ▶ Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación), 57,14%

De estas tareas, 1 corresponde a nivel A, 2 a nivel B y 1 a nivel C.

Con respecto al **personal de la administración local**, las 4 tareas más desarrolladas por orden de realización son:

- ▶ Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 100%.
- ▶ Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 83,33%.
- ▶ Realizar tareas de apoyo de tramitación de selección y adquisición de materiales para la biblioteca, 58,33%.
- ▶ Elaboración de informes técnicos y estadísticas, 58,33%.

De las tareas mencionadas, 3 corresponden a nivel B y 1 a nivel C.

Y por último, referido al **personal de la empresa privada**:

- ▶ Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...), 100%.
- ▶ Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos, 80%.
- ▶ Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia, 80%.
- ▶ Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución, 80%.

De estas tareas, 3 corresponden a nivel A y una a nivel B.

9.3.4. Titulación académica exigida/s

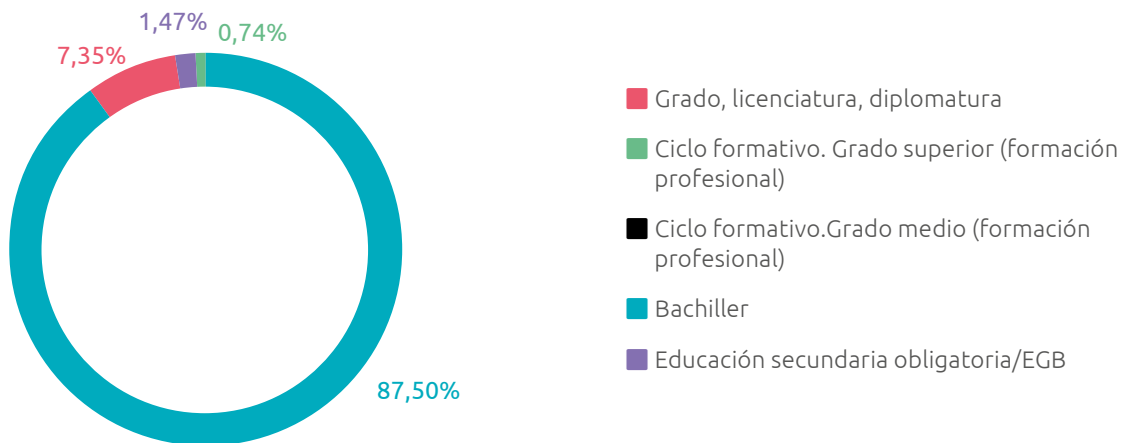
Para el desarrollo de los puestos de trabajo de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es obligatorio estar en posesión de una titulación académica que abarca, desde el título de educación secundaria obligatoria hasta la formación universitaria.

A continuación, se muestran los datos relativos a este tema:

TABLA 43. TITULACIÓN ACADÉMICA EXIGIDA

Titulación académica	Nº de respuestas
Grado, licenciatura, diplomatura	8
Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)	0
Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)	0
Bachiller	108
Educación secundaria obligatoria/EGB	1

GRÁFICO 22. TITULACIÓN ACADÉMICA EXIGIDA



En relación a la titulación académica exigida en el puesto, para el 87,20% de los puestos es requisito básico el título de bachiller, seguido de titulación universitaria requerida, en un 7,35%.

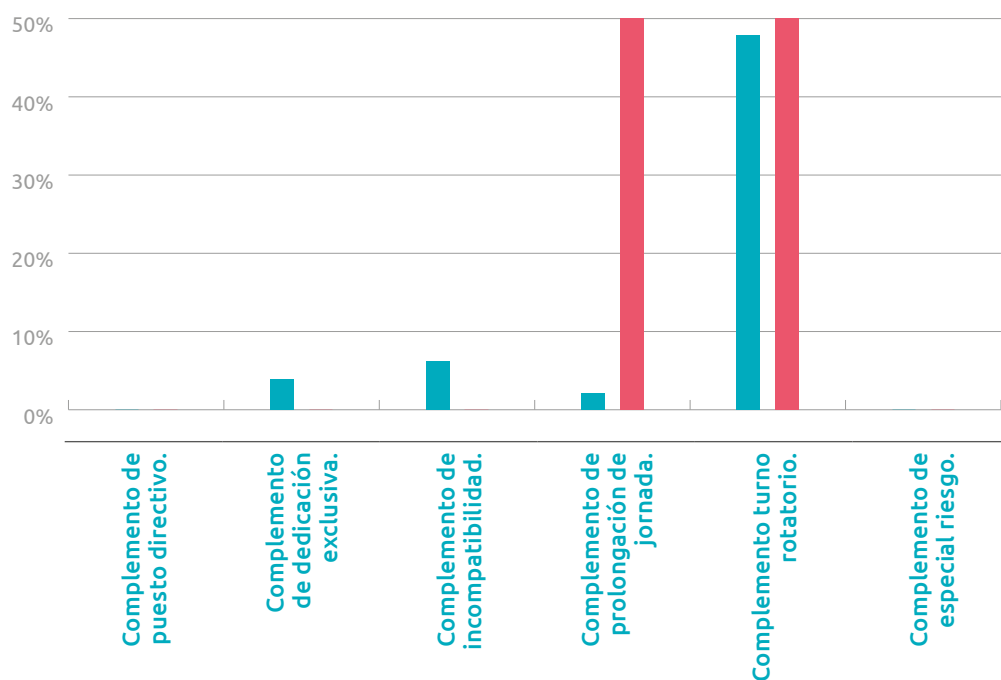
9.3.5. Complemento del puesto de trabajo

Según el Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra⁹, el personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, además de las retribuciones básicas, podrá percibir retribuciones complementarias del puesto de trabajo. Sobre esta cuestión solamente se analizará al personal de la CFN y al personal de la administración local.

TABLA 44. COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO

Opciones	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local
Complemento de puesto directivo.	3	0
Complemento de dedicación exclusiva.	2	0
Complemento de incompatibilidad.	3	2
Complemento de prolongación de jornada	1	2
Complemento turno rotatorio.	23	0
Complemento de especial riesgo.	0	0
Nº total de respuestas	52	4
No contestadas	110	10

GRÁFICO 23. COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO



Personal de la C. Foral de Navarra	0,00%	3,85%	6,25%	2,08%	47,92%	0,00%
Personal de la administración local	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	50,00%	0,00%

⁹ Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, del Texto Refundido del Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra

El complemento mayoritario en la Red es el complemento de turno rotatorio y, además, en el caso del personal de la administración local, el complemento de prolongación de jornada.

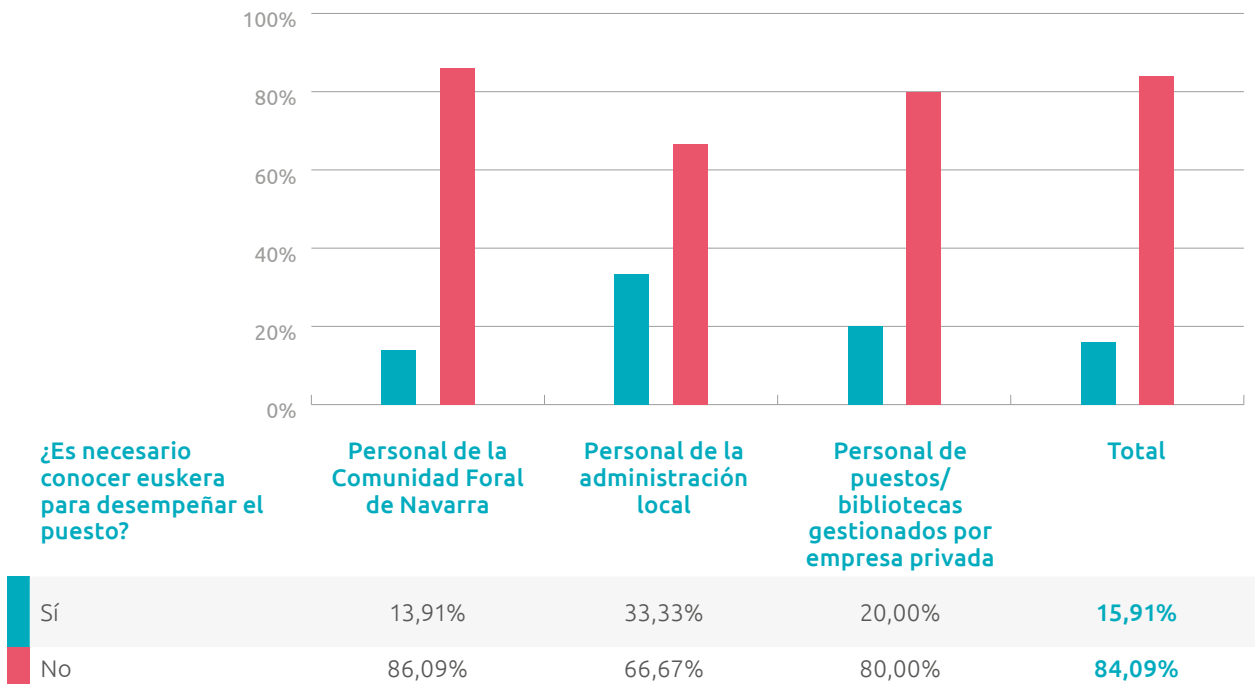
9.3.6. Uso de euskera en el puesto

En determinados puestos de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto. A continuación, una descripción de esta variable.

TABLA 45. USO DE EUSKERA EN EL PUESTO

¿Es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto?	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total
Sí	16	4	1	21
No	99	8	4	111
Nº de respuestas	115	12	5	132
No contestado	43	2	6	51

GRÁFICO 24. USO DE EUSKERA EN EL PUESTO



Las y los profesionales que responden a esta cuestión indican, en un 84,09%, que no es requisito disponer del título C1 de euskera para desempeñar el trabajo y un 15,91% señalan que en sus puestos sí lo es.

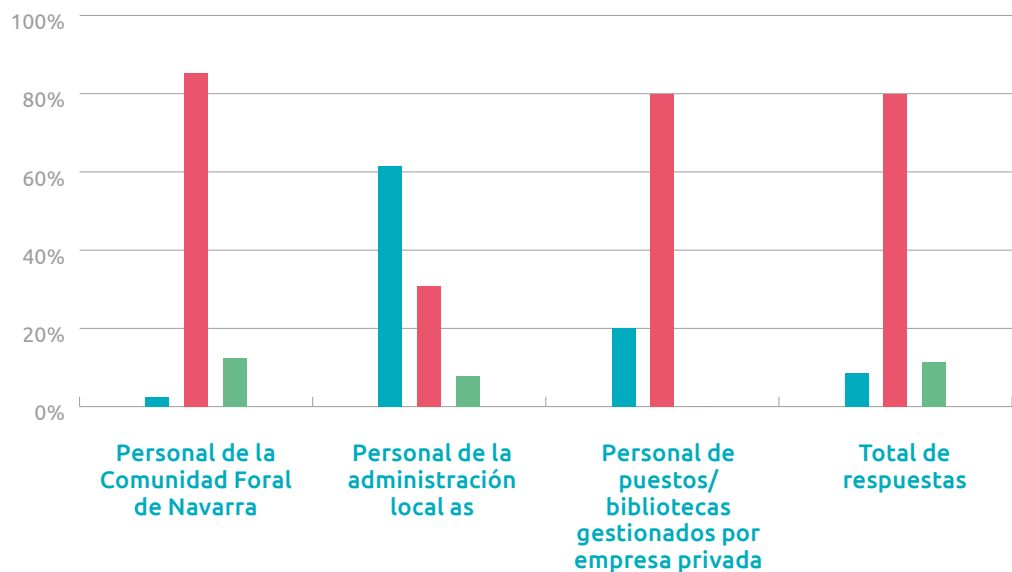
9.3.7. Estabilización

El Proceso de Estabilización surge de los acuerdos para la mejora del Empleo Público entre Sindicatos y Administración firmados en marzo de 2017 y marzo de 2018. El objetivo es reducir la alta temporalidad del sector público, tras la firme recomendación de la Unión Europea al Gobierno de España para que disminuya la temporalidad hasta un máximo del 8%. El acuerdo indica que se van a estabilizar los puestos de trabajo cubiertos de forma temporal que cumplan una serie de criterios.

TABLA 46. ESTABILIZACIÓN

	Personal de la C.Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Si	3	8	1	12
No	104	4	4	112
No lo sé	15	1	0	16
Nº de respuestas	122	13	5	140
No contestadas	36	1	6	43

GRÁFICO 25. ESTABILIZACIÓN



Si	2,46%	61,54%	20,00%	8,57%
No	85,25%	30,77%	80,00%	80,00%
No lo sé	12,30%	7,69%	0,00%	11,43%

Sobre el proceso de estabilización, el 80% de profesionales que contestan a esta cuestión indica que no es un puesto afectado por la estabilización profesional. Proporcionalmente, vemos que, en el caso del personal de la administración local, un 61,54% sí son puestos afectados por este proceso.

9.3.8. Coordinación con agentes culturales y otros

La coordinación es la habilidad de trabajar en conjunto con otros para alcanzar un objetivo común. Puede incluir la planificación, la organización y la ejecución de tareas en conjunto, así como la comunicación efectiva.

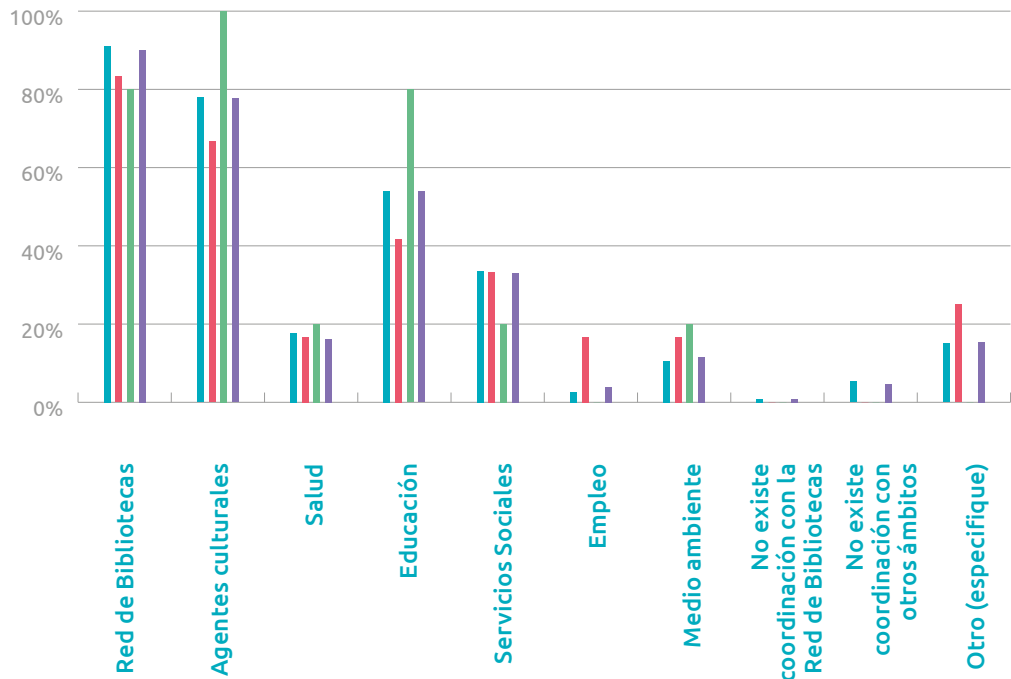
En este apartado se analiza la coordinación dentro de la Red de Bibliotecas Públicas, la coordinación con agentes culturales, así como la coordinación con otros sectores que permita alcanzar objetivos comunes.

A esta cuestión, era posible responder de forma múltiple, es decir se podían elegir varias opciones.

TABLA 47. COORDINACIÓN

Opciones	Personal de la C. Foral de Navarra	Personal de la administración local	Personal de puestos/ bibliotecas gestionados por empresa privada	Total de respuestas
Red de Bibliotecas	103	10	4	117
Agentes culturales	88	8	5	101
Salud	20	2	1	21
Educación	61	5	4	70
Servicios Sociales	38	4	1	43
Empleo	3	2	0	5
Medio ambiente	12	2	1	15
No existe coordinación con la Red de Bibliotecas	1	0	0	1
No existe coordinación con otros ámbitos	6	0	0	6
Otro (especifique)	17	3	0	20
Nº de personas	113	12	5	130
No contestadas	45	2	6	53

GRÁFICO 26. COORDINACIÓN



Personal de la Comunidad Foral de Navarra	91,15%	77,88%	17,70%	53,98%	33,63%	2,65%	10,62%	0,88%	5,31%	15,04%
Personal de la administración local	83,33%	66,67%	16,67%	41,67%	33,33%	16,67%	16,67%	0,00%	0,00%	25,00%
Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada	80,00%	100,00%	20,00%	80,00%	20,00%	0,00%	20,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Total de respuestas	90,00%	77,69%	16,15%	53,85%	33,08%	3,85%	11,54%	0,88%	4,62%	15,38%

Como podemos observar, la coordinación en la Red de Bibliotecas es un hecho. El 90% de las y los profesiones que responden a esta cuestión lo afirman. Además de la coordinación dentro de la Red, existe coordinación con otros agentes, entre los que destacan los agentes culturales (77,69%), educación (53,85%), servicios sociales (33,08%) y salud (16,15%).

