

La realidad profesional
del personal de las

bibliotecas

de titularidad
pública en
España



La realidad profesional del personal de las bibliotecas de titularidad pública en España

Carlos Miguel Tejada Artigas

Coordinador Grupo de Trabajo Estratégico
Desarrollo Profesional. CCB

Facultad de Ciencias de la Documentación.
Universidad Complutense de Madrid

Enero 2026

Catálogo de publicaciones del Ministerio de Cultura: <https://libreria.cultura.gob.es>
Catálogo general de publicaciones oficiales: <https://cpage.mpr.gob.es>

Edición 2026



MINISTERIO DE CULTURA

Edita:

© SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

Subdirección General
de Atención a la Ciudadanía,
Documentación y Publicaciones

NIPO (papel): 190-26-110-2

NIPO (digital): 190-26-111-8

Depósito legal: M-24032-2026

Maquetación: trececho edición, S. L.

Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley.
Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Documento elaborado en el marco de la actividad del Grupo de Trabajo Estratégico Desarrollo Profesional del Consejo de Cooperación Bibliotecaria (CCB), dentro del IV Plan Estratégico CCB (2024-2028)

Autor y coordinador del Grupo de Trabajo

Universidad Complutense de Madrid

Carlos Miguel Tejada Artigas
Director del Departamento de Biblioteconomía y Documentación.
Facultad de Ciencias de la Documentación

Miembros del Grupo de Trabajo

Bibliotecas Públicas

Chelo Veiga García
Bibliotecaria. Coordinadora Red Bibliotecas Públicas Ayuntamiento de Oviedo
Miguel Ángel Garfía García
Director de la Red de Bibliotecas Públicas en Ayuntamiento de Sevilla
Isabel Blanco Pardo
Directora da Rede de Bibliotecas Municipais da Coruña

Bibliotecas Universitarias

Jesús Fernández García
Director del Área de Biblioteca, Archivo y Publicaciones de la Universidad de Cádiz
Tomás Saorín Pérez
Director del Departamento de Información y Documentación de la Facultad de Comunicación y Documentación de la Universidad de Murcia

Bibliotecas Especializadas

Blanca San José Montano
Bibliotecaria. Biblioteca de Ciencias de la Salud
Ana Real Duro
Jefa de Sección del Centro Documental y Biblioteca del Instituto de Estudios Giennenses. Diputación Provincial de Jaén

Bibliotecas Nacionales y Regionales

Fátima Ballesta Andonaegui
Departamento de Manuscritos, Incunables y Raros de la BNE
María José Mora Ruiz
Jefa del Servicio de Fondo Antiguo y Patrimonio Bibliográfico de la Biblioteca Regional de Madrid

Expertos colaboradores

Belén Álvarez
Técnico Documentación. Servicio de planificación y proyectos digitales
Dirección General de Estrategia digital e Inteligencia artificial.
Consejería de Presidencia, Reto Demográfico, Igualdad y Turismo
Principado de Asturias
Isabel Minguillón Carbonel
Col·legi Oficial de Bibliotecaris-Documentalistes de Catalunya (COBDC)

Ministerio de Cultura

Manuela Carmona García
Jefa de Servicio de Fondos Especiales del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico

Si bien en los últimos años se ha repetido la maravillosa expresión del sociólogo Eric Klinenberg para definir las bibliotecas como «palacios del pueblo», quizá la mejor definición de lo que es una biblioteca pública la debemos a la escritora británica Ali Smith: «[...] la biblioteca pública es el modelo ideal de sociedad, el mejor espacio compartido posible, una comunidad de consentimiento, un colectivo anarcosindicalista donde cada persona persigue su propio objetivo respetando a los demás y a través del mejor medio posible para la transmisión de las ideas, sentimientos y conocimiento: el libro».

No hay exageración alguna en estos acercamientos: las bibliotecas públicas son un elemento fundamental de nuestras políticas culturales y un servicio clave para garantizar el acceso libre y equitativo a la cultura, a la información y al conocimiento. Están presentes en todo el territorio y constituyen la institución cultural más cercana a la ciudadanía, la que con más frecuencia forma parte de su vida cotidiana. Son palacios comunitarios que contribuyen de manera directa al ejercicio efectivo de los derechos culturales y al fortalecimiento de nuestra convivencia democrática.

En las últimas décadas, además, las bibliotecas han sabido adaptarse a los cambios sociales y tecnológicos, consolidándose como espacios abiertos de encuentro, aprendizaje y participación. Hoy son mucho más que almacenes de libros y espacios para leer: desempeñan un papel estratégico para afrontar retos como la promoción del aprendizaje permanente, la reducción de las brechas digitales y culturales o el fortalecimiento de la cohesión social. En este sentido, las bibliotecas no solo son infraestructuras culturales fundamentales, sino también espacios de comunidad que conectan a las personas con el conocimiento, la cultura y la vida democrática.

Desde un enfoque más institucional, la importancia de las bibliotecas ha sido ampliamente reconocida en los marcos europeos e internacionales de política cultural. Las directrices del Consejo de Europa y del sector bibliotecario europeo, así como el Plan de Trabajo de la Unión Europea para la Cultura 2023-2026, subrayan su papel como infraestructuras culturales clave para garantizar el acceso a la información, la educación y la participación cultural de la ciudadanía.

En esta misma línea, los trabajos desarrollados en el marco del Método Abierto de Coordinación (OMC) refuerzan su contribución a construir sociedades más democráticas e inclusivas. Estas prioridades se alinean con la acción del Ministerio de Cultura en materia de derechos culturales, donde las bibliotecas se consolidan como un servicio público esencial para garantizarlos.

El valor y el impacto de las bibliotecas en nuestra sociedad dependen en gran medida de los magníficos profesionales que, con su trabajo diario, su experiencia y su vocación, sacan adelante estas instituciones. Su labor es clave para el cumplimiento de todas las funciones que ejercen estos servicios públicos, ya sea desde la gestión de recursos hasta la mediación cultural o la atención a la ciudadanía.

En un contexto de transformación digital y cambios tanto sociales como de hábitos culturales, las bibliotecas están evolucionando hacia modelos más innovadores, participativos y tecnológicos, lo que exige profesionales cualificados, en constante formación y con capacidad de adaptación.

Por ello, el conocimiento riguroso de la realidad profesional actual del personal bibliotecario resulta fundamental para orientar las políticas públicas y reforzar las estrategias de apoyo y desarrollo del sistema bibliotecario.

El informe «La realidad profesional del personal de las bibliotecas de titularidad pública en España», elaborado por el Grupo de Trabajo de Desarrollo Profesional del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, responde precisamente a esta necesidad. A través de un análisis amplio que abarca los distintos tipos de bibliotecas de titularidad pública representadas en el marco del Consejo de Cooperación Bibliotecaria, el estudio ofrece una visión detallada de la situación del personal que sostiene el funcionamiento de nuestras bibliotecas y aporta una base sólida para la reflexión y la acción pública.

Comprender la realidad profesional de quienes trabajan en las bibliotecas es una tarea imprescindible para seguir consolidando uno de los servicios culturales más valiosos de nuestro país.

Más de 2600 profesionales de distintas bibliotecas de titularidad pública han participado en este estudio, convirtiéndolo en uno de los más completos publicados hasta la fecha. En él se abordan cuestiones clave como la feminización y el acelerado envejecimiento de la profesión, la satisfacción del personal y sus condiciones laborales, la percepción que tienen de su valoración y visibilidad en la sociedad española o su pronóstico acerca del futuro de la profesión bibliotecaria.

Este informe aporta un conocimiento valioso para orientar, desde la cooperación institucional, las políticas públicas destinadas a fortalecer el sistema bibliotecario español. Reconocer el trabajo de sus profesionales y apoyar su desarrollo forma parte del compromiso de las Administraciones públicas con el futuro de nuestras bibliotecas. Si queremos que las bibliotecas sigan siendo «el mejor espacio compartido posible», un palacio del pueblo, debemos hacer de ellas una prioridad en las políticas culturales del país y reconocerlas como un pilar fundamental en la defensa de los derechos culturales. Porque invertir en bibliotecas es invertir en cultura, en cohesión social y en democracia.

Jordi Martí Grau
Secretario de Estado de Cultura
Presidente del Consejo de Cooperación Bibliotecaria (CCB)

Índice

	Pág.
1. Introducción	11
1.1. Contexto y justificación	12
1.2. Antecedentes	12
1.3. Objetivos.....	13
1.4. Estructura.....	14
1.5. Alcance y limitaciones	15
1.6. Agradecimientos.....	15
2. Metodología	16
2.1. Diseño de la investigación	17
2.2. Fases del estudio.....	17
3. Análisis de datos	21
3.1. Situación y desarrollo profesional.....	22
3.1.1. Nivel de estudios oficiales	22
3.1.2. Titulación superior	22
3.1.3. Formación de posgrado	24
3.1.4. Tipología del personal	25
3.1.5. Administración de pertenencia	25
3.1.6. Vinculación con la Administración.....	25
3.1.7. Grupos del personal funcionario.....	26
3.1.8. Grupos del personal laboral	27
3.1.9. Niveles del personal funcionario	29
3.1.10. Retribuciones salariales	30
3.1.11. Distribución geográfica del centro de trabajo.....	34
3.1.12. Tipología de la biblioteca o centro de trabajo.....	36
3.1.13. Número de bibliotecarios en la biblioteca o centro de trabajo	37
3.1.14. Necesidades de formación continua	39
3.1.15. Áreas de formación continua necesarias.....	40
3.1.16. Participación en la formación continua.....	42
3.1.17. Entidades formadoras.....	45
3.1.18. Facilidades para la formación continua	46
3.1.19. Participación en congresos o jornadas profesionales.....	47
3.1.20. Hábitos de lectura profesional.....	49
3.1.21. Actividad investigadora	51
3.1.22. Asociacionismo profesional	53
3.2. Perfiles y funciones.....	56
3.2.1. Denominación de los puestos de trabajo	56
3.2.2. Perfiles profesionales.....	58
3.2.3. Funciones que desempeñan	62
3.2.4. Adecuación funciones-categoría profesional	65
3.2.5. Definición de funciones y conocimiento de tareas y responsabilidades	67
3.2.6. Existencia de relación de puestos de trabajo (RPT) o catálogo de puestos	68
3.2.7. Existencia de superior jerárquico de carácter técnico.....	70
3.2.8. Aptitudes profesionales.....	72
3.3. Satisfacción laboral	75
3.3.1. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria	75
3.3.2. Factores de satisfacción laboral	78
3.3.3. Satisfacción laboral global.....	82
3.3.4. Valoración del puesto de trabajo actual.....	84

3.3.4.1. Ambiente laboral y relaciones interpersonales	84
3.3.4.2. Condiciones materiales y económicas.....	85
3.3.4.3. Conciliación y desconexión laboral.....	86
3.3.4.4. Liderazgo y comunicación organizacional	86
3.3.4.5. Desarrollo profesional y realización personal.....	86
3.3.5. Implantación del teletrabajo	91
3.3.6. Preferencias sobre modalidad de trabajo.....	93
3.3.7. Permanencia en la profesión	95
3.4. Reconocimiento social y prospectiva sobre la profesión	96
3.4.1. Prestigio social de la profesión.....	96
3.4.2. Obstáculos al reconocimiento profesional.....	97
3.4.3. Estrategias para el reconocimiento profesional	100
3.4.4. Prospectiva profesional	103
3.4.4.1. La indispensabilidad del trabajo bibliotecario y la importancia de la formación continua	104
3.4.4.2. Necesidad de nuevas competencias profesionales.....	105
3.4.4.3. Tecnología, transformación y evolución profesional.....	105
3.4.4.4. Perspectivas de futuro: especialización e hibridación	105
3.4.4.5. Inteligencia artificial: presente incierto, futuro más aceptado	105
3.4.4.6. Necesidad de renovación institucional.....	106
3.4.4.7. Identidad profesional compartida.....	106
3.4.4.8. Reconocimiento social y futuro de las bibliotecas.....	106
3.5. Datos personales.....	111
3.5.1. Distribución por género.....	111
3.5.2. Estructura por edad.....	112
4. Conclusiones.....	114
4.1. Perfil formativo y cualificación profesional	115
4.2. Desajuste entre formación y categoría profesional.....	115
4.3. Estructura organizativa y condiciones de trabajo.....	116
4.4. Perfiles profesionales, funciones y organización del trabajo.....	116
4.5. Demografía del sector: feminización y envejecimiento	117
4.6. Satisfacción laboral y reconocimiento profesional.....	117
4.7. Perspectivas de futuro y transformación digital	118
4.8. Implicaciones para las políticas públicas	118
4.9. Consideración final	119
5. Bibliografía.....	121
Anexo 1: Cuestionario sobre la situación del personal bibliotecario en España (bibliotecas de titularidad pública)	124

Índice de gráficos

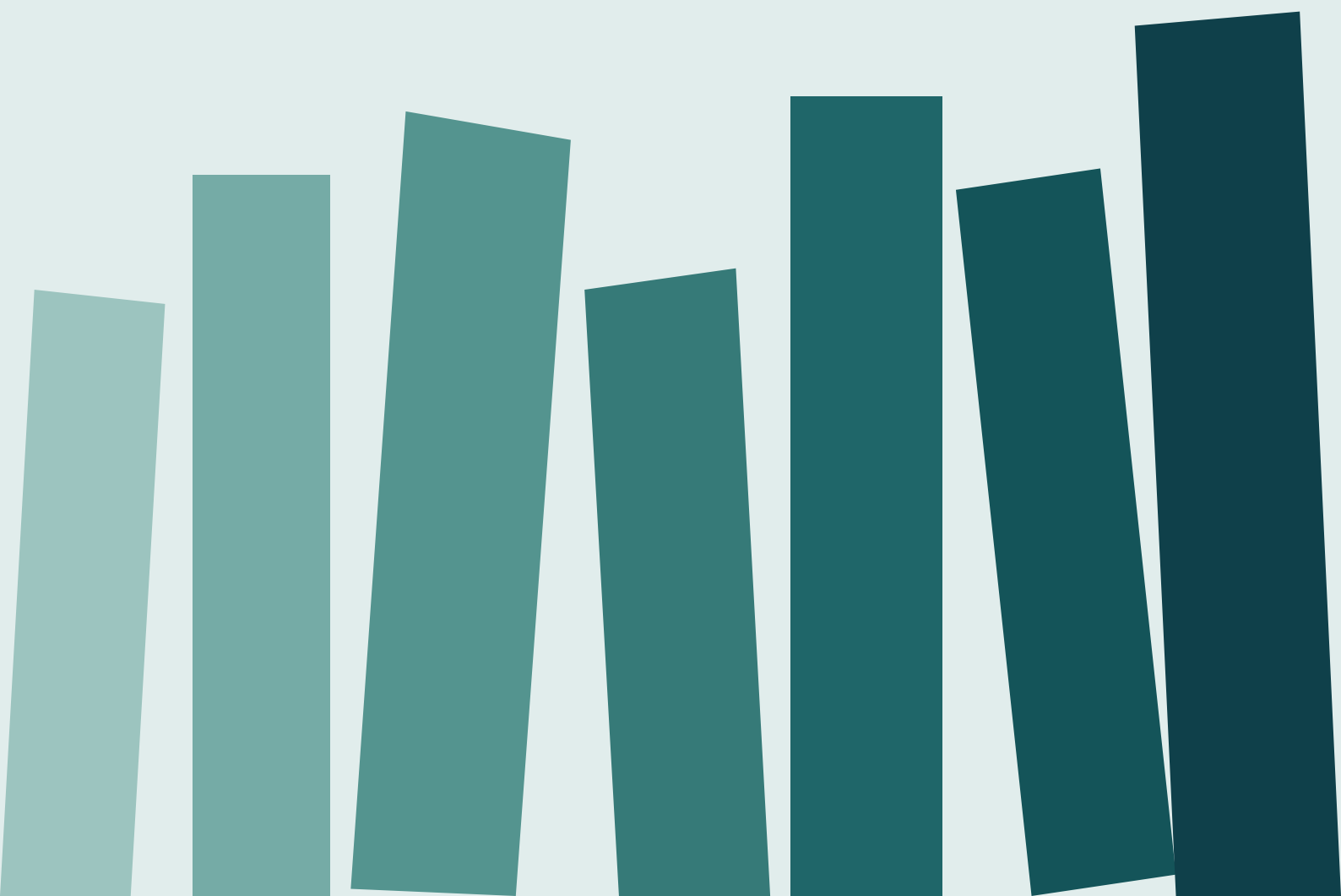
	Pág.
Gráfico 1. Nivel superior de estudios.....	22
Gráfico 2. Titulación superior.....	23
Gráfico 3. Formación de posgrado.....	25
Gráfico 4. Administración de pertenencia de los empleados públicos.....	26
Gráfico 5. Vinculación con la Administración	26
Gráfico 6. Grupos del personal funcionario	27
Gráfico 7. Grupos del personal laboral.....	28
Gráfico 8. Niveles del personal funcionario	29
Gráfico 9. Tramos salariales brutos	30
Gráfico 10. Tipo de localidad (ciudad o pueblo).....	35
Gráfico 11. Comunidad autónoma	36
Gráfico 12. Tipo de biblioteca o centro de trabajo	37
Gráfico 13. Tamaño de la plantilla bibliotecaria.....	38
Gráfico 14. Necesidad de formación continua	39
Gráfico 15. Áreas temáticas de formación requeridas.....	41
Gráfico 16. Cantidad de cursos realizados en los últimos tres años	43
Gráfico 17. Entidades organizadoras de las actividades formativas	45
Gráfico 18. Facilidades para realizar cursos de formación continua.....	46
Gráfico 19. Asistencia a congresos o jornadas profesionales	48
Gráfico 20. Lectura habitual de publicaciones profesionales	50
Gráfico 21. Participación en investigaciones profesionales	51
Gráfico 22. Pertenencia a asociaciones o colegios profesionales.....	54
Gráfico 23. Perfiles profesionales	59
Gráfico 24. Funciones que desempeñan.....	63
Gráfico 25. Correspondencia entre funciones y categoría profesional	65
Gráfico 26. Definición de funciones, tareas y responsabilidades	67
Gráfico 27. Existencia de relación de puestos de trabajo (RPT) o catálogo de puestos.....	69
Gráfico 28. Existencia de superior jerárquico de carácter técnico	70
Gráfico 29. Aptitudes más valoradas en el puesto de trabajo	72
Gráfico 30. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria	76
Gráfico 31. Factores de satisfacción laboral.....	79
Gráfico 32. Percepción de las condiciones laborales.....	85
Gráfico 33. Personal bibliotecario que realiza teletrabajo.....	91
Gráfico 34. Intención de abandonar la profesión bibliotecaria	95
Gráfico 35. Factores que no favorecen el reconocimiento social de la profesión bibliotecaria	98
Gráfico 36. Factores necesarios para el reconocimiento social de la profesión bibliotecaria	101
Gráfico 37. Percepciones y valoraciones sobre la profesión bibliotecaria.....	104
Gráfico 38. Género.....	111
Gráfico 39. Edad.....	112

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de retribuciones brutas anuales según género	32
Tabla 2. Distribución de retribuciones brutas anuales según edad.....	32
Tabla 3. Distribución de retribuciones brutas anuales según tipo de personal.....	33
Tabla 4. Distribución de retribuciones brutas anuales según tipología de biblioteca	34
Tabla 5. Tamaño de plantilla según tipología de biblioteca	39
Tabla 6. Asistencia a congresos o jornadas profesionales según tipología de biblioteca	49
Tabla 7. Afiliación a asociaciones o colegios profesionales según grupo de edad.....	55
Tabla 8. Afiliación a asociaciones o colegios profesionales según tipología de biblioteca	55
Tabla 9. Correspondencia entre funciones y categoría profesional según tipología de biblioteca	66
Tabla 10. Definición de funciones según tipología de biblioteca.....	68
Tabla 11. Existencia de RPT según tipología de biblioteca	70
Tabla 12. Existencia de superior jerárquico técnico según tipología de biblioteca.	71
Tabla 13. Aptitudes profesionales valoradas según género	74
Tabla 14. Aptitudes profesionales valoradas según grupo de edad	75
Tabla 15. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria según género.....	77
Tabla 16. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria según grupo de edad.....	78
Tabla 17. Importancia de los factores de satisfacción laboral según género.....	81
Tabla 18. Importancia de los factores de satisfacción laboral según grupo de edad.....	82
Tabla 19. Satisfacción laboral global según tipología de biblioteca	84
Tabla 20. Valoración de las condiciones laborales según género	87
Tabla 21. Valoración de las condiciones laborales según edad.....	89
Tabla 22. Percepciones sobre la profesión bibliotecaria según edad.....	108
Tabla 23. Percepciones sobre la profesión bibliotecaria según tipo de biblioteca/centro.....	110

1

Introducción



1. Introducción

1.1. Contexto y justificación

Las bibliotecas constituyen uno de los pilares fundamentales del acceso democrático a la información, la cultura y el conocimiento. En un contexto marcado por la transformación digital, la evolución de los hábitos informativos de la ciudadanía y el incremento de las demandas de servicios especializados, el papel del personal bibliotecario adquiere una relevancia renovada. Sin embargo, pese a la importancia estratégica de estos servicios para la cohesión social y el desarrollo cultural, el conocimiento sistemático sobre la realidad laboral de quienes los sostienen ha sido hasta ahora limitado y fragmentario.

Este informe responde a la necesidad de disponer de un diagnóstico riguroso, actualizado y de alcance nacional sobre la situación profesional del personal de las bibliotecas de titularidad pública en España. Frente a análisis parciales o centrados en tipologías específicas de centros, el estudio aborda de manera integral el conjunto del sector, lo que permite identificar tanto las características comunes del colectivo como las particularidades asociadas a los distintos contextos institucionales, territoriales y organizativos en los que se desarrolla el trabajo bibliotecario.

La iniciativa se plantea en un momento especialmente oportuno, en el que confluyen diversos factores que hacen imprescindible contar con información precisa sobre el estado de la profesión: el envejecimiento progresivo de las plantillas, que anticipa una renovación generacional de gran magnitud en los próximos años; la aceleración de la transformación digital y la irrupción de la inteligencia artificial, que exige nuevas competencias y redefine los perfiles profesionales; los debates en torno al reconocimiento y la valoración social de la profesión bibliotecaria; y la necesidad de fundamentar las políticas públicas en materia de bibliotecas sobre evidencias empíricas sólidas y actualizadas.

1.2. Antecedentes

La evaluación de la situación del personal bibliotecario en España mediante encuestas cuenta con una trayectoria consolidada, impulsada principalmente por asociaciones profesionales y Administraciones públicas con el objetivo de diagnosticar la realidad del sector y fundamentar políticas de mejora.

Entre los antecedentes más relevantes se encuentran los estudios realizados por la Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). El informe *Prospectiva de una profesión en constante evolución* (FESABID, 2011) constituye un hito fundamental, al contextualizar la situación profesional del sector y ofrecer una previsión sobre la evolución de los especialistas en información y documentación en España. Este trabajo se apoyó en una metodología rigurosa de carácter mixto, que combinó un estudio cuantitativo basado en datos estadísticos, una encuesta a profesionales y un estudio Delphi con personas expertas. El cuestionario en línea, centrado en aspectos como el autoconcepto profesional, la formación y las tendencias futuras, obtuvo 1516 respuestas válidas, configurando en su momento la muestra más amplia registrada en España.

Asimismo, FESABID llevó a cabo el *Estudio sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra* (Bernardo, 2023), elaborado por encargo del Gobierno de Navarra. Su objetivo fue caracterizar y analizar la situación de los aproximadamente doscientos profesionales que trabajan en dicha red, procedentes tanto de la Administración autonómica y local como de empresas privadas. La metodología incluyó dos cuestionarios —uno centrado en la trayectoria profesional, la plaza y el puesto, y otro en el clima laboral— complementados con entrevistas, lo que permitió obtener información detallada sobre funciones, retribuciones y percepciones del entorno de trabajo.

Por su parte, el Grupo de Trabajo de Análisis y Prospectiva de las Bibliotecas en Andalucía, perteneciente a la Asociación Andaluza de Bibliotecarios, ha desarrollado una serie de diagnósticos exhaustivos sobre las bibliotecas públicas municipales en diversas provincias andaluzas (Real *et al.*, 2013; 2014; 2017; 2020; 2022; 2024). Esta línea de trabajo, iniciada en la provincia de Jaén, se ha replicado mediante una metodología consistente basada en la recopilación de información estadística y en estudios cualitativos sustentados en las aportaciones directas del personal bibliotecario municipal, recabadas en muchos casos mediante encuestas telefónicas, con el fin de identificar fortalezas y debilidades del servicio.

SEDIC impulsó el informe *La percepción social de las profesiones que gestionan la información* (Bazzaco y Faucha, 2021), cuyo objetivo principal fue obtener datos empíricos que permitieran diseñar una estrategia de incidencia política orientada a mejorar las oportunidades del colectivo profesional. El documento recoge los resultados de una primera fase de carácter cualitativo, basada en la realización de tres grupos de discusión con profesionales del sector. Con anterioridad, SEDIC había realizado encuestas sobre la situación laboral y el desarrollo profesional de sus asociados en los años 2001 y 2006 (Tejada y Rodríguez, 2002; 2006).

Deben mencionarse también los estudios promovidos por diversas asociaciones profesionales en años anteriores, entre ellos los realizados por ASNABI (2000) sobre el personal bibliotecario de Navarra, ALDEE (2005) sobre los profesionales de la información en Euskadi, y ACLEBIM (2007) sobre el personal de bibliobuses.

Existen, además, encuestas de alcance más específico orientadas a evaluar la satisfacción laboral del personal de determinadas bibliotecas o redes bibliotecarias, como las realizadas en bibliotecas y archivos del CSIC (CSIC-URICI, 2025), en la Red Municipal de Bibliotecas de Sevilla (Red Municipal de Bibliotecas de Sevilla, 2022) o en la Biblioteca de la Universidad Complutense de Madrid (Biblioteca Complutense, 2025).

Finalmente, cabe destacar la encuesta realizada por el Grupo de Trabajo sobre Perfiles Profesionales del Consejo de Cooperación Bibliotecaria para identificar las necesidades formativas del personal bibliotecario del Sistema Español de Bibliotecas (Tejada *et al.*, 2015).

En conjunto, estos estudios evidencian un esfuerzo continuado del sector en España por analizar la evolución profesional, las condiciones laborales y la percepción social del colectivo bibliotecario; sin embargo, también ponen de relieve la ausencia de un diagnóstico reciente de alcance estatal y carácter integral, que es precisamente el vacío que pretende cubrir el presente informe.

1.3. Objetivos

El objetivo general de este estudio es analizar la realidad profesional del personal de las bibliotecas de titularidad pública en España, proporcionando un diagnóstico comprehensivo que permita orientar las políticas públicas y las estrategias de desarrollo del sector.

Este objetivo general se concreta en los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el perfil formativo y académico del colectivo bibliotecario, analizando los niveles de estudios, las titulaciones específicas, la formación de posgrado y las necesidades de formación continua identificadas por los profesionales.
- Describir la estructura profesional y laboral del sector, incluyendo la distribución por Administraciones, las modalidades de vinculación, los grupos y categorías profesionales y la correspondencia entre formación y clasificación administrativa.

- Analizar las condiciones organizativas en las que se desarrolla el trabajo bibliotecario, prestando especial atención a las tipologías de centros, el tamaño de las plantillas, la definición de funciones y la estructura jerárquica de los servicios, identificando diferencias relevantes entre contextos institucionales.
- Examinar los perfiles funcionales y competenciales del personal bibliotecario, identificando las tareas desempeñadas, las aptitudes consideradas necesarias y los principales desafíos de la práctica profesional cotidiana.
- Evaluar la satisfacción laboral del colectivo, explorando las motivaciones para la elección de la profesión, los factores que inciden en la satisfacción e insatisfacción y las condiciones de trabajo percibidas.
- Analizar las percepciones sobre el reconocimiento social de la profesión, identificando los obstáculos que dificultan su valoración y las estrategias consideradas necesarias para mejorarla.
- Examinar las perspectivas de futuro del colectivo, incluyendo las expectativas sobre la evolución de la profesión, el impacto de las tecnologías emergentes y las necesidades de transformación identificadas.
- Caracterizar la estructura demográfica del sector, proporcionando datos sobre la distribución por género y edad que permitan anticipar las dinámicas de renovación generacional.

1.4. Estructura

El informe se organiza siguiendo la estructura temática del cuestionario y se articula en cinco grandes bloques que abordan las distintas dimensiones de la realidad profesional del colectivo bibliotecario.

El primer bloque, *Situación y desarrollo profesional*, analiza el perfil formativo del colectivo, la estructura laboral y administrativa, las características de los centros de trabajo y las prácticas de formación continua y actualización profesional.

El segundo bloque, *Perfiles y funciones*, examina la denominación de los puestos de trabajo, la correspondencia entre funciones asignadas y funciones efectivamente desempeñadas, las tareas que estructuran la jornada laboral y las aptitudes consideradas necesarias para el ejercicio profesional.

El tercer bloque, *Satisfacción laboral*, explora las motivaciones para elegir la profesión, los factores que contribuyen a la satisfacción e insatisfacción laboral, la valoración global del trabajo y aspectos específicos como la implantación del teletrabajo y la intención de permanencia en la profesión.

El cuarto bloque, *Reconocimiento social y prospectiva sobre la profesión*, aborda la percepción del prestigio profesional, los obstáculos al reconocimiento social, las estrategias consideradas necesarias para mejorarlo y las expectativas sobre el futuro de la profesión en un contexto de transformación tecnológica.

El quinto bloque, *Datos personales*, presenta la caracterización demográfica de la muestra, con especial atención a la distribución por género y a la estructura por edad, variables fundamentales para comprender la dinámica actual y futura del sector.

Cada sección del informe incluye, además de los datos descriptivos generales, análisis cruzados que permiten identificar diferencias significativas entre distintos segmentos del colectivo. Estos cruces se realizan sistemáticamente por género, edad, tipología de biblioteca, administración de pertenencia, ubicación geográfica y comunidad autónoma, lo que facilita la detección de patrones y desigualdades que no serían visibles en los datos agregados.

1.5. Alcance y limitaciones

El presente estudio constituye el diagnóstico más amplio y actualizado de la realidad profesional del sector bibliotecario español. La participación de 2604 profesionales proporciona una base empírica sólida que permite trazar un retrato detallado del colectivo y fundamentar las conclusiones con un elevado grado de confianza. La representación de las distintas tipologías de bibliotecas, Administraciones y territorios refuerza la validez global de los resultados.

No obstante, deben señalarse algunas limitaciones inherentes al diseño metodológico adoptado. En primer lugar, el carácter voluntario de la participación puede introducir sesgos de autoselección, de modo que los profesionales más motivados o con mayor implicación en la reflexión sobre la profesión estén sobrerrepresentados. En segundo lugar, la difusión del cuestionario a través de canales digitales puede haber dificultado la participación de profesionales con menor familiaridad con estos entornos. En tercer lugar, determinadas comunidades autónomas y tipologías de centros presentan tamaños muestrales reducidos, lo que limita la robustez de los análisis desagregados en esos casos.

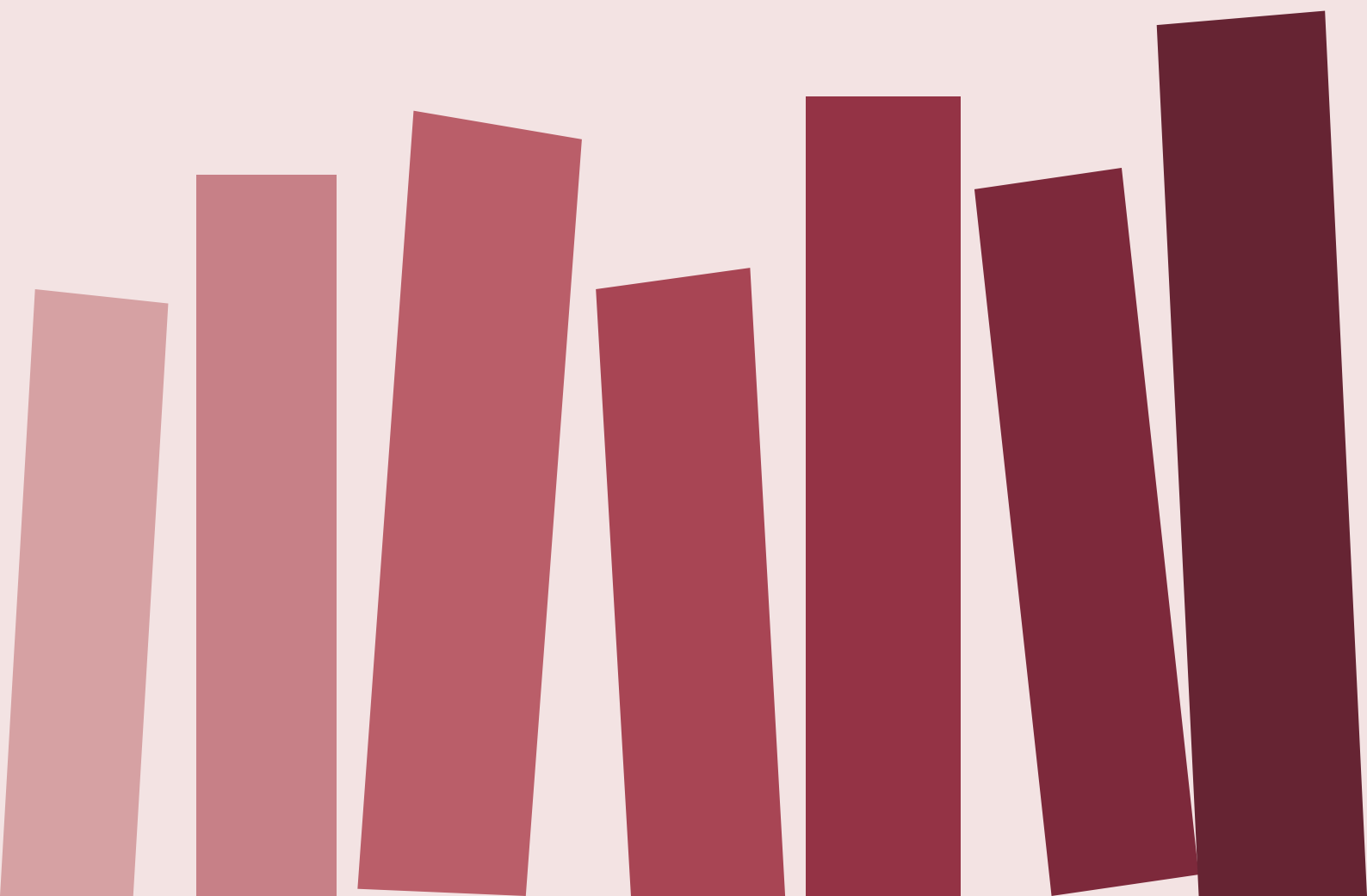
Estas limitaciones, habituales en los estudios basados en encuestas de participación voluntaria, no invalidan los resultados obtenidos, pero aconsejan prudencia en la extrapolación de conclusiones a segmentos con menor representación muestral. En cualquier caso, la coherencia interna de los hallazgos y su consistencia con estudios previos de menor alcance refuerzan la fiabilidad del diagnóstico global que ofrece este informe.

1.6. Agradecimientos

La Secretaría Permanente del Consejo de Cooperación Bibliotecaria merece un especial agradecimiento por su colaboración en la difusión del cuestionario. El reconocimiento se extiende igualmente al conjunto de profesionales bibliotecarios que han dedicado su tiempo a completarlo, compartiendo su experiencia y sus reflexiones sobre la profesión. Sin su participación, este estudio no habría sido posible. Se confía en que los resultados aquí presentados contribuyan a mejorar las condiciones en las que desarrollan su labor y a fortalecer el reconocimiento social que legítimamente merece el colectivo.

2

Metodología



2. Metodología

2.1. Diseño de la investigación

El estudio adopta un diseño descriptivo de carácter transversal, basado en la aplicación de un cuestionario estructurado dirigido al personal de las bibliotecas de titularidad pública en España. Esta aproximación metodológica permite obtener una caracterización detallada del estado actual del sector e identificar patrones, tendencias y diferencias entre distintos segmentos del colectivo profesional en un momento temporal concreto.

2.2. Fases del estudio

El desarrollo del estudio se llevó a cabo en distintas fases sucesivas, concebidas para garantizar la coherencia metodológica, la sistematización del proceso y la calidad y fiabilidad de los resultados obtenidos.

Fase 0. Origen del estudio

En el IV Plan Estratégico del Consejo de Cooperación Bibliotecaria 2024-2028 (CCB, 2024), dentro del eje *Fortalecimiento profesional de las bibliotecas*, se incluye como línea de actuación la realización de un estudio-diagnóstico sobre la situación del personal bibliotecario en España, en cumplimiento del objetivo 2.1: *Mejorar la profesionalización y el reconocimiento del sector bibliotecario*. El presente estudio da respuesta directa a este mandato estratégico.

Fase 1. Responsabilidades

El Grupo de Trabajo de Desarrollo Profesional asumió la responsabilidad de la elaboración de este estudio-diagnóstico desde su constitución a finales de 2024. A fecha de diciembre de 2025, el grupo estaba integrado por los siguientes miembros:

- Carlos Miguel Tejada Artigas. Facultad de Ciencias de la Documentación. Universidad Complutense de Madrid (coordinador).
- Belén Álvarez. Servicio de Planificación y Proyectos Digitales del Principado de Asturias.
- Fátima Ballesta Andonaegui. Departamento de Manuscritos, Incunables y Raros de la Biblioteca Nacional de España.
- María Isabel Blanco Pardo. Rede de Bibliotecas Municipais da Coruña.
- Manuela Carmona García. Fondos Especiales del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico.
- Jesús Fernández García. Área de Biblioteca, Archivo y Publicaciones. Universidad de Cádiz.
- Miguel Ángel Garfía García. Red de Bibliotecas Públicas del Ayuntamiento de Sevilla.
- Isabel Minguillón Carbonel. Biblioteca Guinardó-Mercè Rodoreda, Biblioteques de Barcelona. Col·legi Oficial de Bibliotecaris i Documentalistes de Catalunya.
- María José Mora Ruiz. Servicio de Fondo Antiguo y Patrimonio Bibliográfico de la Biblioteca Regional de Madrid.
- Ana Real Duro. Centro Documental y Biblioteca. Diputación Provincial de Jaén. Instituto de Estudios Giennenses.

- Blanca San José Montano. Biblioteca Virtual de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid. Dirección General de Investigación y Docencia.
- Tomás Saorín Pérez. Departamento de Información y Documentación. Universidad de Murcia.
- Chelo Veiga García. Red de Bibliotecas Públicas del Ayuntamiento de Oviedo.

Fase 2. Diseño del instrumento de recogida de datos

El cuestionario diseñado para el estudio recoge un amplio conjunto de variables estructuradas en cinco grandes bloques temáticos: *situación y desarrollo profesional*; *perfiles y funciones*; *satisfacción laboral*; *reconocimiento social y prospectiva sobre la profesión*; y *datos personales*.

El bloque *Situación y desarrollo profesional* recopila información relativa al nivel de estudios, formación de posgrado, tipo de personal, administración de pertenencia, nivel salarial, tipología de biblioteca y participación en actividades de formación continua, incluyendo una pregunta específica sobre necesidades formativas. El bloque *Perfiles y funciones* aborda el puesto de trabajo, el perfil profesional, las funciones desempeñadas, el grado de claridad en la definición de responsabilidades y las aptitudes consideradas más relevantes. El bloque *Satisfacción laboral* explora las motivaciones para la elección de la profesión, los factores de satisfacción, la valoración global del trabajo y la experiencia o interés en el teletrabajo. El bloque *Reconocimiento social y prospectiva* analiza la percepción del prestigio profesional, los obstáculos al reconocimiento, las estrategias para mejorarlo y el grado de acuerdo con afirmaciones relativas a la evolución del perfil profesional, el impacto de la tecnología, la inteligencia artificial y la Administración electrónica. Finalmente, el bloque *Datos personales* recoge información sobre género y edad, e incluye un espacio para comentarios adicionales.

El instrumento combina preguntas cerradas de opción única y múltiple, escalas de valoración tipo Likert (0-5) y preguntas abiertas que permiten recoger matices no contemplados en las opciones predefinidas. El cuestionario completo se incluye en el anexo 1 del informe.

El coordinador del grupo elaboró una propuesta del cuestionario, tomando como referencia estudios previos señalados en el apartado de antecedentes, en particular el cuestionario del estudio *Prospectiva de una profesión en constante evolución* (FESABID, 2011) y el utilizado para medir la satisfacción laboral del personal de la Red de Bibliotecas del Ayuntamiento de Sevilla (2022). La propuesta fue sometida a un proceso de validación interna en el seno del grupo, organizado en cinco subgrupos correspondientes a los bloques temáticos del cuestionario.

Asimismo, los miembros del grupo de trabajo, en su condición de profesionales en ejercicio, realizaron un testeo previo del cuestionario que permitió ajustar la redacción de determinadas preguntas y verificar la claridad de las instrucciones.

Fase 3. Envío del cuestionario

La población objeto de estudio está constituida por el personal que desempeña funciones bibliotecarias en centros de titularidad pública en España, abarcando todas las tipologías de bibliotecas: públicas municipales, universitarias, escolares, especializadas, nacionales y regionales, bibliotecas de comunidades autónomas y órganos de gestión bibliotecaria.

El cuestionario se implementó mediante la herramienta Google Forms y se difundió a través de un correo electrónico que facilitaba el enlace de acceso. El 16 de mayo de 2025, la Secretaría Permanente del Consejo de Cooperación Bibliotecaria realizó el envío a través de las siguientes vías:

- Difusión mediante Alzira, Sistema de Información de Bibliotecas Españolas, a todas las tipologías bibliotecarias, con excepción de las bibliotecas escolares.
- Envío a los responsables de los servicios bibliotecarios de las comunidades autónomas para su difusión entre profesionales de gestión bibliotecaria.
- Contacto con la Comisión Técnica de Cooperación de Bibliotecas Escolares para la difusión entre este tipo de centros.

El correo se remitió a las direcciones institucionales de las bibliotecas, que a su vez debían hacerlo llegar a su personal. El cuestionario permaneció abierto hasta el 31 de julio de 2025.

La participación final fue de 2604 profesionales, lo que constituye la muestra más amplia obtenida hasta la fecha en un estudio de estas características en España. El tamaño muestral permite realizar análisis diferenciados por variables como género, edad, tipología de biblioteca, administración de pertenencia, comunidad autónoma y ubicación geográfica con niveles adecuados de significación estadística.

Dado que la difusión no se realizó de forma directa al personal, sino a través de las propias bibliotecas, no es posible calcular una tasa de respuesta. No obstante, como referencia contextual, la *Estadística de Bibliotecas* (Ministerio de Cultura, 2025) estima en 22 175 el número de profesionales que trabajan en las distintas bibliotecas de titularidad pública, excluyendo las escolares.

Fase 4. Análisis de los datos

Los datos obtenidos se exportaron a Excel, donde se sometieron a procesos de depuración y homogeneización. Asimismo, se recurrió al uso de herramientas de inteligencia artificial generativa (Claude 3.5 Sonnet, de Anthropic, y ChatGPT-4, de OpenAI) como apoyo en el procesamiento de los datos y en la redacción del manuscrito. Estas tecnologías resultaron especialmente útiles en dos fases del análisis. En primer lugar, en la transformación de los datos procedentes de preguntas de respuesta múltiple, dado que Google Forms exporta dichas respuestas en una única columna, mientras que el tratamiento estadístico en SPSS exige un formato dicotómico con variables binarias (0/1) para cada opción. En segundo lugar, se emplearon para el análisis exploratorio y la categorización inicial de las respuestas abiertas mediante técnicas de procesamiento del lenguaje natural.

La inteligencia artificial también desempeñó un papel relevante en el tratamiento de la pregunta relativa a la localidad del centro de trabajo de las personas participantes, al permitir la generación de dos variables adicionales: la tipología del municipio (pueblo o ciudad) y la comunidad autónoma correspondiente. Si bien fue necesaria una revisión manual y pormenorizada de los resultados, debido a la detección de errores en la asignación automática, el uso de estas herramientas supuso un ahorro significativo de tiempo en comparación con el procesamiento exclusivamente manual. Para la clasificación de los municipios como pueblos o ciudades, se emplearon modelos de IA que aplicaron criterios demográficos, administrativos y urbanísticos, entre los que destacan el número de habitantes, la densidad y continuidad del tejido urbano, la disponibilidad de servicios e infraestructuras propios de entornos urbanos (sanitarios, educativos, culturales y de transporte), así como el papel administrativo y socioeconómico del municipio en su área de influencia.

El análisis de los datos se ha realizado mediante técnicas de estadística descriptiva e inferencial, empleando para ello el *software* estadístico SPSS 30. Para las variables categóricas se presentan distribuciones de frecuencias absolutas y relativas, mientras que para las variables cuantitativas se ofrecen medidas de tendencia central (media, mediana, moda) y dispersión (desviación estándar, varianza). Los análisis cruzados entre variables se han sometido a pruebas de significación estadística mediante el test de chi-cuadrado (χ^2), estableciendo el nivel de significación en $p < 0,05$.

En los análisis por género se consideraron exclusivamente las categorías «hombre» y «mujer». Las opciones «no binario / otro» y «prefiero no especificarlo» no se incorporaron a estos análisis debido a su escasa representatividad en la muestra (0,4 % y 2,3 %, respectivamente).

Las respuestas abiertas fueron objeto de un análisis de contenido orientado a la identificación de categorías temáticas emergentes y a la cuantificación de su frecuencia de aparición. Este análisis cualitativo complementa los resultados cuantitativos y aporta información contextual y matices interpretativos.

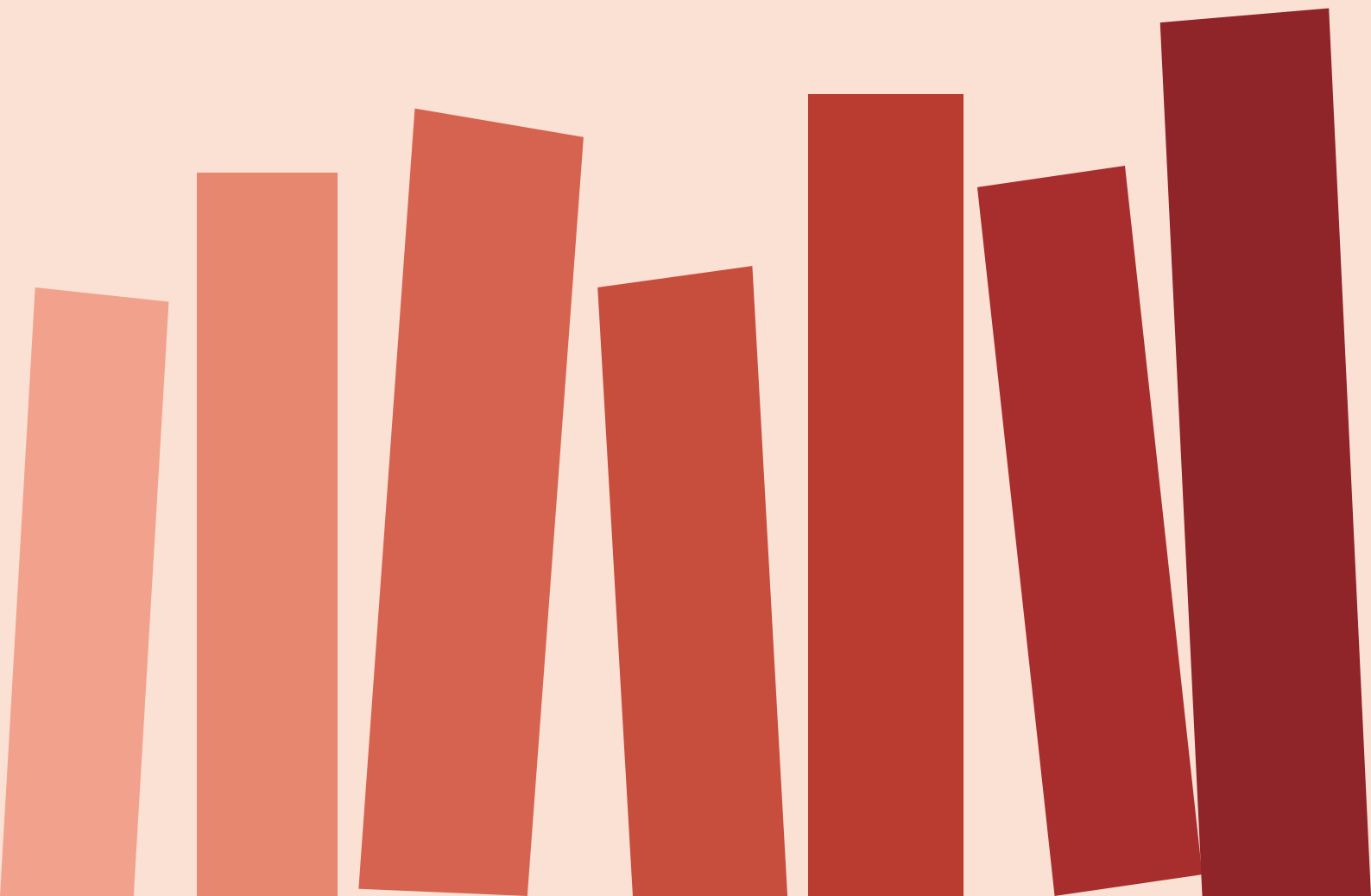
Fase 5. Elaboración del informe

Una vez concluido el análisis de los datos, se procedió a la elaboración del presente informe, en el que se exponen los principales resultados obtenidos. El documento incorpora tablas y gráficos que facilitan una presentación clara, sistemática y sintética del análisis realizado.

Como recurso auxiliar, se integraron herramientas de inteligencia artificial durante la redacción, específicamente para optimizar la estructura, la claridad y la capacidad de síntesis. Cabe destacar que el uso de estas tecnologías fue estrictamente instrumental y estuvo sujeto a una rigurosa supervisión humana. Por consiguiente, el autor asume la total responsabilidad sobre la interpretación de los datos, el contenido final y las conclusiones presentadas.

3

Análisis de datos



3. Análisis de datos

3.1. Situación y desarrollo profesional

3.1.1. Nivel de estudios oficiales

En relación con el nivel formativo alcanzado por los profesionales participantes, tal como se observa en el gráfico 1, los resultados evidencian una clara predominancia de la formación universitaria. La gran mayoría de las personas encuestadas posee titulación de grado, licenciatura o diplomatura, representando el 90,2 % (n = 2348) del total (N = 2604).

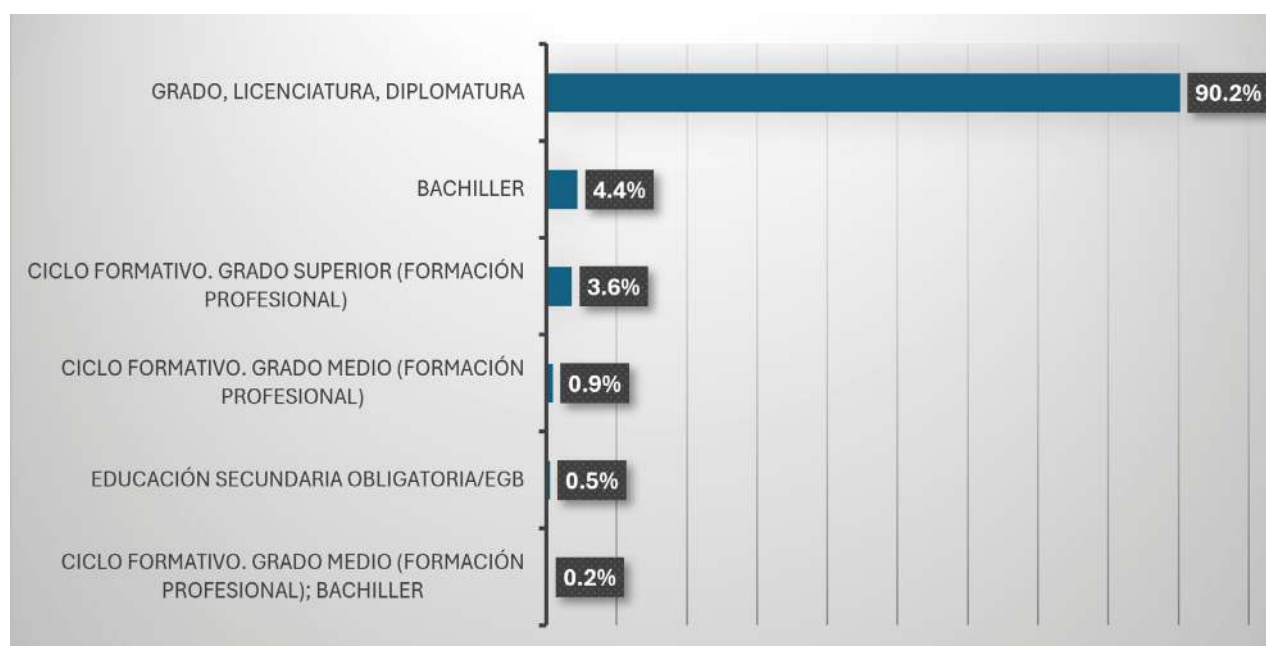


Gráfico 1. Nivel superior de estudios. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 7 casos sin respuesta (NC).

Por otro lado, las titulaciones de bachillerato aparecen en el 4,4 % (n = 114 de los casos), mientras que los ciclos formativos de grado superior suponen el 3,6 % (n = 95). Con porcentajes notablemente inferiores encontramos los ciclos formativos de grado medio, que alcanzan el 0,9 % (n = 24), y la educación secundaria obligatoria o EGB, presente en el 0,5 % de las respuestas (n = 12). Resulta también destacable que un 0,3 % (n = 7) no especificó su nivel de estudios, y un reducido 0,2 % (n = 4) declaró poseer tanto ciclo formativo de grado medio como bachillerato.

Los datos dibujan un colectivo profesional con un nivel formativo muy elevado, en el que nueve de cada diez bibliotecarios cuentan con titulación universitaria (90,2 %), una proporción muy superior a la media de la población activa española. Esta amplia generalización de la formación superior contrasta con la escasa presencia de perfiles con formación profesional o estudios secundarios, que en conjunto apenas alcanzan el 10 % del total.

3.1.2. Titulación superior

Respecto a la titulación específica que poseen los profesionales bibliotecarios, se observa una notable diversidad de perfiles formativos (gráfico 2). Las tres titulaciones más frecuentes relacionadas

directamente con el ámbito bibliotecario y documental representan aproximadamente un tercio de los participantes: la Licenciatura en Documentación constituye el 11,5 % (n = 300), la Diplomatura en Biblioteconomía y Documentación el 10,4 % (n = 270) y el Grado en Información y Documentación el 4,4 % (n = 114). Adicionalmente, el 1,5 % (n = 39) combina diplomatura y licenciatura en este campo.



Gráfico 2. Titulación superior. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 235 casos sin respuesta (NC).

Entre las titulaciones de otras áreas disciplinares, destaca especialmente la Licenciatura o Grado en Historia o Geografía e Historia, con el 15,9 % (n = 415), siendo la titulación individual más representada. Le siguen la Licenciatura en Filología Hispánica con el 5,2 % (n = 135) y la Licenciatura o Grado en Historia del Arte con el 4,2 % (n = 109).

Las titulaciones relacionadas con la educación (diplomaturas, licenciaturas o grados en Ciencias de la Educación y Magisterio) agrupan al 6,7 % (n = 175) de los profesionales. Por su parte, las Ciencias de la Información representan el 2,2 % (n = 57), mientras que las titulaciones en Humanidades y Derecho alcanzan el 1,5 % (n = 39) y 1,6 % (n = 41) respectivamente.

Un dato relevante es que el 14,2 % (n = 371) declaró poseer otras titulaciones universitarias no especificadas anteriormente. Las titulaciones no universitarias constituyen el 7,3 % (n = 189), y existe un 9,0 % (n = 235) que no contestó a esta pregunta. Asimismo, el 2,5 % (n = 66) de las personas encuestadas combina una titulación en Información y Documentación con otra disciplina distinta de Historia, y el 1,9 % (n = 49) la combina específicamente con Historia.

Los datos ponen de manifiesto una realidad significativa: únicamente el 27,8 % de los profesionales posee titulaciones específicas en Información y Documentación (sumando licenciaturas, diplomaturas y grados), porcentaje que asciende al 32,2 % si se incluyen quienes combinan estas titulaciones con otros grados. En consecuencia, la mayoría de los bibliotecarios en activo procede de áreas formativas ajenas al ámbito bibliotecario, configurando un colectivo caracterizado por una elevada heterogeneidad académica.

El hecho de que la titulación individual más frecuente sea la Licenciatura o Grado en Historia (15,9 %), por encima de cualquiera de las titulaciones específicas del área, ilustra con claridad esta diversidad de orígenes. La presencia mayoritaria de perfiles procedentes de las humanidades y del ámbito educativo sugiere que el acceso a la profesión bibliotecaria ha estado tradicionalmente más vinculado a las oportunidades laborales y a los procesos selectivos que a la exigencia de una formación especializada inicial.

Esta diversidad formativa tiene implicaciones relevantes para el sector. Por un lado, aporta perspectivas y conocimientos complementarios que pueden enriquecer la práctica profesional. Por otro, refuerza el papel central de la formación continua como mecanismo de adquisición y actualización de competencias técnicas específicas. La limitada proporción de profesionales con formación reglada en Información y Documentación convierte la formación permanente no en un complemento opcional, sino en un elemento estructural para garantizar la profesionalización del colectivo, especialmente en un contexto de transformación digital acelerada.

3.1.3. Formación de posgrado

En cuanto a la formación de posgrado (gráfico 3), la mayoría de los profesionales bibliotecarios no cuenta con este nivel de especialización, representando el 59,1 % ($n = 1538$) de los casos ($N = 2604$). Entre quienes sí han cursado estudios de posgrado, el máster oficial constituye la opción más extendida, presente en el 22,5 % ($n = 585$) de los participantes. Los títulos de experto alcanzan el 17,0 % ($n = 442$), mientras que los estudios de doctorado están presentes en el 3,0 % ($n = 79$) de los profesionales. Cabe señalar que un 2,2 % ($n = 56$) de las personas encuestadas no respondió a esta cuestión. El porcentaje de casos (103,7 %) supera el 100 % debido a que algunos profesionales declararon poseer más de un tipo de formación posgraduada.

El análisis de la formación posgraduada muestra que aproximadamente cuatro de cada diez bibliotecarios han complementado su formación inicial con estudios de posgrado, una proporción considerable que refleja un esfuerzo significativo de especialización y actualización profesional. La preferencia por los másteres oficiales (22,5 %) y los títulos de experto (17,0 %), frente a la menor presencia de doctorados (3,0 %), apunta a una orientación fundamentalmente profesionalizante más que investigadora.

Esta distribución resulta coherente con las características y necesidades del sector. La inversión personal y temporal que implica cursar estudios de posgrado, especialmente cuando se compatibilizan con la actividad laboral, evidencia un alto grado de compromiso con el desarrollo profesional. No obstante, el hecho de que la mayoría del colectivo no cuente con formación posgraduada, pese al elevado nivel de titulación universitaria general, podría indicar la existencia de barreras de acceso —económicas, temporales o geográficas— o una oferta formativa que no siempre se ajusta plenamente a las necesidades del sector, reforzando la importancia de la formación continua como vía alternativa y complementaria de actualización profesional.

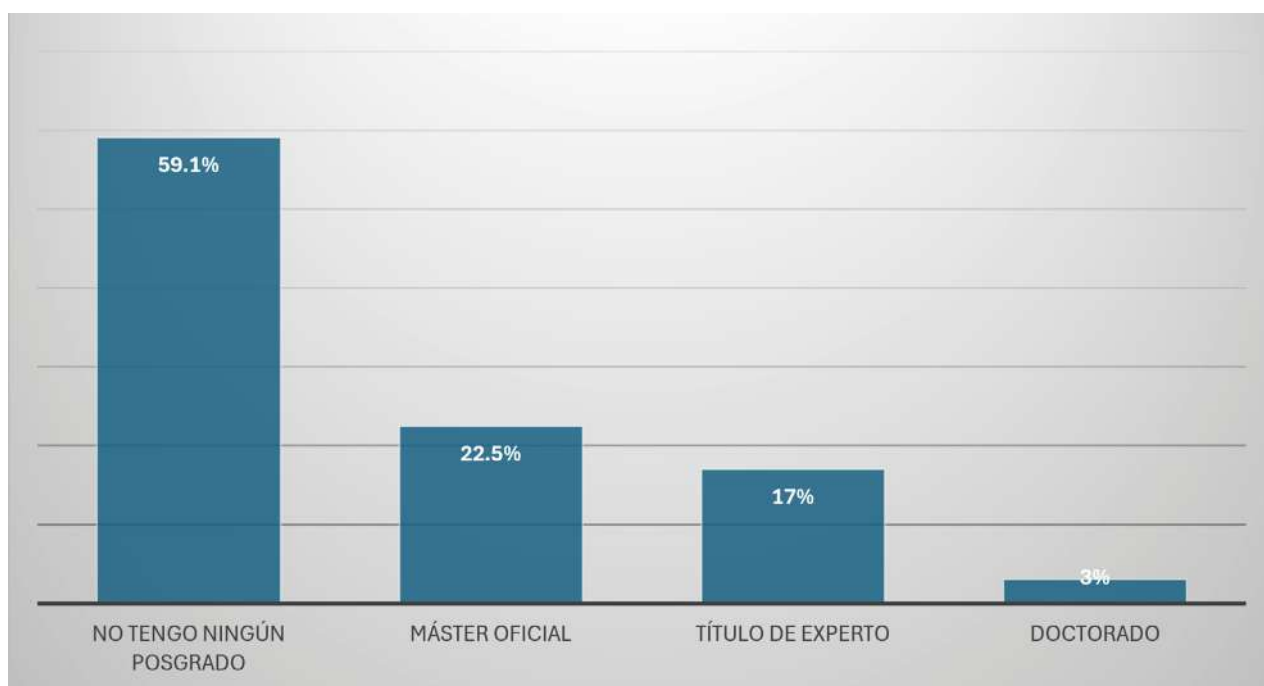


Gráfico 3. Formación de posgrado. n = 2700 respuestas (N = 2604 participantes). Nota: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 56 respuestas (NC).