Personal de la Comunidad Foral de Navarra

Respecto al personal de la CFN, sigue el mismo patrón de los buenos resultados generales sobre coordinación; solo un 5,31% indica que no existe coordinación con otros ámbitos.

En relación a los centros en los que se distribuye la coordinación:

- ▶ Servicios Centrales
 - Red de Bibliotecas, 66,67%.
 - Agentes culturales, 66,67%.
 - Salud, 33,33%.
 - Educación, 66,67%.
 - Servicios Sociales, 66,67%.
 - Medio ambiente, 33,33%.

- ▶ Bibliotecas unipersonales
 - Red de Bibliotecas, 90,91%.
 - Agentes culturales, 80%.
 - Salud, 12,73%.
 - Educación, 47,27%.
 - Servicios Sociales, 25,45%.
 - Empleo, 1,82%.
 - Medio ambiente, 5,45%.

- ▶ Bibliotecas con más de una persona
 - Red de Bibliotecas, 97,67%.
 - Agentes culturales, 88,37%.
 - Salud, 27,91%.
 - Educación, 74,42%.
 - Servicios Sociales, 51,16%.
 - Empleo, 4,65%.
 - Medio ambiente, 18,60%.

- ▶ Biblioteca de Navarra
 - Red de Bibliotecas, 75%.
 - Agentes culturales, 33,33%.
 - Educación, 8,33%.
 - No existe coordinación con otros ámbitos, 8,33%.

Según muestran los datos, la mayor coordinación con otros agentes no culturales la realizan las bibliotecas unipersonales y bibliotecas con más de un/a profesional, y el centro que menos se coordina con otros agentes no culturales es la Biblioteca de Navarra.

En el apartado "otros" se señala:

- ▶ Asociaciones de diversas temáticas, según el tema en el que se esté trabajando.
- ▶ Salud mental
- ▶ Ayuntamiento en general

Administración local

- ▶ Biblioteca unipersonal
 - ▶ Red de Bibliotecas, 85,71%.
 - ▶ Agentes culturales, 57,14%
 - ▶ Salud, 28,57%.
 - ▶ Educación, 71,43%.
 - ▶ Servicios Sociales, 57,14%.
 - ▶ Empleo, 28,57%.
 - ▶ Medio ambiente, 28,57%.

- ▶ Biblioteca con más de una persona
 - ▶ Red de Bibliotecas, 100%.
 - ▶ Agentes culturales, 75%.

En relación al personal de la administración local, la coordinación en bibliotecas unipersonales es variada, y en el caso de bibliotecas de más de una persona, la colaboración se restringe a la Red de Bibliotecas Públicas y a agentes culturales.

Además, en el apartado “otros” se añaden:

- ▶ Servicio de Euskera
- ▶ Asociaciones
- ▶ Igualdad
- ▶ Juventud
- ▶ Comisiones municipales

Empresa privada

- ▶ Bibliotecas con más de una persona:
 - ▶ Red de Bibliotecas, 100%
 - ▶ Agentes culturales, 100%
 - ▶ Salud, 25%
 - ▶ Educación, 100%
 - ▶ Servicios Sociales, 25%

9.3.10. Horario

Los horarios de las bibliotecas integrantes de la Red son variados, pero predomina el horario de invierno por las tardes y de verano por las mañanas. Los horarios de las bibliotecas de la Red se pueden consultar en la *Memoria 2021 del Servicio de Bibliotecas*¹⁰.

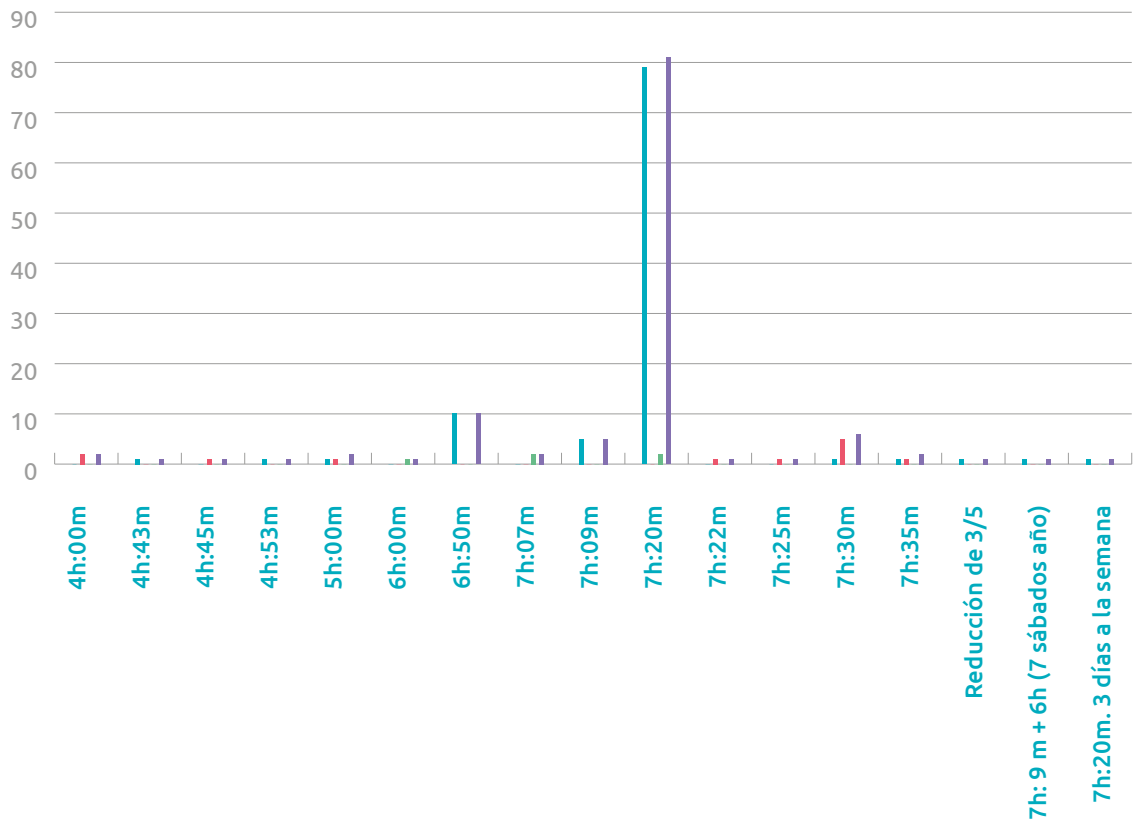
En este apartado se recogen las horas de trabajo de las personas que han participado en el cuestionario y que han respondido a esta cuestión.

TABLA 48. HORARIO

HORAS	CFN	LOCAL	EMPRESA	TOTAL
03:40m	1	0	0	1
2h:26m	3	0	0	3
2h:50m	1	0	0	1
3h:40m	2	0	0	2
4h:00m	0	2	0	2
4h:43m	1	0	0	1
4h:45m	0	1	0	1
4h:53m	1	0	0	1
5h:00m	1	1	0	2
6h:00m	0	0	1	1
6h:50m	10	0	0	10
7h:07m	0	0	2	2
7h:09m	5	0	0	5
7h:20m	79	0	2	81
7h:22m	0	1	0	1
7h:25m	0	1	0	1
7h:30m	1	5	0	6
7h:35m	1	1	0	2
Reducción de 3/5	1	0	0	1
7 horas y 9 minutos + 6 horas (7 sábados al año)	1	0	0	1
7h 20min. Pero 3 días a la semana	1	0	0	1

¹⁰Servicio de Bibliotecas. (2022). Memoria 202. <https://www.culturainavarra.es/images/memoria2021.pdf>

GRÁFICO 27. HORARIO



CFN	0	1	0	1	1	0	10	0	5	79	0	0	1	1	1	1	1
LOCAL	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	5	1	0	0	0
EMPRESA	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	1	1	1	2	1	10	2	5	81	1	1	6	2	1	1	1

El horario de trabajo varía dependiendo del colectivo al que pertenezcan.

El horario que más se desarrolla en la Red es 7h:20m (81), seguido de 06h:50m (10), 7h:30m (6) y 7h:09m (5).

Los horarios que más se desarrollan por colectivos:

- ▶ En la CFN:
 - ▶ 7h:20m (79)
 - ▶ 06h:50m (10)
 - ▶ 7h:09m (5)

- ▶ Entre el personal de la administración local:
 - ▶ 7h:30m (5)
 - ▶ 4h:00m (2)

- ▶ Empresa:
 - ▶ 7h:07m (2)
 - ▶ 7h:20m (2)

El colectivo con más horarios de menos de 4h es en la CFN.

Las y los profesionales que tienen un horario menor al mayoritario (7h:20m) se corresponden con aquellos cuya horquilla de retribución bruta anual no supera los 20.000€.

9.3.11. Tipo de jornada laboral

Existen varios tipos de jornada laboral y varían en función del colectivo personal.

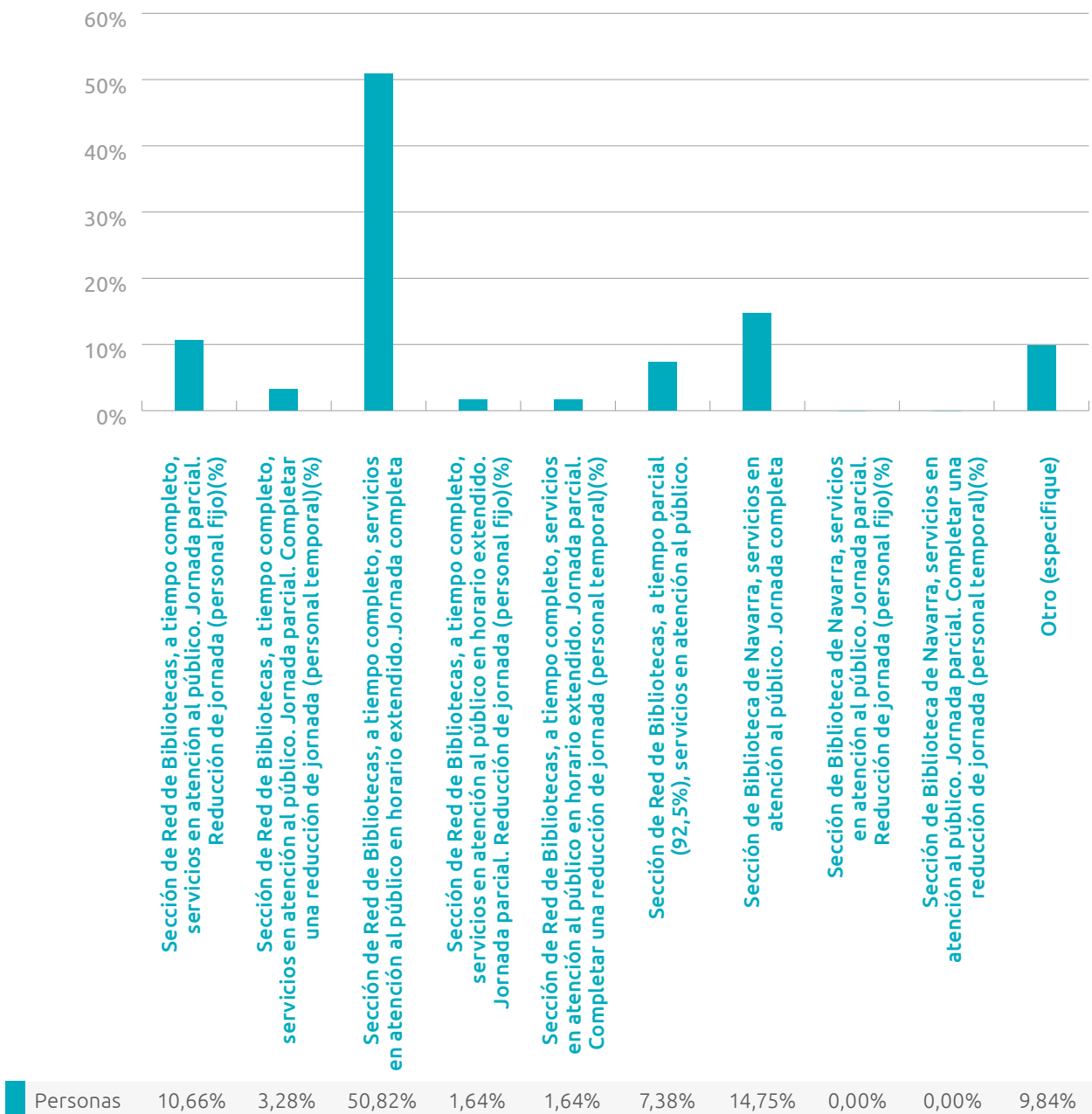
Personal de la Comunidad Foral de Navarra.

En este caso existe una resolución específica que regula la jornada laboral y corresponde con las categorías que se indican a continuación.

TABLA 49. TIPO DE JORNADA LABORAL. CFN

Opciones	Respuestas
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)	13
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)	4
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada completa	62
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)	2
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)	2
Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo parcial (92,5%), servicios en atención al público.	9
Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada completa	18
Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)	0
Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)	0
Otro (especifique)	12
Nº de personas	122
No contestadas	36

GRÁFICO 27. TIPO DE JORNADA LABORAL. CFN



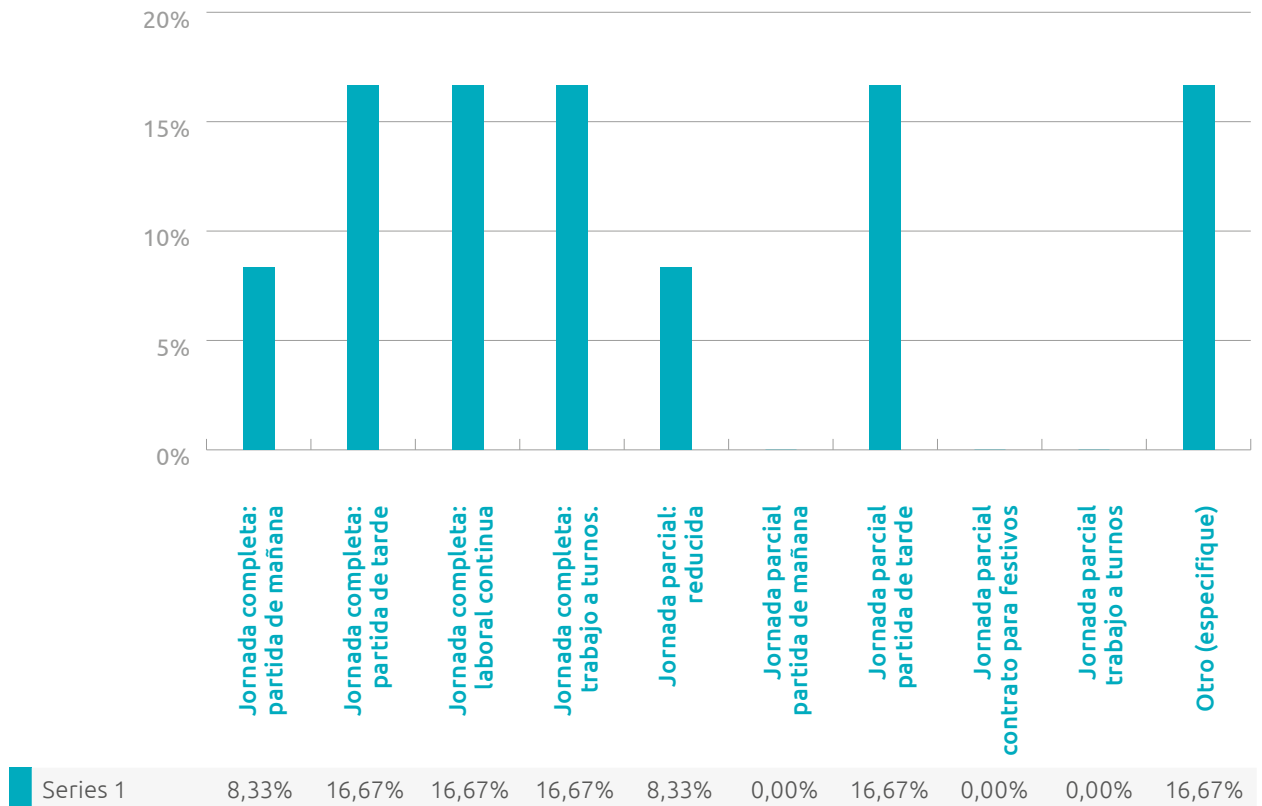
El mayor porcentaje corresponde con la Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada completa (50,82%).