3.1.4. Tipología del personal

Respecto a la naturaleza del vínculo laboral de los profesionales participantes, se observa un claro predominio del empleo público, que abarca al 95,0 % (n = 2473) de las personas encuestadas (N = 2604). Por el contrario, el personal que desarrolla su actividad en empresas privadas representa únicamente el 4,9 % (n = 128). Estos trabajadores proceden mayoritariamente de entidades dedicadas a servicios bibliotecarios externalizados y desempeñan su labor directamente en las bibliotecas. Existe además un 0,1 % (n = 3) de casos que no especificaron su situación.

3.1.5. Administración de pertenencia

En cuanto a la distribución de los profesionales del sector público entre las distintas Administraciones, visible en el gráfico 4, la Administración local concentra el mayor porcentaje, con el 45,9 % (n = 1136) de los trabajadores públicos (n = 2473). Le siguen las Universidades, que representan el 28,3 % (n = 700), y las comunidades autónomas con el 17,3 % (n = 429).

La Administración General del Estado agrupa al 6,1 % (n = 152) de estos profesionales, mientras que los organismos autónomos constituyen el segmento más reducido, con el 1,9 % (n = 47).

3.1.6. Vinculación con la Administración

Analizando la modalidad contractual del personal que presta servicios en las Administraciones públicas, el personal funcionario de carrera constituye el grupo mayoritario, representando el 51,2 % (n = 1265) del total de empleados públicos (n = 2473). El personal laboral fijo supone el 30,3 % (n = 750), conformando junto al anterior las dos categorías más estables de empleo público.

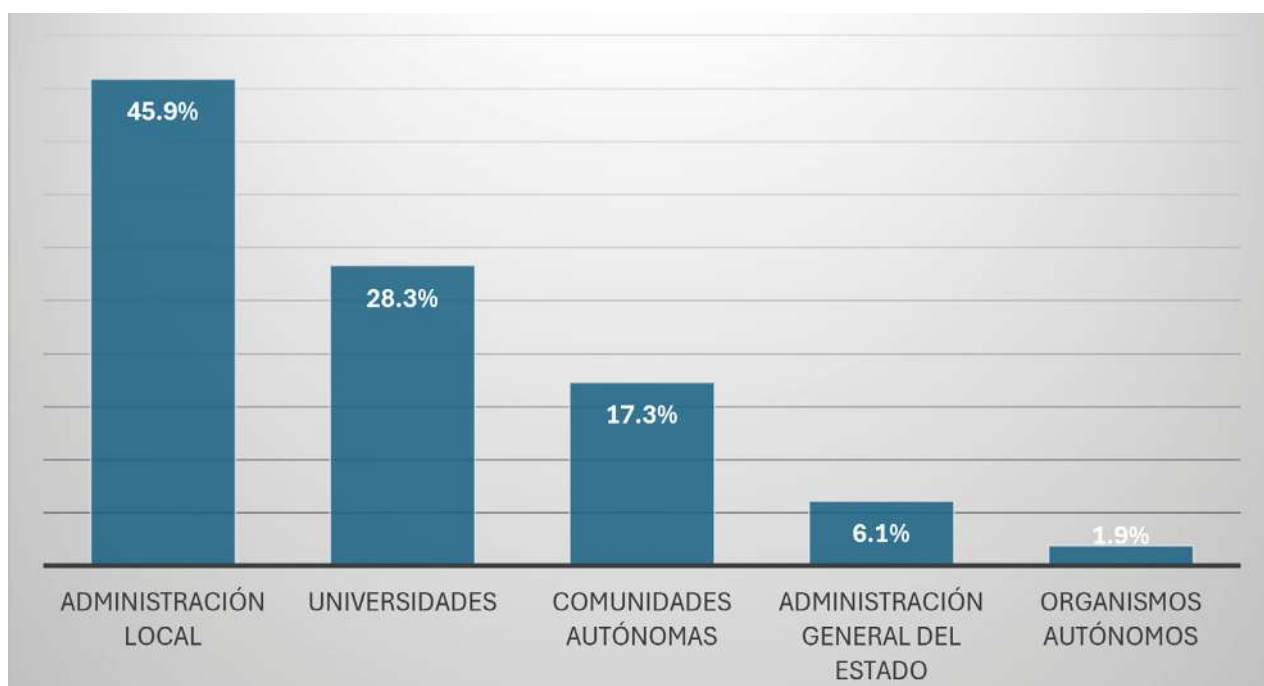


Gráfico 4. Administración de pertenencia de los empleados públicos. n = 2473. Nota: no se incluyen en la representación 9 casos sin respuesta (NC).

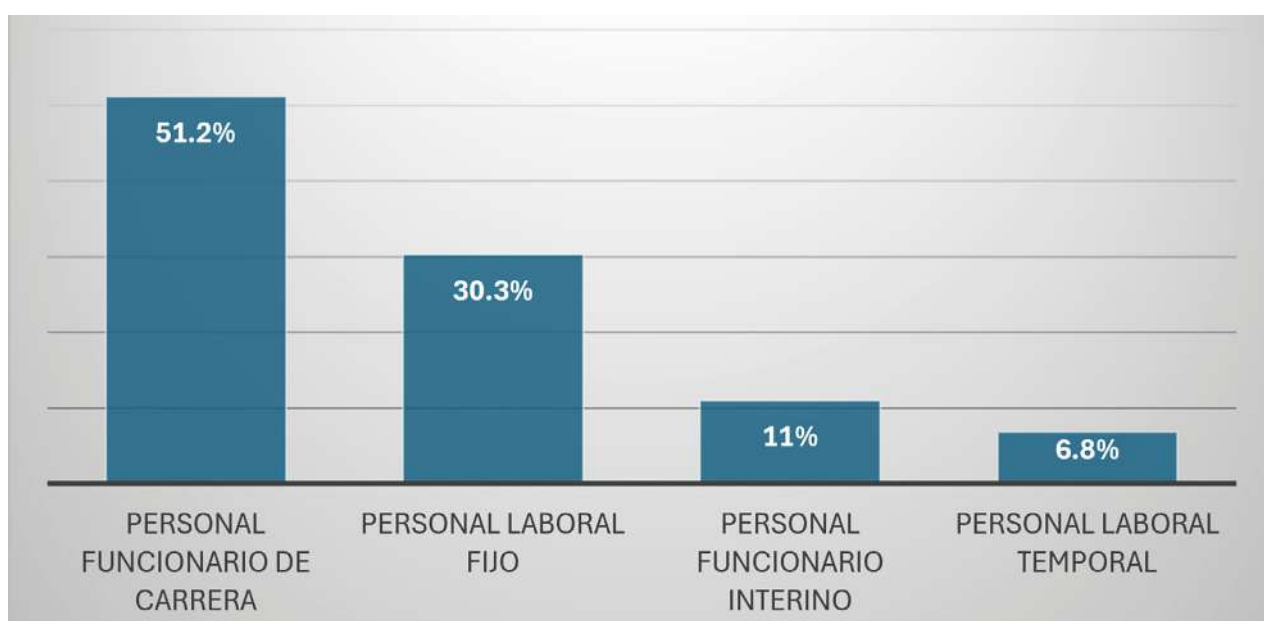


Gráfico 5. Vinculación con la Administración de los empleados públicos. n = 2473. Nota: no se incluyen en la representación 17 casos sin respuesta (NC).

En relación con las modalidades temporales, el personal funcionario interino alcanza el 11,0 % (n = 273), mientras que el personal laboral temporal representa el 6,8 % (n = 168) (gráfico 5).

3.1.7. Grupos del personal funcionario

Para aquellos profesionales con condición de funcionarios (n = 1538), la distribución por grupos refleja una concentración significativa en los niveles intermedios (gráfico 6). El subgrupo A2 presenta

la mayor frecuencia, con el 43,2 % (n = 665) de los funcionarios, seguido por el subgrupo C1, que alcanza el 26,0 % (n = 400). El subgrupo A1 representa el 17,5 % (n = 269) de los participantes funcionarios, mientras que el subgrupo C2 abarca el 10,2 % (n = 157). El grupo B, con el 1,8 % (n = 28), constituye la categoría funcional menos representada.

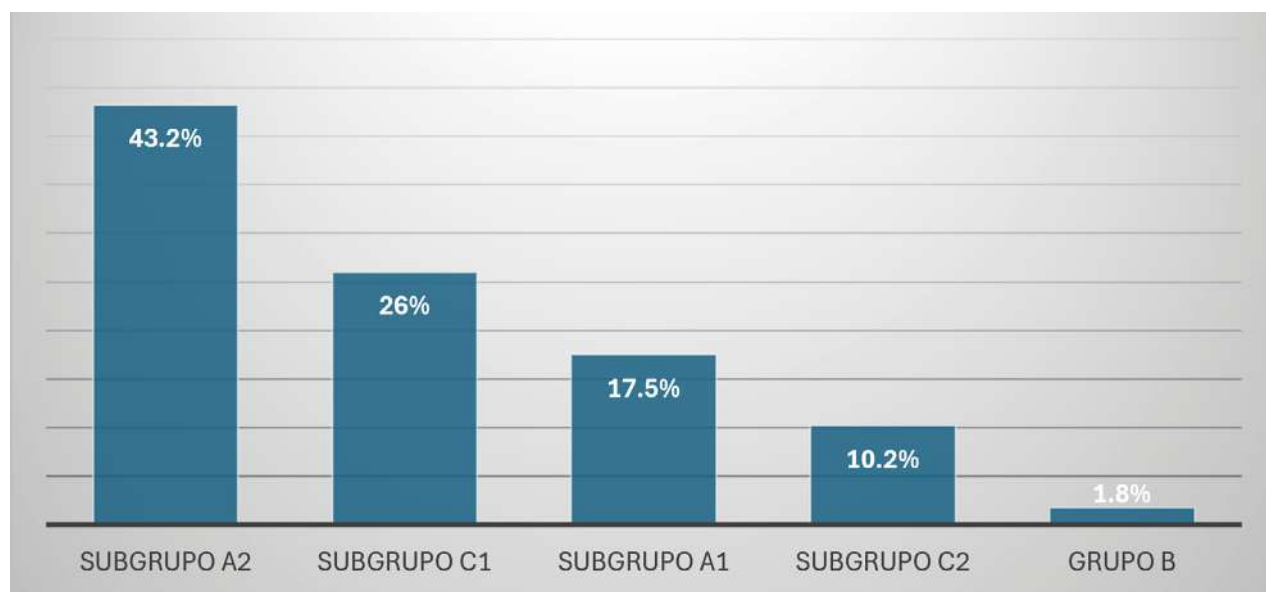


Gráfico 6. Grupos del personal funcionario. n = 1538. Nota: no se incluyen en la representación 19 casos sin respuesta (NC).

La distribución por grupos pone de manifiesto una desalineación relevante entre el nivel formativo del colectivo y las categorías profesionales que ocupa. Mientras que el 90,2 % del personal bibliotecario posee titulación universitaria, solo el 60,7 % desempeña puestos encuadrados en los subgrupos A1 y A2, que son los que exigen este nivel de estudios. Resulta especialmente significativo que más de un tercio de los funcionarios (36,2 %) esté adscrito a los subgrupos C1 y C2, categorías que únicamente requieren bachillerato o educación secundaria obligatoria, lo que evidencia una situación de sobrecualificación estructural.

Esta infrautilización del capital humano tiene implicaciones tanto para los profesionales como para el funcionamiento del servicio bibliotecario. La elevada concentración en el subgrupo A2 (43,2 %), frente al menor peso del subgrupo A1 (17,5 %), sugiere además la existencia de oportunidades limitadas de promoción y desarrollo de carrera dentro del sistema. Este escenario puede generar desmotivación en trabajadores altamente cualificados que desempeñan funciones por debajo de su nivel formativo y, al mismo tiempo, supone un desaprovechamiento de recursos humanos que podrían aportar mayor valor al servicio público.

En conjunto, la distancia entre la elevada preparación académica del colectivo y las categorías profesionales que ocupa plantea interrogantes sobre los procesos de selección, la valoración de los puestos bibliotecarios en la Administración pública y la adecuación de las relaciones de puestos de trabajo a la complejidad real del trabajo bibliotecario actual.

3.1.8. Grupos del personal laboral

Los técnicos especialistas, con titulación de bachillerato, formación profesional de segundo grado o equivalente, representan el 30,5 % (n = 280) del personal laboral (n = 918), una proporción muy similar a la de los técnicos auxiliares, que alcanzan el 29,2 % (n = 268).

Los titulados medios, que incluyen ingenieros técnicos, diplomados universitarios, arquitectos técnicos, formación profesional de tercer grado o titulaciones equivalentes, suponen el 20,8 % (n = 191) del total. Por su parte, los titulados superiores —doctores, licenciados, ingenieros, arquitectos o titulaciones equiparables— constituyen el 16,2 % (n = 149) del personal laboral.

La distribución del personal laboral confirma y acentúa el problema de sobrecualificación ya detectado entre los funcionarios, mostrando un desajuste aún más acusado entre el nivel formativo y la categoría profesional ocupada. Aunque el 90,2 % del colectivo bibliotecario posee formación universitaria, apenas el 37,0 % del personal laboral desempeña puestos de titulado superior o medio, que son los que requieren este nivel educativo.

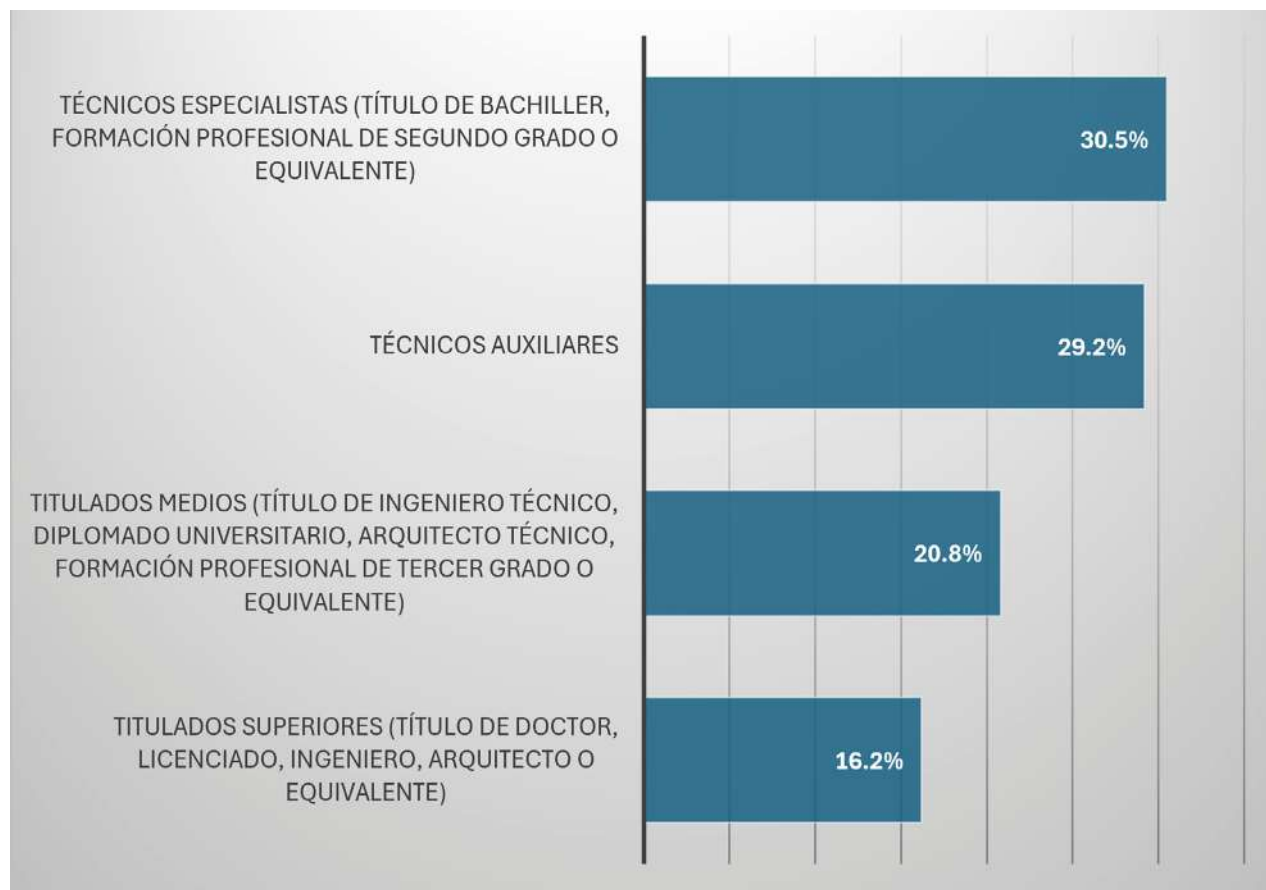


Gráfico 7. Grupos del personal laboral. n = 918. Nota: no se incluyen en la representación 30 casos sin respuesta (NC).

En consecuencia, la mayoría del personal laboral (59,7 %) se encuentra encuadrada en las categorías de técnico especialista o técnico auxiliar, pese a que una parte significativa de estos profesionales cuenta con licenciaturas, grados e incluso estudios de posgrado. Esta situación evidencia una infrautilización persistente del capital formativo y plantea un escenario de infraposicionamiento profesional especialmente intenso en el régimen laboral.

Este desajuste no solo afecta a las trayectorias individuales, sino que tiene implicaciones estructurales para el sector. La escasa adecuación entre formación y categoría profesional puede generar desmotivación, limitar las oportunidades de desarrollo y contribuir a la precarización del empleo. Al mismo tiempo, supone un aprovechamiento insuficiente de perfiles altamente cualificados en un contexto en el que el trabajo bibliotecario exige competencias cada vez más complejas y especializadas.

3.1.9. Niveles del personal funcionario

La distribución del personal funcionario según su nivel administrativo, recogida en el gráfico 8, muestra una notable dispersión, con representación en todos los niveles comprendidos entre el 14 y el 30. El nivel 22 constituye la categoría más frecuente, con un 12,8 % (n = 197) de la muestra (n = 1538), seguido muy de cerca por el nivel 18, que alcanza el 12,7 % (n = 196). El nivel 20 agrupa al 11,2 % (n = 172) de los participantes, mientras que el nivel 24 representa el 10,1 % (n = 156).

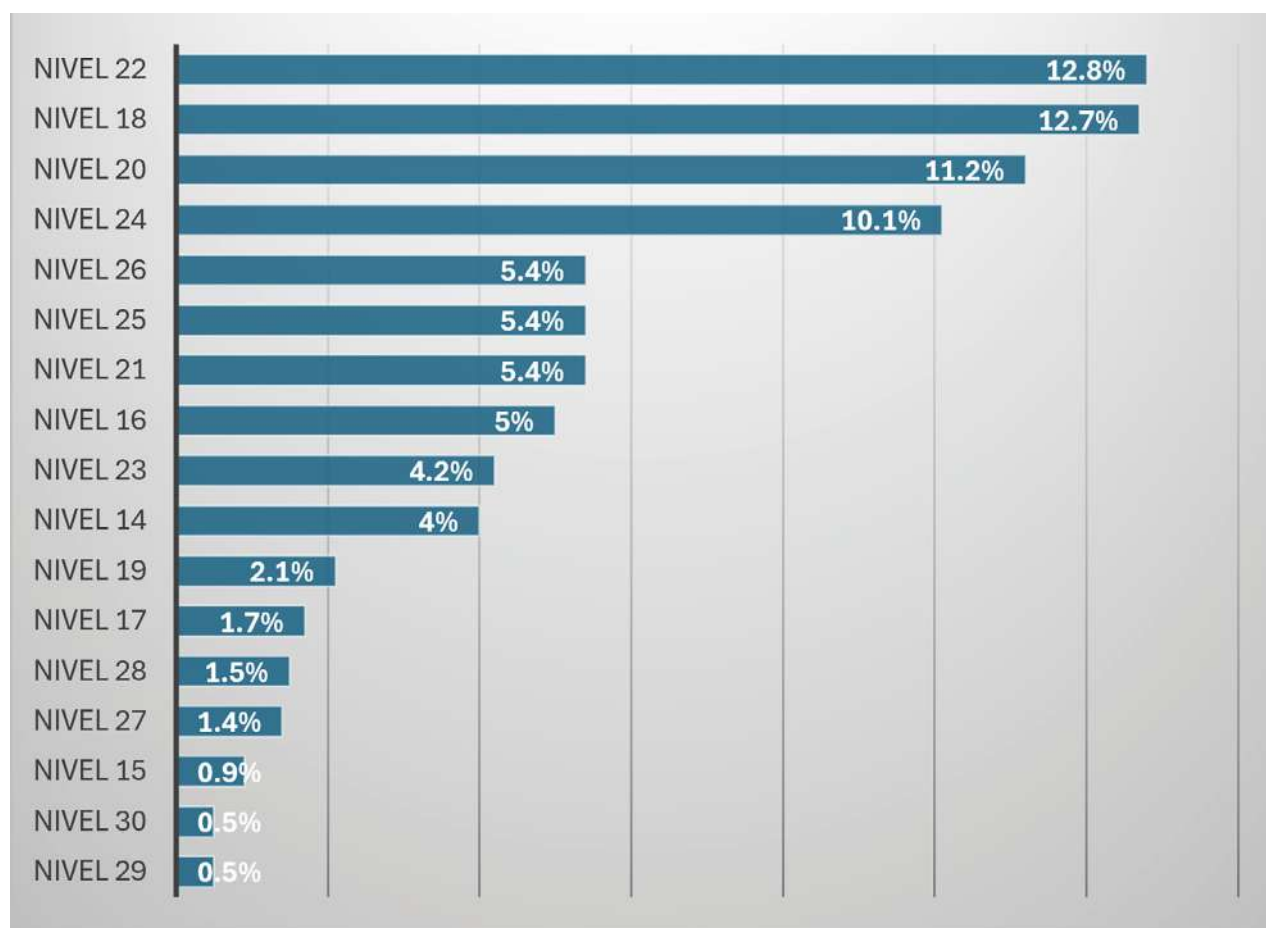


Gráfico 8. Niveles del personal funcionario. n = 1538. Nota: no se incluyen en la representación 233 casos sin respuesta (NC).

Los niveles 21, 25 y 26 presentan proporciones equivalentes, con un 5,4 % cada uno (n = 83). El nivel 16 constituye el 5,0 % (n = 77), y el nivel 23 el 4,2 % (n = 65). Con porcentajes más reducidos aparecen los niveles 19 (2,1 %; n = 33), 17 (1,7 %; n = 26), 28 (1,5 %; n = 23) y 27 (1,4 %; n = 22). Los niveles menos frecuentes son el 15, el 29 y el 30, que representan respectivamente el 0,9 % (n = 14), el 0,5 % (n = 7) y el 0,5 % (n = 7) de la muestra.

Respondieron válidamente a esta pregunta 1305 profesionales (84,9 %), mientras que 233 casos (15,1 %) se registraron como valores perdidos del sistema, configurando una muestra total de 1538 participantes.

La distribución por niveles funcionariales refuerza el patrón de infraposicionamiento profesional identificado previamente. La concentración mayoritaria del personal en los niveles intermedios (18-24), que agrupan a más del 46 % de los funcionarios, contrasta con la escasa presencia en los niveles superiores (28-30), que apenas alcanzan el 2,5 % del total.

Resulta especialmente significativo que el nivel 22, habitualmente asociado al subgrupo A2, sea el más frecuente (12,8 %), mientras que los niveles correspondientes al subgrupo A1 (26-30) suman en conjunto solo el 12,7 %. Esta estructura sugiere la existencia de un techo de progresión profesional que limita el acceso a los niveles más altos de la carrera funcional, incluso entre un colectivo con una elevada cualificación académica.

3.1.10. Retribuciones salariales

En relación con las retribuciones brutas anuales, el tramo más frecuente corresponde al intervalo entre 25 000 y 35 000 euros, que concentra al 31,1 % (n = 809) de los profesionales (N = 2604). El segundo tramo con mayor representación es el comprendido entre 20 000 y 25 000 euros anuales, con el 19,1 % (n = 498) (gráfico 9).

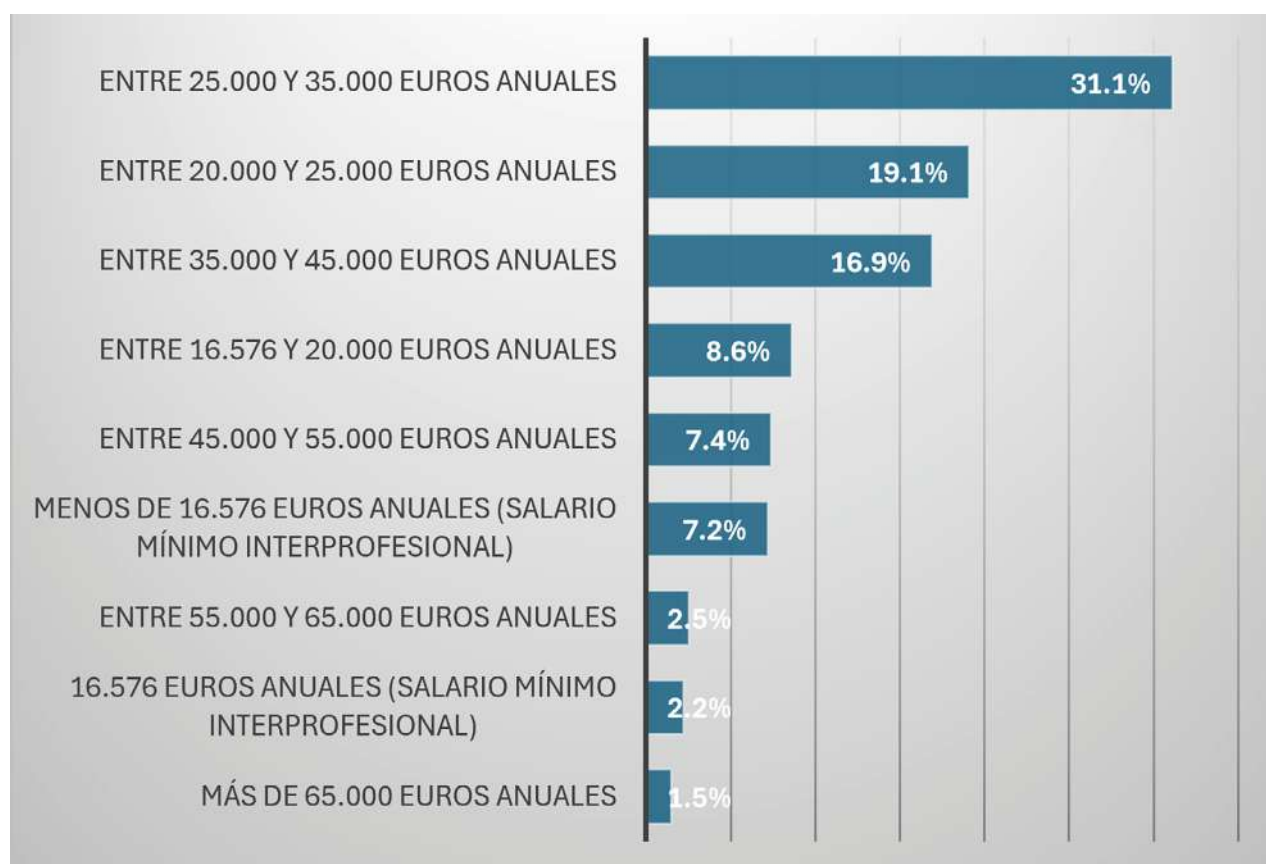


Gráfico 9. Tramos salariales brutos. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 92 casos sin respuesta (NC).

El intervalo entre 35 000 y 45 000 euros agrupa al 16,9 % (n = 439) de las personas encuestadas, mientras que el situado entre 16 576 y 20 000 euros alcanza el 8,6 % (n = 225). Las retribuciones comprendidas entre 45 000 y 55 000 euros representan el 7,4 % (n = 192) del total.

Los salarios inferiores al Salario Mínimo Interprofesional (menos de 16 576 euros anuales) afectan al 7,2 % (n = 188) de los participantes, un dato especialmente relevante que puede estar vinculado, al menos en parte, a situaciones de empleo a tiempo parcial, más frecuentes entre el personal de empresas de servicios documentales. Quienes perciben exactamente el SMI (16 576 euros anuales) representan el 2,2 % (n = 57).

En los tramos superiores, las retribuciones entre 55 000 y 65 000 euros anuales alcanzan al 2,5 % (n = 66) de los profesionales, mientras que los salarios superiores a 65 000 euros constituyen el 1,5 % (n = 38). Un 3,5 % (n = 92) de las personas encuestadas no especificó su nivel retributivo.

La interpretación de la estructura salarial requiere considerar diversos condicionantes. En primer lugar, el marco administrativo: las entidades locales, que agrupan al 45,9 % del personal encuestado, suelen ofrecer remuneraciones más reducidas (sobre todo, los pequeños municipios) que las Administraciones autonómicas o la estatal para puestos equiparables. En segundo lugar, la clasificación profesional, ya que las diferencias entre grupos y niveles comportan variaciones retributivas significativas; así, un puesto A1 de nivel 26 puede alcanzar ingresos sensiblemente superiores a los de un A2 de nivel 20, aun cuando las responsabilidades sean similares. Finalmente, también influyen factores territoriales, dado que las comunidades con mayor capacidad financiera tienden a aplicar complementos específicos de mayor cuantía.

En conjunto, el análisis salarial refuerza el diagnóstico de infravaloración profesional detectado en apartados anteriores. La concentración de las retribuciones en los tramos medio-bajos resulta especialmente significativa si se contrasta con el perfil formativo del colectivo: mientras el 90 % cuenta con titulación universitaria y alrededor del 40 % dispone de estudios de posgrado, la mitad de los profesionales (50,2 %) percibe menos de 35 000 euros brutos anuales y solo un 4 % supera los 55 000 euros. Esta estructura retributiva no parece corresponderse plenamente con el nivel de cualificación, responsabilidad y complejidad técnica que caracteriza al trabajo bibliotecario en la actualidad.

La distribución salarial según el género presenta un panorama caracterizado por una notable homogeneidad en los tramos intermedios, junto con diferencias apreciables en los extremos de la distribución, tal como se visualiza en la tabla 1. La muestra está compuesta por 552 hombres (21,2 %) y 1960 mujeres (75,3 %). La prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(36) = 155,891$; $p < 0,001$), si bien debe tenerse en cuenta que el 50 % de las casillas presenta frecuencias esperadas inferiores a 5.

En los tramos medios de ingresos, comprendidos entre 20 000 y 45 000 euros anuales, las distribuciones son prácticamente idénticas entre hombres y mujeres. El intervalo de 25 000-35 000 euros agrupa al 31,2 % de los hombres y al 31,3 % de las mujeres; el tramo de 20 000-25 000 euros alcanza el 21,2 % en ambos casos; y el de 35 000-45 000 euros representa el 18,3 % de los hombres frente al 16,5 % de las mujeres.

Las diferencias se concentran en los tramos extremos. En los niveles salariales más bajos, las mujeres presentan porcentajes superiores: el 8,4 % percibe ingresos inferiores al SMI, frente al 1,8 % de los hombres. Si se consideran conjuntamente los tres tramos más bajos, el 18,2 % de las mujeres no supera los 20 000 euros brutos anuales, casi el doble que en el caso de los hombres (10,3 %).

En el extremo superior de la distribución, el 15,0 % de los hombres supera los 45 000 euros anuales, frente al 10,2 % de las mujeres. Esta diferencia constata una mayor presencia masculina en los niveles salariales más elevados.

Estas desigualdades no pueden atribuirse a una discriminación salarial directa, dado que las retribuciones en el sector público están regladas, sino que parecen responder a factores estructurales. Entre ellos destacan la mayor presencia masculina en categorías profesionales superiores y niveles funcionariales más altos, una mayor antigüedad media y una mayor proporción de mujeres en contratos temporales o a tiempo parcial. En conjunto, la brecha observada, de aproximadamente cinco puntos porcentuales en ambos extremos, apunta a la persistencia de mecanismos estructurales que condicionan el acceso a las posiciones mejor retribuidas.

Tabla 1. Distribución de retribuciones brutas anuales según género

Tramo salarial	Hombres	Mujeres	Total
Menos del SMI (16 576 €)	1,8 % (n = 10)	8,4 % (n = 165)	6,9 % (n = 175)
SMI (16 576 €)	0,9 % (n = 5)	0,9 % (n = 18)	0,9 % (n = 23)
16.576-20 000 €	7,6 % (n = 42)	8,9 % (n = 175)	8,6 % (n = 217)
20 000-25 000 €	21,2 % (n = 117)	21,2 % (n = 417)	21,2 % (n = 534)
25 000-35 000 €	31,2 % (n = 172)	31,3 % (n = 614)	31,2 % (n = 786)
35 000-45 000 €	18,3 % (n = 101)	16,5 % (n = 324)	16,9 % (n = 425)
45 000-55 000 €	9,4 % (n = 52)	6,9 % (n = 135)	7,4 % (n = 187)
55 000-65 000 €	3,8 % (n = 21)	2,1 % (n = 42)	2,5 % (n = 63)
Más de 65 000 €	1,8 % (n = 10)	1,2 % (n = 24)	1,4 % (n = 34)
Total	100 % (n = 552)	100 % (n = 1960)	100 % (n = 2512)

El salario con respecto a la edad muestra patrones claramente diferenciados, que reflejan la influencia de la antigüedad y de las condiciones de acceso al empleo (tabla 2). La muestra incluye 47 profesionales menores de 29 años (1,8 %), 231 de 30-39 años (8,9 %), 747 de 40-49 años (28,7 %), 1105 de 50-59 años (42,5 %) y 457 mayores de 60 años (17,6 %). La prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(45) = 263,177$; $p < 0,001$).

Los profesionales más jóvenes presentan una fuerte concentración en los tramos salariales inferiores. El 36,2 % de los menores de 29 años no supera los 20 000 euros anuales, proporción que disminuye progresivamente con la edad hasta situarse en el 12,5 % en el grupo de 40-49 años. El tramo modal en todos los grupos de edad es el de 25 000-35 000 euros, aunque su peso varía entre el 24,9 % en los mayores de 60 años y el 37,2 % en el grupo de 30-39 años.

En los tramos salariales superiores se observa una clara brecha generacional. Ningún profesional menor de 30 años supera los 55 000 euros anuales, frente al 21,3 % de los mayores de 60. El grupo de 50-59 años presenta la distribución más favorable, con solo el 16,0 % por debajo de los 20 000 euros y un 7,5 % que supera los 55 000 euros.

Estas diferencias responden a factores estructurales ampliamente conocidos: la antigüedad genera complementos acumulativos, el acceso a categorías superiores es más factible en trayectorias profesionales largas y los profesionales jóvenes afrontan con mayor frecuencia situaciones de precariedad contractual. En este contexto, la situación salarial de los profesionales más jóvenes resulta especialmente preocupante, configurando un escenario de precariedad inicial que contrasta de forma acusada con las condiciones de los grupos de mayor edad.

Tabla 2. Distribución de retribuciones brutas anuales según edad

Tramo salarial	Hasta 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	Más de 60 años	Total
Menos del SMI	17,0 % (n = 8)	9,5 % (n = 22)	3,5 % (n = 26)	2,5 % (n = 28)	5,5 % (n = 25)	4,2 % (n = 109)
SMI (16 576 €)	4,3 % (n = 2)	3,0 % (n = 7)	2,0 % (n = 15)	3,1 % (n = 34)	0,7 % (n = 3)	2,4 % (n = 61)
16 576-20 000 €	14,9 % (n = 7)	10,8 % (n = 25)	7,0 % (n = 52)	10,4 % (n = 115)	7,9 % (n = 36)	9,1 % (n = 235)
20 000-25 000 €	21,3 % (n = 10)	26,0 % (n = 60)	18,0 % (n = 134)	21,3 % (n = 236)	14,9 % (n = 68)	19,6 % (n = 508)
25 000-35 000 €	31,9 % (n = 15)	37,2 % (n = 86)	31,9 % (n = 238)	32,1 % (n = 354)	24,9 % (n = 114)	31,2 % (n = 807)
35 000-45 000 €	6,4 % (n = 3)	10,4 % (n = 24)	18,6 % (n = 139)	15,3 % (n = 169)	19,9 % (n = 91)	16,5 % (n = 426)
45 000-55 000 €	4,3 % (n = 2)	0,9 % (n = 2)	9,0 % (n = 67)	5,0 % (n = 55)	11,2 % (n = 51)	6,8 % (n = 177)
55 000-65 000 €	0,0 % (n = 0)	0,4 % (n = 1)	2,0 % (n = 15)	1,7 % (n = 19)	6,6 % (n = 30)	2,5 % (n = 65)
Más de 65 000 €	0,0 % (n = 0)	0,0 % (n = 0)	1,4 % (n = 10)	0,8 % (n = 9)	3,7 % (n = 17)	1,4 % (n = 36)
Total	100 % (n = 47)	100 % (n = 231)	100 % (n = 747)	100 % (n = 1105)	100 % (n = 457)	100 % (n = 2587)

El cruce de la distribución salarial con el tipo de personal revela diferencias muy acusadas entre el empleo público y el privado (tabla 3). La muestra incluye 127 profesionales de empresas privadas (4,9 %) y 2467 empleados públicos (94,8 %). La prueba de chi-cuadrado confirma la significación estadística de estas diferencias ($\chi^2(27) = 141,362$; $p < 0,001$).

El sector privado muestra una concentración especialmente elevada en los tramos salariales más bajos. El 19,7 % de estos profesionales percibe menos del SMI y el 37,8 % no supera los 20 000 euros brutos anuales. Aunque el tramo más frecuente es el de 25 000-35 000 euros (27,6 %), a partir de esta cifra la presencia se reduce de forma muy marcada: únicamente el 7,1 % supera los 35 000 euros anuales.

En contraste, el empleo público presenta una distribución salarial más equilibrada y desplazada hacia tramos superiores. El mayor peso se concentra en el intervalo de 25 000-35 000 euros (31,3 %), seguido de los tramos de 20 000-25 000 euros (18,8 %) y 35 000-45 000 euros (17,6 %). Solo el 17,0 % del personal público no supera los 20 000 euros, frente a más del doble en el sector privado, mientras que el 27,3 % supera los 35 000 euros, casi cuatro veces más que en el empleo privado.

Esta brecha salarial confirma que el empleo público ofrece, en términos generales, condiciones retributivas significativamente más favorables que el sector privado en el ámbito bibliotecario. Las diferencias afectan tanto a los niveles salariales medios como a la dispersión de la distribución: el sector público presenta una presencia relevante en todos los tramos, mientras que el privado se caracteriza por una concentración muy elevada en los niveles bajos y una representación prácticamente residual en los superiores.

La situación del sector privado parece responder a un modelo de externalización de servicios orientado a la contención de costes laborales, en el que la competencia por contratos públicos limita las posibilidades de mejora salarial. Este escenario contrasta con el empleo público, donde la estabilidad, la antigüedad, la estructura funcional y las diferencias entre Administraciones configuran una estructura salarial más compleja y, en general, más favorable para los profesionales.

Tabla 3. Distribución de retribuciones brutas anuales según tipo de personal

Tramo salarial	Empresa privada	Empleado público
Menos del SMI	19,7 % (n = 25)	6,6 % (n = 162)
SMI (16 576 €)	2,4 % (n = 3)	2,1 % (n = 52)
16 576-20 000 €	15,7 % (n = 20)	8,3 % (n = 205)
20 000-25 000 €	23,6 % (n = 30)	18,8 % (n = 465)
25 000-35 000 €	27,6 % (n = 35)	31,3 % (n = 773)
35 000-45 000 €	4,7 % (n = 6)	17,6 % (n = 433)
45 000-55 000 €	0,8 % (n = 1)	7,7 % (n = 191)
55 000-65 000 €	0,8 % (n = 1)	2,6 % (n = 65)
Más de 65 000 €	0,8 % (n = 1)	1,5 % (n = 37)
Total	100 % (n = 127)	100 % (n = 2467)

El análisis de la distribución salarial en función de la tipología de biblioteca muestra diferencias extraordinariamente marcadas (tabla 4). La muestra incluye bibliotecas escolares (5,6 %), especializadas (9,5 %), nacionales o regionales (3,9 %), públicas de comunidad autónoma (4,4 %), públicas municipales (45,4 %), universitarias (28,3 %) y órganos de gestión (1,3 %). La prueba de chi-cuadrado es altamente significativa ($\chi^2(117) = 621,227$; $p < 0,001$).

Las bibliotecas públicas municipales presentan la situación salarial más desfavorable. El 29,8 % de su personal no supera los 20 000 euros anuales, el tramo modal es el de 25 000-35 000 euros (29,0 %) y solo el 6,7 % percibe más de 45 000 euros. En el extremo opuesto, los órganos de

gestión ofrecen las condiciones más favorables: ninguno de sus profesionales se sitúa por debajo de los 20 000 euros, el 45,7 % supera los 45 000 y el 17,1 % alcanza retribuciones superiores a los 65 000 euros.

Las bibliotecas nacionales o regionales y las universitarias presentan distribuciones relativamente favorables, con una concentración significativa en los tramos medios y medio-altos. Las bibliotecas escolares muestran una distribución más compacta en los tramos intermedios, coherente con las escalas retributivas del ámbito docente. Las bibliotecas especializadas, por su parte, exhiben una mayor dispersión salarial, reflejo de su heterogeneidad organizativa.

Estas diferencias responden a múltiples factores estructurales: el tipo de Administración empleadora, el tamaño y complejidad institucional, la composición de las plantillas por categorías profesionales, la mayor presencia de temporalidad y parcialidad en determinados ámbitos —especialmente en el municipal— y la desigual disponibilidad presupuestaria entre tipologías.

En conjunto, las bibliotecas públicas municipales emergen como el punto más crítico del sistema. Al concentrar casi la mitad del empleo bibliotecario y presentar simultáneamente las condiciones salariales más precarias, esta tipología se sitúa en el centro de las desigualdades internas del sector. Esta estratificación salarial no solo genera desequilibrios dentro del colectivo profesional, sino que condiciona la capacidad de las bibliotecas para atraer y retener talento, comprometiendo especialmente la sostenibilidad del modelo de biblioteca pública de proximidad.

Tabla 4. Distribución de retribuciones brutas anuales según tipología de biblioteca

Tramo salarial	Escolar	Especializada	Nacional/ Regional	Pública CA	Pública Municipal	Universitaria	Órgano gestión*
Menos del SMI	1,4 % (n = 2)	4,9 % (n = 12)	4,0 % (n = 4)	0,9 % (n = 1)	13,3 % (n = 157)	1,4 % (n = 10)	0,0 % (n = 0)
SMI (16 576 €)	0,7 % (n = 1)	0,4 % (n = 1)	0,0 % (n = 0)	1,7 % (n = 2)	4,1 % (n = 48)	0,5 % (n = 4)	0,0 % (n = 0)
16 576-20 000 €	3,4 % (n = 5)	5,3 % (n = 13)	3,0 % (n = 3)	1,7 % (n = 2)	12,4 % (n = 147)	7,1 % (n = 52)	0,0 % (n = 0)
20 000-25 000 €	14,4 % (n = 21)	15,4 % (n = 38)	21,8 % (n = 22)	18,3 % (n = 21)	19,9 % (n = 235)	20,8 % (n = 153)	2,9 % (n = 1)
25 000-35 000 €	34,9 % (n = 51)	27,9 % (n = 69)	31,7 % (n = 32)	45,2 % (n = 52)	29,0 % (n = 342)	33,0 % (n = 243)	28,6 % (n = 10)
35 000-45 000 €	26,0 % (n = 38)	27,1 % (n = 67)	18,8 % (n = 19)	18,3 % (n = 21)	11,8 % (n = 139)	18,8 % (n = 138)	22,9 % (n = 8)
45 000-55 000 €	4,8 % (n = 7)	10,5 % (n = 26)	8,9 % (n = 9)	9,6 % (n = 11)	4,9 % (n = 58)	9,6 % (n = 71)	25,7 % (n = 9)
55 000-65 000 €	0,0 % (n = 0)	4,9 % (n = 12)	5,9 % (n = 6)	0,9 % (n = 1)	1,5 % (n = 18)	3,7 % (n = 27)	2,9 % (n = 1)
Más de 65 000 €	0,0 % (n = 0)	3,2 % (n = 8)	4,0 % (n = 4)	0,0 % (n = 0)	0,2 % (n = 2)	2,2 % (n = 16)	17,1 % (n = 6)
Total	100 % (n = 146)	100 % (n = 247)	100 % (n = 101)	100 % (n = 115)	100 % (n = 1181)	100 % (n = 736)	100 % (n = 35)

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral (n = 35) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

3.1.11. Distribución geográfica del centro de trabajo

En la encuesta se solicitó al personal bibliotecario que indicara la localidad de su biblioteca o centro de trabajo. Posteriormente, tal como se detalla en el apartado metodológico, esta información geográfica se analizó con el fin de clasificar los municipios en dos grandes categorías —ciudad y pueblo— y de examinar su distribución por comunidades autónomas.

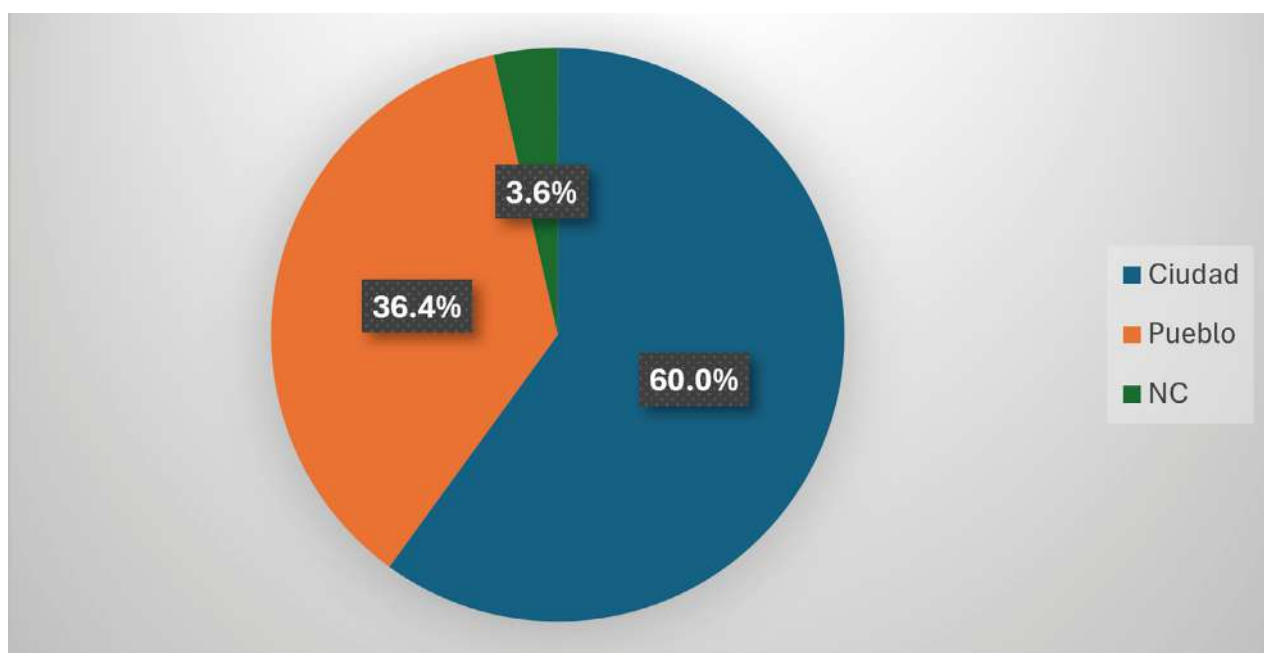


Gráfico 10. Tipo de localidad (ciudad o pueblo). N = 2604 participantes.

En cuanto al tipo de localidad, los resultados recogidos en el gráfico 10 muestran que la mayoría del personal encuestado desarrolla su actividad profesional en entornos urbanos, que concentran el 60,0 % (n = 1563) de los participantes. Por su parte, el 36,4 % (n = 948) de los profesionales trabaja en localidades rurales o de menor tamaño.

Esta distribución territorial revela un mayor equilibrio de lo esperado, y pone de manifiesto el papel de las bibliotecas como servicio público de proximidad presente en todo el territorio. La significativa presencia de profesionales en entornos rurales, que supera un tercio del colectivo, resulta especialmente relevante si se consideran las características formativas y profesionales analizadas en los apartados anteriores.

La elevada cualificación del personal bibliotecario —con un 90 % de titulados universitarios— que desarrolla su labor en pueblos y zonas rurales constituye una fortaleza del sistema bibliotecario español, al garantizar la prestación de servicios profesionales de calidad también en áreas menos pobladas. Al mismo tiempo, esta realidad plantea retos específicos en materia de formación continua, dado que una parte importante de estos profesionales puede encontrar mayores dificultades para acceder a actividades formativas presenciales, lo que refuerza la necesidad de modalidades en línea y de estrategias formativas descentralizadas que aseguren la igualdad de oportunidades con independencia de la ubicación geográfica.

En relación con la comunidad autónoma de los centros de trabajo (gráfico 11), la Comunidad de Madrid concentra el mayor porcentaje de participantes, con el 14,9 % (n = 387), seguida de Cataluña (14,1 %; n = 366) y Andalucía (13,9 %; n = 363). Castilla y León agrupa al 9,1 % (n = 238) de los profesionales, mientras que la Comunitat Valenciana representa el 7,8 % (n = 204). Galicia alcanza el 6,2 % (n = 161) y Castilla-La Mancha el 5,8 % (n = 152).

Con porcentajes inferiores al 5 % se sitúan Extremadura (4,7 %; n = 122), Canarias (3,2 %; n = 84), la Comunidad Foral de Navarra (2,7 %; n = 70) y Cantabria (2,5 %; n = 64). Las Illes Balears, el País Vasco y el Principado de Asturias presentan una representación similar, en torno al 2,3 %. Aragón alcanza el 2,1 % (n = 55), mientras que la Región de Murcia supone el 2,0 % (n = 52). Las comunidades con menor presencia en la muestra son La Rioja, con el 0,6 % (n = 16), y Ceuta, con el 0,3 % (n = 8). Un 3,1 % de las personas encuestadas no especificó la comunidad autónoma de su centro de trabajo (n = 82).



Gráfico 11. Comunidad autónoma. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 82 casos sin respuesta (NC).

3.1.12. Tipología de la biblioteca o centro de trabajo

En relación con la tipología de los centros donde ejerce el personal bibliotecario, las bibliotecas públicas municipales constituyen con claridad la categoría predominante, concentrando el 45,4 % (n = 1181) del total de participantes. En segundo lugar se sitúan las bibliotecas universitarias, que representan el 28,3 % (n = 736).

Las bibliotecas especializadas agrupan al 9,5 % (n = 247) de las personas encuestadas, mientras que las bibliotecas escolares alcanzan el 5,6 % (n = 146). Las bibliotecas públicas de comunidad autónoma suponen el 4,4 % (n = 115), y las bibliotecas nacionales o regionales el 3,9 % (n = 101). Los órganos de gestión de bibliotecas o entidades afines, como consejerías o ministerios, representan el 1,3 % (n = 35).

Dentro de la categoría «otras tipologías» se incluyen los bibliobuses (0,5 %; n = 12), las agencias de lectura (0,3 %; n = 7), las bibliotecas públicas de diputación (0,2 %; n = 6), las bibliotecas públicas del Estado (0,2 %; n = 6), las bibliotecas públicas insulares (0,1 %; n = 2) y un caso de biblioteca digital (0,04 %; n = 1). Un 0,3 % de los participantes no especificó el tipo de centro (n = 9) (gráfico 12).

La distribución por tipología bibliotecaria pone de manifiesto la preponderancia del modelo de biblioteca pública de proximidad dentro del sistema español, donde las bibliotecas municipales concentran casi la mitad del empleo profesional del sector. Este predominio configura un perfil de bibliotecario fuertemente orientado a la atención directa a la ciudadanía y al servicio público local, lo que contrasta con el elevado nivel formativo detectado en el colectivo y contribuye a explicar, al menos en parte, los fenómenos de infraposicionamiento profesional y retribución limitada identificados en apartados anteriores.



Gráfico 12. Tipo de biblioteca o centro de trabajo. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 9 casos sin respuesta (NC).

Resulta asimismo llamativa la escasa representación de las bibliotecas escolares, lo que refleja la debilidad estructural de este subsector, clave para la formación de hábitos lectores y competencias informacionales desde edades tempranas. La dispersión del resto del empleo entre múltiples tipologías —especializadas, autonómicas o nacionales— y la presencia aún testimonial de servicios innovadores como las bibliotecas digitales sugieren un sector que, pese a su diversidad funcional, continúa concentrando sus oportunidades laborales en el ámbito municipal, con las limitaciones organizativas y profesionales que ello implica.

3.1.13. Número de bibliotecarios en la biblioteca o centro de trabajo

El análisis del tamaño de las plantillas bibliotecarias, recogido en el gráfico 13, revela una clara predominancia de equipos de reducido tamaño. La mitad de los participantes (50,5 %; n = 1314) trabaja en bibliotecas con plantillas de entre uno y tres profesionales. Los centros con equipos de entre cuatro y diez bibliotecarios representan el 23,6 % (n = 614), mientras que aquellos con entre diez y treinta profesionales alcanzan el 15,2 % (n = 396). Las bibliotecas con más de treinta bibliotecarios constituyen el grupo minoritario, con un 9,6 % (n = 251). Un 1,1 % de las personas encuestadas no respondió a esta pregunta (n = 29).

La elevada presencia de plantillas muy reducidas configura un escenario profesional caracterizado por la polivalencia obligada, el aislamiento funcional y la limitación de oportunidades de especialización. En los centros con uno a tres profesionales, los bibliotecarios —pese a su elevada cualificación— deben asumir de forma simultánea el conjunto de tareas asociadas al funcionamiento del servicio: tratamiento técnico, atención al público, gestión administrativa, programación cultural, mantenimiento de colecciones y, en muchos casos, coordinación institucional.

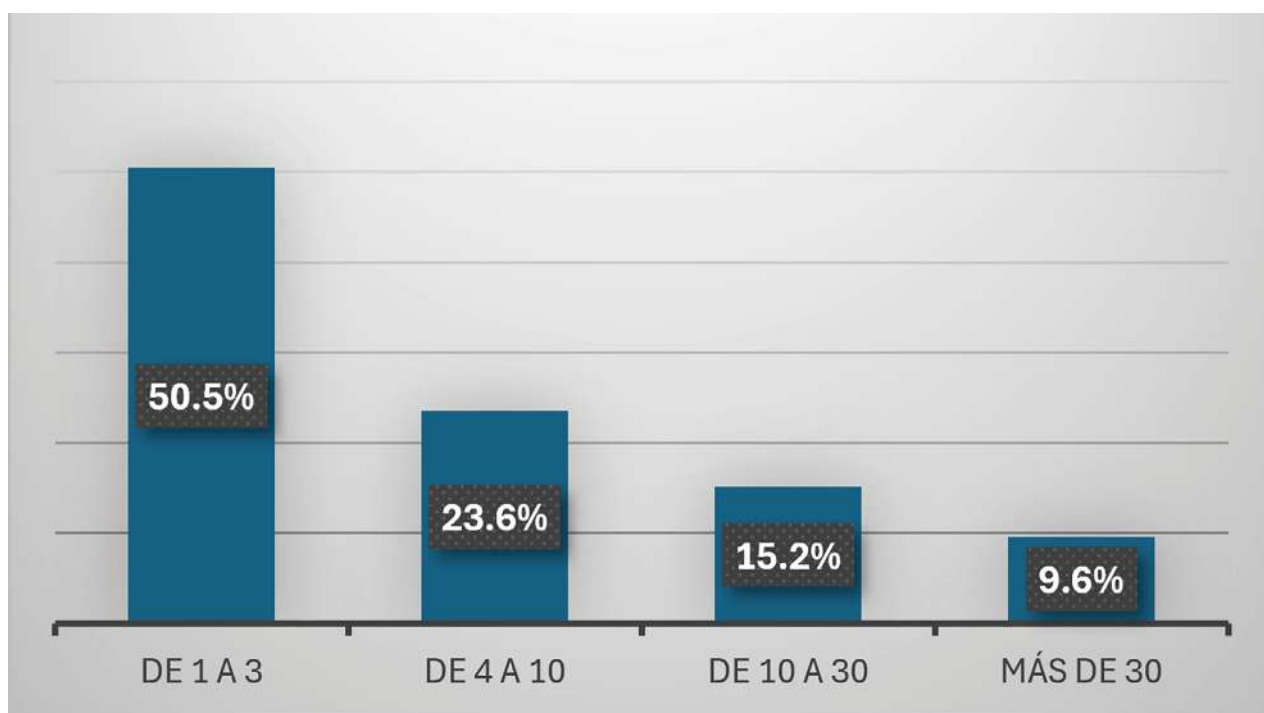


Gráfico 13. Tamaño de la plantilla bibliotecaria. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 29 casos sin respuesta (NC).sin respuesta (NC).

Esta estructura organizativa ayuda a explicar la elevada demanda de formación continua detectada en otros apartados del estudio, ya que cada profesional necesita actualizar competencias en múltiples ámbitos para sostener un servicio que carece de posibilidades reales de especialización interna. Asimismo, las plantillas mínimas dificultan el intercambio de conocimientos, la mentoría entre pares y el desarrollo de proyectos cooperativos, además de limitar la asistencia a actividades formativas externas, dado que la ausencia de una sola persona puede comprometer la prestación del servicio.

La escasa presencia de bibliotecas con plantillas amplias refuerza la imagen de un sector que, pese a la creciente complejidad de sus funciones y al avance de la transformación digital, opera mayoritariamente con estructuras organizativas muy ajustadas. Esta realidad condiciona de forma directa la capacidad de innovación, la cobertura horaria y las oportunidades de desarrollo profesional del personal bibliotecario.

El análisis cruzado entre el tamaño de la plantilla y la tipología de centro (tabla 5) muestra diferencias muy acusadas, evidenciando la coexistencia de modelos organizativos profundamente distintos. Las bibliotecas escolares, especializadas y públicas municipales concentran la mayor parte de su personal en equipos de uno a tres profesionales, mientras que las bibliotecas nacionales o regionales presentan una estructura opuesta, con predominio claro de plantillas superiores a treinta personas. Las bibliotecas universitarias y las públicas de comunidad autónoma ocupan posiciones intermedias, con mayor presencia de equipos medianos y grandes.

Las diferencias observadas, que en algunos casos superan los ochenta puntos porcentuales, permiten afirmar que la tipología de biblioteca constituye un factor determinante en la configuración del tamaño de las plantillas. Estas divergencias estructurales tienen efectos directos sobre las posibilidades de desarrollo profesional, la complejidad de los servicios ofrecidos, la capacidad de innovación y la sostenibilidad de las dinámicas de trabajo en cada tipo de centro.