Personal de la administración local

TABLA 50. TIPO DE JORNADA LABORAL. ADMINISTRACIÓN LOCAL

Opciones	Respuestas
Jornada completa: partida de mañana	1
Jornada completa: partida de tarde	2
Jornada completa: laboral continua	2
Jornada completa: trabajo a turnos	2
Jornada parcial: reducida	1
Jornada parcial partida de mañana	0
Jornada parcial partida de tarde	2
Jornada parcial contrato para festivos	0
Jornada parcial trabajo a turnos	0
Otro (especifique)	2
Nº de respuestas	12
No contestadas	2

GRÁFICO 28. TIPO DE JORNADA LABORAL. ADMINISTRACIÓN LOCAL

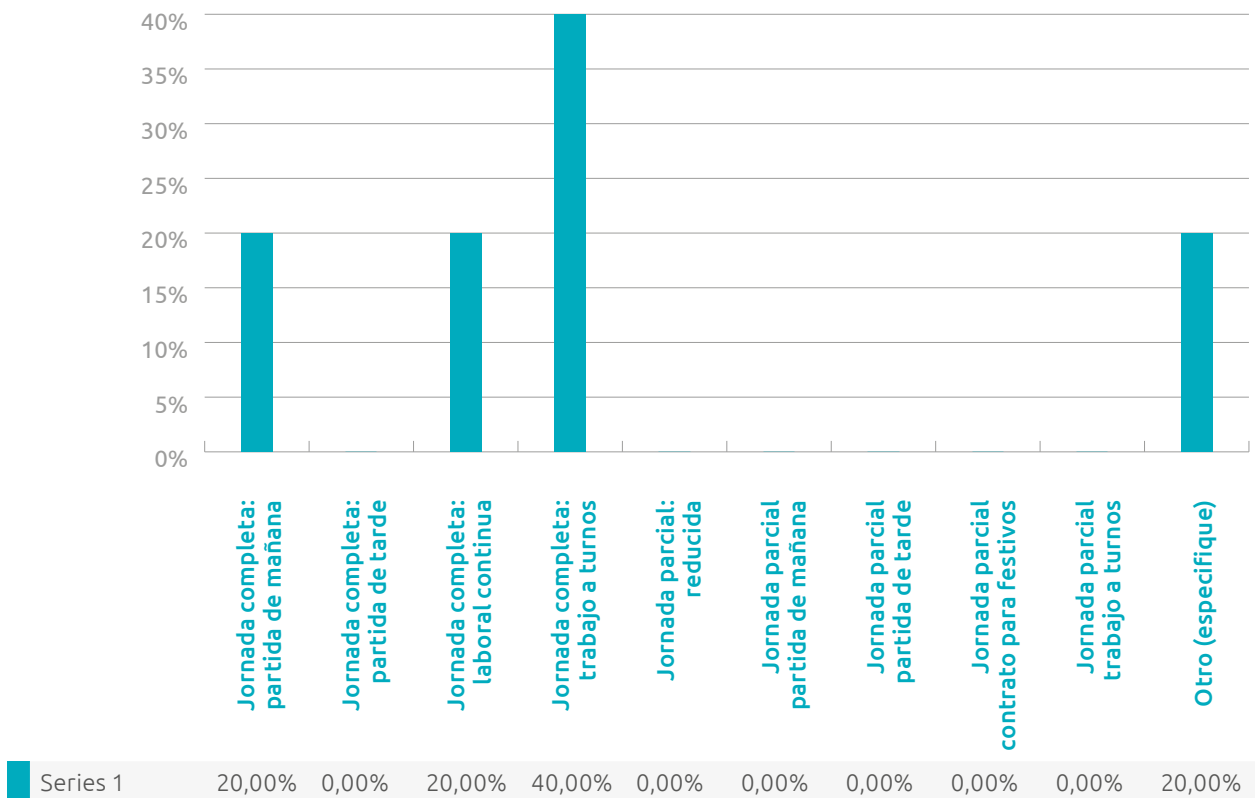


Personal de empresa privada

TABLA 51. TIPO DE JORNADA LABORAL. EMPRESA PRIVADA

Opciones	Respuestas
Jornada completa: partida de mañana	1
Jornada completa: partida de tarde	0
Jornada completa: laboral continua	1
Jornada completa: trabajo a turnos	2
Jornada parcial: reducida	0
Jornada parcial partida de mañana	0
Jornada parcial partida de tarde	0
Jornada parcial contrato para festivos	0
Jornada parcial trabajo a turnos	0
Otro (especifique)	1
Nº de personas	5
No contestadas	6

GRÁFICO 29. TIPO DE JORNADA LABORAL. EMPRESA PRIVADA



En el caso del personal de la empresa privada, el 40% realiza una jornada completa: trabajo a turnos, seguido de jornada completa laboral continua (20%) y jornada completa partida de mañana (20%).

9.4. Clima laboral

La evaluación del clima laboral que se ha llevado a cabo en este Estudio tiene por objeto reflejar los comportamientos que el grupo de profesionales pueden experimentar en su puesto de trabajo, y que afectan a la percepción general y a la valoración de estos sobre la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.

Esta evaluación examina dos grandes dimensiones, la Red de Bibliotecas Públicas y la persona de forma individual. Permite evaluar 8 variables diferentes cuya descripción puede consultarse en el anexo 2. (ver apartado Anexo 2. Descripción de las variables del estudio del clima labora.

Para la interpretación de los resultados de la encuesta de clima laboral se presenta a continuación información sobre rango de percentiles, clasificación y significado.

TABLA 52. INFORMACIÓN PARA INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

PERCENTILES	CALIFICACIÓN	SIGNIFICADO
1-10	Emergencia	Puntuación extremadamente baja. Conviene analizar las causas de esta situación tan alarmante y tomar medidas urgentes para mejorar, al menos parcialmente, el clima del grupo.
11-20	Alerta	Puntuación significativamente baja. Estamos ante un problema que debemos intentar corregir.
21-40	Medio-bajo	Puntuación inferior a la media. El resultado no es alarmante pero sí es un dato que merece ser atendido y que debe generar esfuerzos para intentar corregirlo, sobre todo cuanto más se acerque al límite inferior del intervalo.
41-59	Normal	Puntuación muy próxima a la media y por tanto ha de considerarse normal y muy similar a la que obtienen muchas organizaciones.
60-74	Medio-alto	Puntuación superior a la media. Resultado no extraordinariamente bueno y que, en general, será sintomático de un punto fuerte sobre todo más se acerque al límite superior del intervalo.
75-89	Saludable	Puntuación significativamente alta donde encontramos un punto fuerte relevante cuyas causas conviene analizar para permitir detectar medidas de mejora a aplicar en otros grupos donde los resultados no sean tan satisfactorios.
90-99	Excelente	Puntuación extremadamente alta. Conviene analizar las causas de esta situación tan favorable para intentar obtener ideas para mejorar en caso de que fuera necesario el clima de otros grupos de trabajadoras/es.

Abreviaturas:

- N: Número de sujetos
- Media: Media de la escala
- Dt.: Desviación típica
- Mín.: Puntuación mínima obtenida
- Máx.: Puntuación máxima obtenida
- Calif.: Calificación:
 - Em: Emergencia
 - A: Alerta
 - MB: Medio bajo
 - N: Normal
 - MA: Medio alto
 - S: Saludable
 - EX: Excelente

9.4.1. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas.

TABLA 53. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS

Variable	N	Min.	Máx.	Pc	Calif.
Organización	78	7	46	60	MA
Innovación	78	3	44	64	MA
Información	78	6	42	58	N
Condiciones	78	4	35	62	MA
Implicación	78	7	33	64	MA
Autorrealización	78	6	32	63	MA
Relaciones	78	8	40	63	MA
Dirección	78	15	66	66	MA
Clima laboral (Red de Bibliotecas Públicas)	78	11	70	64	MA

El **clima laboral**, en la totalidad de la Red de Bibliotecas Públicas, se considera **medio alto (MA)**. Esta puntuación es superior a la media. Un buen resultado, en general.

La mayoría de las variables obtienen puntuaciones MA, siendo superior la variable de dirección (66), sintomático de punto fuerte por acercarse al límite superior del intervalo; le siguen las variables de innovación (64), implicación (64), autorrealización (63), relaciones (63), condiciones (62), organización (60). La puntuación más baja, dentro de la normalidad (N), está en la variable de información (58).

A continuación, se realizan una serie de segmentaciones que permiten comparar el clima laboral entre género, edad, nivel de estudios, clase de personal (administración autonómica, local y empresa) y tipología de centro.

9.4.1.1. Género

TABLA 54. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/GÉNERO

Niveles	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Hombre	21	52,76	11,89	27	69	MA	71
Mujer	55	48,45	16,25	11	70	MA	62
Sin respuesta	2	32	22,63	16	48	MB	30
Clima laboral (Red de Bibliotecas Públicas)	78	49,19	15,49	11	70	MA	64

En la segmentación por género, vemos que las puntuaciones otorgadas por los hombres superan la media obtenida en el conjunto de la Red, y las puntuaciones de las mujeres son inferiores a la media. No obstante, en ambos casos las puntuaciones son MA.

En este apartado hay dos respuestas sin género que otorgan una puntuación medio-baja (30), puntuación inferior a la media.

Hombres**TABLA 55. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/HOMBRES**

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	21	32,10	8,43	12	44	MA	64
Innovación	21	31,05	7,59	17	43	MA	67
Información	21	29,29	7,44	16	39	MA	65
Condiciones	21	26,67	6,04	12	34	MA	70
Implicación	21	25,48	4,80	17	32	MA	68
Autorrealización	21	27,24	3,63	20	32	MA	72
Relaciones	21	32,57	4,95	22	40	MA	73
Dirección	21	50,86	9,74	28	66	MA	74
Clima laboral	21	52,76	11,89	27	69	MA	71

En relación a las puntuaciones otorgadas por los hombres, todas las variables se encuentran en el rango de medio alto (MA), siendo la variable con mejor puntuación “dirección” (74), indicando un punto fuerte al situarse al límite superior del intervalo. La variable con menos puntuación es “organización”, aunque se sitúa 4 puntos por encima del límite inferior del intervalo.

Mujeres**TABLA 56. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/MUJERES**

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	55	31,09	9,33	7	46	MA	60
Innovación	55	29,55	9,95	6	44	MA	64
Información	55	27,00	9,21	6	42	N	58
Condiciones	55	25,05	6,94	4	35	MA	62
Implicación	55	23,69	7,15	7	33	MA	64
Autorrealización	55	24,89	6,20	6	32	MA	63
Relaciones	55	29,02	8,12	8	40	N	59
Dirección	55	45,93	13,59	15	66	MA	64
Clima laboral	55	48,45	16,25	11	70	MA	62

En el caso de las mujeres, los datos reflejan que las variables mejor valoradas son “innovación” (64), implicación (64) y dirección (64). Las variables con menor puntuación son “información” y “relaciones”, ambas situadas en la franja de normal (N), siendo esta la puntuación media obtenida en otras organizaciones.

Género sin respuesta

TABLA 57. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/GÉNERO SIN RESPUESTA

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	2	26,00	18,38	13	39	N	44
Innovación	2	17,50	20,51	3	32	MB	27
Información	2	18,50	13,44	9	28	MB	27
Condiciones	2	17,00	8,49	11	23	MB	27
Implicación	2	19,50	10,61	12	27	N	47
Autorrealización	2	19,50	9,19	13	26	MB	39
Relaciones	2	23,50	0,71	23	24	MB	40
Dirección	2	33,5	19,09	20	47	MB	38
Clima laboral	2	2 32,00	22,63	16	48	MB	30

En la segmentación de “género sin respuesta” es en la que se obtienen peores puntuaciones, siendo calificadas como “medio bajo” (MB). Las variables de “organización” e “implicación” son las que obtienen mejores puntuaciones, con una calificación de normal (N).

9.4.1.2. Edad

TABLA 58. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/EDAD

Niveles	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Clima laboral (Red de Bibliotecas Públicas)	78	49,19	15,49	11	70	MA	64
19-29 años							
30-39 años	14	52,86	15,38	13	70	MA	71
40 -49 años	24	43,63	18,23	11	70	N	54
50-59 años	35	52,54	12,39	16	70	MA	71
60-65 años	4	40,75	17,61	18	57	N	48
+ 65 años							

En relación a la segmentación por edad, las puntuaciones más altas corresponden, por franjas de edad, a las de 30-39 años y 50-59 años. La más baja está en la franja de 60-65 años. Todas las puntuaciones se enmarcan dentro de una buena calificación, normales y media alta.

EDAD 30-39:**TABLA 59. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/EDAD 30-39 AÑOS**

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	14	35,00	8,70	14	46	MA	73
Innovación	14	31,57	9,75	7	43	MA	70
Información	14	30,43	8,72	9	42	MA	68
Condiciones	14	27,57	6,05	16	35	MA	74
Implicación	14	24,93	7,05	12	33	MA	68
Autorrealización	14	27,07	4,78	15	32	MA	72
Relaciones	14	30,14	9,08	8	40	MA	63
Dirección	14	49,93	14,22	15	66	MA	72
Clima laboral	14	52,86	15,38	13	70	MA	71

En la franja de edad de 30 a 39 años, la calificación de todas la variables es media alta (MA). La mejor valorada es la “autorrealización”, que se encuentra en el límite superior, e indica que es un punto fuerte; la menos valorada es la “innovación”.

EDAD 40-49:**TABLA 60. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/EDAD 40-49 AÑOS**

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	24	29,00	10,65	9	44	N	54
Innovación	24	25,88	11,24	3	44	N	52
Información	24	24,83	10,59	6	38	N	51
Condiciones	24	22,38	7,97	4	34	N	48
Implicación	24	21,71	7,83	7	32	N	56
Autorrealización	24	23,00	6,85	6	32	N	54
Relaciones	24	27,17	7,99	11	38	N	52
Dirección	24	41,33	14,60	16	62	N	53
Clima laboral	24	43,63	18,23	11	70	N	54

Entre las y los profesionales que se encuentran en la franja de edad de 40-49 años, las puntuaciones se sitúan en la media obtenida en otras organizaciones. La variable menos valorada es “condiciones”, relacionada con las condiciones de trabajo y, entre ellas, con las compensaciones económicas. La más valorada es la “implicación”, lo que indica que el personal se siente partícipe del proyecto de la Red.

EDAD 50-59:

TABLA 61. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/EDAD 50-59 AÑOS

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	35	31,74	8,34	7	44	MA	64
Innovación	35	31,86	7,96	11	44	MA	70
Información	35	28,63	7,35	9	40	MA	65
Condiciones	35	26,63	5,88	10	35	MA	70
Implicación	35	25,46	5,54	11	33	MA	68
Autorrealización	35	26,54	5,03	8	32	MA	72
Relaciones	35	31,97	5,96	15	40	MA	70
Dirección	35	50,31	9,98	19	65	MA	72
Clima laboral	35	52,54	12,39	16	70	MA	71

La franja de edad de 50-59 años puntúa las variables con medio alto (MA). Las mejor valoradas son “innovación”, “condiciones” y “relaciones”, y la menos valorada “organización”.

EDAD 60-65:

TABLA 62. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS/EDAD 60-65 AÑOS

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	4	28,25	7,89	21	39	N	50
Innovación	4	27,00	10,74	13	38	N	55
Información	4	21,75	8,81	13	32	MB	40
Condiciones	4	24,00	6,06	17	30	N	57
Implicación	4	24,00	5,60	16	29	MA	64
Autorrealización	4	23,25	5,68	15	27	N	54
Relaciones	4	25,50	7,33	15	31	N	48
Dirección	4	40,00	14,02	21	52	N	51
Clima laboral	4	40,75	17,61	18	57	N	48

En la franja de edad de 60-65 años, la mayoría de las variables están dentro de los rangos medio alto (MA) y normal (N), siendo la mejor valorada “implicación”. Esto indica, nuevamente, que el colectivo se siente partícipe del proyecto común de la Red. La variable menos valorada es “información” con una calificación medio baja (MB). Esta variable es la opinión que tienen las y los profesionales sobre el grado de información en la Red de Bibliotecas Públicas.

9. 4.1.3. Nivel de estudios

TABLA 63. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Clima laboral (Red de Bibliotecas Públicas)	78	49,19	15,49	11	70	MA	64
Grado	54	47,39	14,85	11	70	MA	60
Ciclo formativo. Grado superior	11	52,45	18,55	16	68	MA	69
Ciclo formativo. Grado medio	2	42	36,77	16	68	N	50
Bachiller	2	66,5	4,95	63	70	S	89
Educación secundaria obligatoria/EGB							
Postgrado	9	53,78	9,91	38	67	MA	73

En cuanto a la segmentación por nivel de estudios, la mejor puntuación la otorgan los profesionales con Bachiller, con una calificación saludable (S). En general, la puntuación es muy buena en todos los niveles, en su mayoría son normales (N) y medio alta (MA).