Tabla 5. Tamaño de plantilla según tipología de biblioteca

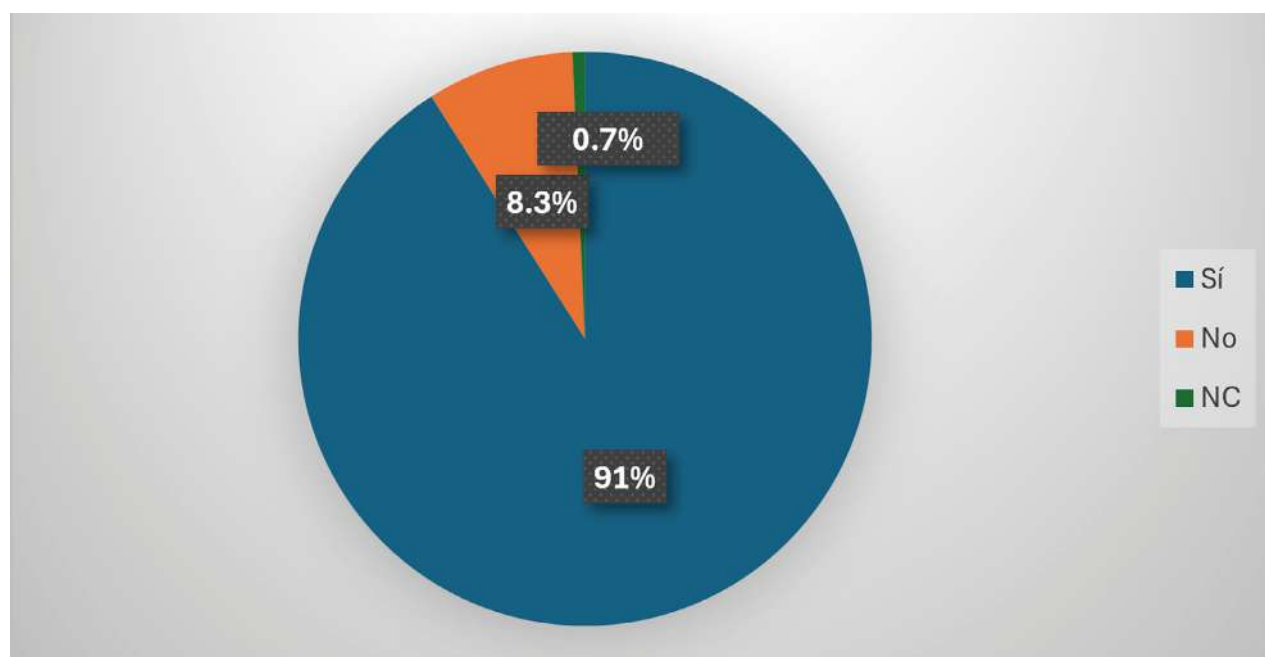
Tipología de biblioteca	De 1 a 3 (%)	De 4 a 10 (%)	De 10 a 30 (%)	Más de 30 (%)	n
Biblioteca escolar	84,9	10,3	2,7	1,4	146
Biblioteca especializada	85,0	10,1	3,2	0,8	247
Biblioteca nacional o regional	3,0	5,0	18,8	71,3	101
Biblioteca pública de CA	23,5	20,9	47,0	8,7	115
Biblioteca pública municipal	70,2	21,0	7,5	0,3	1181
Biblioteca universitaria	12,2	37,6	28,7	20,9	736
Órgano de gestión*	28,6	37,1	11,4	17,1	35
Total	50,5	23,6	15,2	9,6	2604

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral (n = 35) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

3.1.14. Necesidades de formación continua

En relación con la demanda de formación a lo largo de la trayectoria profesional, los resultados muestran un consenso prácticamente unánime (gráfico 14). El 91,0 % (n = 2371) del personal bibliotecario manifestó haber necesitado cursos o acciones de formación continua durante su desarrollo profesional. En contraste, solo el 8,3 % (n = 215) indicó no haber requerido este tipo de formación, mientras que un 0,7 % (n = 18) no respondió a la cuestión.

Esta práctica unanimidad constituye una validación clara de las problemáticas identificadas en los apartados anteriores. La necesidad de formación continua no puede interpretarse como una simple actualización rutinaria de conocimientos, sino como una exigencia estructural derivada de la confluencia de varios factores: la heterogeneidad de las titulaciones de origen, que obliga a una nivelación de competencias técnicas específicas; el trabajo en plantillas reducidas, que exige una elevada polivalencia funcional; y la acelerada transformación digital del sector, que demanda la adquisición constante de nuevas habilidades.

**Gráfico 14.** Necesidad de formación continua. N=2604 participantes.

El reducido porcentaje de profesionales que declara no haber necesitado formación continua resulta casi residual y podría corresponder a perfiles muy específicos o a una percepción individual que no reconoce plenamente las propias carencias formativas. En conjunto, la abrumadora mayoría que sí identifica esta necesidad refleja un colectivo consciente de los desafíos de su entorno laboral y comprometido con su desarrollo profesional. Al mismo tiempo, pone de manifiesto una posible insuficiencia de la formación inicial —tanto específica como procedente de otras disciplinas— para afrontar las exigencias reales del trabajo bibliotecario, lo que convierte la formación continua en un requisito indispensable para el ejercicio profesional efectivo.

El cruce de esta variable con la tipología de biblioteca muestra una situación notablemente homogénea entre los distintos tipos de centros. La mayoría de los profesionales, con independencia de su lugar de trabajo, manifiesta haber necesitado formación continua: el 94,4 % en bibliotecas universitarias, el 93,0 % en bibliotecas públicas de comunidad autónoma, el 90,4 % en bibliotecas escolares, el 89,8 % en bibliotecas públicas municipales y el 89,1 % en bibliotecas especializadas. Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(26) = 444,474$; $p < 0,001$), la escasa variación entre porcentajes permite concluir que la tipología de biblioteca no constituye un factor determinante en la percepción de esta necesidad.

3.1.15. Áreas de formación continua necesarias

Los participantes pudieron señalar distintas áreas temáticas de formación continua a partir de una lista cerrada incluida en el cuestionario, así como proponer otras áreas adicionales mediante respuesta abierta. Como media, cada encuestado seleccionó cuatro ámbitos formativos, lo que refleja la amplitud y diversidad de las competencias requeridas en el ejercicio profesional actual.

El área más demandada es el tratamiento documental —que incluye catalogación, indización y tareas afines—, mencionada por el 62,5 % ($n = 1627$) de los participantes. Le siguen la gestión de la información y del conocimiento, con el 51,5 % ($n = 1342$), y las tecnologías a nivel de usuario, con el 49,9 % ($n = 1299$). La difusión y atención a usuarios alcanza el 48,5 % ($n = 1263$), mientras que las fuentes de información son señaladas por el 37,8 % ($n = 985$).

En un nivel intermedio de demanda se sitúan las técnicas de *marketing* y comunicación (34,7 %; $n = 904$) y las técnicas de planificación y gestión (32,2 %; $n = 838$). El tratamiento físico de los documentos, que incluye conservación y restauración, aparece en el 25,1 % ($n = 654$) de las respuestas, y el procedimiento administrativo en el 19,5 % ($n = 509$). Las tecnologías a nivel avanzado —programación, diseño u otras competencias técnicas especializadas— son mencionadas por el 18,5 % ($n = 482$) de las personas encuestadas.

Con porcentajes inferiores al 10 % se encuentran las técnicas de producción y edición (9,9 %; $n = 259$) y otras áreas no especificadas (9,7 %; $n = 253$). Un 9,4 % ($n = 244$) no respondió a esta pregunta (gráfico 15).

El análisis de las áreas temáticas de formación continua revela un perfil profesional que busca equilibrar las competencias tradicionales de la biblioteconomía con las demandas emergentes del entorno digital. El hecho de que cada participante haya señalado una media de cuatro áreas diferentes subraya la complejidad y multidimensionalidad del trabajo bibliotecario actual, donde los profesionales deben dominar simultáneamente aspectos técnicos, tecnológicos, comunicativos y de gestión. La prominencia del tratamiento documental como área más demandada, presente en casi dos tercios de las respuestas, demuestra que las competencias técnicas fundamentales de la profesión mantienen su centralidad, probablemente porque las normas, estándares y herramientas de catalogación e indización continúan evolucionando y requieren actualización constante. Al mismo tiempo, la importancia otorgada a la gestión de la información, la tecnología a nivel de usuario y la difusión evidencia un modelo de biblioteca cada vez más orientado a la mediación, la visibilidad y la interacción con la comunidad.

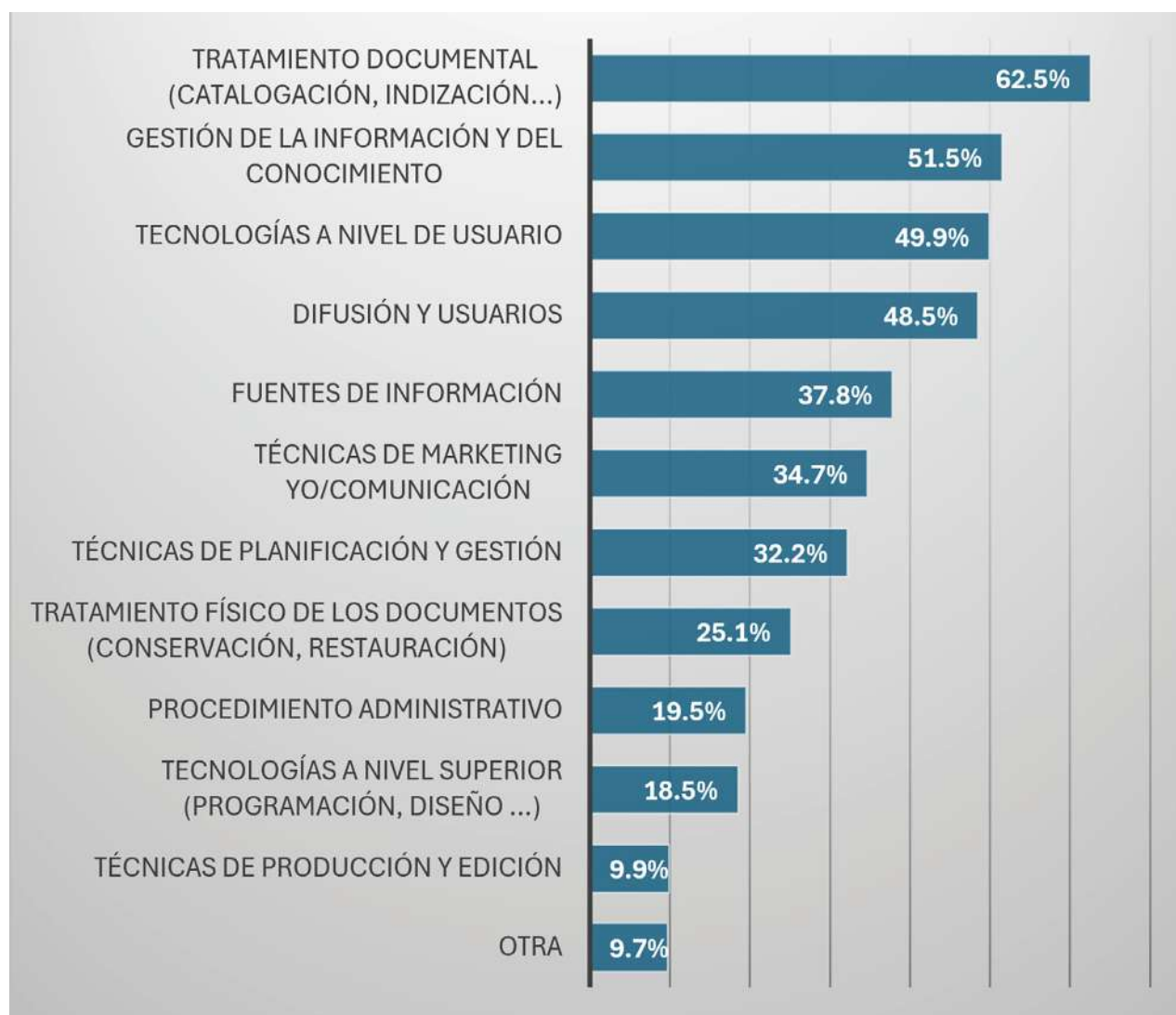


Gráfico 15. Áreas temáticas de formación requeridas. n = 10 659 (N = 2604 participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 244 respuestas (NC).

Así, la distribución de las preferencias formativas muestra una clara estratificación en tres niveles de prioridad. En el nivel superior, con menciones cercanas o superiores al 50 %, se agrupan las áreas que podríamos considerar esenciales para el ejercicio profesional actual: el tratamiento documental, la gestión de información y conocimiento, las tecnologías a nivel usuario, y la difusión y atención a usuarios. Este conjunto refleja un modelo de biblioteca que combina el procesamiento técnico tradicional con la mediación activa y el uso competente de herramientas digitales. El nivel intermedio, con porcentajes entre el 20 % y el 40 %, incluye competencias que amplían y enriquecen el perfil profesional, como las fuentes de información, el *marketing* y comunicación, y la planificación y gestión, evidenciando la evolución hacia roles más estratégicos y orientados a la visibilidad y promoción de los servicios bibliotecarios.

Resulta particularmente revelador el contraste entre la alta demanda de tecnologías a nivel de usuario (49,9 %) frente a la menor solicitud de tecnologías a nivel avanzado como programación y diseño (18,5 %). Esta diferencia sugiere que los bibliotecarios buscan principalmente competencias tecnológicas aplicadas e inmediatamente útiles en su práctica diaria, más que convertirse en especialistas técnicos. La presencia significativa de áreas como *marketing* y comunicación (34,7 %) y técnicas de planificación y gestión (32,2 %) confirma además la transformación del rol bibliotecario hacia perfiles más versátiles que deben combinar la *expertise* técnica con habilidades gerenciales y

comunicativas, adaptándose así a un entorno donde las bibliotecas deben justificar continuamente su valor y relevancia social.

El análisis de las 253 respuestas abiertas proporcionadas por los bibliotecarios sobre sus necesidades formativas adicionales revela un panorama complejo y diverso que refleja la profunda transformación que está experimentando la profesión bibliotecaria. Entre las áreas temáticas identificadas, destaca de manera significativa la demanda de formación en Inteligencia Artificial y nuevas tecnologías, que aparece en el 23,6 % de las respuestas, convirtiéndose en la principal preocupación formativa del colectivo. Esta necesidad tecnológica no se limita únicamente a la IA, sino que abarca la transformación digital en su conjunto, incluyendo herramientas web, *software* específico de gestión bibliotecaria como AbsysNet o Koha, y la adaptación general a los entornos digitales.

Resulta especialmente relevante que, a pesar de esta urgencia tecnológica, las áreas tradicionales de la biblioteconomía mantienen una vigencia absoluta. La animación y el fomento de la lectura constituyen el 20,5 % de las demandas formativas que han señalado de forma abierta, evidenciando que los profesionales buscan actualizar estas competencias clásicas adaptándolas a los nuevos formatos y públicos. Esta dualidad entre lo tradicional y lo emergente se manifiesta también en la aparición de necesidades formativas híbridas, como los 13 casos que específicamente mencionan la combinación de IA con gestión bibliotecaria, sugiriendo que los profesionales no conciben estas áreas como compartimentos estancos, sino como competencias que deben integrarse en su práctica diaria.

La formación en idiomas emerge como otra necesidad transversal significativa, representando el 8,7 % de las menciones, con el inglés como prioridad, pero incluyendo también idiomas locales y de población migrante, lo que refleja tanto la internacionalización del sector como la necesidad de atender a comunidades diversas. Paralelamente, se observa una demanda creciente de competencias interpersonales y de gestión, incluyendo la gestión de conflictos, la atención al usuario, el liderazgo y la inteligencia emocional, áreas que en conjunto representan más del 11 % de las necesidades expresadas. Este dato subraya la evolución del rol bibliotecario hacia un perfil más complejo que requiere no solo conocimientos técnicos, sino también habilidades sociales avanzadas.

La diversidad de áreas mencionadas —que van desde la contratación pública y la protección de datos hasta los laboratorios ciudadanos y la desinformación— evidencia además la expansión del rol bibliotecario hacia funciones de mediación social, apoyo a la investigación y transformación digital comunitaria, requiriendo un replanteamiento integral de los programas de formación continua para alinearlos con las demandas actuales y futuras de una profesión en plena transformación.

3.1.16. Participación en la formación continua

En relación con la actividad formativa reciente, los datos muestran un elevado grado de implicación del colectivo bibliotecario (gráfico 16). El 33,4 % (n = 869) de los profesionales declaró haber realizado más de cinco cursos en los tres años previos a la encuesta. Una proporción muy similar, el 33,0 % (n = 860), indicó haber completado entre uno y tres cursos. El 22,4 % (n = 583) realizó entre tres y cinco cursos, mientras que un 10,1 % (n = 263) manifestó no haber participado en ninguna actividad formativa durante ese periodo. Un 1,1 % (n = 29) no respondió a esta pregunta.

En conjunto, estos datos reflejan un colectivo mayoritariamente comprometido con su actualización profesional, ya que cerca del 90 % ha participado en alguna acción formativa reciente. Resulta especialmente relevante que un tercio de los profesionales haya completado más de cinco cursos en solo tres años, lo que evidencia un alto nivel de motivación y una clara conciencia de la importancia de la formación continua en un contexto de cambio constante. Al mismo tiempo, la existencia de un grupo que realiza pocos cursos o ninguno sugiere la presencia de desigualdades en el acceso, posiblemente vinculadas a limitaciones de tiempo, recursos institucionales, condiciones laborales o disponibilidad de oferta formativa.

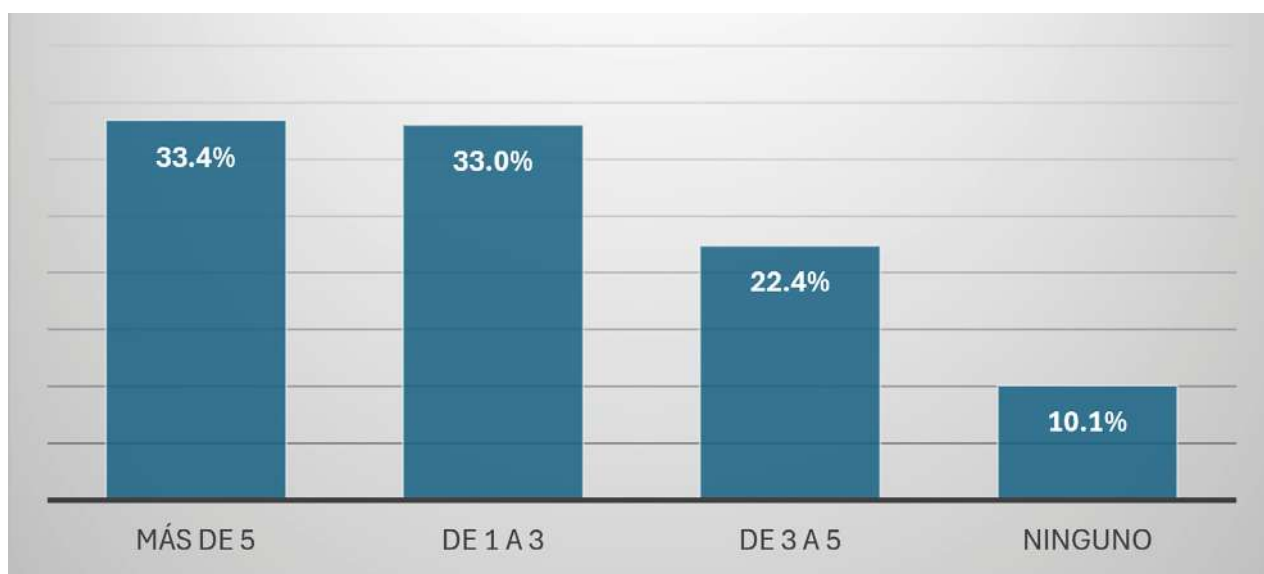


Gráfico 16. Cantidad de cursos realizados en los últimos tres años. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 29 casos sin respuesta (NC).

El cruce entre el número de cursos realizados y el género no revela diferencias relevantes desde un punto de vista práctico. Aunque la prueba de chi-cuadrado muestra una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2(16) = 166,213$; $p < 0,001$), los porcentajes observados en cada categoría son muy similares entre hombres y mujeres. En el intervalo de uno a tres cursos, los hombres alcanzan el 33,9 % y las mujeres el 32,4 %; en la franja de tres a cinco cursos, los porcentajes son igualmente próximos (22,5 % y 23,0 %, respectivamente); y en la categoría de más de cinco cursos, las cifras se sitúan en el 32,1 % en los hombres y el 33,9 % en las mujeres. Los porcentajes de no participación resultan también prácticamente equivalentes (10,3 % en hombres frente a 9,9 % en mujeres). En consecuencia, puede afirmarse que el género no constituye un factor determinante en los patrones de formación continua del colectivo.

La edad introduce algunos matices en la intensidad de la actividad formativa, aunque las diferencias no son especialmente acusadas. En el intervalo de uno a tres cursos, los porcentajes oscilan entre el 31,6 % en el grupo de 40-49 años y el 36,5 % entre los mayores de 60. En la categoría de más de cinco cursos se observa una mayor participación en los grupos de edad intermedios, con un 36,1 % en el tramo de 40-49 años y un 35,4 % en el de 50-59, mientras que los mayores de 60 reducen su participación al 26,3 %. El porcentaje de profesionales que no realizó ningún curso muestra una mayor heterogeneidad: un 6,8 % en el grupo de 40-49 años, un 15,3 % entre los mayores de 60 y un 23,4 % entre los menores de 29 años.

Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(20) = 236,699$; $p < 0,001$), las diferencias más relevantes se concentran en los extremos etarios. En este sentido, puede concluirse que la edad ejerce cierta influencia en la participación formativa, especialmente entre los profesionales más jóvenes, cuya menor actividad podría estar relacionada con una inserción laboral más reciente o con menores oportunidades institucionales. Con todo, la mayoría de los profesionales, independientemente de su edad, mantiene niveles apreciables de formación continua.

La distribución de la actividad formativa también muestra variaciones en función de la tipología de biblioteca, si bien estas no alcanzan una magnitud extrema. En la categoría de uno a tres cursos, los porcentajes oscilan entre el 26,4 % en las bibliotecas universitarias y el 54,1 % en las bibliotecas escolares. Las bibliotecas universitarias destacan claramente en la categoría de más

de cinco cursos, con un 44,2 %, seguidas por las bibliotecas públicas de comunidad autónoma (36,5 %), mientras que las bibliotecas escolares presentan el porcentaje más bajo en este tramo (17,8 %).

El porcentaje de profesionales que no realizó ningún curso varía entre el 3,5 % en las bibliotecas públicas de comunidad autónoma y el 13,4 % en las bibliotecas especializadas. La prueba de chi-cuadrado confirma la existencia de diferencias estadísticamente significativas ($\chi^2(52) = 383,787$; $p < 0,001$). Desde un punto de vista interpretativo, aunque la mayoría del personal participa activamente en formación continua con independencia del tipo de biblioteca, la tipología institucional parece influir en el nivel de intensidad formativa, observándose una mayor actividad en bibliotecas universitarias y una menor en bibliotecas escolares.

El análisis según la ubicación del lugar de trabajo revela diferencias sustanciales en los patrones de formación, con una clara ventaja para los profesionales que trabajan en ciudades. Entre quienes realizaron más de cinco cursos, el 63,9 % desarrolla su actividad en entornos urbanos, frente al 32,8 % en pueblos. Tendencias similares se observan en los rangos de tres a cinco cursos (63,5 % en ciudades y 33,1 % en pueblos) y de uno a tres cursos (58,4 % frente a 37,8 %).

El único caso en que esta relación se invierte es el de la no participación en actividades formativas, donde el 50,2 % de quienes no realizaron ningún curso trabaja en pueblos, frente al 47,5 % en ciudades. La prueba de chi-cuadrado confirma la significación estadística de estas diferencias ($\chi^2(12) = 51,294$; $p < 0,001$).

Las diferencias observadas —que en algunos casos superan los 30 puntos porcentuales— sugieren que la ubicación geográfica constituye un factor relevante en la participación en formación continua. La concentración de la oferta formativa en entornos urbanos, la disponibilidad de infraestructuras digitales, el mayor apoyo institucional o la existencia de políticas organizativas más consolidadas podrían contribuir a explicar la mayor participación en las ciudades. En contraste, la situación de los profesionales que trabajan en pueblos pone de relieve desigualdades territoriales persistentes en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional.

El análisis territorial muestra, asimismo, patrones formativos heterogéneos entre comunidades autónomas. En la categoría de mayor actividad formativa —más de cinco cursos— destacan Ceuta (62,5 %), Andalucía (43,0 %), Región de Murcia (40,4 %), Asturias (40,0 %), Cataluña (37,7 %) y Canarias (36,9 %). En el extremo opuesto, el País Vasco registra solo un 11,9 %, seguido de la Comunidad de Madrid (24,5 %) y Cantabria (25,0 %).

En la categoría de uno a tres cursos, Cantabria presenta el porcentaje más elevado (46,9 %), seguida de Castilla-La Mancha (42,8 %), Extremadura (42,6 %) y la Comunidad de Madrid (39,8 %). Por su parte, los porcentajes de no participación muestran diferencias relevantes: el País Vasco alcanza el 27,1 %, Castilla y León el 15,1 %, Galicia el 13,0 %, y Aragón y la Comunitat Valenciana el 12,7 %. En el extremo contrario, Castilla-La Mancha (5,3 %), Cataluña (6,6 %) y La Rioja (6,3 %) presentan los valores más bajos.

La prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(72) = 163,236$; $p < 0,001$). Aunque las diferencias no son tan extremas como en otros cruces analizados, los resultados permiten afirmar que la comunidad autónoma influye en la participación formativa, probablemente en relación con factores como la diversidad de políticas de apoyo a la formación, las diferencias presupuestarias, la disponibilidad desigual de oferta formativa o la existencia de culturas organizativas diferenciadas.

3.1.17. Entidades formadoras

Respecto a las instituciones proveedoras de formación continua (gráfico 17), el plan de formación de la propia institución constituye la principal vía de acceso a la misma, siendo mencionado por el 48,7 % de los participantes ($n = 1268$). En segundo lugar se sitúan las asociaciones y colegios profesionales, que alcanzan el 33,9 % ($n = 884$), seguidos por el INAP u organismos equivalentes de las comunidades autónomas, con el 30,6 % ($n = 798$).

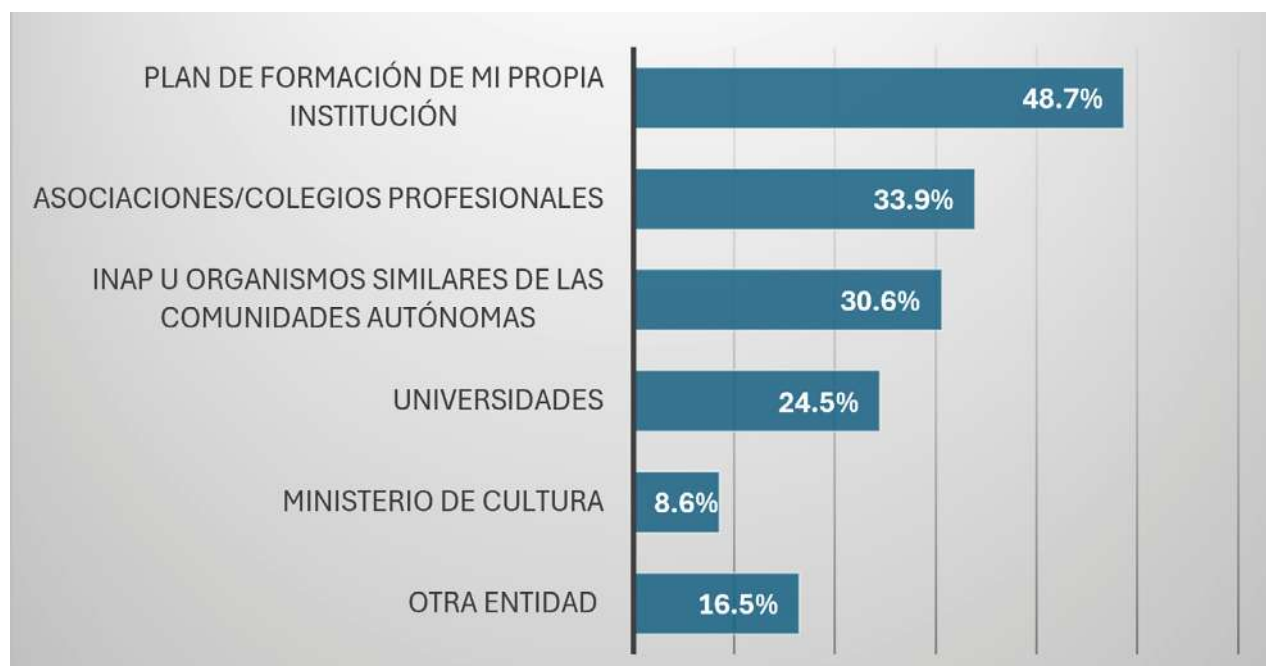


Gráfico 17. Entidades organizadoras de las actividades formativas. $n = 4450$ ($N = 2604$ participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 207 respuestas (NC).

Las universidades aparecen como entidades formadoras en el 24,5 % de los casos ($n = 639$), mientras que otras entidades no especificadas representan el 16,5 % ($n = 430$). El Ministerio de Cultura es señalado por el 8,6 % de los participantes ($n = 224$). Un 7,9 % ($n = 207$) no respondió a esta cuestión. El elevado número total de respuestas ($n = 4450$) indica que muchos profesionales acceden a actividades formativas organizadas por varias entidades.

La diversidad de fuentes formativas y el hecho de que ninguna de ellas alcance a una mayoría clara del colectivo ponen de manifiesto un sistema de formación continua fragmentado y carente de coordinación estructurada. Resulta especialmente significativo que los planes formativos institucionales solo alcancen a aproximadamente la mitad del personal, pese a que deberían constituir el canal principal de actualización profesional. En este contexto, el papel de las asociaciones y colegios profesionales adquiere una relevancia destacada, actuando como agentes compensadores de las carencias del sistema institucional y cubriendo necesidades formativas no atendidas por otros medios.

Esta dispersión de proveedores, aunque refleja la iniciativa y el compromiso del colectivo con su desarrollo profesional, plantea interrogantes sobre la coherencia, la calidad y el reconocimiento de la formación recibida, así como sobre la eficiencia global del sistema. La necesidad de recurrir a múltiples entidades para cubrir las demandas formativas sugiere la ausencia de una estrategia integrada que garantice un acceso sistemático y equitativo a la formación continua, especialmente relevante en un sector donde esta se ha identificado como un elemento estructural del ejercicio profesional.

El análisis de las «otras entidades» formadoras mencionadas en las respuestas abiertas — presentes en el 16,5 % de los casos— revela un ecosistema formativo especialmente atomizado. Destacan de manera recurrente las diputaciones provinciales y los centros de profesorado (CPR/ CEP), actores que no estaban contemplados en las categorías principales del cuestionario y que desempeñan un papel relevante en determinados territorios. Esta atomización refleja la estructura administrativa descentralizada del sistema bibliotecario español, donde distintos niveles institucionales intentan suplir las carencias formativas con recursos propios, generando solapamientos y desigualdades territoriales.

Resulta asimismo significativa la presencia de proveedores comerciales de bases de datos y recursos electrónicos, como FECYT, Scopus o Elsevier, que han ocupado un espacio formativo estratégico ante la necesidad de los bibliotecarios de dominar herramientas específicas que sus instituciones contratan. La mención de sindicatos, academias privadas y plataformas *online* evidencia, además, que una parte del colectivo recurre a vías alternativas —frecuentemente financiadas de manera personal— para acceder a la actualización profesional requerida. En conjunto, este panorama refuerza la percepción de un sistema formativo poco articulado, que descansa en gran medida en la capacidad individual de los profesionales para buscar y sostener su propia formación.