BACHILLER

TABLA 64. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS/BACHILLER

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	2	42,00	5,66	38	46	S	88
Innovación	2	37,00	7,07	32	42	S	83
Información	2	39,00	4,24	36	42	EX	90
Condiciones	2	33,50	2,12	32	35	EX	90
Implicación	2	32,00	0,00	32	32	S	89
Autorrealización	2	30,00	2,83	28	32	S	83
Relaciones	2	39,50	0,71	39	40	EX	90
Dirección	2	62,00	5,66	58	66	S	89
Clima laboral	2	66,50	4,95	63	70	S	89

Como ya se ha comentado anteriormente, las y los profesionales con nivel de Bachiller otorgan la mejor puntuación, destacando como excelente (EX) las variables de “información”, “condiciones” y “relaciones”.

TITULACIÓN UNIVERSITARIA

TABLA 65. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS/TITULACIÓN UNIVERSITARIA

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	54	30,57	8,82	9	44	MA	60
Innovación	54	28,56	9,27	6	44	MA	61
Información	54	26,72	8,29	6	40	N	58
Condiciones	54	24,59	6,53	4	35	MA	62
Implicación	54	23,26	6,42	7	33	MA	60
Autorrealización	54	24,93	5,65	6	32	MA	63
Relaciones	54	28,65	7,77	8	40	N	59
Dirección	54	45,50	12,15	15	66	MA	64
Clima laboral	54	47,39	14,85	11	70	MA	60

En la segmentación por titulación universitaria, las puntuaciones obtenidas son normales (N) y medio alto (MA).

GRADO MEDIO

TABLA 66. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS/GRADO MEDIO

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	2	25,00	25,46	7	43	MB	40
Innovación	2	27,00	22,63	11	43	N	55
Información	2	24,00	21,21	9	39	N	47
Condiciones	2	22,50	17,68	10	35	N	48
Implicación	2	22,00	15,56	11	33	N	56
Autorrealización	2	19,50	16,26	8	31	MB	39
Relaciones	2	30,50	13,44	21	40	MA	63
Dirección	2	41,00	31,11	19	63	N	53
Clima laboral	2	42,00	36,77	16	68	N	50

En el caso de la titulación de grado medio, sigue la tendencia de calificaciones buenas, normal (N) y medio alto (MA). La única variable calificada con medio bajo (MB) es "autorrealización".

GRADO SUPERIOR

TABLA 67. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS/GRADO SUPERIOR

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	11	31,55	10,37	13	44	MA	64
Innovación	11	31,64	12,35	3	42	MA	70
Información	11	27,09	11,13	7	38	N	58
Condiciones	11	26,73	7,55	11	34	MA	70
Implicación	11	26,09	7,23	12	32	MA	72
Autorrealización	11	26,27	6,20	13	32	MA	68
Relaciones	11	33,45	6,49	22	40	MA	73
Dirección	11	48,82	16,41	18	63	MA	70
Clima laboral	11	52,45	18,55	16	68	MA	69

En el nivel de estudios de grado superior las calificaciones obtenidas en las variables son normal (N) y medio alto (MA).

POSGRADO

TABLA 68. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. NIVEL DE ESTUDIOS/POSGRADO

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	9	33,78	5,70	22	43	MA	70
Innovación	9	32,67	6,04	24	42	MA	73
Información	9	30,00	6,87	18	38	MA	68
Condiciones	9	26,44	5,27	18	35	MA	66
Implicación	9	25,11	5,58	18	33	MA	68
Autorrealización	9	27,33	2,83	24	32	MA	72
Relaciones	9	30,22	3,77	24	36	MA	63
Dirección	9	51,22	8,86	37	63	MA	74
Clima laboral	9	53,78	9,91	38	67	MA	73

En la categoría de postgrado, la calificación obtenida es medio alto (MA); la mejor valorada es "dirección".

9.4.1.4. Clase de personal

TABLA 69. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. CLASE DE PERSONAL

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	78	49,19	15,49	11	70	MA	64
Administración Comunidad Foral Navarra	73	49,85	15,11	11	70	MA	66
Administración local	3	53,33	7,77	47	62	MA	71
Puesto/biblioteca gestión empresa privada	2	19	4,24	16	22	A	11

En cuanto a la segmentación por clase de personal, se observa que la Red ha obtenido una puntuación media-alta (MA) en general. Sin embargo, es importante destacar que el personal de la empresa privada ha otorgado la puntuación más baja, clasificada como “alerta” (A). Esta calificación indica la existencia de un problema significativo que debe abordarse para mejorar la situación.

Personal de la administración Comunidad Foral de Navarra

TABLA 70. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. CLASE DE PERSONAL. CFN

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	73	31,67	8,96	7	46	MA	64
Innovación	73	29,92	9,65	3	44	MA	64
Información	73	27,81	8,55	6	42	MA	61
Condiciones	73	25,67	6,53	4	35	MA	66
Implicación	73	24,33	6,59	7	33	MA	64
Autorrealización	73	25,52	5,77	6	32	MA	68
Relaciones	73	30,10	7,49	8	40	MA	63
Dirección	73	47,64	12,53	15	66	MA	68
Clima laboral	73	49,85	15,11	11	70	MA	66

Entre el personal de la CFN todas las variables están dentro de la calificación medio-alta (MA). Las más valoradas son “dirección” y autorrealización”, y la menos valorada “información”.

Personal de la Administración local

TABLA 71. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. CLASE DE PERSONAL. ADMINISTRACIÓN LOCAL.

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	3	32,67	5,51	27	38	MA	67
Innovación	3	33,00	4,36	28	36	MA	73
Información	3	30,33	5,13	26	36	MA	68
Condiciones	3	25,00	5,57	20	31	MA	62
Implicación	3	25,00	4,58	20	29	MA	68
Autorrealización	3	27,33	3,06	24	30	MA	72
Relaciones	3	30,33	5,03	25	35	MA	63
Dirección	3	48,33	6,03	42	54	MA	68
Clima laboral	3	53,33	7,77	47	62	MA	71

Entre el personal de la administración local, la calificación también se sitúa en medio alto (MA); “innovación” es la variable mejor valorada y “condiciones” la que cuenta con menor valoración.

Personal de empresa

TABLA 72. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. CLASE DE PERSONAL. EMPRESA

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	2	13,00	1,41	12	14	EM	10
Innovación	2	14,50	3,54	12	17	A	17
Información	2	8,00	1,41	7	9	EM	6
Condiciones	2	11,50	7,78	6	17	A	12
Implicación	2	13,00	0,00	13	13	A	19
Autorrealización	2	17,50	4,95	14	21	MB	30
Relaciones	2	19,50	3,54	17	22	MB	26
Dirección	2	19,00	1,41	18	20	A	12
Clima laboral	2	19,00	4,24	16	22	A	11

En general, el personal que trabaja para la empresa califica las variables con puntuaciones más bajas. Las menos valoradas son “organización” e “información”, ambas con una calificación definida como emergencia (EM). La calificación EM se refiere a Puntuación extremadamente baja, que indica que conviene analizar las causas de esta situación alarmante y tomar medidas para mejorar, al menos parcialmente, el clima del grupo en cuestión.

9.4.1.5. Tipología de centro

TABLA 73. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. TIPOLOGÍA DE CENTRO

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Empresa	78	49,19	15,49	11	70	MA	64
Sección Biblioteca de Navarra	13	46,31	15,69	14	70	N	58
Sección de Red de Bibliotecas	38	49,63	15,59	13	70	MA	66
Biblioteca comarcal	6	58	9,32	48	70	S	79
Biblioteca local	20	48,25	16,74	11	68	MA	62
Biblioteca central urbana							

En la segmentación de tipología de centro, las bibliotecas comarcales son las que puntúan con mejor valoración las distintas variables. La puntuación más baja la obtiene la Biblioteca de Navarra con una calificación normal (N).

SECCIÓN BIBLIOTECA DE NAVARRA

TABLA 74. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. TIPOLOGÍA DE CENTRO. BIBLIOTECA DE NAVARRA

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	13	30,15	10,37	7	44	N	57
Innovación	13	28,46	9,67	9	44	N	58
Información	13	26,38	8,27	9	40	N	54
Condiciones	13	24,62	6,53	10	35	MA	62
Implicación	13	22,38	7,16	7	33	N	56
Autorrealización	13	21,54	7,73	6	32	N	49
Relaciones	13	28,62	7,41	11	39	N	59
Dirección	13	45,38	13,73	17	65	MA	62
Clima laboral	13	46,31	15,69	14	70	N	58

En la Biblioteca de Navarra, la calificación de las variables es normal (N) y medio alta (MA). La puntuación más baja la obtiene “autorrealización” y la más alta “dirección”.

SECCIÓN DE RED DE BIBLIOTECAS:

TABLA 75. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. TIPOLOGÍA DE CENTRO. SECCIÓN DE RED DE BIBLIOTECAS.

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	38	31,29	9,00	12	43	MA	60
Innovación	38	29,74	10,36	3	44	MA	64
Información	38	27,47	9,01	7	39	N	58
Condiciones	38	25,61	6,17	11	35	MA	66
Implicación	38	24,18	6,67	12	33	MA	64
Autorrealización	38	25,92	5,21	13	32	MA	68
Relaciones	38	30,47	7,21	8	40	MA	63
Dirección	38	47,32	13,27	15	66	MA	66
Clima laboral	38	49,63	15,59	13	70	MA	66

Al igual que en el apartado anterior, la sección de Red de Bibliotecas otorga una calificación normal y media-alta. La puntuación más baja es “información” y la más alta “autorrealización”.

BIBLIOTECA COMARCAL:

TABLA 76. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. TIPOLOGÍA DE CENTRO. BIBLIOTECA COMARCAL.

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	6	34,67	7,37	26	46	MA	73
Innovación	6	34,67	5,43	27	42	S	78
Información	6	30,50	7,84	20	42	MA	68
Condiciones	6	29,50	4,51	23	35	S	80
Implicación	6	28,67	2,80	26	32	S	82
Autorrealización	6	29,50	2,43	26	32	S	83
Relaciones	6	33,50	6,57	23	40	S	76
Dirección	6	54,33	8,85	44	66	S	79
Clima laboral	6	58,00	9,32	48	70	S	79

Entre el personal que desempeña su trabajo en bibliotecas comarcales, la media se sitúa en calificación saludable (S). La puntuación más alta, de nuevo, se sitúa en la categoría de “dirección”.

BIBLIOTECA LOCAL

TABLA 77. CLIMA LABORAL DE LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS. TIPOLOGÍA DE CENTRO. BIBLIOTECA LOCAL

Variable	N	Media	Dt.	Min.	Máx.	Calif.	Pc
Organización	20	31,15	9,84	9	44	MA	60
Innovación	20	28,95	9,76	6	41	MA	61
Información	20	27,55	9,67	6	38	MA	61
Condiciones	20	24,05	8,58	4	34	N	57
Implicación	20	23,50	7,07	7	32	MA	64
Autorrealización	20	25,70	5,22	14	32	MA	68
Relaciones	20	28,25	8,45	12	40	N	56
Dirección	20	45,45	13,22	16	62	MA	62
Clima laboral	20	48,25	16,74	11	68	MA	62

En la categoría de personal que trabaja en bibliotecas locales, la calificación se sitúa entre normal (N) y medio alto (MA). En este caso, la puntuación mejor valorada es "autorrealización".

10. Ideas clave

En esta sección se presentan 10 ideas clave, resultado del análisis de los datos de las áreas del estudio, y esenciales para comprender la situación del personal que trabaja en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Sirven de base para establecer una visión general del Estudio y su importancia, y proporcionan un punto de partida para el análisis y la discusión de los resultados, útil para profundizar en la comprensión de los mismos.

Estas ideas clave han sido mencionadas a lo largo del Estudio. Sin embargo, resaltarlas en esta sección permite profundizar en ellas y contextualizarlas en el marco del sector de Información y Documentación y de la propia Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Por ello, con la presentación de estas, se espera facilitar la comprensión y el análisis del Estudio.

1. Estructura y Personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra

La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es un conjunto organizado de puestos y bibliotecas públicas. Conforman esta Red la Biblioteca de Navarra, así como las bibliotecas públicas municipales y comarcales que han establecido convenios con la Administración de la Comunidad Foral de Navarra para formar parte de ella.¹¹ El Servicio de Bibliotecas, adscrito a la Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana, que forma parte del Departamento de Cultura y Deporte, es el encargado de coordinar la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. Este servicio tiene asignadas las funciones de dirección, organización y gestión de la Red.

En cuanto al personal, la mayor parte, más del 80%, pertenece a la Comunidad Foral de Navarra. El 10% del personal corresponde a la administración local y el 6,5% trabaja en puestos/bibliotecas gestionadas por empresas privadas. (ver apartado 8.2.2. Clases de personal)

El hecho de que las bibliotecas públicas cuenten en su mayoría con personal autonómico y que, además, se integren dentro de una red, ofrece numerosas ventajas, entre ellas la uniformidad en los puestos y la aplicación de directrices comunes. Si se establece una comparativa a nivel nacional, esta situación es excepcional, dado que, en la mayoría de las redes autonómicas, las bibliotecas públicas son municipales y cuentan con personal municipal. Esto puede generar diferencias en las denominaciones de los puestos y en las formas de actuación, incluso dentro de una misma red.

La contratación del personal de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra varía en función de la tipología de personal en la que se encuadren; por ello, las y los profesionales pueden estar nombrados/contratados en regímenes diferentes, con diferentes condiciones. Asimismo, cada tipología profesional dispone de diferentes horarios y tipo de jornada laboral específicos. (ver apartados 8.2.2. Clases de personal, 8.3.10. Horario, 8.3.9. Tipo de jornada laboral). Para las y los profesionales que trabajan en empresa privada, el convenio que les regula es el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Recientemente, se ha firmado en Navarra el primer convenio del sector ocio educativo y animación sociocultural.

¹¹ Ley Foral 32/2002, de 19 de noviembre, por la que se regula el sistema bibliotecario de Navarra. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-916-consolidado.pdf>

Los resultados del estudio de clima laboral indican que estas diferencias laborales no influyen en las relaciones de trabajo, al haberse obtenido puntuaciones generales muy altas. En el caso de la empresa privada, que obtuvo resultados más bajos en este estudio de clima laboral, la variable de “relaciones” fue una de las mejor evaluadas. No obstante, es importante destacar que el personal de la empresa privada fue quien otorgó la puntuación más baja en esta encuesta.(ver apartado 8.4. clima laboral).

En lo que respecta a los niveles y funciones de las y los profesionales, no existe ningún documento que defina de forma clara y precisa la realidad actual. En el caso de los convenios firmados entre la Administración autonómica y la Administración local, se limitan a establecer una colaboración y coordinación eficientes entre ambas administraciones. En el caso del *Mapa de lectura pública*, el documento está desactualizado y no proporciona información relevante ni fiable sobre esta cuestión.

2. Las Mujeres representan el mayor porcentaje en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra

A pesar del creciente número de mujeres que se han incorporado al mercado laboral en las últimas décadas, todavía existen desafíos importantes en cuanto a la igualdad de género en el ámbito laboral. La segregación vertical, referida a la falta de representación de las mujeres en puestos de liderazgo, y la segregación ocupacional, en la que ciertos puestos de trabajo están ocupados por profesionales, principalmente de un determinado género, son problemas que, en ocasiones, pueden quedar invisibilizados.

En el caso de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra los datos indican que las mujeres representan el mayor porcentaje de profesionales. Sin embargo, en los últimos años, se ha registrado un ligero aumento del perfil de hombres en la Red. (ver apartado 8.1.1.1. Género)

En relación a la segregación vertical, profundizando en el análisis de datos, se demuestra que este caso no se da en la Red, ya que el porcentaje mayor en las horquillas retributivas altas, siguen teniéndolo las mujeres. (ver apartado 8.1.5. Retribución)

Sobre la segregación ocupacional se profundiza en la fase de entrevistas y no se percibe que ciertos grupos profesionales ocupen puestos basados en su género. Por ejemplo, podría existir segregación ocupacional en puestos relacionados con las TIC. El Observatorio de Igualdad y Empleo, en su informe *Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital* destaca, entre sus conclusiones, que sólo tres de cada diez profesionales del sector TIC en España son mujeres.

3. Sobrecualificación, motivación e inquietud profesional

En el ámbito laboral, se entiende por sobrecualificación cuando el que desempeña un puesto de trabajo posee habilidades, conocimientos y experiencia en un nivel superior al requerido para el desempeño del mismo. En otras palabras, ocurre cuando una persona está empleada en un puesto cuya ejecución requiere menos de las habilidades o nivel académico que posee esta persona. Hay diversos factores que inciden en que se dé una situación de sobrecualificación. Por un lado, hablamos de ámbitos laborales con puestos poco valorados; por otro, está la necesidad del personal de cubrir sus necesidades económicas. Esto hace que, en ocasiones, se tenga que recurrir a puestos menos cualificados ante la falta de oportunidades laborales acordes, o por falta de experiencia laboral en el campo para el cual se formaron, entre otras.

El título universitario enfocado al trabajo en biblioteca es el Grado en Información y Documentación. En relación a las y los profesionales que cuentan con esta titulación, el mayor número trabaja para la empresa privada y en la Biblioteca de Navarra. En menor medida, se encuentran profesionales en la CFN y en la administración local. El resto del personal, una amplia mayoría, posee titulaciones afines a la mencionada (grados del ámbito de las letras y las ciencias sociales), o titulaciones de otras de ramas totalmente alejadas: Arquitectura, Biología y Veterinaria, entre otras. Cabe mencionar que ciertos profesionales cuentan con doble titulación, siendo Información y Documentación la 2ª opción. (ver apartado 8.1.4.1. Formación académica)

La mayoría de los puestos en la Red se ubican en la categoría C1, lo que implica que se requiere una titulación de Bachiller para acceder a ellos. En consecuencia, podemos concluir que existe una situación de sobrecualificación en el personal de la Red, tal y como se mencionó en el párrafo anterior. (Ver apartados 8.2.3. Niveles y 8.3.4. Titulación académica exigida/s)

Por otra parte, en relación a las funciones realizadas, los datos indican que el personal de la Red desempeña de forma habitual tareas de nivel superior al que le corresponde por su nivel C1. Según constatan las entrevistas personales, las llevan a cabo por su afán y motivación, para garantizar el buen funcionamiento de la biblioteca y para dar así un buen servicio a las personas usuarias. Por ejemplo, en el caso de las funciones de definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones, así como la política de selección y adquisición, nadie mejor que el personal cercano a la comunidad usuaria para realizarlo. Aunque se sigan las instrucciones generales del Servicio de Bibliotecas, cada biblioteca tiene sus peculiaridades, que solo conoce quien ejerce el trabajo en estas. (ver apartado 8.3.3. Funciones)

En relación a la citada sobrecualificación y a las funciones desarrolladas, existen dos aspectos a destacar. En primer lugar, el personal formado en Información y Documentación está sobrecualificado respecto a la formación que se exige para el puesto, pero no para el desempeño de las funciones que realiza, para las cuales esta formación sí es necesaria y acorde. En segundo lugar, el personal con formación en titulaciones afines y otros ámbitos, está también sobrecualificado respecto a la titulación exigida, pero esto no implica que tengan habilidades, conocimientos y experiencia para el desarrollo de su trabajo (al menos no de entrada), dado que su formación no está orientada al desempeño de funciones en el ámbito de la Información y Documentación; generalmente las adquieren a medida que van desempeñando el trabajo.

4. Plantilla envejecida y con vocación

La expresión “plantilla envejecida” hace referencia a un equipo de trabajo compuesto mayoritariamente por profesionales mayores de 50 años, que han tenido una larga trayectoria laboral en la organización.

En el caso de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra más del 60% de profesionales tiene más de 50 años. En menos de 10 años el personal de la Red estará próximo a la jubilación, por lo que es importante contar con un relevo generacional. Las Administraciones Públicas españolas, en general, tendrán que afrontar enormes retos durante la próxima década debido al envejecimiento de sus plantillas y, por tanto, la renovación de estas. (ver apartado de 8.1.1.2 Edad)

El relevo generacional se define como el proceso de transferencia de responsabilidades, valores, habilidades y conocimiento de una generación a otra. Es un fenómeno en el que las y los profesionales más jóvenes adquieren experiencia transmitida por el personal más experimentado. Es importante tener en cuenta este factor para mantener la continuidad y mejora de los servicios que ofrece la Red de Bibliotecas Públicas.

Conviene destacar que el personal mayor de 50 años, en su mayoría, son personas con vocación, motivación y compromiso con la Red. Como evidencia de esta afirmación, nos centramos en la formación del personal. Algunos de estos profesionales cuentan con doble titulación, dado que la titulación de Información y Documentación es una disciplina relativamente joven y, a pesar de contar ya con una titulación, algunos profesionales decidieron especializarse en el sector en el que desarrollaban su trabajo. Hay que tener en cuenta que la profesión de Información y Documentación aún no es una profesión regulada, por lo que no es obligatorio estar en posesión del título para ejercerla. (ver apartados 8.1.4.1. Formación académica)

Otra evidencia sobre la vocación, motivación y compromiso de este personal es la permanencia en el puesto, ya que, aunque los datos muestran que es difícil promocionar en la Red, sí es posible otro tipo de promociones fuera de esta. Además, en las entrevistas personales se constata, que en general, se trata de personal con mucha vocación. (ver apartados 8.1.2.2. Carrera administrativa)

Por otra parte, estas/os profesionales fueron los impulsores de la creación de ASNABI (Asociación Navarra de Bibliotecarias y Bibliotecarios) que nació en 1995 ante las necesidades identificadas de trabajar en equipo por la profesión y representar y promover los intereses de sus miembros.

Durante los años 2021 y 2022, en relación al personal de la Comunidad Foral de Navarra, se muestra un aumento significativo de inicio de contrato (nuevas incorporaciones), como resultado del último proceso de selección. Las personas que inician su contrato en estos años se sitúan en la franja de 30-39 años. En este sentido, y en relación con las últimas contrataciones realizadas, se observa que se produce un descenso en la media de edad en la Red. (ver apartado 8.2.1. Fecha de inicio de nombramiento/contrato)

Sobre estas nuevas incorporaciones, los datos indican que la titulación minoritaria con que cuenta el personal que ingresa en la Red es el grado de Información y Documentación. Lo mencionado anteriormente puede llevar a la hipótesis de que son personal sin vocación para trabajar en el sector de la Información y Documentación. Pero contrariamente, conviene señalar que, según la información extraída de las entrevistas personales, son profesionales con inquietudes y cierta vocación en el sector. Aunque una parte se incorporó al mundo de la Información y Documentación casi por casualidad, les unió a esta profesión la pasión por el mundo de la lectura y, en estos momentos, se sienten parte del proyecto de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. (ver apartado de 8.1.4.1. Formación académica). En cuanto a las últimas incorporaciones a la Red, desde ASNABI se ha señalado que no se ha producido un aumento significativo en la incorporación de nuevas/os socias/os. Es importante destacar que el asociacionismo profesional juega un papel crucial en la colaboración, el intercambio de conocimientos y la mejora continua de la profesión, lo que puede generar beneficios tanto para las y los profesionales individuales como para el conjunto de la Red.

Siguiendo con las nuevas incorporaciones, es esencial destacar la importancia de la transferencia de conocimientos en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. En este sentido, la coordinación de la Red juega un papel clave al informar y orientar a las/os nuevas/os profesionales a través de programas de acogida diseñados para ayudarles a adaptarse al entorno de trabajo y para conocer los recursos disponibles. Entre estos recursos destaca la intranet de la Red, una herramienta útil para que el nuevo personal se mantenga informado y actualizado sobre las últimas novedades y eventos de la Red. En este sentido, es importante tener en cuenta la formación en aspectos técnicos del sector como es la catalogación; puede existir un déficit importante de conocimiento sobre la normativa básica de catalogación, sobre todo en aquellas personas que no cuentan con el grado en Información y Documentación.

La Dirección de la Red ha llevado a cabo diversas acciones para lograr una adecuada transferencia de conocimiento; aun así, el relevo generacional sigue siendo un desafío importante. Para garantizar la continuidad y el éxito a largo plazo de la organización, es crucial una planificación adecuada y una gestión cuidadosa del proceso de transferencia de conocimientos y aumento de la plantilla.

5. Bibliotecas a lo largo del territorio, en ocasiones aisladas, pero coordinadas

Existen 94 bibliotecas repartidas por todo el territorio de la Comunidad Foral.

Las bibliotecas de la Red están presentes en 83 municipios. Once de estas bibliotecas se encuentran en la localidad de Pamplona, 21 bibliotecas atienden a municipios o núcleos de población de más de 10.000 habitantes, 9 bibliotecas atienden a poblaciones entre 5.000 y 10.000 y el resto (63 bibliotecas) a poblaciones por debajo de 5.000 habitantes. (ver 6.3.2. Comarca en la que se insertan las bibliotecas)

La mayor parte de las y los profesionales que participan en este Estudio residen en Pamplona (ver apartado 8.1.1.3. Municipio de residencia)

Casi la mitad de los y las profesionales de la Red, desempeñan su trabajo en una biblioteca unipersonal. (ver apartado Tipología de centros 8.3.1). Las bibliotecas unipersonales son aquellas en las que el trabajo es desempeñado por un/ una único/a profesional. En este tipo de bibliotecas es fundamental establecer una buena coordinación y apoyo para desempeñar las funciones de una manera eficaz.

En este sentido, es necesario definir que las redes bibliotecarias son estructuras tradicionales del sector, cuyos objetivos son trabajar juntas, compartir servicios y recursos, dando como resultado mejores servicios para las personas usuarias. La coordinación permite a los miembros de la Red trabajar juntos de manera eficiente, y alcanzar objetivos comunes de manera más rápida y efectiva.

Los datos del Estudio demuestran que existe una excelente coordinación dentro de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, coordinación que se extiende a otros agentes culturales y no culturales (Salud, Educación, Servicios Sociales, Empleo y Medio ambiente). (ver apartado 8.3.8. Coordinación con agentes culturales y otros)

La mayor coordinación se establece en las bibliotecas unipersonales y bibliotecas con más de un/a profesional (ver apartado 8.3.8. Coordinación con agentes culturales y otros). Esta coordinación se hace necesaria por la "soledad" que implica trabajar en bibliotecas aisladas, permite trabajar bajo unas directrices comunes y disponer de una panorámica de programas y proyectos dentro de la Red.

Por otra parte, la coordinación, tanto con la Red, como con otros agentes, en ocasiones puede ser complicada debido a los diferentes horarios de trabajo. Los horarios de las bibliotecas integrantes de la Red son variados, predominando el horario de invierno por las tardes y de verano por las mañanas. (ver apartado 8.3.10. Horario)

Para contribuir a la mejora de la coordinación en la Red, la dirección ha implementado una serie de mejoras. Por ejemplo, ampliar el horario de las bibliotecas que tenían horario solo de tarde; se han incorporado horas en el horario de mañana para poder realizar tareas de coordinación, tanto con la dirección de la Red como con otros agentes, que cuentan solamente con horario de mañana.

Por otro lado, existen diversas herramientas de comunicación, tanto asíncronas (el correo electrónico y el foro de la intranet), como síncronas (el teléfono). Sin embargo, esta última puede presentar dificultades debido a las diferencias horarias entre las bibliotecas unipersonales, que operan en horarios de tarde, y la coordinación de la Red, que opera en horarios de mañana. Además, otro aspecto que contribuye a la coordinación de la Red es la formación permanente, que se detalla en el siguiente apartado.

Además de la coordinación dentro de la Red, existe también coordinación con agentes municipales culturales y no culturales; sin embargo, en ocasiones, esta coordinación no es tan fluida y ha de ser la biblioteca quien tome la iniciativa. Además, existe la problemática del horario de tarde; esto obliga al personal a realizar tareas en horario de mañana, fuera de su horario habitual. Existe también otra complejidad: en la mayoría de los casos, el personal de las bibliotecas no forma parte de la plantilla del ayuntamiento, sino que pertenece a la administración autonómica. Esto puede ocasionar cierta dificultad en el desarrollo del trabajo, pudiendo existir diferentes objetivos y formas de proceder. No obstante, según se manifiesta en las entrevistas, en la mayoría de los casos este factor parece no influir negativamente. De hecho, en ocasiones puede ser una ventaja, ya que garantiza la independencia y forma de actuar de la biblioteca. (ver apartado 8.3.8. Coordinación con agentes culturales y otros)

Por otra parte, y en relación a la coordinación con otras organizaciones, las bibliotecas españolas han estado trabajando en clave de Agenda 2030, muchas veces sin ser conscientes de ello. Como aliadas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las bibliotecas públicas han demostrado su compromiso en numerosas ocasiones y han establecido coordinaciones con otros agentes en la materia. Un ejemplo claro de este compromiso es la publicación del documento *Un mundo en común: las Bibliotecas navarras y la Agenda 2030*.¹²

En estos momentos, relacionado con la Agenda 2030, cabe destacar el proyecto *Bibliotecas y Semillas*¹³. La Biblioteca de Navarra y al menos 25 centros públicos de la Red de Bibliotecas han puesto en marcha una iniciativa “colaborativa y comunitaria”. El objetivo del proyecto es contar con bibliotecas comprometidas con la salud de las personas y del medio ambiente. La finalidad de estas bibliotecas es “reunir, conservar y compartir semillas de variedades hortofrutícolas locales o de interés, para su utilización y reproducción en los huertos y en espacios próximos a la biblioteca”.

En resumen, la coordinación de la Red es crucial para asegurar una comunicación efectiva entre las bibliotecas que la forman. La coordinación proporciona el apoyo técnico y orientación necesarios para el buen funcionamiento de la Red. En el estudio sobre el clima laboral, se destaca que la dirección de la Red es una de las variables mejor valoradas (ver apartado 8.4. clima laboral). De hecho, en las entrevistas personales realizadas, se enfatiza la profesionalidad, cercanía y disponibilidad de la dirección. No obstante, en ocasiones se ha observado que la disponibilidad inmediata puede verse limitada por las diferencias de horarios entre las bibliotecas y la dirección de la Red, así como por la distancia geográfica que las separa. Sin embargo, es importante destacar que estas limitaciones son más bien consecuencia de las barreras geográficas y la falta de medios humanos en la dirección de la Red, que no por la profesionalidad y esfuerzo por parte de la dirección en garantizar la mejor comunicación posible con las bibliotecas que forman parte de la Red.

12 Un mundo en común: las bibliotecas navarras y la agenda 2030. <https://www.navarra.es/documents/48192/2382144/%20FolletoCast.pdf/ac8ee2db-a7a0-3245-630e-4f218311c9aa?t=1557229051074>

13 El proyecto “Bibliotecas y semillas. Un experimento de agitación cultural” da sus primeros pasos <https://www.navarra.es/es/-/el-proyecto-bibliotecas-y-semillas-un-experimento-de-agitacion-cultural-da-sus-primeros-pasos>

6. Formación continua, intercambio de conocimientos y experiencias entre profesionales

La formación continua es otro factor clave en la coordinación de la Red de Bibliotecas de Navarra. Para muchas/os profesionales, este espacio es una herramienta importante para mantenerse al día en aspectos concretos de la Red. Además, la formación mayoritaria recibida, tanto la específica relacionada con el puesto como la relacionada con la capacitación digital, está alineada con los intereses del personal. El Instituto Navarro de Administración Pública (INAP) es, mayoritariamente, el canal utilizado para recibir la formación, aunque también se emplean otras opciones como la Asociación Navarra de Bibliotecarias y Bibliotecarios (ASNABI), que se presenta como un gran espacio de información y encuentro del sector. (ver apartado 8.1.4.1. Formación permanente).

En relación a la formación específica relacionada con el puesto, es muy importante tener en cuenta la formación en aspectos clave, como el proceso técnico de catalogación. Puede existir un déficit importante de conocimiento de la normativa básica de catalogación, sobre todo en aquellos que no cuentan con el grado en Información y Documentación. Aquí desempeña un papel muy importante la dirección y el personal más experimentado de la Red, dado que son los que pueden transferir este tipo de conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria profesional y experiencia.

Durante las entrevistas realizadas, se ha expresado la necesidad de tener más encuentros para conversar e intercambiar información sobre proyectos. También se han destacado algunos inconvenientes en cuanto a la formación. En el caso de las bibliotecas unipersonales, la organización de este tipo de encuentros puede resultar complicada debido a la necesidad de cerrar la biblioteca durante varios días y a la distancia que deben recorrer las y los profesionales. Este hecho plantea un reto importante para la formación continua, por lo que es necesario encontrar alternativas y soluciones innovadoras que permitan la formación a distancia o mediante encuentros más breves y frecuentes, que no impliquen el cierre de las bibliotecas durante largos períodos de tiempo.

En este sentido, se pueden explorar opciones como la formación en línea, en la que ya se está trabajando, la participación en conferencias virtuales, y la creación de grupos de trabajo en línea que permitan el intercambio de conocimientos y experiencias entre las y los profesionales.

7. La trayectoria profesional de gran parte de profesionales no relacionada con el sector de las bibliotecas

La llegada de la crisis económica mundial (2007-2009) puso de manifiesto la existencia de numerosas debilidades en el mercado de trabajo español, que no solo afectaron a la población con menor nivel de estudios, sino también a aquellos que habían cursado estudios universitarios, y tuvieron que iniciar su trayectoria profesional en ámbitos totalmente diferentes a los que correspondía con su titulación.