3.1.18. Facilidades para la formación continua

En cuanto a la percepción de las facilidades disponibles para acceder a formación continua, los resultados recogidos en el gráfico 18 muestran una valoración mayoritariamente positiva. El 82,9 % (n = 2159) de las personas encuestadas manifestó haber tenido facilidad para realizar cursos de formación, mientras que el 14,2 % (n = 370) declaró haber experimentado dificultades en este ámbito. Un 2,9 % (n = 75) no respondió a la pregunta.

Esta percepción favorable puede interpretarse, en primera instancia, como reflejo de un contexto relativamente propicio en el que el marco normativo reconoce el derecho a la formación del personal empleado público, los convenios colectivos contemplan permisos específicos y la expansión de la formación en línea ha reducido barreras tradicionales de acceso. No obstante, estos resultados deben analizarse con cautela a la luz de los datos presentados en apartados anteriores.

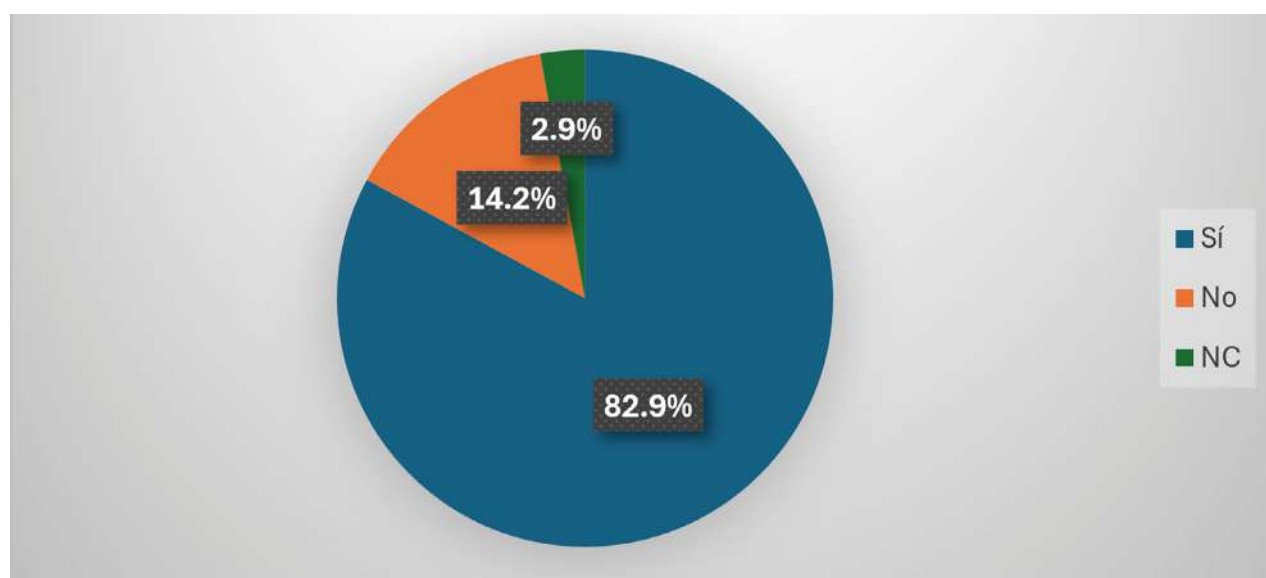


Gráfico 18. Facilidades para realizar cursos de formación. N = 2604 participantes.

La valoración positiva podría reflejar menos la existencia de un sistema formativo estructurado y accesible que la capacidad de adaptación del propio colectivo, que recurre a múltiples proveedores, financia en muchos casos la formación con recursos propios y realiza los cursos fuera del horario laboral. La normalización de estas estrategias individuales puede estar influyendo en una percepción optimista que, sin embargo, oculta un sistema fragmentado y fuertemente dependiente del esfuerzo personal. En este sentido, el 14,2 % que declara haber encontrado dificultades representa a varios centenares de profesionales que enfrentan barreras explícitas para su actualización, un dato especialmente relevante si se considera que la formación continua no constituye un complemento opcional, sino una necesidad estructural del sector.

El análisis por género muestra un patrón muy homogéneo. El 84,6 % de los hombres y el 82,9 % de las mujeres indican haber tenido facilidad para acceder a formación, mientras que los porcentajes de respuesta negativa son igualmente próximos (13,0 % y 14,5 %, respectivamente). Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(8) = 104,381$; $p < 0,001$), la similitud de los porcentajes sugiere que esta significación responde más al tamaño muestral que a diferencias sustantivas entre géneros.

La comparación según la tipología de biblioteca ofrece resultados igualmente homogéneos. La percepción de facilidad predomina en todos los tipos de centros, con valores que oscilan entre el 79,1 % en bibliotecas públicas municipales y el 88,5 % en bibliotecas universitarias. Las respuestas negativas se sitúan entre el 9,8 % y el 18,0 %. Aunque el test de chi-cuadrado arroja un resultado significativo ($\chi^2(26) = 170,385$; $p < 0,001$), el análisis de los porcentajes indica que la tipología de biblioteca no constituye un factor determinante en la percepción de acceso a la formación.

En relación con la ubicación del centro de trabajo, los resultados muestran diferencias reducidas. El 84,5 % de los profesionales que trabajan en ciudades y el 80,6 % de quienes lo hacen en pueblos manifiestan haber tenido facilidad para realizar cursos, con porcentajes de dificultad igualmente próximos (13,5 % y 15,4 %, respectivamente). Aunque la prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(6) = 15,741$; $p = 0,015$), las diferencias observadas carecen de relevancia práctica, lo que permite concluir que la localización geográfica no actúa como un factor determinante en la percepción de acceso a la formación. Este resultado es especialmente interesante si se contrasta con análisis previos que mostraban una menor participación formativa en entornos rurales, lo que sugiere que, una vez superadas las barreras iniciales, la experiencia formativa es percibida de manera similar en ambos contextos.

Por último, el análisis por comunidad autónoma muestra porcentajes relativamente homogéneos en la mayor parte del territorio. La proporción de profesionales que declara haber tenido facilidad para realizar cursos oscila entre el 74,5 % en Aragón y el 90,0 % en Asturias, situándose la mayoría de las comunidades entre el 80 % y el 87 %. Las respuestas negativas varían entre el 8,3 % y el 21,8 %. La prueba de chi-cuadrado no resulta significativa ($\chi^2(36) = 43,607$; $p = 0,179$), lo que indica que las diferencias observadas no responden a patrones sistemáticos, si bien el 28,1 % de las casillas presenta frecuencias esperadas inferiores a cinco, lo que aconseja prudencia en la interpretación en comunidades con menor representación muestral.

En síntesis, los resultados sugieren que ni el género, ni la tipología de biblioteca, ni la ubicación geográfica, ni la comunidad autónoma constituyen factores determinantes en la percepción de facilidad para acceder a formación continua. La elevada homogeneidad observada contrasta, no obstante, con otros indicadores del estudio que evidencian desigualdades reales en la participación y la intensidad formativa, lo que refuerza la idea de que la percepción de «facilidad» puede estar más vinculada a la adaptación individual del colectivo que a la existencia de un sistema formativo plenamente estructurado y equitativo.

3.1.19. Participación en congresos o jornadas profesionales

En relación con la participación en congresos o jornadas de carácter científico-profesional durante el trienio previo a la encuesta, el 53,2 % de los profesionales bibliotecarios manifestó no haber asistido a ningún evento de este tipo ($n = 1386$). Por el contrario, el 45,7 % sí declaró haber participado en al menos uno ($n = 1190$), mientras que un 1,1 % no respondió a la pregunta ($n = 28$) (gráfico 19).

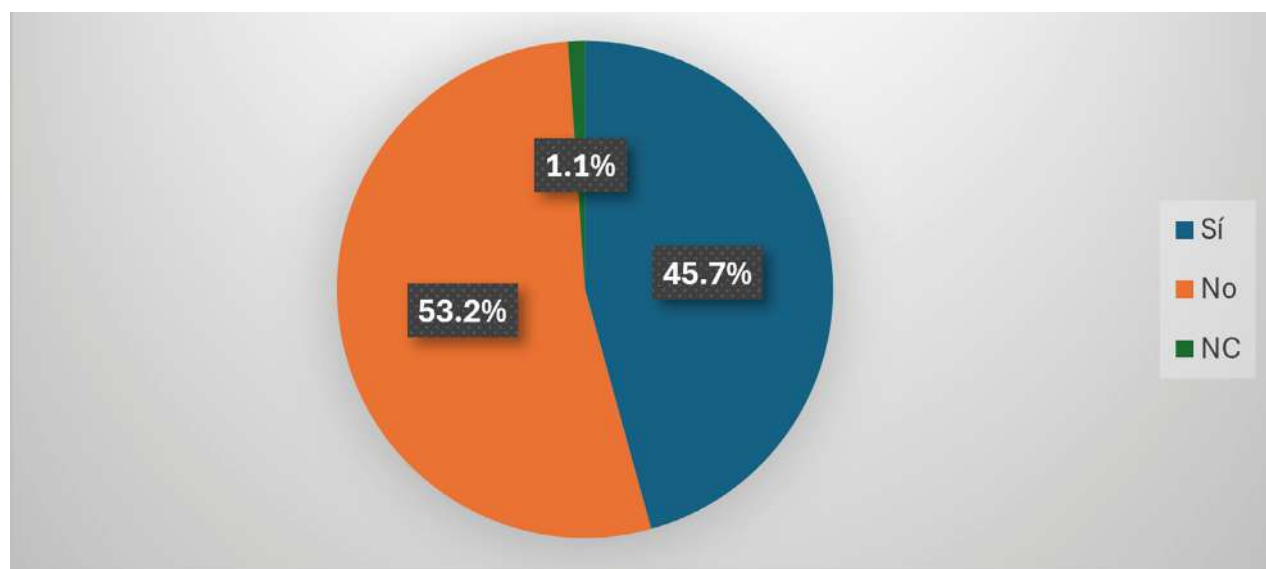


Gráfico 19. Asistencia a congresos y jornadas profesionales. N = 2604 participantes.

La limitada participación en este tipo de encuentros pone de relieve un cierto aislamiento del colectivo respecto a los principales espacios de intercambio profesional, debate disciplinar y actualización de tendencias. Que más de la mitad de los profesionales no haya asistido a ningún evento en un periodo de tres años resulta especialmente significativo, dado que estos foros desempeñan un papel clave en la difusión de buenas prácticas, la creación de redes profesionales y la reducción del aislamiento que caracteriza a quienes trabajan en plantillas reducidas.

Las causas de esta baja participación parecen responder a una combinación de factores estructurales ya identificados en el estudio. En primer lugar, las bibliotecas con plantillas de uno a tres profesionales presentan dificultades objetivas para permitir la asistencia a eventos presenciales, ya que la ausencia de una sola persona puede comprometer la prestación del servicio. En segundo lugar, las limitaciones presupuestarias —tanto institucionales como personales— dificultan la financiación de inscripciones, desplazamientos y estancias. A ello se suma la concentración geográfica de los principales congresos en grandes ciudades, lo que supone una barrera adicional para el 36 % del personal que trabaja en entornos rurales.

El análisis por género muestra porcentajes muy próximos. El 42,8 % de los hombres y el 46,6 % de las mujeres declararon haber asistido a algún congreso o jornada, frente al 56,9 % y el 52,4 %, respectivamente, que indicaron no haber participado. Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(8) = 165,157$; $p < 0,001$), la similitud de los porcentajes sugiere que el género tiene un peso limitado en los patrones de participación.

En cuanto a la edad, se observan algunas diferencias. Los profesionales de 40-49 años presentan la mayor tasa de asistencia (47,1 %), seguidos de los mayores de 60 (46,2 %), los de 50-59 (45,5 %) y los de 30-39 años (45,0 %). El grupo de menores de 29 años muestra una participación sensiblemente

inferior, con solo un 31,9 % de asistencia y un 68,1 % de no participación. La prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(10) = 199,961$; $p < 0,001$), lo que indica que la edad ejerce una influencia moderada, especialmente en el grupo más joven, posiblemente vinculada a una menor integración en redes profesionales o a una menor disponibilidad de apoyos institucionales.

El cruce con la tipología de biblioteca revela, en cambio, diferencias sustantivas (tabla 6). Las mayores tasas de asistencia se registran en los órganos de gestión (65,7 %), las bibliotecas especializadas (57,5 %) y las bibliotecas públicas de comunidad autónoma (54,8 %). Les siguen las bibliotecas nacionales o regionales (51,5 %) y las bibliotecas escolares (50,7 %). En el extremo opuesto se sitúan las bibliotecas públicas municipales (43,2 %) y las universitarias (42,3 %). La prueba de chi-cuadrado confirma la significación de estas diferencias ($\chi^2(26) = 349,100$; $p < 0,001$), si bien el reducido tamaño muestral de algunos grupos aconseja cautela en la interpretación.

Tabla 6. Asistencia a congresos o jornadas profesionales según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí (%)	No (%)	n
Órgano de gestión*	65,7	34,3	35
Biblioteca especializada	57,5	42,5	247
Biblioteca pública de CA	54,8	45,2	115
Biblioteca nacional o regional	51,5	48,5	101
Biblioteca escolar	50,7	49,3	146
Biblioteca pública municipal	43,2	55,6	1181
Biblioteca universitaria	42,3	57,2	736
Total	45,7	53,2	2604

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral ($n = 35$) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

El análisis según la ubicación del centro de trabajo muestra porcentajes prácticamente idénticos entre ciudades y pueblos: el 46,2 % del personal urbano y el 44,5 % del rural declaró haber asistido a algún evento. Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta significativa ($\chi^2(6) = 21,530$; $p = 0,001$), la elevada proporción de casillas con frecuencias esperadas bajas limita la robustez del análisis, y las diferencias carecen de relevancia práctica.

Por último, el análisis por comunidad autónoma muestra diferencias territoriales importantes. Aragón (60,0 %), Castilla-La Mancha (57,9 %), Extremadura (55,7 %), Navarra (51,4 %) y Andalucía (50,4 %) superan el 50 % de participación, mientras que La Rioja (25,0 %), Asturias (26,7 %), País Vasco (30,5 %), Región de Murcia (36,5 %) y Cantabria (37,5 %) presentan los valores más bajos. La diferencia entre el máximo y el mínimo alcanza los 35 puntos porcentuales. La prueba de chi-cuadrado es altamente significativa ($\chi^2(36) = 94,343$; $p < 0,001$), lo que confirma la existencia de desigualdades territoriales consistentes.

3.1.20. Hábitos de lectura profesional

Tal como refleja el gráfico 20, el 58,3 % de las personas encuestadas declaró leer habitualmente revistas u otro tipo de publicaciones de carácter profesional ($n = 1518$). El 41,2 % manifestó no tener este hábito ($n = 1073$), mientras que un 0,5 % no especificó su práctica al respecto ($n = 13$).

La división relativamente equilibrada entre lectores habituales y no lectores pone de manifiesto una fractura relevante dentro del colectivo. El hecho de que cuatro de cada diez profesionales no sigan de forma regular la literatura especializada, unido a la baja participación en congresos observada en el apartado anterior, configura un escenario de desconexión profesional que contrasta con el elevado nivel formativo del sector.

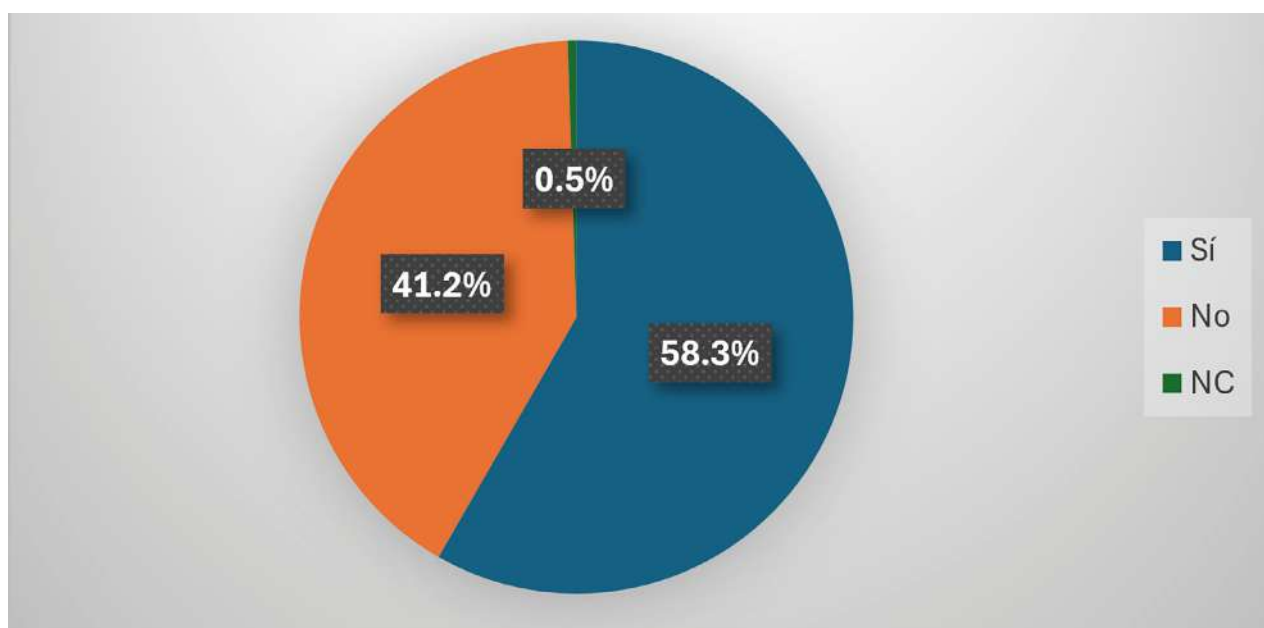


Gráfico 20. Lectura habitual de publicaciones profesionales. N = 2604 participantes.

Las causas de esta situación parecen responder tanto a factores estructurales como motivacionales. Entre los primeros destacan la sobrecarga laboral asociada a plantillas mínimas, la falta de tiempo para la lectura profesional, y las barreras económicas o de acceso a determinadas publicaciones, especialmente internacionales. Entre los segundos podría influir la desafección derivada de la escasa proyección profesional o de entornos laborales poco estimulantes.

La paradoja de que profesionales especializados en gestión y difusión de la información no tengan tiempo ni condiciones óptimas para acceder a la propia literatura de su campo subraya la existencia de tensiones estructurales en el sector bibliotecario, donde la actualización profesional se realiza en gran medida a través de intervenciones puntuales —principalmente cursos— más que mediante un seguimiento continuado de la producción intelectual y científica del ámbito.

El análisis por género revela porcentajes muy similares entre hombres y mujeres, con una ligera ventaja a favor de estas últimas. El 54,5 % de los hombres y el 59,6 % de las mujeres indicaron leer habitualmente literatura profesional. Aunque la prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(8) = 366,439$; $p < 0,001$), la diferencia observada —en torno a cinco puntos porcentuales— no resulta sustantiva desde un punto de vista práctico.

La edad introduce diferencias claras. La lectura profesional aumenta progresivamente con la edad: el 38,3 % de los menores de 29 años declara leer habitualmente, frente al 50,6 % en el grupo de 30-39, el 53,7 % en el de 40-49, el 60,4 % en el de 50-59 y el 67,4 % entre los mayores de 60. La prueba de chi-cuadrado confirma la significación de estas diferencias ($\chi^2(10) = 461,658$; $p < 0,001$), lo que permite afirmar que la edad constituye un factor claramente relevante en los hábitos de lectura profesional.

Es probable que esta tendencia responda a una combinación de factores: mayor interés por la actualización conforme avanza la carrera profesional; integración más sólida en redes y dinámicas profesionales con el paso del tiempo; y diferencias generacionales en los modos de acceder, priorizar y consumir información especializada. Todo ello sugiere que la lectura profesional sigue siendo una práctica especialmente arraigada entre quienes cuentan con mayor experiencia y trayectoria, mientras que los profesionales más jóvenes muestran un patrón menos establecido, posiblemente condicionado por la precariedad inicial, la carga laboral o la falta de consolidación en el sector.

El cruce por tipología de biblioteca revela diferencias moderadas pero significativas ($\chi^2(26) = 616,219$; $p < 0,001$). Los órganos de gestión presentan el porcentaje más elevado de lectura profesional habitual (71,4 %), aunque el reducido tamaño muestral ($n = 35$) aconseja interpretar este dato con cautela. Les siguen las bibliotecas especializadas (65,2 %) y las públicas de comunidad autónoma (63,5 %), mientras que las bibliotecas públicas municipales (59,8 %) se sitúan próximas a la media general. Por debajo de esta se encuentran las bibliotecas universitarias (55,3 %), las escolares (52,7 %) y, de forma llamativa, las bibliotecas nacionales o regionales, que registran la tasa más baja (47,5 %). Este último dato resulta contraintuitivo, dado que estas instituciones lideran otros indicadores de formalización y estructura organizativa. Una posible explicación reside en la mayor especialización y división del trabajo que caracteriza a estos centros: sus profesionales pueden seguir literatura técnica muy específica de sus áreas —patrimonio bibliográfico, catalogación de fondo antiguo, preservación digital— que quizá no identifican con la categoría genérica de «publicaciones profesionales» planteada en el cuestionario. En todo caso, el patrón general sugiere que la lectura profesional está más extendida en tipologías con funciones estratégicas o de coordinación, mientras que los centros con plantillas amplias y alta especialización interna pueden presentar hábitos de lectura más segmentados y difíciles de captar mediante una pregunta general.

3.1.21. Actividad investigadora

Por lo que respecta a la implicación en actividades de investigación con difusión en congresos, jornadas o publicaciones, el 80,0 % de los profesionales bibliotecarios declaró no haber participado en ninguna investigación de este tipo ($n = 2083$). El 19,3 % sí manifestó haber desarrollado actividad investigadora con difusión ($n = 503$), y un 0,7 % no respondió a la pregunta ($n = 18$) (gráfico 21).

Estos datos evidencian una escasa cultura investigadora dentro del colectivo bibliotecario español. Solo dos de cada diez profesionales participan en investigaciones con difusión pública, un resultado coherente con las condiciones estructurales detectadas en el estudio: plantillas reducidas, sobrecarga funcional y ausencia de incentivos institucionales que reconozcan la investigación como parte del desempeño profesional.

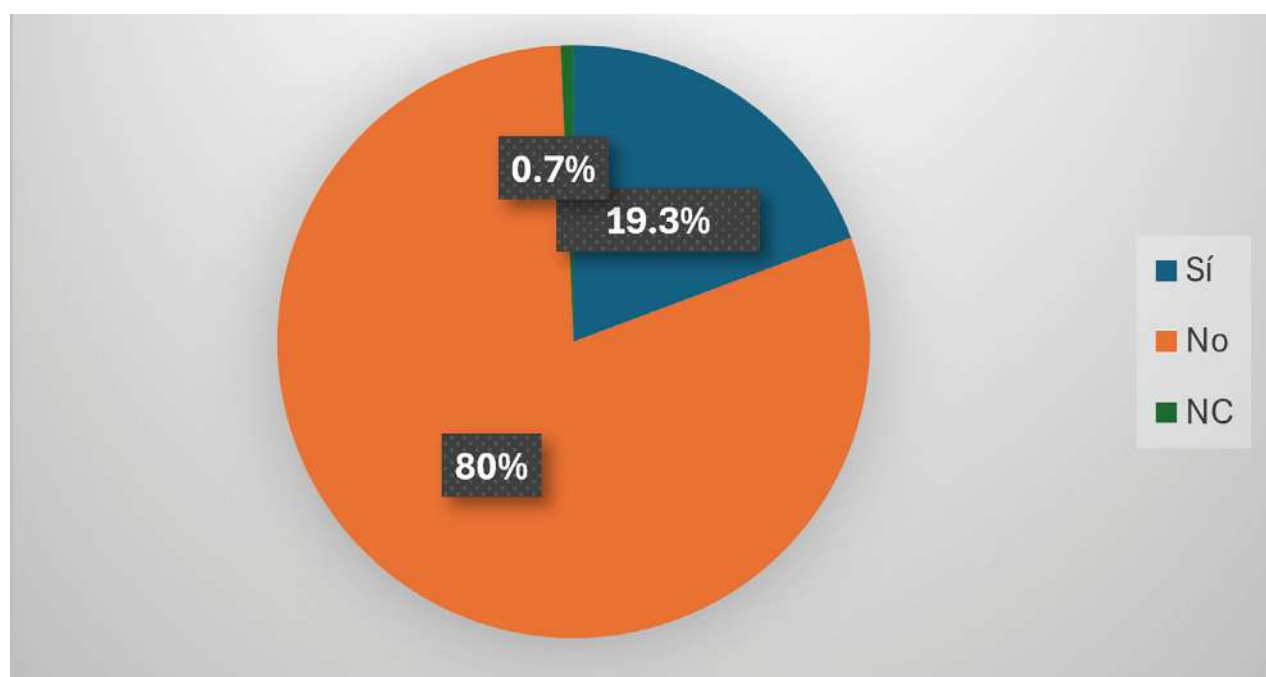


Gráfico 21. Participación en investigaciones profesionales. N = 2604 participantes.

Esta situación contribuye a mantener una distancia entre la práctica profesional y la producción de conocimiento, y limita la incorporación sistemática de la experiencia del servicio a la reflexión disciplinar y a la formulación de políticas bibliotecarias.

En este marco, la investigación aparece como una actividad minoritaria, más probable en entornos universitarios, especializados o de coordinación, donde existen mayores oportunidades y apoyos para desarrollarla.

El análisis por género no muestra diferencias sustantivas. El 21,4 % de los hombres y el 18,7 % de las mujeres han participado en investigaciones difundidas, frente al 78,3 % y el 80,8 %, respectivamente, que no lo han hecho. Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta significativa ($\chi^2(8) = 255,144$; $p < 0,001$), los porcentajes no evidencian diferencias reales entre géneros.

La edad, en cambio, sí introduce variaciones claras. La participación investigadora aumenta con la trayectoria profesional: el 10,6 % entre los menores de 29 años, el 15,6 % en el grupo de 30-39, el 14,5 % en el de 40-49, el 21,7 % en el de 50-59 y el 24,7 % entre los mayores de 60. La prueba de chi-cuadrado confirma la significación estadística de estas diferencias ($\chi^2(10) = 331,479$; $p < 0,001$). Este patrón es coherente con dinámicas habituales de desarrollo profesional: las personas con mayor trayectoria suelen contar con más redes de colaboración y, en algunos casos, con condiciones de trabajo que facilitan una mayor implicación en actividades de investigación.

En cuanto a la tipología de biblioteca, los resultados revelan diferencias extraordinariamente marcadas, que reflejan la diversidad de culturas institucionales y de oportunidades para la investigación existentes en el sistema bibliotecario español.

Los órganos de gestión de bibliotecas presentan la tasa de participación investigadora más elevada, con un 48,6 % de profesionales que han difundido o publicado investigaciones, una cifra que prácticamente duplica la media general del sector (19,3 %). Este resultado es coherente con las funciones de coordinación, planificación y análisis propias de estos organismos, en los que la producción de conocimiento aplicado forma parte natural de su actividad y se encuentra, en muchos casos, integrada en las dinámicas habituales de trabajo.

Las bibliotecas especializadas ocupan el segundo lugar, con un 32,0 % de participación investigadora, lo que pone de manifiesto entornos profesionales donde la especialización temática y la proximidad a comunidades científicas o técnicas favorecen la implicación en actividades de investigación. A continuación, se sitúan las bibliotecas nacionales o regionales, con un 26,7 %, instituciones que, por su naturaleza patrimonial y su función de referencia, suelen contar con mayores recursos, tradición investigadora y una mayor legitimación institucional de este tipo de actividades.

Las bibliotecas universitarias registran una participación del 21,3 %, ligeramente por encima de la media del conjunto del sector. Este resultado es coherente con su inserción en el ecosistema académico, aunque resulta inferior a lo que cabría esperar dado su contexto institucional. Este dato sugiere que una parte significativa de los bibliotecarios universitarios, pese a trabajar en entornos donde la investigación constituye un eje central, no logra trasladar esa proximidad estructural a una participación investigadora propia, posiblemente debido a cargas de trabajo, prioridades organizativas o a la ausencia de incentivos específicos.

En contraste, las bibliotecas públicas municipales presentan una participación investigadora del 15,7 %, claramente por debajo de la media, un resultado especialmente significativo si se tiene en cuenta que este tipo de bibliotecas representa el 45,4 % de la muestra total. Las bibliotecas públicas de comunidad autónoma muestran una participación aún menor (13,9 %), mientras que las bibliotecas escolares registran el nivel más bajo, con solo un 11,0 %, constituyendo la tipología con menor implicación investigadora entre las principales categorías analizadas.

La prueba de chi-cuadrado confirma la significación estadística de estas diferencias ($\chi^2(26) = 496,707$; $p < 0,001$). No obstante, debe señalarse que el 54,8 % de las casillas presenta frecuencias esperadas inferiores a 5, lo que aconseja cautela al interpretar los resultados en tipologías con menor representación muestral.

En conjunto, los datos evidencian que la participación investigadora está fuertemente condicionada por el contexto institucional. Allí donde existen funciones de coordinación estratégica, especialización temática o proximidad al ámbito académico, la investigación profesional tiende a desarrollarse con mayor intensidad. Por el contrario, en bibliotecas centradas en la atención directa al público, con plantillas reducidas y fuertes restricciones operativas, la actividad investigadora resulta residual. Esta estratificación contribuye a concentrar la producción y difusión de conocimiento profesional en determinados ámbitos, mientras limita la participación de tipologías mayoritarias —en particular, bibliotecas municipales y escolares—.

El cruce con la ubicación del lugar de trabajo (pueblo o ciudad) muestra la existencia de diferencias moderadas en la participación investigadora. El 21,4 % de los profesionales que desarrollan su actividad en ciudades manifestó haber participado en alguna investigación con difusión, frente al 16,1 % de quienes trabajan en pueblos, lo que supone una diferencia de 5,3 puntos porcentuales. En cuanto a la no participación, los porcentajes se sitúan en el 78,2 % en entornos urbanos y en el 83,0 % en entornos rurales.

La prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(6) = 44,361$; $p < 0,001$). No obstante, el 33,3 % de las casillas presenta frecuencias esperadas inferiores a 5, por lo que conviene interpretar el cruce con cautela. Pese a ello, la lectura sustantiva de los datos indica que, aunque la participación investigadora es reducida en ambos contextos —cercana al 80 % de no participación—, los profesionales que trabajan en ciudades presentan una ligera ventaja.

Esta diferencia podría estar asociada a un mayor acceso a recursos materiales e institucionales, a redes profesionales más densas, a la proximidad a universidades y centros de investigación, así como a una mayor disponibilidad de equipos y oportunidades de colaboración en entornos urbanos.

Las diferencias territoriales se acentúan al analizar la participación investigadora según la comunidad autónoma. Algunas regiones presentan niveles superiores al 20 %, como la Comunidad de Madrid (26,4 %), Andalucía (23,7 %), Cataluña (21,9 %), Aragón (20,0 %) y Asturias (20,0 %). En contraste, la participación es sensiblemente menor en comunidades como La Rioja (6,3 %), Cantabria (9,4 %), Ceuta (12,5 %), Navarra (12,9 %) y Extremadura (13,9 %).

La brecha entre la comunidad con mayor y menor participación alcanza los 20,1 puntos porcentuales, una diferencia relevante desde el punto de vista práctico. La prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(36) = 80,585$; $p < 0,001$), aunque el 36,8 % de las casillas presenta frecuencias esperadas bajas, especialmente en comunidades con menor representación muestral.

Pese a estas cautelas metodológicas, la magnitud de las diferencias observadas permite afirmar que la comunidad autónoma constituye un factor determinante en la participación investigadora del personal bibliotecario.

A pesar de estas variaciones territoriales, el panorama general presenta un rasgo común especialmente significativo: en la mayoría de las comunidades autónomas, alrededor del 80 % de los profesionales no ha participado en investigaciones difundidas o publicadas. Este dato pone de manifiesto que la actividad investigadora sigue siendo un ámbito muy reducido dentro del ejercicio profesional bibliotecario en el conjunto del Estado.

Las diferencias observadas entre comunidades podrían estar relacionadas con factores como la mayor o menor concentración de universidades y centros de investigación, la implantación de políticas autonómicas de apoyo a la investigación aplicada, la disponibilidad de financiación para proyectos, la existencia de redes profesionales consolidadas o la accesibilidad geográfica a núcleos académicos de referencia.

3.1.22. Asociacionismo profesional

En relación con la pertenencia a asociaciones o colegios profesionales, el 67,1 % de las personas encuestadas declaró no estar afiliado a ninguna entidad ($n = 1747$), frente al 32,1 % que sí manifestó pertenecer a alguna organización profesional ($n = 835$). Un 0,8 % no respondió a la pregunta ($n = 22$) (gráfico 22).

El nivel de afiliación profesional es reducido y sugiere una capacidad limitada de articulación colectiva del sector. Que solo una de cada tres personas bibliotecarias pertenezca a una asociación o colegio profesional resulta especialmente relevante si se considera que estas entidades se han identificado como una de las principales fuentes de formación continua. Esta aparente contradicción podría indicar que una parte del colectivo accede a actividades formativas ofertadas por asociaciones y colegios sin mantener necesariamente una vinculación estable, lo que puede debilitar su base social y su capacidad de representación e interlocución institucional.

Un colectivo con bajo grado de organización dispone de menor capacidad para defender intereses comunes, influir en las políticas bibliotecarias o impulsar mejoras en ámbitos como el reconocimiento profesional, la adecuación de categorías o las condiciones laborales. En combinación con otros indicadores —como la participación limitada en congresos o el seguimiento irregular de publicaciones profesionales—, el bajo asociacionismo apunta a dinámicas de atomización que refuerzan la necesidad de estrategias colectivas de coordinación y representación.

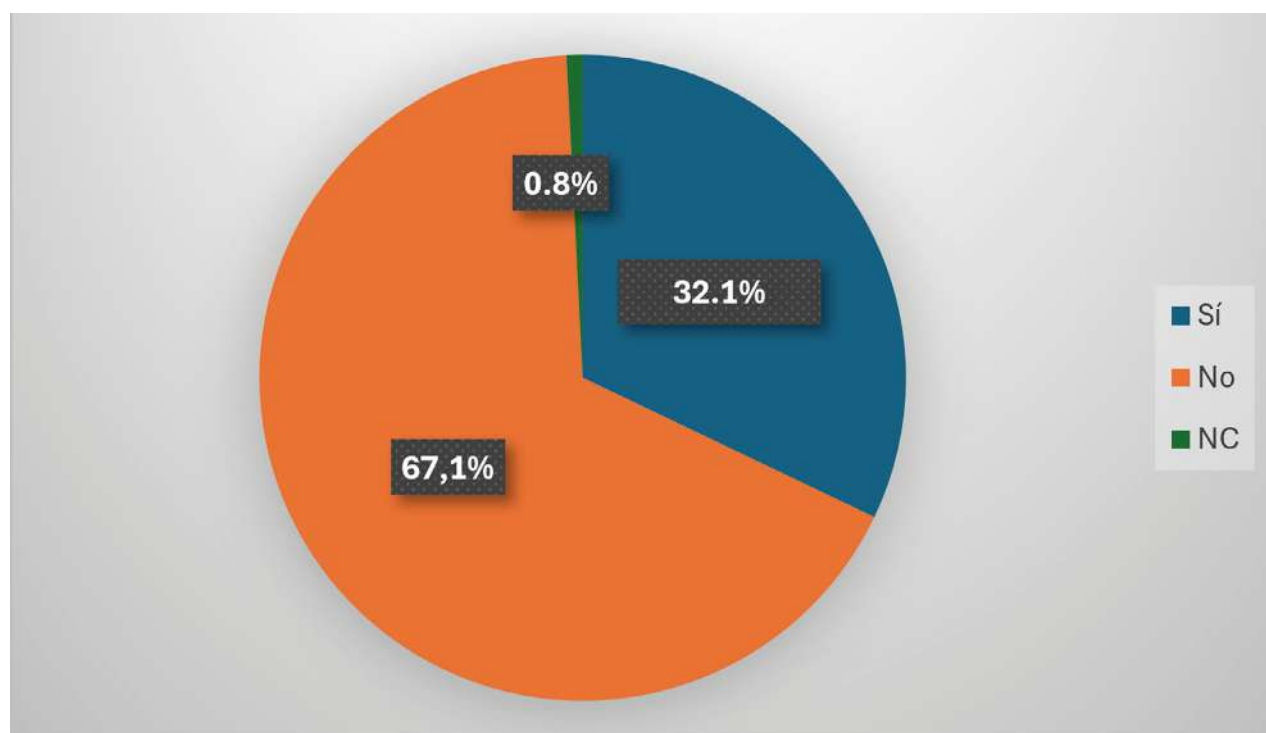


Gráfico 22. Pertenencia a asociaciones o colegios profesionales. N = 2604 participantes.

El análisis por género muestra porcentajes muy similares: el 30,3 % de los hombres y el 32,9 % de las mujeres están afiliados. Aunque la prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(8) = 207,560$; $p < 0,001$), la distribución es prácticamente homogénea.

La edad, en cambio, sí introduce diferencias relevantes, tal como se observa en la tabla 7. Los profesionales de 50-59 años presentan el porcentaje más elevado de afiliación (34,9 %), seguidos por los de 40-49 años (32,9 %) y los mayores de 60 (29,1 %). A partir de ahí, las cifras descienden a un 27,3 % en el grupo de 30-39 años y alcanzan su mínimo entre los menores de 29 años, donde solo el 12,8 % está afiliado. Este dato contrasta claramente con los grupos de mayor edad, con diferencias superiores a los 20 puntos porcentuales.

Este patrón puede relacionarse con dinámicas habituales de la trayectoria profesional: la consolidación laboral y la integración en redes del sector suelen aumentar con el tiempo, al igual que la percepción de utilidad del asociacionismo. La baja afiliación entre los menores de 29 años resulta especialmente relevante, ya que puede dificultar a medio plazo la renovación del tejido asociativo y su capacidad futura de representación.

Tabla 7. Afiliación a asociaciones o colegios profesionales según grupo de edad

Grupo de edad	Sí afiliado	No afiliado	n
50-59 años	34,9 %	64,3 %	1105
40-49 años	32,9 %	66,5 %	747
Más de 60 años	29,1 %	70,2 %	457
30-39 años	27,3 %	72,3 %	231
Hasta 29 años	12,8 %	87,2 %	47

Las diferencias son aún más marcadas según la tipología de biblioteca (tabla 8). Las bibliotecas especializadas presentan el índice más alto de afiliación (50,2 %), seguidas por los órganos de gestión (40,0 %) y las bibliotecas públicas municipales (39,5 %). En el extremo opuesto se sitúan las bibliotecas escolares (10,3 %) y las bibliotecas nacionales o regionales (13,9 %). Las bibliotecas universitarias ocupan una posición intermedia con un 20,4 %.

Estas diferencias, que en algunos casos superan los 40 puntos porcentuales, resultan sustanciales desde el punto de vista práctico. El mayor nivel de asociacionismo en bibliotecas especializadas y municipales puede vincularse a la necesidad de apoyo profesional en contextos con plantillas reducidas, así como al papel central que estas entidades desempeñan en la formación continua del personal. En cambio, los niveles particularmente bajos en bibliotecas escolares sugieren entornos laborales más desvinculados de las dinámicas profesionales del sector. El caso de las bibliotecas nacionales o regionales resulta llamativo; su menor afiliación podría vincularse a una menor necesidad percibida de apoyo externo o a la existencia de canales internos de desarrollo profesional.

Tabla 8. Afiliación a asociaciones o colegios profesionales según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí afiliado	No afiliado	n
Biblioteca especializada	50,2 %	48,2 %	247
Órgano de gestión*	40,0 %	60,0 %	35
Biblioteca pública municipal	39,5 %	59,7 %	1181
Biblioteca pública de CA	33,9 %	65,2 %	115
Biblioteca universitaria	20,4 %	79,5 %	736
Biblioteca nacional o regional	13,9 %	86,1 %	101
Biblioteca escolar	10,3 %	89,0 %	146

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral ($n = 35$) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

La comparación según la ubicación geográfica muestra un resultado especialmente llamativo: los profesionales que trabajan en pueblos presentan una afiliación superior (38,1 %) a la de quienes trabajan en ciudades (28,4 %). Aunque el elevado número de casillas con frecuencias esperadas bajas aconseja cautela, la diferencia observada sugiere que el asociacionismo puede actuar como mecanismo de compensación frente al aislamiento profesional en entornos rurales.

Finalmente, el análisis por comunidad autónoma muestra diferencias territoriales extraordinariamente pronunciadas. Canarias (57,1 %), Cataluña (51,1 %) y País Vasco (44,1 %) presentan los porcentajes más elevados de afiliación, seguidas de Navarra (40,0 %), Comunitat Valenciana (36,3 %), Galicia (36,0 %) y Andalucía (35,8 %). En el extremo opuesto, Cantabria (9,4 %), Ceuta (12,5 %), Illes Balears (14,8 %), Extremadura (16,4 %), Comunidad de Madrid (18,3 %), Asturias (18,3 %) y Murcia (21,2 %) muestran niveles notablemente inferiores. La diferencia entre la comunidad con mayor y menor afiliación alcanza los 47,7 puntos porcentuales, una brecha de enorme relevancia práctica. La prueba de chi-cuadrado es significativa ($\chi^2(36) = 256,290$; $p < 0,001$), aunque el 35,1 % de las casillas presenta frecuencias esperadas bajas, lo que recomienda prudencia en la interpretación.

Estas diferencias territoriales pueden explicarse por una combinación de factores estructurales e institucionales. En primer lugar, algunas comunidades cuentan con una tradición asociativa más consolidada, especialmente aquellas con una identidad regional fuerte donde el tejido profesional ha desarrollado históricamente mayores niveles de organización. También influye el marco normativo autonómico y el papel que cada Administración otorga a los colegios y asociaciones en la ordenación y representación de la profesión. A ello se suma la presencia y fortaleza efectiva de las organizaciones en cada territorio: existen comunidades con asociaciones más activas, visibles y con mayor capacidad de oferta formativa y de interlocución institucional. Asimismo, la cultura participativa propia de cada contexto puede favorecer o desincentivar la afiliación. Finalmente, los beneficios percibidos por los profesionales varían según el entorno laboral: allí donde las asociaciones ofrecen servicios claros y tangibles —formación, asesoramiento, representación— la afiliación tiende a ser mayor, mientras que en territorios donde su presencia es más limitada o sus servicios resultan menos visibles, los niveles de pertenencia son sensiblemente inferiores.

3.2. Perfiles y funciones

3.2.1. Denominación de los puestos de trabajo

El cuestionario incluía dos preguntas abiertas destinadas a identificar la denominación oficial de los puestos de trabajo y la existencia de nombres alternativos utilizados en la práctica profesional. La naturaleza abierta de ambas cuestiones hizo necesaria una sistematización posterior de las respuestas aportadas por los participantes.

Tras el proceso de clasificación, se identificaron 792 denominaciones diferentes ($n = 2529$), lo que pone de manifiesto una extraordinaria fragmentación y heterogeneidad en la nomenclatura de los puestos bibliotecarios. Esta dispersión no es meramente semántica, sino que refleja realidades organizativas muy diversas, condicionadas por el tipo de institución empleadora —Administración General del Estado, ayuntamientos, universidades, comunidades autónomas o centros educativos— y por la coexistencia de sistemas administrativos diferenciados.

Las denominaciones recogidas dibujan una estratificación jerárquica clásica, articulada en tres grandes niveles. En el nivel inferior destaca la categoría de *auxiliar de biblioteca*, que constituye la denominación más frecuente (16,1 %; $n = 408$), seguida de *técnico auxiliar de biblioteca* (11,0 %; $n = 272$). En un nivel intermedio aparece la categoría de *ayudante de biblioteca*, con un 3,7 % ($n = 95$) de menciones directas, a las que se suman numerosas variantes que combinan esta denominación con funciones específicas. En el nivel superior sobresalen *director/a de biblioteca* (4,6 %;

n = 117) y diversas denominaciones afines, como *director de biblioteca pública o municipal, encargado/a de biblioteca* (3,2 %; n = 83), *responsable de biblioteca* (0,7 %; n = 19), *coordinador/a de biblioteca* (0,8 %; n = 21) o *jefe/a de biblioteca* (0,6 %; n = 17).

La frecuente inclusión de referencias a niveles administrativos —C1, C2, A2, técnico medio o técnico superior— pone de manifiesto la fuerte influencia del sistema de clasificación de la función pública en la configuración de las categorías profesionales bibliotecarias. Este marco condiciona no solo la denominación formal de los puestos, sino también las condiciones laborales, las posibilidades de promoción y el reconocimiento institucional del trabajo desempeñado.

Pese a esta diversidad, la denominación generalista bibliotecario/a mantiene una presencia significativa (7,2 %; n = 183), actuando como una categoría identitaria transversal que funciona como referente común, a pesar de la dispersión administrativa existente.

Destaca asimismo la coexistencia de nomenclaturas tradicionales con otras de carácter más descriptivo y funcional, que incorporan referencias a tareas específicas surgidas en el contexto de la transformación digital, como responsable de catalogación, gestor de recursos de información o técnico de preservación digital. Esta evolución terminológica refleja la creciente especialización del sector y la incorporación de competencias vinculadas a la gestión de datos, la preservación digital y los servicios avanzados de información.

Otro rasgo relevante es la presencia de denominaciones que combinan funciones bibliotecarias con responsabilidades propias de la gestión cultural, que alcanzan el 7,9 % (n = 201). En muchos casos —especialmente en bibliotecas públicas municipales de localidades pequeñas y medianas— un mismo profesional asume responsabilidades en ámbitos como archivos, museos, animación sociocultural, juventud o gestión documental. Designaciones como bibliotecario y animador sociocultural, técnico de cultura y bibliotecario o administrativo responsable de biblioteca y archivo evidencian la polivalencia exigida en estos entornos.

Resulta especialmente significativo el peso del personal docente que desempeña funciones bibliotecarias, que alcanza el 1,7 % (n = 43). Se trata, en su mayoría, de maestros y profesores que ejercen como coordinadores de biblioteca escolar, lo que pone de relieve una característica estructural del ámbito escolar en España: la gestión bibliotecaria suele recaer en docentes no especializados, planteando interrogantes sobre el grado de profesionalización de estos servicios.

Asimismo, aparecen denominaciones específicas vinculadas a servicios singulares —bibliobuses, bibliotecas maker, centros de documentación especializados— que reflejan la diversidad tipológica del sistema bibliotecario español.

Llama también la atención la existencia de respuestas que denotan incertidumbre o desconocimiento acerca de la denominación oficial del puesto («no lo sé», «ninguno»), así como otras que evidencian una discrepancia explícita entre el título administrativo y las funciones reales desempeñadas («sería bibliotecario, pero oficialmente auxiliar de biblioteca»). Estas disonancias constituyen un indicador de malestar profesional y ponen de manifiesto la desconexión entre categorías administrativas heredadas y las necesidades actuales de los servicios bibliotecarios.

En conjunto, este mosaico terminológico refleja un sector en transición, en el que conviven estructuras organizativas tradicionales con nuevas realidades funcionales, y donde la diversidad administrativa genera una notable dispersión denominativa que dificulta la visibilidad pública y el reconocimiento profesional del colectivo. Todo ello refuerza la necesidad de avanzar hacia procesos de armonización y actualización de las categorías y denominaciones profesionales.

La segunda pregunta del cuestionario invitaba a los participantes a indicar una denominación alternativa en caso de considerar que la oficial no era la más conocida o representativa. El 18,4 % (n = 479) señaló un nombre distinto, lo que evidencia una brecha perceptible entre la categoría administrativa formal y la identidad profesional reconocida social o laboralmente.

Entre estas denominaciones alternativas, bibliotecario/a fue la más frecuente (33,6 %; n = 161), incluso entre profesionales cuyo título oficial es auxiliar, ayudante o técnico auxiliar. Este resultado sugiere una clara reivindicación identitaria, orientada a subrayar la función desempeñada por encima del nivel jerárquico asignado. Comentarios como «para los usuarios todos son bibliotecarios» o «bibliotecario (a nivel usuarios)» refuerzan esta percepción y ponen de relieve la escasa relevancia de la clasificación administrativa para el público general.

También aparecen como alternativas auxiliar de biblioteca (10 %; n = 48) y ayudante de biblioteca (7,1 %; n = 34), lo que indica que algunos profesionales consideran estas denominaciones más representativas de su actividad real que sus títulos oficiales, especialmente cuando estos remiten a categorías administrativas genéricas, como administrativo con destino en biblioteca. Asimismo, varias respuestas mencionan responsabilidades directivas no reflejadas formalmente —director/a, encargado/a o responsable de biblioteca—, fenómeno habitual en bibliotecas pequeñas, donde profesionales con categorías auxiliares o técnicas asumen de facto tareas directivas sin reconocimiento administrativo.

Las respuestas cualitativas aportadas resultan especialmente reveladoras. Expresiones como «chica para todo», «la de la casa de cultura», «comodín», «la chica de biblioteca» o «debería ser al menos responsable de biblioteca» dan cuenta de sentimientos de infravaloración y de una polivalencia extrema, poniendo de manifiesto la escasa visibilidad del trabajo especializado del personal bibliotecario en determinados contextos.

La aparición de denominaciones como facultativo de biblioteca (1,4 %; n = 7) apunta al deseo de algunos profesionales de reivindicar categorías tradicionales con mayor reconocimiento. Otras respuestas —bibliotecario escolar, bibliotecario municipal o especializaciones temáticas— buscan visibilizar el contexto profesional concreto en el que se desarrolla la actividad.

Finalmente, el 81,6 % de las personas encuestadas no indicó una denominación alternativa, lo que puede interpretarse tanto como conformidad con la denominación formal como percepción de su inamovilidad. En cualquier caso, el volumen y la naturaleza de las respuestas obtenidas subrayan la relevancia de la cuestión denominativa en la construcción de la identidad profesional y la necesidad de avanzar hacia una mayor coherencia y actualización de las categorías profesionales en el ámbito bibliotecario.

3.2.2. Perfiles profesionales

Con el objetivo de conocer la diversidad de funciones y especializaciones que caracterizan al colectivo bibliotecario actual, se solicitó a las personas participantes que identificaran su perfil o perfiles profesionales a partir de la relación establecida por el *Grupo de Trabajo de Perfiles profesionales del Consejo de Cooperación Bibliotecaria* (Tejada y Martínez, 2019), pudiendo seleccionar tantas opciones como se ajustaran a su realidad laboral. De forma complementaria, el cuestionario ofrecía la posibilidad de indicar otros perfiles mediante una respuesta abierta.

Los 2604 encuestados realizaron un total de 6905 menciones, lo que supone una media de 2,6 perfiles por persona. Este dato resulta especialmente significativo, ya que pone de manifiesto que la mayoría de los profesionales no se circunscriben a una única función, sino que desempeñan tareas diversas y asume responsabilidades en distintas áreas del trabajo bibliotecario.

El análisis de los resultados (gráfico 23) muestra un claro predominio de los perfiles técnicos y operativos. El perfil más frecuente es el de *técnico auxiliar de biblioteca* o *auxiliar de biblioteca*, identificado por el 36,4 % de los participantes (n = 947). Este resultado indica que más de un tercio del colectivo desempeña funciones de apoyo técnico y operativo en los servicios bibliotecarios, constituyendo la base funcional del sistema.



Gráfico 23. Perfiles profesionales que desempeñan. n = 6967 (N = 2604 participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 45 respuestas (NC).

En segundo lugar, aparece el perfil de *técnico de biblioteca*, con el 24,7 % (n = 644), seguido del de *técnico superior de biblioteca*, que alcanza el 12,7 % (n = 330). En conjunto, estos tres perfiles técnicos concentran aproximadamente a siete de cada diez profesionales, lo que subraya el carácter predominantemente técnico del trabajo bibliotecario cotidiano.

Entre los perfiles asociados a mayores niveles de responsabilidad funcional, destaca el de *bibliotecario/a responsable de colección*, señalado por el 17,7 % de los profesionales (n = 462). Este dato confirma que la gestión, el desarrollo y el mantenimiento de las colecciones documentales continúan siendo una de las tareas centrales de la profesión. Muy próximo a este resultado se sitúa el perfil de *bibliotecario/a responsable de servicios a los usuarios*, con el 16,8 % (n = 438). La presencia destacada de ambos perfiles pone de relieve que, pese a la transformación experimentada por las bibliotecas en las últimas décadas, estas continúan articulándose en torno a dos ejes fundamentales: las colecciones que gestionan y los servicios que prestan a sus comunidades.

En lo relativo a los puestos de dirección y coordinación, el perfil de *director/a de biblioteca o coordinador de red de bibliotecas* fue identificado por el 16,3 % de los profesionales (n = 425), mientras que el de *jefe de área, departamento, servicio o sección* alcanzó el 11,0 % (n = 287). Estos resultados indican que aproximadamente uno de cada seis encuestados asume funciones directivas o de coordinación, lo que evidencia una estructura profesional jerarquizada en la que conviven distintos niveles de responsabilidad organizativa.

Dentro de los perfiles técnicos especializados, el de *bibliotecario/a de análisis documental* (catalogación, clasificación, etc.) fue mencionado por el 14,2 % de los profesionales (n = 371). A pesar de la automatización y estandarización de numerosos procesos técnicos, estos datos confirman que el tratamiento documental continúa siendo una competencia nuclear en el desempeño bibliotecario.

Los perfiles vinculados a la mediación, la formación y la dinamización cultural presentan asimismo una presencia notable. El perfil de *bibliotecario/a de formación de usuarios y alfabetización informacional* fue señalado por el 13,6 % de los participantes (n = 354), mientras que el de *bibliotecario/a de dinamización sociocultural* alcanzó el 11,9 % (n = 309). Estos resultados reflejan el papel activo de las bibliotecas como agentes educativos y culturales, más allá de su función tradicional como depositarias de información.

Por su parte, el perfil de *bibliotecario/a referencista* obtuvo el 11,6 % de menciones (n = 302), lo que indica que la orientación y el asesoramiento personalizado a los usuarios siguen siendo funciones relevantes, adaptadas ahora a entornos informativos cada vez más complejos y digitalizados.

El perfil de *bibliotecario/a de apoyo a la investigación* fue identificado por el 10,3 % de los profesionales (n = 269), lo que evidencia la creciente importancia de las bibliotecas universitarias y especializadas como soporte fundamental de la actividad científica. En los últimos años, este perfil ha adquirido especial relevancia con el desarrollo de servicios relacionados con la gestión de datos de investigación, la evaluación científica y el acceso abierto.

En el ámbito digital, el perfil de *bibliotecario/a de la web social y difusión de la colección* alcanzó el 9,7 % (n = 252), mientras que el de *bibliotecario/a responsable de tecnologías de la información* obtuvo el 9,4 % (n = 244). Ambos perfiles confirman que la presencia digital y la gestión tecnológica se han consolidado como ámbitos de especialización imprescindibles en las instituciones bibliotecarias contemporáneas.

En relación con los servicios dirigidos a colectivos específicos, el perfil de *bibliotecario/a de servicios para niños y jóvenes* fue mencionado por el 9,0 % de los profesionales (n = 234), subrayando la atención diferenciada que reciben estos grupos en las bibliotecas públicas. Por su parte,

el perfil de *bibliotecario/a escolar* alcanzó el 5,8 % (n = 151), cifra que, aunque significativa, pone de manifiesto la todavía limitada presencia de profesionales específicamente dedicados a las bibliotecas escolares.

Un dato particularmente relevante es que el 8,8 % de los profesionales (n = 229) se identificaron como *bibliotecarios/as unipersonales*, es decir, como únicos responsables de la gestión integral de su centro. Esta realidad refleja la existencia de numerosas bibliotecas de pequeño tamaño, especialmente en ámbitos municipales o institucionales, donde un solo profesional asume la totalidad de las funciones bibliotecarias.

En cuanto a las especializaciones temáticas, se identifican perfiles más minoritarios, aunque igualmente relevantes. El *bibliotecario/a especializado por fondo o por usuarios* fue mencionado por el 5,6 % de los participantes (n = 145), mientras que perfiles más específicos como el *bibliógrafo de fondo antiguo* alcanzaron el 3,1 % (n = 80) y el *bibliotecario/a documentalista especializado en Ciencias de la Salud* el 2,2 % (n = 58). Estos datos evidencian la existencia de nichos de especialización vinculados a colecciones patrimoniales o a ámbitos científicos concretos.

Entre los perfiles más recientes, aunque todavía minoritarios, destaca el de *bibliotecario/a de biblioteca virtual y preservación digital*, con el 3,5 % (n = 90), que refleja la creciente preocupación por la conservación del patrimonio digital y la gestión de colecciones electrónicas. Asimismo, aparecen perfiles relacionados con la comunicación y el diseño, como el *bibliotecario/a especialista en comunicación* (3,1 %; n = 82) y el *bibliotecario/a de diseño de recursos electrónicos y multimedia* (2,5 %; n = 66), lo que evidencia la incorporación de competencias propias del ámbito de la comunicación y el diseño gráfico a la profesión bibliotecaria.

Finalmente, el perfil de *bibliotecario/a de asuntos jurídicos* fue el menos mencionado, con apenas el 0,8 % (n = 20), lo que confirma que se trata de una especialización muy específica y poco extendida en el conjunto del colectivo.

En conjunto, estos resultados dibujan un panorama profesional marcado por la polivalencia y la diversificación de funciones. El hecho de que cada profesional se identifique, de media, con 2,6 perfiles pone de relieve una realidad laboral en la que las fronteras entre funciones son cada vez más difusas y en la que la flexibilidad y la capacidad de asumir roles diversos se han convertido en rasgos definitorios del ejercicio profesional bibliotecario.

Esta coexistencia de múltiples perfiles en una misma persona sugiere que las plantillas bibliotecarias, especialmente en centros de tamaño medio o pequeño, deben adaptarse constantemente a diferentes tareas en función de las necesidades del servicio. Al mismo tiempo, la presencia de perfiles altamente especializados, aunque minoritarios, indica que el sector mantiene espacios para la especialización temática, técnica o funcional, particularmente en grandes instituciones o en ámbitos específicos como las bibliotecas de salud o las colecciones patrimoniales.

En relación con los perfiles señalados de forma abierta en la opción «otros perfiles», debe indicarse que se registraron 116 respuestas. El análisis de estas aportaciones revela una realidad laboral marcada por la indefinición y la sobrecarga funcional. Emerge con claridad la figura del bibliotecario polivalente, especialmente en bibliotecas municipales pequeñas, donde expresiones como «hacemos de todo», «multifuncionales» o «para todo sirvo, para nada valgo» reflejan no solo versatilidad, sino también una percepción de falta de reconocimiento de la especificidad profesional.

La frecuente combinación de funciones bibliotecarias y archivísticas pone de manifiesto cómo muchos ayuntamientos integran servicios distintos bajo la responsabilidad de un mismo profesional, diluyendo las competencias específicas de cada ámbito. Asimismo, se detecta la presencia recurrente

de auxiliares administrativos que desempeñan funciones bibliotecarias plenas, lo que confirma el desajuste estructural entre categorías laborales y tareas efectivamente realizadas.

Paralelamente, aparecen perfiles altamente especializados —bibliotecarios de fondos especiales, especialistas en cómic, coordinadores de *makerspaces*— que contrastan con la realidad mayoritaria de profesionales obligados a asumir responsabilidades muy diversas, desde la atención al público hasta la gestión cultural integral del municipio. Esta dispersión funcional, en la que el trabajo bibliotecario se diluye entre múltiples tareas no relacionadas, no solo devalúa la profesión, sino que compromete la calidad del servicio bibliotecario al impedir la dedicación y especialización que exige la gestión moderna de una biblioteca. La ausencia de definiciones claras de los puestos y la normalización de la multifuncionalidad extrema perpetúan un modelo que contribuye a la desprofesionalización del colectivo y dificulta su reconocimiento como especialistas de la información.

3.2.3. Funciones que desempeñan

Las personas participantes indicaron, a partir de una lista cerrada, las funciones que desarrollan en su actividad profesional cotidiana. Estas funciones fueron señaladas en un total de 35 062 ocasiones, lo que supone una media de 13,7 por profesional (n = 2559). Este volumen de respuestas evidencia una elevada concentración de responsabilidades en cada uno de ellos.

La atención al usuario emerge como la función más extendida, siendo realizada por el 84,0 % de los profesionales (n = 2176). Le siguen la gestión del préstamo, con un 70,5 % (n = 1827), y el expurgo, con un 68,0 % (n = 1762), lo que confirma el peso central de las tareas de servicio directo y mantenimiento de la colección en el trabajo cotidiano.

Dentro de las funciones vinculadas a la gestión de la colección, se registran porcentajes elevados en prácticamente todas las fases del proceso técnico. La búsqueda y referencia alcanza el 62,2 % (n = 1611), la difusión de la colección el 61,4 % (n = 1590), el mantenimiento del fondo físico el 60,1 % (n = 1558) y la selección de la colección el 58,5 % (n = 1516). A estas se suman la catalogación, con un 55,8 % (n = 1446), las adquisiciones con un 55,5 % (n = 1437) y la clasificación con un 54,7 % (n = 1418). El inventario es realizado por el 52,3 % (n = 1355), mientras que el mantenimiento de catálogos alcanza el 47,7 % (n = 1237).