Las y los profesionales de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra han desempeñado en mayor medida su labor profesional, aparte de en la Red, en puestos de la empresa privada no relacionados con el sector de bibliotecas, concretamente en puestos del ámbito de la hostelería y turismo, en el ámbito administrativo, y en el sector de la educación, entre otros (ver apartado 8.1.2.1. Puestos desempeñados).

Poniendo el foco en el personal recientemente incorporado en el último proceso de selección, los datos indican que casi la mitad dispone de titulación no relacionada ni afín con el sector de la Información y Documentación. Esto podría ser un indicador de no disponer de oportunidades laborales adecuadas en su sector o de la necesidad de aceptar

un trabajo con menos cualificación para cubrir sus necesidades económicas, como ya se mencionó en el apartado de sobrecualificación profesional. Según evidencian las entrevistas efectuadas, quizás la opción de trabajar en el sector de las bibliotecas pudo ser una segunda opción, pero en la actualidad se sienten muy satisfechos de trabajar en la Red, motivados y comprometidos. (ver apartado de 8.1.4.1. Formación académica)

En este sentido es muy importante tener en cuenta la formación en aspectos clave, como es el proceso técnico de catalogación, ya que puede existir un déficit importante de conocimiento de la normativa básica de catalogación, como se indica en la idea clave 6 relacionada con la formación continua.

Por otra parte, y en relación con la promoción, la mayor parte de las y los profesionales que trabajan en la Red no han promocionado nunca y la mitad de las personas encuestadas señalan que no hay oportunidades para ello. (ver apartado 8.1.2.2. Carrera administrativa)

8. Sueldo medio

El sueldo medio, según lo expuesto por INE, se establece en 25.165, 51€¹⁴. Y si nos centramos en el sueldo medio de un profesional relacionado con bibliotecas, archivos, museos y actividades culturales, este es de 19.981€ (Anuario de Estadísticas Culturales 2018). En general, las y los profesionales del sector de la Información y Documentación no están valorados económicamente como realmente se merecen.

En este sentido, es importante destacar que las bibliotecas son un recurso indispensable en la comunidad. En 2016, se presentó en Navarra el *Estudio de impacto socioeconómico de las Bibliotecas de Navarra*¹⁵, en el que se demuestra que las bibliotecas, además de necesarias, son eficientes en términos de rentabilidad económica. Mide también el valor social, el beneficio que la biblioteca aporta a la ciudadanía como elemento indispensable de cohesión social, difusión de la cultura y lugar de encuentro y socialización en la comunidad a la que sirve.

En cuanto a la retribución de los y las profesionales de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, más de la mitad del personal encuestado supera los 20.000€- 25.000€ brutos anuales.

En el caso concreto del personal de la empresa privada, el porcentaje mayoritario se sitúa en la horquilla de “hasta 15.000€”. Profundizando en esta cuestión, las y los profesionales que indican esta opción, en otros apartados indican que cuentan con menos horas de contrato al día. Además de las diferencias que puedan existir en cuanto a condiciones de trabajo con la empresa privada, es necesario indicar que, tanto el personal de la CFN como el de la administración local, cuentan con complementos como el grado, que indica la antigüedad en el puesto y que incrementa su salario. En el caso del personal de CFN, y concretamente en servicios centrales y la Biblioteca de Navarra, se concentran los perfiles de mayor nivel. (ver apartados 8.1.5. Retribución, 8.3.10. Horario, 8.2.3. Niveles y 8.2.4. Grado)

¹⁴ Encuesta anual de estructura salarial. Año 2020 https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596

¹⁵ Estudio de impacto socioeconómico de las Bibliotecas de Navarra https://www.culturavarra.es/uploads/files/PV275_19.pdf

9. Contratación temporal

En España, el porcentaje de empleados temporales que prestan sus servicios en el sector público es del 24,8%, según datos del cuarto trimestre de 2021 publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE). El alto porcentaje de empleados temporales en el sector público español es un tema de preocupación ya que puede afectar a la estabilidad laboral y a la calidad del empleo en el sector público. Este hecho, a su vez, puede tener un impacto en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

En cuanto a la contratación temporal en la Red, se puede observar que la proporción de profesionales temporales es significativa, alcanzando el 30% en la CFN. Dentro de este porcentaje, se puede distinguir entre el personal que ocupa vacantes y el que cubre sustituciones. En el caso de la administración local, la tasa de temporalidad es aún mayor, llegando el personal interino a un 60%. En contraste, en el sector privado, la gran mayoría de los empleados (el 80%) tienen contrato fijo. (ver apartado 9.2.2. Clases de personal)

Es importante destacar que, en la administración local, se está trabajando en la estabilización de los puestos, por lo que se espera que la temporalidad disminuya en este ámbito. En consecuencia, se puede afirmar que la temporalidad en la Red podría disminuir en un futuro cercano, en línea con la tendencia de estabilización que se está llevando a cabo a nivel nacional. (ver apartado 9.3.7. Estabilización)

10. Buen clima laboral en la Red

Un estudio de clima laboral es importante porque permite evaluar el grado de satisfacción y bienestar de las y los profesionales con su organización. Conocer la percepción que tienen las y los profesionales sobre la organización, innovación, información, condiciones y dirección, entre otros aspectos, puede ayudar a identificar fortalezas y debilidades en la Red.

El estudio sobre el clima laboral realizado en la Red ha arrojado resultados positivos, superando la media obtenida en otras organizaciones que han realizado estudios similares. La mayoría de las variables analizadas han tenido buenas puntuaciones, destacando en primer lugar la variable “dirección”, que evalúa la satisfacción con los cargos superiores y directivos de la organización, y recoge la opinión sobre los sistemas de gestión y dirección.

Otras variables también han obtenido puntuaciones positivas; en orden descendente, ha sido la innovación la mejor valorada, seguida de la implicación, autorrealización, relaciones, condiciones, organización e información. (ver apartado 10.4.1. Clima laboral de la Red de Bibliotecas Públicas)

Atendiendo a la segmentación por tipología de personal, se observa que la Red ha obtenido puntuaciones muy buenas. Sin embargo, es importante destacar que el personal de la empresa privada ha otorgado la puntuación más baja. En general, el personal que trabaja para la empresa califica con puntuaciones más bajas las distintas variables. Las menos valoradas son “organización” e “información”. (ver apartado 8.4.1.3. Clase de personal)

11. Bibliografía

- Arroyo Ortega, O. (2021). *Informe Fesabid: Universalizar los servicios bibliotecarios públicos en España*. Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/informe-fesabid-Universalizar-servicios-bibliotecarios-Espana.pdf>
- Arroyo-Vázquez, N., Hernández-Sánchez, H., Gómez, J.A. (2019). *Informe Fesabid: Las bibliotecas públicas en España: diagnóstico tras la crisis económica*. Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/2021/05/informe-fesabid-v12-digital.pdf>
- Asociación de Profesionales de la Gestión Cultural de Navarra, KUNA. (s.f.). *Estudio diagnóstico sobre el perfil profesional de las y los gestores culturales de Navarra*. <https://gestionculturana.org/wp-content/uploads/2022/03/KUNA-Diagnostico-perfil-gestores-culturales-Navarra.pdf>
- Carreño Coherte, E. (2018). *Mujeres bibliotecarias en España: análisis de la discriminación de género en una profesión feminizada* [programa de Doctorado en Formación en la Sociedad del Conocimiento] Universidad de Salamanca. <https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/1297/1/Esther-rep.pdf>
- Consejo de Cooperación Bibliotecaria (2019). Grupo de Trabajo "Perfiles profesionales". *Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización*. Ministerio de Cultura y Deporte. <https://www.ccbiblio.es/perfiles-profesionales-del-sistema-bibliotecario-espanol-fichas-de-caracterizacion-2o-ed/>
- Consejo de Cooperación Bibliotecaria (2019). *III Plan Estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria 2019-2023: Bibliotecas en Igualdad*. Ministerio de Cultura y Deporte. <https://www.ccbiblio.es/wp-content/uploads/III-Plan-Estrat%C3%A9gico-CCB-def.pdf>
- Consejo de Cooperación Bibliotecaria (2021). *Grupo de Trabajo "Bibliotecas y Agenda 2030". La implicación de las bibliotecas españolas en la Agenda 2030*. Ministerio de Cultura y Deporte. https://www.libreria.culturaydeporte.gob.es/libro/la-implicacion-de-las-bibliotecas-espanolas-en-la-agenda-2030_5396/
- Consorcio de Servicios Universitarios de Cataluña. (9 de marzo de 2023). *Reunión monográfica de la Comisión Asesora de Catalogación sobre la formación catalográfica de nuevos titulados*. <https://www.csuc.cat/es/noticia/reunion-monografica-de-la-comision-asesora-de-catalogacion-sobre-la-formacion-catalografica>
- Diario de Navarra. (17 de enero de 2023). *UGT alcanza un preacuerdo para el primer convenio del sector de la cultura en Navarra*. <https://www.diariodenavarra.es/noticias/navarra/2023/01/17/ugt-alcanza-preacuerdo-el-primer-convenio-sector-cultura-navarra-554951-300.html>
- Dirección General de Cultura - Institución Príncipe de Viana. (2017). *Plan Estratégico de Cultura de Navarra 2017-2023. El árbol de cultura de Navarra*. Gobierno de Navarra https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/informegeneral-es_0.pdf

- Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana. (2022). *Diagnóstico de las profesiones de la cultura de Navarra*. <https://www.culturainavarra.es/imagenes/documentos/resumen-diagnostico-de-las-profesiones-de-las-cultura-en-navarra-403-es.pdf>
- Dirección General de Cultura- Institución Príncipe de Viana. (s.f.). *Carta de Servicios*. Gobierno de Navarra <https://www.culturainavarra.es/imagenes/documentos/carta-de-servicios-418-es.pdf?t=20230402212611>
- FESABID. (20 de enero de 2020). *II Foro de reflexión: Profesión, Profesionales, Profesionalización*. Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). <https://www.fesabid.org/eventos/foro-de-reflexion-profesion-profesionales-profesionalizacion/>
- Gifreu Font, J. (2022). La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso? *Revista de estudios de la Administración Local y Autonómica, nueva época*, 18. <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/view/11117>
- Gobierno de Navarra (10 de febrero de 2022). *El proyecto "Bibliotecas y semillas. Un experimento de agitación cultural" da sus primeros pasos* <https://www.navarra.es/es/-/el-proyecto-bibliotecas-y-semillas-un-experimento-de-agitacion-cultural-da-sus-primeros-pasos>
- Gobierno de Navarra. (s.f.). Mapa de Lectura Pública de Navarra <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/71B58F84-5245-4F3C-9BF1-A13BAFD42BE0/125095/MapadeLectura.pdf>
- Gómez Hernández, J.A., Hernández Sánchez, H., Merlo Vega, J.A. (2011). *Estudio FESABID sobre los profesionales de la información: prospectiva de una profesión en constante evolución*. FESABID. <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/repositorio/fesabid11-pn2-prospectiva.pdf> . FESABID
- Gómez Yáñez, H. (2014). *El valor económico y social de los servicios de información: bibliotecas. Informe de resultados*. FESABID. <http://www.fesabid.org/wp-content/uploads/repositorio/fesabid-valor-economico-social-servicios-informacion-bibliotecas.pdf>
- Hernández Sánchez, H. (2016). *El valor de las bibliotecas: informe de resultados: estudio de impacto socioeconómico de las bibliotecas en la Comunidad Foral de Navarra*. Gobierno de Navarra, Institución Príncipe de Viana. http://www.elvalordelasbibliotecas.es/wp-content/uploads/2016/04/info_elvalor_1604.pdf
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Encuesta anual de estructura salarial. Año 2020*. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=ultiDatos&idp=1254735976596
- Marquina, J. (19 de febrero de 2019). *El sueldo medio de un archivero o de un bibliotecario en España ronda los 20.000 euros anuales*. <https://www.julianmarquina.es/el-sueldo-medio-de-un-archivero-o-de-un-bibliotecario-en-espana-ronda-los-20-000-euros-anuales/>
- Observatorio de Igualdad y Empleo. Grupo de Expertas/os "Igualdad de género en la sociedad digital" (GEIGSD). (2020). *Competencias transformadoras para la igualdad de género en la sociedad y la economía digital*. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/competencias-transformadoras-para-la-igualdad-de-genero-en-la-sociedad-y-la-economia-digital/>

- Observatorio de la Defensa de la Profesión. (2019). *Mapa de situación de la defensa de la profesión en las Asociaciones y Colegios profesionales. Grupo de trabajo de Defensa de la Profesión*. Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/2021/05/mapadefensa051119.pdf>
- Luria i Roig, M. y Pintor González, J. (2013). *El retorno a la inversión de la Red de Bibliotecas Municipales de la provincia de Barcelona (2007-2011)*. Diputación de Barcelona. https://www.diba.cat/documents/16060163/22275360/ROI_edicio_web_castellano.pdf/1f863db6-db0a-4cf6-af69-d7675cddd2c4
- Ross García, F. (2019). Estudio de impacto socioeconómico de las Bibliotecas de Navarra. *Príncipe de Viana*, 275 https://www.culturana Navarra.es/uploads/files/PV275_19.pdf
- Servicio de Bibliotecas del Gobierno de Navarra. (2020). *Memoria anual 2021*. Dirección General de Cultura-Institución Príncipe de Viana. <https://www.culturana Navarra.es/images/memoria2021.pdf>
- Zuza Viniegra, M. (2019). La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. *Príncipe de Viana*, 275, 1091-1108. https://www.culturana Navarra.es/uploads/files/PV275_02.pdf

Legislación

- Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Boletín Oficial de Navarra núm. 107, de 1 de septiembre de 1993. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=10631>
- Decreto Foral 68/2009, de 28 de septiembre, por el que se regula la contratación de personal en régimen administrativo en las Administraciones Públicas de Navarra. Boletín Oficial de Navarra, núm.127, de 14 de octubre de 2009. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=29895>
- Decreto Foral 273/2019, de 30 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Cultura y Deporte. Boletín Oficial de Navarra, núm. 220, de 7 de noviembre de 2019; corr. err., Boletín Oficial de Navarra, núm. 33, de 18 de febrero de 2020. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=52108> / <https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2020/33/0>
- Decreto-ley Foral 4/2019, de 23 de octubre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra. Boletín Oficial de Navarra, núm. 216, de 31 de enero de 2019. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=52061>
- Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 7 de septiembre de 2005 relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales. Diario Oficial de la Unión Europea, núm. L 255/22, 30 de septiembre de 2005. <https://www.boe.es/doue/2005/255/L00022-00142.pdf>
- Ley Foral 32/2002, de 19 de noviembre, por la que se regula el sistema bibliotecario de Navarra. Boletín Oficial de Navarra, núm. 142, de 25 de noviembre de 2002. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=2625>

Ley Foral 1/2019, de 15 de enero, de Derechos Culturales de Navarra. Boletín Oficial de Navarra, núm. 17, de 25 de enero de 2019. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=51081>

Orden Foral 814/2010, de 31 de diciembre, del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, por la que se aprueban las normas de gestión de la contratación temporal. Boletín Oficial de Navarra, núm. 31, de 15 de febrero de 2011. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=9903>

Orden Foral 19/2020, de 11 de mayo, de la Consejera de Cultura y Deporte, por la que se desarrolla la estructura orgánica del Departamento de Cultura y Deporte, a nivel de negociados. Boletín Oficial de Navarra, núm. 115, de 28 de mayo de 2020. <http://www.lexnavarra.navarra.es/detalle.asp?r=52736>

Orden Foral 94/2021, de 28 de mayo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, por la que se dispone la publicación de la plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y en sus organismos autónomos, a 31 de diciembre de 2020. Boletín Oficial de Navarra, núm.159, de 8 de julio de 2021. https://gobiernoabierto.navarra.es/sites/default/files/plantilla_organica_31.12.2020.pdf

Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Boletín Oficial del Estado, núm. 312, de 29 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2021/BOE-A-2021-21651-consolidado.pdf>

Resolución de 10 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Boletín Oficial del Estado, núm. 69, de 22 de marzo de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/03/22/pdfs/BOE-A-2021-4476.pdf>

ANEXO 1_

Descripción y definición de áreas y variables del Estudio

PROFESIONAL

CARACTERIZACIÓN DEL PROFESIONAL QUE EJERCE SU PROFESIÓN EN LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE NAVARRA.

Variables		Definición
Datos identificativos	Género	
	Edad	
	Municipio de residencia	
Trayectoria Es el camino que sigue una persona en su carrera laboral. Se caracteriza por la evolución de la carrera a lo largo del tiempo, desde su primer empleo hasta su jubilación.	Puestos desempeñados	En esta sección se describen en qué otros puestos (administración, local, privada, universidad) ha trabajado el personal de la Red a lo largo de su carrera profesional.
	Carrera administrativa	La carrera administrativa es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso.
Nivel de euskera		
Formación	Formación académica	Son los niveles educativos de las y los profesionales que ejercen su labor profesional en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.
	Formación permanente	Son las actividades formativas que se llevan a cabo durante todo el año y se ofertan a las y los profesionales.
Retribución		Salario que el/la profesional recibe por desarrollar un trabajo en un puesto específico.

PLAZA

DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE LAS PERSONAS QUE DESEMPEÑAN SU LABOR PROFESIONAL EN LA RED DE BIBLIOTECAS PÚBLICAS DE NAVARRA EN VIRTUD A SU NOMBRAMIENTO O CONTRATO.

Variables	Definición
Fecha de inicio nombramiento/ contrato	Fecha de comienzo de trabajo como profesional en la Red.
Clase de personal	El personal que trabaja en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra está integrado por: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Personal de la administración de la Comunidad Foral de Navarra ▶ Personal de la administración local ▶ Personal de puestos/bibliotecas gestionadas por empresa privada
Niveles	El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen (A, B, C, D y E)
Grado	Cada uno de los niveles a los que se refiere el apartado anterior. Comprenden siete grados.
Situación administrativa	Es la condición en la que se encuentra un/a profesional según preste servicio o deje de hacerlo por diversas causas (activo, servicios especiales y excedencia)

PUESTO

UBICACIÓN O ESPACIO FÍSICO Y/O JERÁRQUICO QUE OCUPA UNA PERSONA

Variables	Definición
Tipología de centros	La Red de Bibliotecas Públicas de Navarra se compone de 93 bibliotecas.
Comarca en la que se ubican las bibliotecas	Lugar de ubicación de las bibliotecas.
Funciones	Tareas específicas que la/el profesional realiza en su puesto de trabajo.
Titulación académica exigida	Descripción de titulación académica exigida para el desarrollo del puesto.
Complemento del puesto de trabajo	Retribuciones complementarias del puesto de trabajo.
Uso de euskera en el puesto	En determinados puestos de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto.
Estabilización	Puestos afectados por la estabilización de empleo.
Coordinación	La coordinación existente en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra.
Horario	Horario desempeñado en los puestos de trabajo.
Tipo de jornada laboral	Descripción de los distintos tipos de tipo de jornada laboral según la clasificación del personal.

ANEXO 2_

Descripción de las variables del estudio del clima laboral

DESCRIPCIÓN DE LAS VARIABLES DEL ESTUDIO DEL CLIMA LABORAL

Dimensión	VARIABLES	Descripción
Red de Bibliotecas Públicas de Navarra	Organización	Se refiere a la opinión que existe sobre el nivel organizativo de la Red de Bibliotecas de Navarra: la claridad en la distribución de funciones, el grado de planificación de los trabajos, la disponibilidad o carencia de los medios necesarios para realizar las tareas, etc. Se trata de una dimensión clásica que, de una u otra forma, aparece en todos los cuestionarios de clima laboral. En general, aunque haya importantes diferencias individuales, los trabajadores son sensibles a trabajar en un entorno organizado y eficiente.
	Innovación	Esta dimensión se refiere al grado de innovación, dinamismo y adaptación a las necesidades del mercado que se percibe en la Red. Se acepta, de forma general, que un factor estimulante del buen clima laboral es el trabajar en una entidad dinámica e innovadora, que tiene prestigio en el entorno laboral y que tiene una imagen positiva en el mercado. Por el contrario, una empresa con imagen de anticuada y poco eficaz tiende a producir un ambiente de desánimo y abandono.
	Información	La opinión que las y los trabajadores tienen sobre el nivel de información existente en la organización es otro de los factores importantes del clima laboral
	Condiciones	Las condiciones materiales de trabajo y, entre ellas, las compensaciones económicas, afectan de forma decisiva a la satisfacción de las personas en su trabajo. Después de los estudios de Maslow (1954, 1958) y Herzberg (1966), entre otros muchos realizados a mediados del siglo XX, no cabe ya considerar que la remuneración es la única ni la principal del trabajador; pero no podemos ignorar la importancia decisiva que unas malas condiciones de trabajo pueden tener como factor de desmotivación. En esta escala se analizan las condiciones materiales de trabajo que pueden afectar al nivel de satisfacción de las y los trabajadores, entre las que se encuentra la remuneración.
Persona	Condiciones (implicación)	Evalúa la percepción de el/la profesional sobre el grado de implicación que las personas que trabajan en la entidad tienen con la organización, hasta qué punto se sienten partícipes de un proyecto común o, por el contrario, desvinculadas de los objetivos generales. Se trata obviamente de un aspecto muy relevante a la hora de evaluar el clima laboral aunque, en parte, puede considerarse un síntoma o consecuencia del propio clima. Un buen clima laboral propicia que las personas se sientan implicadas y partícipes de los objetivos generales e interesadas en la marcha de la organización. Hay que aclarar que, al igual que ocurre en otras dimensiones, no se indaga exclusiva o principalmente por el grado de implicación de la persona que contesta, sino por la percepción que tiene sobre el nivel general de implicación existente en la organización; si el clima general es de implicación más que si la persona se siente implicada.
	Autorrealización	Es sabido que la mayor parte de las personas deseamos que nuestro trabajo, no solo nos proporcione una forma de subvenir a nuestras necesidades, sino también una oportunidad de progresar personalmente y de desarrollar nuestras capacidades. En esta dimensión se realizan preguntas para indagar hasta qué punto el trabajo en la organización es un factor de realización personal y de progreso, y hasta qué punto contribuye al crecimiento personal. Esto está relacionado no solo con el clima laboral sino también con las perspectivas futuras de la persona, y probablemente, con su estabilidad en la entidad.
	Relaciones	Con esta escala se trata de evaluar la percepción de la persona sobre el grado de satisfacción existente en las relaciones personales generadas en el ámbito laboral. Se evalúa, ante todo, las relaciones entre iguales, pero también las existentes con personas de diferentes niveles jerárquicos dentro de la organización. Y, al igual que en otras escalas ya mencionadas, no se indaga exclusivamente en la opinión de la persona sobre sus propias relaciones personales, sino por la opinión que le merecen las relaciones existentes de forma general en la organización.
	Dirección	Esta última escala pretende evaluar el grado de satisfacción existente en relación con las y los superiores y directivos de la organización y, de forma general, la opinión existente sobre los sistemas de gestión y dirección practicados. Incluye, como es lógico, preguntas referidas a las o los superiores directos y otras más generales sobre el estilo de mando y de liderazgo de la dirección entidad.

ANEXO 3_

Borrador de cuestionarios puesto y plaza

Contenido del Anexo_3

DATOS COMUNES	4
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA	5
Profesional	5
Puesto.....	7
PERSONAL DE PUESTOS/BIBLIOTECAS GESTIONADOS POR EMPRESA PRIVADA.....	11
Profesional	11
Puesto.....	12
PERSONAL ADMINISTRACIÓN LOCAL.....	15
Profesional	15
Puesto.....	17

Desde EL SERVICIO DE BIBLIOTECAS, encuadrado en la DIRECCIÓN GENERAL DE CULTURA hemos puesto en marcha un estudio sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra enmarcado en nuestro compromiso de unos servicios de referencia basados en los principios de universalidad, calidad y equidad.

El objetivo del estudio es realizar una investigación descriptiva que arroje información detallada sobre la situación de los y las profesionales que prestan sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra. El estudio dará respuesta a la necesidad de conocer la situación actual y la evolución de los perfiles que desarrollan su trabajo en dicha Red.

Las principales magnitudes a describir son las categorías profesionales (plazas) y los puestos de la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra, así como las competencias, trayectoria y formación de los y las profesionales que desempeñan su labor profesional en la Red de Bibliotecas Públicas. En el análisis se tendrá en cuenta también aquellos puestos ocupados por personal contratado en régimen administrativo o laboral.

Además, se analizará el clima laboral que percibe el personal, ya que es un factor importante para aumentar la colaboración y trabajo en equipo, mejorar la comunicación, promover la innovación, e identificar el liderazgo. (este análisis se realizará a través de otro cuestionario).

Vuestra participación es fundamental y por eso os pedimos que, en primer lugar, rellenéis este cuestionario que completará y enriquecerá los datos estadísticos de los que ya disponemos.

Recomendaciones:

- La encuesta tiene algunas preguntas obligatorias a efectos de control marcadas con *
- Por favor, es una encuesta larga pero, no dejéis preguntas en blanco Si no podéis contestar, señalad las opciones NS/NC o la fórmula que se os propone para cada pregunta.
- Cualquier duda es mejor que os pongáis en contacto con nosotras (anabersu@gmail.com)

Agradecemos, de nuevo, vuestra participación.

Datos comunes

PERSONAS

❓ Datos identificativos

- ▶ Nombre y Apellidos (no obligatorio)
- ▶ email (no obligatorio)
- ▶ Género (obligatorio)
 - Hombre
 - Mujer
 - No binario
 - sin respuesta
- ▶ Edad (obligatorio)
 - 19-29 años
 - 30-39 años
 - 40 -49 años
 - 50-59 años
 - 60-65 años
 - + 65 años
- ▶ Municipio de residencia
 - Texto campo libre

❓ Formación académica. ¿Cuál es tu nivel de estudios? Indica el nivel superior de los que posees.

- ▶ Formación de base:
 - Grado, licenciatura, diplomatura. Indique cuál
 - Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional) Indique cuál
 - Ciclo formativo.Grado medio (formación profesional) Indique cuál
 - Bachiller
 - Educación secundaria obligatoria/EGB
 - Otras
- ▶ Posgrados:
 - Doctorado. Indique cuál
 - Máster/Experto. Indique cuál
 - NO

❓ Indica tu horquilla de retribución bruta del año 2021

- Hasta 15.000€
- De 15.001 €- 20.000€
- 20.001€-25.000€
- 25.001€-30.000€
- 30.001€-35.000€
- 35.001€-40.000€
- 40.001€-45.000€
- 45.001€-50.000€
- Más de 50.000€

❓ Indica información complementaria de tu puesto de trabajo que pueda ser relevante.

(Ejemplo: puesto cubierto por un plan de inserción laboral, plan de empleo local, formación para el empleo, contrato relevo, contrato en prácticas, puesto reservado para personas con discapacidad...)

❓ Clase de personal

- ▶ Personal administración de la Comunidad Foral de Navarra
- ▶ Personal administración local
- ▶ Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada

Personal de administración de la Comunidad Foral de Navarra

PROFESIONAL

❓ Indica a que clase de personal perteneces:

- ▶ Funcionario con contrato por el 100 % de jornada laboral.
- ▶ Funcionario con contrato por menos el 100%
- ▶ Personal contratado en régimen administrativo (temporal). Forma de acceso
- ▶ Otros. Indique cuál

❓ Si es personal contratado en régimen administrativo. Motivación de la contratación.

- ▶ Vacante
- ▶ Sustitución
- ▶ Completar reducción de jornada
- ▶ Otras

❓ Indica la fecha de inicio nombramiento/contrato: Campo fecha (AÑO)

❓ Indica tu nivel

(El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra se integrará, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los siguientes niveles)

- ▶ **Nivel A:** Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.
- ▶ **Nivel B:** Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.
- ▶ **Nivel C:** Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- ▶ **Nivel D:** Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- ▶ **Nivel E:** Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

❓ Indica el grado. Cada uno de los niveles a que se refiere la pregunta anterior comprende siete grados (no obligatorio)

- | | |
|-----------|---------------------------------|
| ▶ Grado 1 | ▶ Grado 5 |
| ▶ Grado 2 | ▶ Grado 6 |
| ▶ Grado 3 | ▶ Grado 7 |
| ▶ Grado 4 | ▶ No dispongo de la información |

❓ Situación administrativa:

- Servicio en activo
- Servicios especiales
- Excedencia
- Otros

❓ ¿ Puesto afectado por la estabilización de empleo?

- Si
- No
- No lo sé

❓ Trayectoria profesional:

- ¿Has trabajado en otros puestos de la Comunidad Foral de Navarra?
 - Si, en puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas
 - Si, en puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas
 - Si, en otros puestos de la Comunidad Foral no relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - No.
 - Otros

Si has indicado que sí: ¿podrías especificar en cuáles?

Sí: He contestado que no
- ¿Has trabajado en otros puestos de la administración local ?
 - Si, relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - Si, NO relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - No.
 - Otros

Si has indicado que sí: ¿podrías especificar en cuáles?

Sí: He contestado que no
- ¿Has trabajado en otros puestos de la Universidad ?
 - Si, relacionados con el sector de bibliotecas.
 - Si, NO relacionados con el sector de bibliotecas.
 - No.
 - Otros

Si has indicado que sí: ¿podrías especificar en cuáles?

Sí: He contestado que no
- ¿Has trabajado en otros puestos de la empresa privada?
 - Si, relacionados con el sector de bibliotecas
 - Si, no relacionados con el sector de bibliotecas
 - Otros

Si has indicado que sí: ¿podrías especificar en cuáles?

Sí: He contestado que no

❓ Carrera administrativa

- ▶ ¿Has promocionado en alguna ocasión?
 - ▶ Sí
 - ▶ No
 - ▶ Indique los puestos desde el que promocinó
 - ▶ Indica los puestos a los que promocionó.

- ▶ ¿Tienes previsto promocionar a corto plazo?
 - ▶ Sí, en el próximo concurso
 - ▶ No, no hay oportunidades para ello
 - ▶ No, no me interesa
 - ▶ Otras

PUESTO

❓ Tipología de Centro/ Biblioteca en la que desempeña su labor profesional:

- ▶ Servicios Centrales
- ▶ Biblioteca de Navarra
- ▶ Biblioteca unipersonal
- ▶ Biblioteca con más de una persona

❓ Comarca en la que se inserta la biblioteca

- ▶ Baztan-Bidasoa
- ▶ Zona Media
- ▶ Ribera
- ▶ Ribera Alta
- ▶ Tierra Estella
- ▶ Montejurra
- ▶ Ribera Estellesa
- ▶ Pamplona
- ▶ Área Metropolitana
- ▶ Valles
- ▶ Valdizarbe-Novenera
- ▶ Larraun-Leitzaldea
- ▶ Pirineo
- ▶ Prepirineo
- ▶ Sakana
- ▶ Sangüesa

❓ Complemento específico del puesto, si lo hubiera. (selección múltiple)

- ▶ El complemento de puesto directivo.
- ▶ El complemento de dedicación exclusiva.
- ▶ El complemento de incompatibilidad.
- ▶ El complemento de prolongación de jornada.
- ▶ El complemento de especial riesgo.

? Tipo de jornada laboral

- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada completa
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada parcial
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)(%)
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)(%)
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada completa
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)(%)
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo completo, servicios en atención al público en horario extendido. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)(%)
- ▶ Sección de Red de Bibliotecas, a tiempo parcial (92,5%), servicios en atención al público.
- ▶ Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada completa
- ▶ Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada parcial. Reducción de jornada (personal fijo)(%)
- ▶ Sección de Biblioteca de Navarra, servicios en atención al público. Jornada parcial. Completar una reducción de jornada (personal temporal)(%)
- ▶ Otros

? Horas de contrato al día

? ¿Cuál es tu nivel de Euskera?

? ¿Es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto?

- ▶ SI
- ▶ NO

? Coordinación con agentes culturales y otros (respuesta múltiple)

- ▶ Red de Bibliotecas
- ▶ Agentes culturales
- ▶ Salud
- ▶ Educación
- ▶ Servicios Sociales
- ▶ Empleo
- ▶ Medio ambiente
- ▶ No existe coordinación con la Red de Bibliotecas
- ▶ No existe coordinación con otros ámbitos
- ▶ Otros: indique cuál

? Formación necesaria para el desarrollo del puesto

- ▶ Grado, licenciatura, diplomatura
- ▶ Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)
- ▶ Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)
- ▶ Bachiller
- ▶ Educación secundaria obligatoria/EGB
- ▶ Otras

❓ Funciones del puesto.

Indica las funciones del puesto (selecciona las que consideres siempre que NO sean ocasionales). Las funciones se han seleccionado teniendo en cuenta el documento del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización. Una vez identificada la tipología de puestos aportada por Navarra, se han tenido en cuenta las fichas de: DIRECCIÓN/COORDINACIÓN; COORDINACIÓN/DIRECCIÓN DE RED; TÉCNICO DE BIBLIOTECA; TÉCNICO RESPONSABLE DE COLECCIÓN Y TÉCNICO AUXILIAR. Las funciones de estas fichas se han agrupado en bloques de funciones similares.

- Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución.
- Representación, colaboración y cooperación interinstitucional.
- Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos.
- Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia.
- Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política, servicios, recursos y programas bibliotecarios de la Red de Bibliotecas.
- Colaborar en el asesoramiento técnico.
- Diseño de la evaluación de servicios, programas y proyectos bibliotecarios.
- Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación).
- Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...).
- Elaboración de informes técnicos y estadísticas.
- Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca.
- Realizar tareas de apoyo de tramitación de selección y adquisición de materiales para la biblioteca.
- Realizar tareas de apoyo a la coordinación de la red en las tareas de carácter técnico de fondos bibliográficos (catalogación y clasificación).
- Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario..)
- Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas.
- Gestión del almacén
- Otras

Formación en el puesto

❓ ¿Qué canales utilizas habitualmente para la formación?:

- INAP
- ASNABI
- ASOCIACIONES PERTENECIENTES A FESABID
- OTRAS ASOCIACIONES
- EMPRESA PRIVADA
- UNIVERSIDAD
- INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS (Ejemplo: ayuntamiento y fundaciones)
- Otros

❓ ¿Qué tipología de formación sueles recibir?

- ▶ Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- ▶ Información y atención al público
- ▶ Jurídica
- ▶ Capacitación digital
- ▶ Igualdad de género
- ▶ Prevención de riesgos laborales
- ▶ Unión europea
- ▶ Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- ▶ Otros

❓ ¿Qué tipología de formación te interesa más?

- ▶ Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- ▶ Información y atención al público
- ▶ Jurídica
- ▶ Capacitación digital
- ▶ Igualdad de género
- ▶ Prevención de riesgos laborales
- ▶ Unión europea
- ▶ Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- ▶ Otros

Personal de puestos/bibliotecas gestionados por empresa privada

PROFESIONAL

❓ Fecha en la que iniciaste el contrato: Año

❓ Relación laboral con la empresa:

➤ Contrato fijo

➤ Contrato temporal

➤ Otros

❓ Indica tu trayectoria profesional:

➤ ¿Has trabajado en otros puestos de la Comunidad Foral de Navarra?

- Si, en puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas
- Si, en puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas
- Si, en otros puestos de la Comunidad Foral no relacionados con la Red de Bibliotecas.
- No.
- Otros
- Indique en cuáles:

➤ ¿Has trabajado en otros puestos de la administración local ?

- Si, relacionados con la Red de Bibliotecas.
- Si, NO relacionados con la Red de Bibliotecas.
- No.
- Otros
- Indique en cuáles:

➤ ¿Has trabajado en otros puestos de la Universidad ?

- Si, relacionados con el sector de bibliotecas.
- Si, NO relacionados con el sector de bibliotecas.
- No.
- Otros

➤ ¿Has trabajado en otros puestos de la empresa privada?

- Si, relacionados con el sector de bibliotecas
- Si, NO relacionados con el sector de bibliotecas
- No
- Indique en cuáles:

❓ Carrera administrativa

➤ ¿Has promocionado en alguna ocasión?

- SI
- NO

- Indique los puestos desde el que promocinó
- Indica los puestos a los que promocionó.

➤ ¿Tienes previsto promocionar a corto plazo?

- Si, en el próximo concurso
- No, no hay oportunidades para ello
- No, no me interesa
- Otras

PUESTO

❓ Tipología de Centro/ Biblioteca en la que desempeñas tu labor profesional:

- ▶ Servicios Centrales
- ▶ Biblioteca de Navarra
- ▶ Biblioteca unipersonal
- ▶ Biblioteca con más de una persona

❓ Comarca en la que se inserta la biblioteca

- | | | |
|------------------|-----------------------|--------------|
| ▶ Baztan-Bidasoa | ▶ Ribera Estellesa | ▶ Pirineo |
| ▶ Zona Media | ▶ Pamplona | ▶ Prepirineo |
| ▶ Ribera | ▶ Área Metropolitana | ▶ Sakana |
| ▶ Ribera Alta | ▶ Valles | ▶ Sangüesa |
| ▶ Tierra Estella | ▶ Valdizarbe-Novenera | |
| ▶ Montejurra | ▶ Larraun-Leitzaldea | |

❓ ¿Sabes desde qué año está externalizado el puesto/biblioteca? Indica el año.

❓ Tipo de jornada laboral

- | | |
|---------------------------------------|--|
| ▶ Jornada completa: partida de mañana | ▶ Jornada parcial partida de mañana |
| ▶ Jornada completa: partida de tarde | ▶ Jornada parcial partida de tarde |
| ▶ Jornada completa: laboral continua | ▶ Jornada parcial contrato para festivos |
| ▶ Jornada completa: trabajo a turnos | ▶ Jornada parcial trabajo a turnos |
| ▶ Jornada parcial: reducida | ▶ Otros |

❓ Horas de contrato al día

❓ ¿Cuál es tu nivel de Euskera?

❓ ¿Es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto?

- ▶ SI
- ▶ NO

❓ Coordinación con agentes culturales y otros (respuesta múltiple)

- | | |
|----------------------|--|
| ▶ Red de Bibliotecas | ▶ Empleo |
| ▶ Agentes culturales | ▶ Medio ambiente |
| ▶ Salud | ▶ No existe coordinación con la Red de Bibliotecas |
| ▶ Educación | ▶ No existe coordinación con otros ámbitos |
| ▶ Servicios Sociales | ▶ Otros: indique cuál |

❓ Formación necesaria para el desarrollo del puesto

- Grado, licenciatura, diplomatura.
- Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)
- Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)
- Bachiller
- Educación secundaria obligatoria/EGB
- Otras

❓ Funciones del puesto.

Las funciones se han seleccionado teniendo en cuenta el documento del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, *Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización*. Una vez identificada la tipología de puestos aportada por Navarra, se han tenido en cuenta las fichas de: DIRECCIÓN/COORDINACIÓN; COORDINACIÓN/DIRECCIÓN DE RED; TÉCNICO DE BIBLIOTECA; TÉCNICO RESPONSABLE DE COLECCIÓN Y TÉCNICO AUXILIAR. Las funciones de estas fichas se han agrupado en bloques de funciones similares.

- Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución.
- Representación, colaboración y cooperación interinstitucional.
- Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política de servicios, recursos y programas bibliotecarios de la red.
- Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos.
- Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia.
- Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política, servicios, recursos y programas bibliotecarios de la Red de Bibliotecas.
- Colaborar en el asesoramiento técnico.
- Diseño de la evaluación de servicios, programas y proyectos bibliotecarios.
- Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación).
- Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...).
- Elaboración de informes técnicos y estadísticas.
- Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca.
- Realizar tareas de apoyo de tramitación de selección y adquisición de materiales para la biblioteca (catalogación y clasificación).
- Realizar tareas de apoyo a la coordinación de la red en las tareas de carácter técnico de fondos bibliográficos.
- Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario..)
- Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas.
- Gestión del almacén

Formación en el puesto

❓ ¿Qué canales utilizas habitualmente para la formación?:

- INAP
- ASNABI
- ASOCIACIONES PERTENECIENTES A FESABID
- OTRAS ASOCIACIONES
- EMPRESA PRIVADA
- UNIVERSIDAD
- INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS (Ejemplo: ayuntamiento y fundaciones)
- Otros

❓ ¿Qué tipología de formación sueles recibir?

- Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- Información y atención al público
- Jurídica
- Capacitación digital
- Igualdad de género
- Prevención de riesgos laborales
- Unión europea
- Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- Otros

❓ ¿Qué tipología de formación te interesa más?

- Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- Información y atención al público
- Jurídica
- Capacitación digital
- Igualdad de género
- Prevención de riesgos laborales
- Unión europea
- Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- Otros

Personal administración local

PROFESIONAL

❓ Indica a que clase de personal perteneces:

- ▶ Funcionario
- ▶ Laboral
- ▶ Personal contratado en régimen administrativo. Forma de acceso
- ▶ Otros. Indique cuál

❓ Indica la fecha de inicio nombramiento/contrato: Campo fecha (AÑO)

❓ Indica tu nivel

(El personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra se integrarán, de acuerdo con la titulación requerida para su ingreso y las funciones que desempeñen, en los siguientes niveles)

- ▶ **Nivel A:** Los funcionarios pertenecientes a este nivel desempeñarán actividades directivas o profesionales para cuyo ejercicio se requiera título universitario de Licenciado, Ingeniero o Arquitecto.
- ▶ **Nivel B:** Los funcionarios de este nivel, que deberán estar en posesión de los títulos de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o Formación Profesional de tercer grado, desarrollarán actividades de colaboración y apoyo a las funciones del nivel A y las profesionales propias de su titulación.
- ▶ **Nivel C:** Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de ejecución y deberán estar en posesión del título de Bachillerato, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.
- ▶ **Nivel D:** Los funcionarios de este nivel desarrollarán tareas auxiliares o análogas y deberán estar en posesión del título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.
- ▶ **Nivel E:** Los funcionarios de este nivel desempeñarán tareas de asistencia subalterna y deberán estar en posesión del Certificado de Escolaridad o equivalente.

❓ Indica el grado.

Cada uno de los niveles a que se refiere la pregunta anterior comprende siete grados.

- ▶ Grado 1
- ▶ Grado 2
- ▶ Grado 3
- ▶ Grado 4
- ▶ Grado 5
- ▶ Grado 6
- ▶ Grado 7
- ▶ No dispongo de la información

❓ Situación administrativa:

- ▶ Servicio en activo
- ▶ Servicios especiales
- ▶ Excedencia
- ▶ Otros

❓ ¿ Puesto afectado por la estabilización de empleo?

- ▶ Si
- ▶ No
- ▶ No lo sé

❓ Trayectoria profesional:

- ▶ ¿Has trabajado en otros puestos de la Comunidad Foral de Navarra?
 - ▶ Si, en puestos de inferior rango en la Red de Bibliotecas
 - ▶ Si, en puestos de superior rango en la Red de Bibliotecas
 - ▶ Si, en otros puestos de la Comunidad Foral no relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - ▶ No.
 - ▶ Otros
 - ▶ Indique en cuáles:
- ▶ ¿Has trabajado en otros puestos de la administración local ?
 - ▶ Si, relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - ▶ Si, NO relacionados con la Red de Bibliotecas.
 - ▶ No.
 - ▶ Otros
 - ▶ Indique en cuáles:
- ▶ ¿Has trabajado en otros puestos de la Universidad ?
 - ▶ Si, relacionados con el sector de bibliotecas.
 - ▶ Si, NO relacionados con el sector de bibliotecas.
 - ▶ No.
 - ▶ Otros
 - ▶ Indique en cuáles.
- ▶ ¿Has trabajado en otros puestos de la empresa privada?
 - ▶ Si, relacionados con el sector de bibliotecas
 - ▶ Si, no relacionados con el sector de bibliotecas
 - ▶ No
 - ▶ Indique en cuáles:

❓ Carrera administrativa

- ▶ ¿Has promocionado en alguna ocasión?
 - ▶ SI
 - ▶ NO
 - ▶ Indique los puestos desde el que promocinó
 - ▶ Indica los puestos a los que promocionó.
- ▶ ¿Tienes previsto promocionar a corto plazo? SI/NO
 - ▶ Si, en el próximo concurso
 - ▶ No, no hay oportunidades para ello
 - ▶ No, no me interesa
 - ▶ Otras

PUESTO

❓ Tipología de Centro/ Biblioteca en la que desempeña su labor profesional:

- ▶ Servicios Centrales
- ▶ Biblioteca de Navarra
- ▶ Biblioteca unipersonal
- ▶ Biblioteca con más de una persona

❓ Comarca en la que se inserta la biblioteca

- ▶ Baztan-Bidasoa
- ▶ Zona Media
- ▶ Ribera
- ▶ Ribera Alta
- ▶ Tierra Estella
- ▶ Montejurra
- ▶ Ribera Estellesa
- ▶ Pamplona
- ▶ Área Metropolitana
- ▶ Valles
- ▶ Valdizarbe-Novenera
- ▶ Larraun-Leitzalde
- ▶ Pirineo
- ▶ Prepirineo
- ▶ Sakana
- ▶ Sangüesa

❓ Complemento específico del puesto, si lo hubiera. (selección múltiple)

- ▶ El complemento de puesto directivo.
- ▶ El complemento de dedicación exclusiva.
- ▶ El complemento de incompatibilidad.
- ▶ El complemento de prolongación de jornada.
- ▶ El complemento de especial riesgo.

❓ Tipo de jornada laboral

- ▶ Jornada completa: partida de mañana
- ▶ Jornada completa: partida de tarde
- ▶ Jornada completa: laboral continua
- ▶ Jornada completa: trabajo a turnos
- ▶ Jornada parcial: reducida
- ▶ Jornada parcial partida de mañana
- ▶ Jornada parcial partida de tarde
- ▶ Jornada parcial contrato para festivos
- ▶ Jornada parcial trabajo a turnos
- ▶ Otros

❓ Horas de contrato al día

❓ ¿Cuál es tu nivel de Euskera?

❓ ¿Es necesario conocer euskera para desempeñar el puesto?

- ▶ SI
- ▶ NO

❓ Coordinación con agentes culturales y otros (respuesta múltiple)

- ▶ Red de Bibliotecas
- ▶ Agentes culturales
- ▶ Salud
- ▶ Educación
- ▶ Servicios Sociales
- ▶ Empleo
- ▶ Medio ambiente
- ▶ No existe coordinación con la Red de Bibliotecas
- ▶ No existe coordinación con otros ámbitos
- ▶ Otros: indique cuál

❓ Formación necesaria para el desarrollo del puesto

- ▶ Grado, licenciatura, diplomatura
- ▶ Ciclo formativo. Grado superior (formación profesional)
- ▶ Ciclo formativo. Grado medio (formación profesional)
- ▶ Bachiller
- ▶ Educación secundaria obligatoria/EGB
- ▶ Otras

❓ Funciones del puesto.

Las funciones se han seleccionado teniendo en cuenta el documento del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, *Perfiles profesionales del sistema bibliotecario español: fichas de caracterización*. Una vez identificada la tipología de puestos aportada por Navarra, se han tenido en cuenta las fichas de: DIRECCIÓN/COORDINACIÓN; COORDINACIÓN/DIRECCIÓN DE RED; TÉCNICO DE BIBLIOTECA; TÉCNICO RESPONSABLE DE COLECCIÓN Y TÉCNICO AUXILIAR. Las funciones de estas fichas se han agrupado en bloques de funciones similares.

- ▶ Planificación, organización, coordinación y gestión de políticas, procesos, servicios, recursos, programas y proyectos del centro, servicio o institución.
- ▶ Representación, colaboración y cooperación interinstitucional.
- ▶ Definir y dirigir la política de desarrollo de las colecciones: política de selección, adquisición, mantenimiento, eliminación y conservación de todo tipo de documentos.
- ▶ Realizar estudios, informes, memorias, estadísticas, normas internas de funcionamiento, manuales de procedimiento, encuestas, etc. sobre temas de su competencia.
- ▶ Planificar, organizar, coordinar e impulsar la política, servicios, recursos y programas bibliotecarios de la Red de Bibliotecas.
- ▶ Colaborar en el asesoramiento técnico.
- ▶ Diseño de la evaluación de servicios, programas y proyectos bibliotecarios.
- ▶ Organización, gestión y ejecución de tareas de análisis de todo tipo de documentos (descripción bibliográfica, indización, resumen y catalogación).
- ▶ Organización, gestión y ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario...).
- ▶ Elaboración de informes técnicos y estadísticas.
- ▶ Realizar tareas de apoyo a la selección y adquisición de materiales para la biblioteca.
- ▶ Realizar tareas de apoyo de tramitación de selección y adquisición de materiales para la biblioteca.
- ▶ Realizar tareas de apoyo a la coordinación de la red en las tareas de carácter técnico de fondos bibliográficos (catalogación y clasificación).
- ▶ Realizar tareas de apoyo en la ejecución de actividades de información, búsqueda, difusión y atención a personas usuarias (extensión cultural, promoción de la lectura, formación de usuarios, materiales de difusión, préstamo interbibliotecario..)
- ▶ Recopilación de datos estadísticos bajo la supervisión de la Red de Bibliotecas.
- ▶ Gestión del almacén
- ▶ Otras

Formación en el puesto

❓ ¿Qué canales utilizas habitualmente para la formación?:

- INAP
- ASNABI
- ASOCIACIONES PERTENECIENTES A FESABID
- OTRAS ASOCIACIONES
- EMPRESA PRIVADA
- UNIVERSIDAD
- INSTITUCIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS (Ejemplo: ayuntamiento y fundaciones)
- Otros

❓ ¿Qué tipología de formación sueles recibir?

- Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- Información y atención al público
- Jurídica
- Capacitación digital
- Igualdad de género
- Prevención de riesgos laborales
- Unión europea
- Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- Otros

❓ ¿Qué tipología de formación te interesa más?

- Específica relacionada con el puesto (formación especializada en bibliotecas)
- Información y atención al público
- Jurídica
- Capacitación digital
- Igualdad de género
- Prevención de riesgos laborales
- Unión europea
- Recursos humanos (técnicas para mejorar la gestión...)
- Otros