Las tareas relacionadas con la formación y la evaluación de la actividad bibliotecaria presentan también una presencia significativa. La formación de usuarios es mencionada por el 56,0 % de las personas encuestadas (n = 1451), y la preparación de informes estadísticos y/o narrativos aparece en el 47,0 % de los casos (n = 1219).

Las actividades de dinamización cultural muestran igualmente porcentajes elevados. La organización de programas y actividades de promoción lectora alcanza el 43,8 % (n = 1134), la colaboración con otras instituciones el 43,2 % (n = 1119), la organización de eventos el 41,6 % (n = 1077) y la organización de exposiciones el 38,3 % (n = 992). El desarrollo de materiales de apoyo para los usuarios representa el 36,6 % (n = 948), mientras que las tareas de alfabetización alcanzan el 31,0 % (n = 803). El soporte técnico a usuarios es desempeñado por el 31,5 % de los profesionales (n = 815).

En el ámbito de la gestión, la comunicación externa —incluyendo medios tradicionales, redes sociales, plataformas digitales y foros profesionales— es realizada por el 29,2 % (n = 757). La evaluación alcanza el 28,7 % (n = 743), la planificación estratégica el 24,7 % (n = 641) y la gestión de la comunicación interna el 22,8 % (n = 590). La gestión presupuestaria, de personal y/o de infraestructuras y equipos aparece en el 21,9 % de los casos (n = 567).

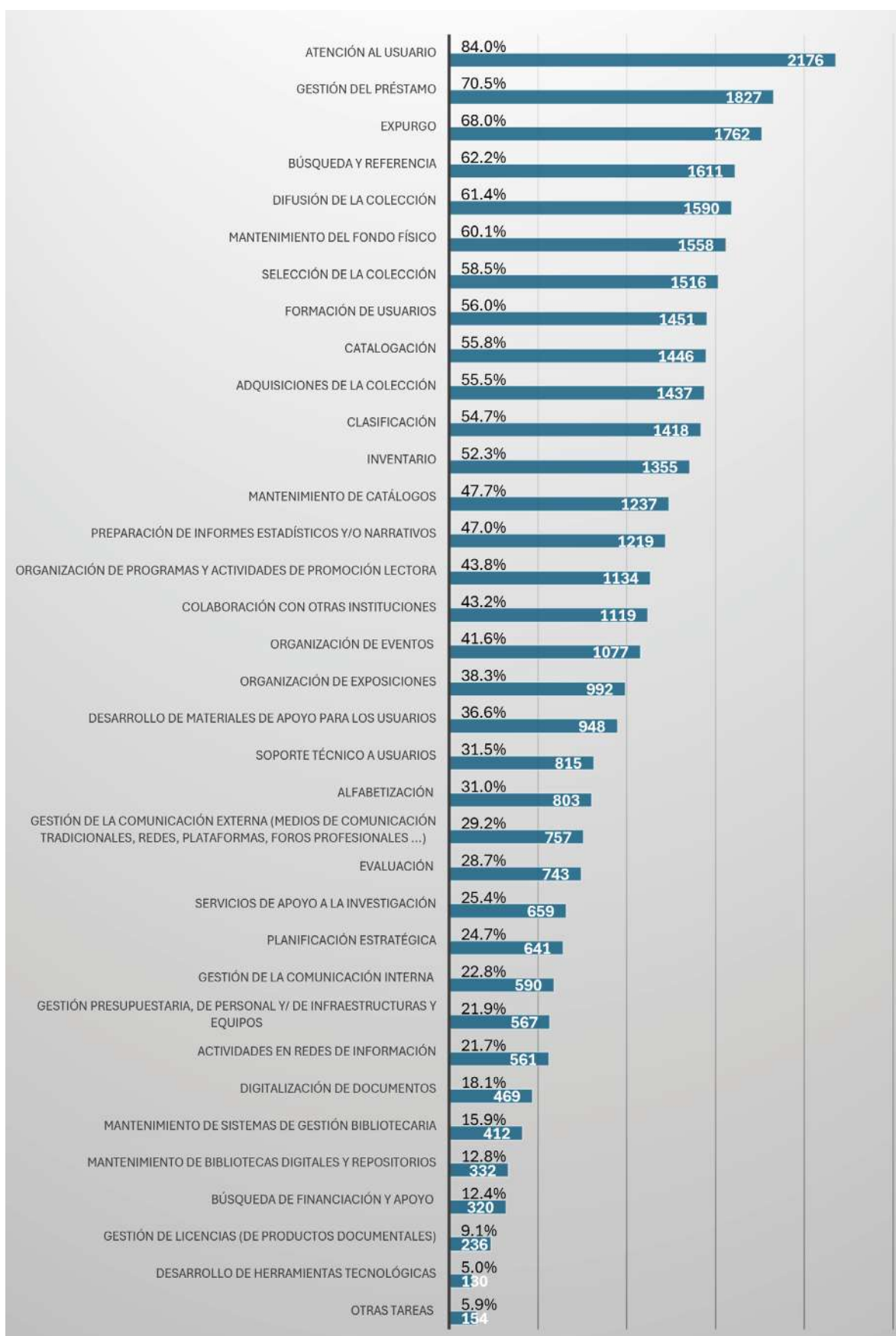


Gráfico 24. Funciones que desempeñan. n = 35062 (N = 2604 participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 45 respuestas (NC).

Los servicios de apoyo a la investigación son desarrollados por el 25,4 % de los profesionales ($n = 659$), mientras que la participación en redes de información alcanza el 21,7 % ($n = 561$).

Entre las funciones de carácter tecnológico, la digitalización de documentos es realizada por el 18,1 % ($n = 469$), el mantenimiento de sistemas de gestión bibliotecaria por el 15,9 % ($n = 412$), el mantenimiento de bibliotecas digitales y repositorios por el 12,8 % ($n = 332$) y el desarrollo de herramientas tecnológicas por el 5,0 % ($n = 130$).

La búsqueda de financiación y apoyos es mencionada por el 12,4 % de los profesionales ($n = 320$), mientras que la gestión de licencias de productos documentales alcanza el 9,1 % ($n = 236$). Otras tareas no especificadas representan el 5,9 % ($n = 154$), y un 0,8 % no respondió a esta pregunta ($n = 20$).

La media de casi catorce funciones diferentes por profesional confirma la realidad de polivalencia extrema descrita en apartados anteriores. Esta dispersión funcional, lejos de reflejar únicamente versatilidad, evidencia las dificultades estructurales para la especialización en contextos de plantillas mínimas, en los que cada bibliotecario debe asumir el ciclo completo del trabajo bibliotecario. La simultaneidad de tareas técnicas, de atención al público, de gestión, de dinamización cultural y de soporte tecnológico configura un perfil profesional fragmentado, sometido a demandas múltiples y, en ocasiones, contradictorias.

El predominio de la atención al usuario como función prácticamente universal, combinado con la elevada presencia de tareas técnicas en todas las fases del proceso documental, indica que la mayoría de los profesionales debe alternar de forma constante entre el trabajo interno especializado y la atención directa al público. Esta dualidad estructural dificulta tanto la especialización técnica profunda como el desarrollo de servicios avanzados. Resulta especialmente revelador el contraste entre la elevada demanda de formación en tecnología e inteligencia artificial detectada en apartados anteriores y los bajos porcentajes de realización efectiva de tareas tecnológicas avanzadas, lo que sugiere que muchos profesionales identifican estas competencias como necesarias, pero carecen del tiempo o de los recursos organizativos para implementarlas.

La significativa presencia de funciones de gestión, comunicación y búsqueda de financiación, superpuestas a las tareas bibliotecarias tradicionales, dibuja un perfil profesional claramente sobrecargado, obligado a combinar competencias técnicas bibliotecarias, habilidades gerenciales, capacidades comunicativas e incluso funciones de captación de recursos. Esta acumulación funcional no solo explica la amplitud de la demanda de formación continua, sino que plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de un modelo en el que profesionales altamente cualificados deben sostener servicios cada vez más complejos con recursos humanos limitados.

El análisis de las respuestas abiertas confirma y amplía esta imagen de polivalencia, aportando matices relevantes sobre la realidad laboral cotidiana. Destaca la mención reiterada de asumir funciones correspondientes tanto a categorías superiores como inferiores, desde tareas subalternas hasta responsabilidades directivas, lo que evidencia una estructura organizativa en la que las categorías formales pierden relevancia frente a las necesidades inmediatas del servicio. Expresiones como «todas las funciones» o «de todo» reflejan no solo multiplicidad, sino también una indefinición funcional que puede resultar especialmente desgastante para los profesionales.

La incorporación de nuevas responsabilidades —como la gestión de redes sociales o el préstamo interbibliotecario— muestra cómo las bibliotecas han ido ampliando su ámbito de actuación sin que necesariamente se hayan redistribuido otras tareas preexistentes. La frecuente combinación de tareas bibliotecarias con funciones archivísticas, e incluso con la gestión cultural general del municipio, confirma que muchos profesionales ejercen responsabilidades más amplias que las estrictamente bibliotecarias. Resulta especialmente preocupante la mención de casos extremos en los que se asumen incluso tareas de limpieza o conserjería, evidenciando situaciones de precariedad organizativa difícilmente aceptables.

Finalmente, la diversidad de funciones especializadas mencionadas —desde la preservación digital hasta la gestión de publicaciones científicas— evidencia la riqueza potencial del trabajo bibliotecario contemporáneo, pero también la tensión existente entre especialización y mantenimiento de servicios básicos con recursos limitados. El tono de algunas respuestas, que oscila entre la resignación y el humor negro («para un roto y un descosido»), refleja el impacto emocional de esta sobrecarga funcional y la necesidad de estrategias individuales de supervivencia profesional ante demandas que desbordan ampliamente las definiciones formales de los puestos de trabajo.

3.2.4. Adecuación funciones-categoría profesional

En relación con la adecuación entre las tareas desempeñadas y la categoría profesional asignada (gráfico 25), el 61,8 % de las personas encuestadas considera que sus funciones se corresponden con su nivel profesional ($n = 1608$). No obstante, un porcentaje elevado, el 36,7 %, manifiesta que no existe dicha correspondencia ($n = 956$). Un 1,5 % no especificó su valoración sobre este aspecto ($n = 40$).

La percepción mayoritaria de ajuste puede interpretarse, en parte, como una aceptación de la polivalencia inherente al trabajo bibliotecario, tradicionalmente caracterizado por la combinación de tareas técnicas, culturales, educativas y sociales. En numerosos contextos, esta multiplicidad funcional forma parte de la identidad profesional y es percibida como un rasgo distintivo del ejercicio bibliotecario más que como un problema en sí mismo.

Sin embargo, que más de un tercio del colectivo identifique un desajuste entre las funciones que desempeña y su categoría profesional constituye un indicador relevante que merece atención. Esta percepción de desalineación parece vincularse a situaciones ya detectadas en apartados anteriores: auxiliares administrativos que realizan tareas propias de bibliotecarios, profesionales con titulaciones superiores ocupando categorías que no exigen dicho nivel formativo o personal que ejerce funciones directivas sin el reconocimiento administrativo correspondiente. La coexistencia de estas realidades explica la división de percepciones y subraya la necesidad de abordar el problema distinguiendo entre la polivalencia propia de la profesión y los déficits estructurales derivados de categorías administrativas obsoletas o inadecuadamente asignadas.

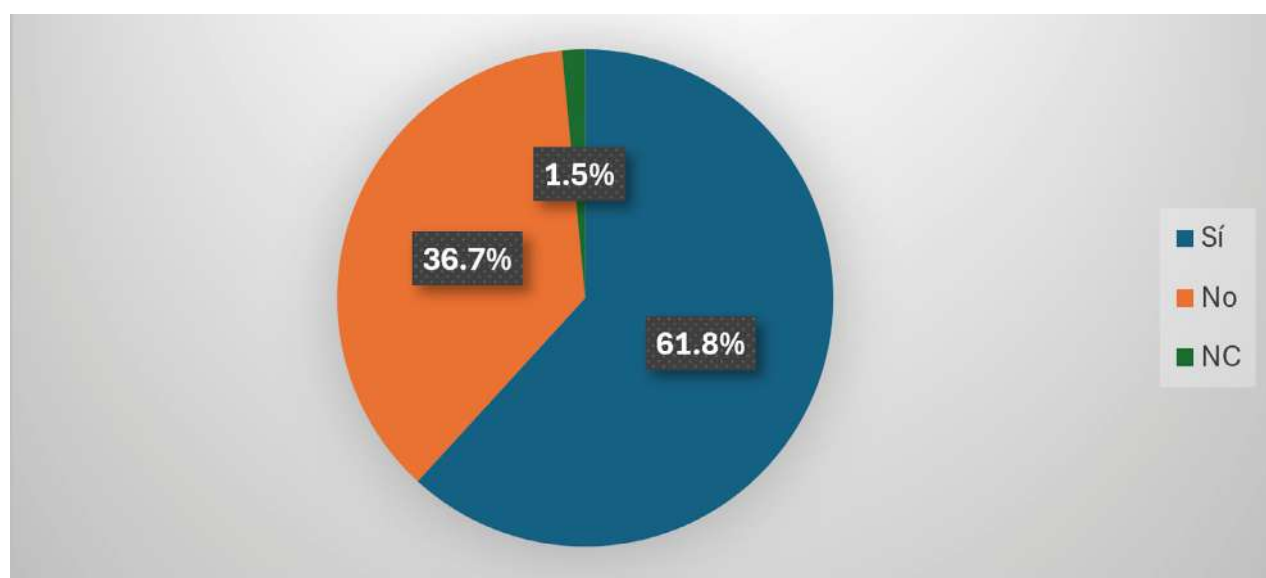


Gráfico 25. Correspondencia entre funciones y categoría profesional. N = 2604 participantes.

El cruce entre la correspondencia funciones-categoría y la tipología de biblioteca permite identificar patrones diferenciados asociados a las estructuras organizativas de cada ámbito institucional (tabla 9). La prueba de chi-cuadrado confirma la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables ($\chi^2(26) = 444,474$; $p < 0,001$), lo que indica que el grado de adecuación no es homogéneo entre los distintos tipos de biblioteca.

Tabla 9. Correspondencia entre funciones y categoría profesional según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí corresponde	No corresponde	n
Órgano de gestión*	82,9 %	17,1 %	35
Biblioteca universitaria	81,9 %	17,1 %	736
Biblioteca nacional o regional	76,2 %	21,8 %	101
Biblioteca especializada	64,8 %	33,6 %	247
Biblioteca pública de CA	60,9 %	38,3 %	115
Biblioteca escolar	56,8 %	39,7 %	146
Biblioteca pública municipal	48,1 %	50,6 %	1181

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral ($n = 35$) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

Los órganos de gestión y las bibliotecas universitarias presentan los niveles más elevados de correspondencia, ambos en torno al 82 %, seguidos por las bibliotecas nacionales o regionales (76,2 %). Este alto grado de ajuste sugiere la existencia de marcos normativos consolidados y de escalas profesionales relativamente bien definidas, que favorecen una mayor alineación entre funciones, cualificación y categoría. Las bibliotecas especializadas muestran también niveles relativamente altos de correspondencia (64,8 %), coherentes con entornos donde la especialización técnica facilita una delimitación más precisa de los perfiles profesionales.

En contraste, las bibliotecas escolares presentan una correspondencia menor (56,8 %), acompañada de un 39,7 % de profesionales que perciben desajuste. Este resultado se relaciona con la situación ya descrita, en la que docentes asumen funciones bibliotecarias sin un reconocimiento específico en su categoría laboral. Las bibliotecas públicas de comunidad autónoma muestran un patrón similar, con un 60,9 % de correspondencia y un 38,3 % de desajuste.

La situación de las bibliotecas públicas municipales resulta especialmente relevante: el 48,1 % percibe correspondencia entre funciones y categoría, frente a un 50,6 % que identifica desajuste, siendo el único ámbito en el que la percepción negativa es mayoritaria. Este patrón refleja la heterogeneidad del panorama municipal español, donde coexisten bibliotecas con estructuras profesionales consolidadas junto a otras con plantillas mínimas o categorías laborales imprecisas, especialmente en municipios de menor tamaño. Dado que esta tipología representa el 45,4 % de la muestra, el hallazgo adquiere una relevancia central para el conjunto del sistema bibliotecario.

En conjunto, el análisis pone de manifiesto que el grado de adecuación entre funciones y categoría profesional depende en gran medida de la estructura organizativa y de la naturaleza institucional de cada tipo de biblioteca. Las diferencias oscilan desde un 17,1 % de no correspondencia en bibliotecas universitarias y órganos de gestión hasta un 50,6 % en las bibliotecas públicas municipales, revelando desigualdades significativas en la configuración profesional del sistema bibliotecario español. Esta disparidad refuerza la necesidad de revisar las categorías profesionales y sus asignaciones, especialmente en aquellos ámbitos donde persisten desajustes estructurales o donde la polivalencia del personal ha derivado en situaciones de desajuste y falta de reconocimiento.

3.2.5. Definición de funciones y conocimiento de tareas y responsabilidades

Tal como se observa en el gráfico 26, el 68,2 % de los profesionales considera que sus funciones están bien definidas y que conoce adecuadamente sus tareas y responsabilidades ($n = 1777$). Por el contrario, el 30,8 % manifiesta que esta definición no es suficientemente clara ($n = 802$), mientras que un 1,0 % no respondió a la cuestión ($n = 25$).

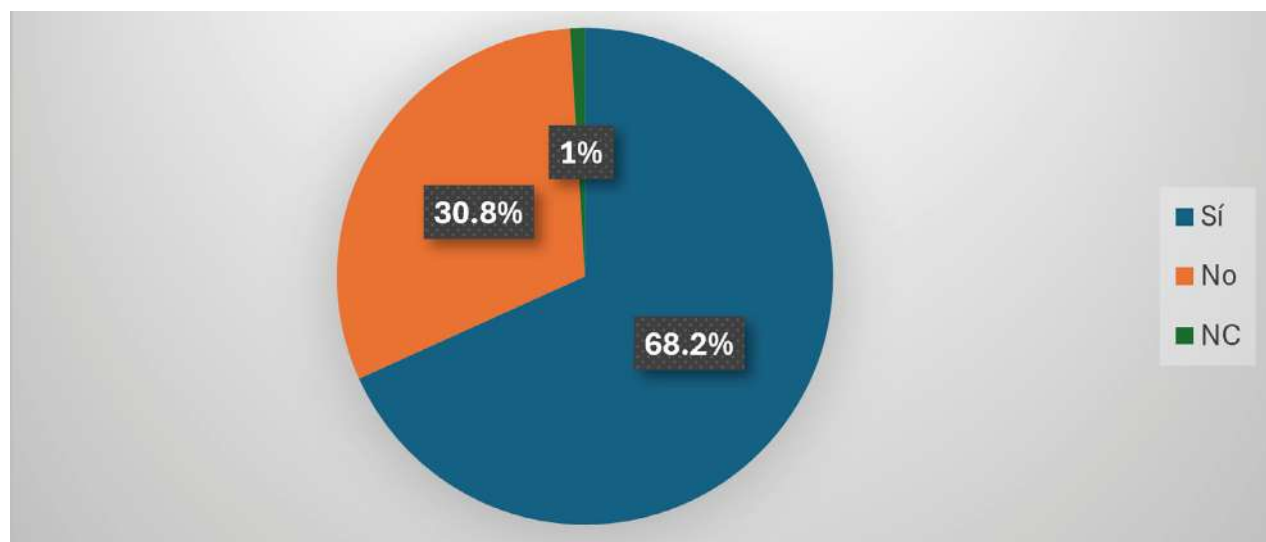


Gráfico 26. Definición de funciones, tareas y responsabilidades. N = 2604 participantes.

La percepción mayoritaria de claridad funcional constituye un indicador positivo y sugiere que, pese a la complejidad del trabajo bibliotecario, una parte significativa del colectivo dispone de un marco relativamente definido para el desempeño de su actividad. Esta claridad resulta especialmente relevante en contextos donde los profesionales asumen múltiples roles que deben articularse de forma coherente para garantizar la continuidad y calidad del servicio.

No obstante, que casi un tercio de los profesionales perciba indefinición en la delimitación de sus funciones constituye un dato relevante. Esta falta de claridad puede generar conflictos laborales, solapamientos de tareas o ineficiencias organizativas. Es probable que este fenómeno sea más frecuente en bibliotecas pequeñas, donde un mismo profesional asume múltiples responsabilidades sin un marco organizativo formalizado, o en contextos en los que las tareas se han ampliado sin una actualización paralela de la descripción del puesto.

El análisis del cruce entre la claridad funcional y la tipología de biblioteca confirma, mediante la prueba de chi-cuadrado, la existencia de una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2(26) = 170,385$; $p < 0,001$), lo que evidencia diferencias según el tipo de centro (tabla 10).

Las bibliotecas escolares encabezan la percepción de claridad funcional (77,4 %). Este resultado, que contrasta con el elevado desajuste funciones-categoría observado en este mismo ámbito, sugiere que los profesionales conocen con precisión las tareas que realizan, aunque estas no cuenten con un reconocimiento adecuado en su categoría laboral. Las bibliotecas universitarias presentan también altos niveles de claridad (76,5 %), coherentes con sus estructuras organizativas consolidadas y con la elevada correspondencia entre funciones y categoría detectada anteriormente.

Los órganos de gestión y las bibliotecas especializadas muestran igualmente niveles elevados de claridad funcional, favorecidos por entornos laborales donde la especialización técnica y la delimitación de responsabilidades suelen estar más formalizadas. Las bibliotecas nacionales o

regionales presentan un patrón intermedio, con casi un tercio del personal percibiendo indefinición, lo que podría relacionarse con la coexistencia de perfiles profesionales diversos o con procesos de reorganización interna.

En el extremo opuesto se sitúan las bibliotecas públicas municipales, donde solo el 62,2 % percibe una definición clara de sus funciones, y las bibliotecas públicas de comunidad autónoma, que registran el porcentaje más bajo (58,3 %). Estos resultados reflejan la heterogeneidad organizativa y la complejidad competencial que caracteriza a estos ámbitos, especialmente en contextos de plantillas reducidas.

Tabla 10. Definición de funciones según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí corresponde	No corresponde	n
Biblioteca escolar	77,4 %	20,5 %	146
Biblioteca universitaria	76,5 %	23,4 %	736
Órgano de gestión*	74,3 %	25,7 %	35
Biblioteca especializada	72,5 %	26,3 %	247
Biblioteca nacional o regional	69,3 %	30,7 %	101
Biblioteca pública municipal	62,2 %	36,9 %	1181
Biblioteca pública de CA	58,3 %	40,9 %	115

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral (n = 35) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

En conjunto, los datos indican que la claridad funcional no depende de manera lineal del grado de formalización institucional o de la disponibilidad de recursos, sino de una combinación de factores organizativos, culturales y profesionales. La relación imperfecta entre claridad funcional y correspondencia entre funciones y categoría pone de manifiesto la complejidad del sistema: no basta con que los profesionales conozcan sus tareas; es necesario que estas estén adecuadamente reconocidas y alineadas con su categoría laboral para garantizar un ejercicio profesional coherente y sostenible.

3.2.6. Existencia de relación de puestos de trabajo (RPT) o catálogo de puestos

En relación con la formalización de los puestos mediante instrumentos administrativos (gráfico 27), el 68,7 % de los participantes declaró que en su biblioteca o centro de trabajo existe una Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o un catálogo de puestos (n = 1789). El 29,3 % señaló la ausencia de este instrumento (n = 762), mientras que un 2,0 % no respondió a la pregunta (n = 53).

La existencia mayoritaria de RPT o catálogos de puestos constituye un elemento positivo, ya que estos instrumentos proporcionan un marco formal para la organización del trabajo bibliotecario. Su relevancia trasciende la mera descripción de funciones, pues contribuyen a garantizar la transparencia en la asignación de tareas, la claridad en la estructura organizativa y la adecuada valoración de los puestos. La coherencia entre este resultado y los datos observados previamente sobre claridad funcional resulta evidente: allí donde existen instrumentos formales de definición de puestos, los profesionales tienden a disponer de mayor claridad sobre sus responsabilidades.

No obstante, el hecho de que casi un tercio de las personas encuestadas trabaje en centros que carecen de RPT u otros instrumentos equivalentes resulta preocupante, sobre todo en el ámbito de las Administraciones públicas, donde estos documentos constituyen la base normativa para la ordenación de los recursos humanos. La ausencia de un marco regulador formal puede explicar parte de las problemáticas detectadas en este informe, como la indefinición de funciones, los desajustes entre categoría y tareas, la discrecionalidad en la asignación de responsabilidades o las dificultades

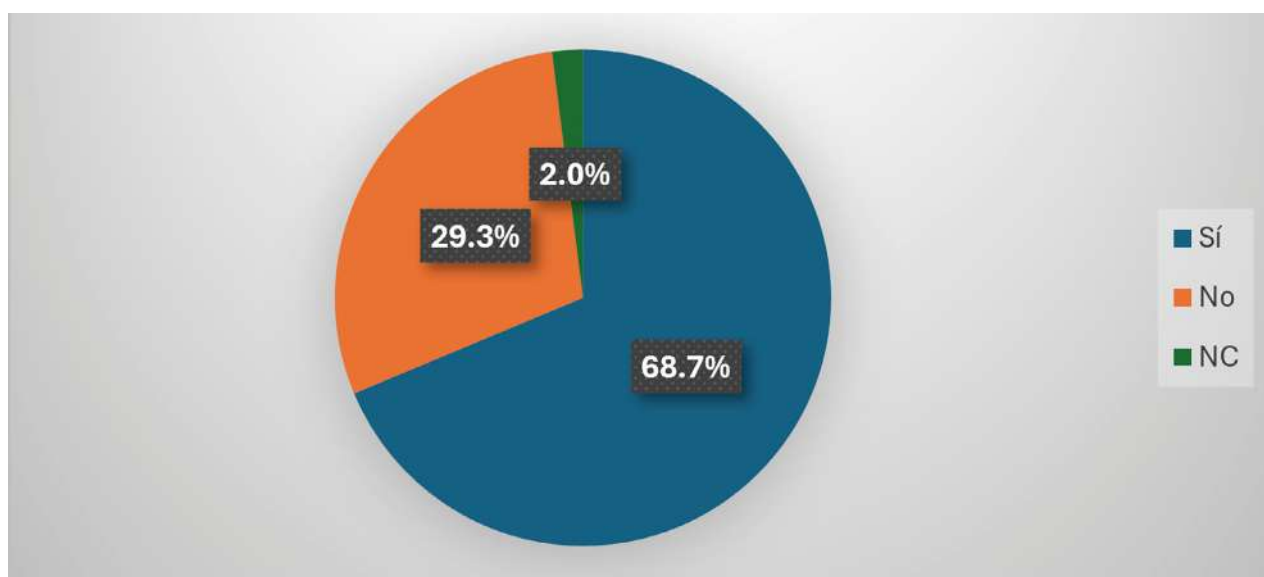


Gráfico 27. Existencia de Relación de Puestos de Trabajo (RPT) o catálogo de puestos. N = 2604 participantes.

para reivindicar adecuaciones del nivel profesional. En estos contextos, la estructura organizativa depende en mayor medida de decisiones coyunturales que de criterios técnicos estables.

La carencia de RPT en tres de cada diez bibliotecas sugiere que numerosos centros funcionan sin el instrumento básico que permite una organización coherente del trabajo y una gestión profesionalizada del personal. Esta situación afecta tanto a la seguridad jurídica de los trabajadores como a la capacidad de planificación estratégica de las instituciones: sin RPT resulta difícil justificar la creación de nuevas plazas, definir itinerarios de promoción o actualizar las categorías profesionales conforme a la evolución del trabajo bibliotecario.

El análisis del cruce entre la existencia de RPT y la tipología bibliotecaria confirma, mediante la prueba de chi-cuadrado, la existencia de una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2(26) = 591,513$; $p < 0,001$), reflejando profundas disparidades organizativas en el sistema bibliotecario español (tabla 11).

Las bibliotecas universitarias presentan la mayor prevalencia de instrumentos de ordenación de personal (93,6 %), seguidas de los órganos de gestión (88,6 %), las bibliotecas públicas de comunidad autónoma (80,0 %) y las bibliotecas nacionales o regionales (79,2 %). Estos altos niveles de formalización resultan coherentes con estructuras administrativas consolidadas y con modelos de gestión propios de Administraciones con marcos regulatorios más desarrollados.

Las bibliotecas especializadas muestran un nivel intermedio de formalización (64,0 %), lo que indica que aproximadamente un tercio de estos centros, a menudo dependientes de organismos pequeños o de reciente creación, carece todavía de estos instrumentos. En el ámbito municipal, la situación adquiere especial relevancia: aunque el 57,9 % de las bibliotecas públicas municipales dispone de RPT, un 39,8 % opera sin este marco formal, reflejando la heterogeneidad del panorama local español, donde conviven ayuntamientos con estructuras administrativas consolidadas con otros, especialmente de pequeño tamaño, donde la biblioteca carece de una ordenación formal del personal.

El contraste con las bibliotecas escolares resulta especialmente llamativo. Solo el 19,2 % dispone de RPT, frente a un 76,0 % que carece de ella, lo que confirma la indefinición estructural del servicio bibliotecario escolar y la ausencia, en la mayoría de los casos, de puestos específicos de bibliotecario dentro de las plantillas docentes o administrativas.

En conjunto, la distribución observada confirma una relación entre tamaño institucional, nivel administrativo y grado de formalización organizativa. La ausencia de RPT en el 29,3 % de los centros constituye un indicador de fragilidad estructural, especialmente grave en bibliotecas escolares y en el ámbito municipal. Esta carencia dificulta la planificación estratégica y la adecuada gestión del personal, comprometiendo el desarrollo profesional y la calidad del servicio bibliotecario.

Tabla 11. Existencia de RPT según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí corresponde	No corresponde	n
Biblioteca universitaria	93,6 %	5,2 %	736
Órgano de gestión*	88,6 %	11,4 %	35
Biblioteca pública de CA	80,0 %	20,0 %	115
Biblioteca nacional o regional	79,2 %	20,8 %	101
Biblioteca especializada	64,0 %	34,8 %	247
Biblioteca pública municipal	57,9 %	39,8 %	1181
Biblioteca escolar	19,2 %	76,0 %	146

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral (n = 35) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

3.2.7. Existencia de superior jerárquico de carácter técnico

El 58,4 % de los profesionales encuestados manifestó contar con un superior jerárquico de carácter técnico en su puesto de trabajo (n = 1520). Por el contrario, el 40,9 % declaró no disponer de este tipo de supervisión técnica (n = 1064), mientras que un 0,8 % no respondió a esta pregunta (n = 20) (gráfico 28).

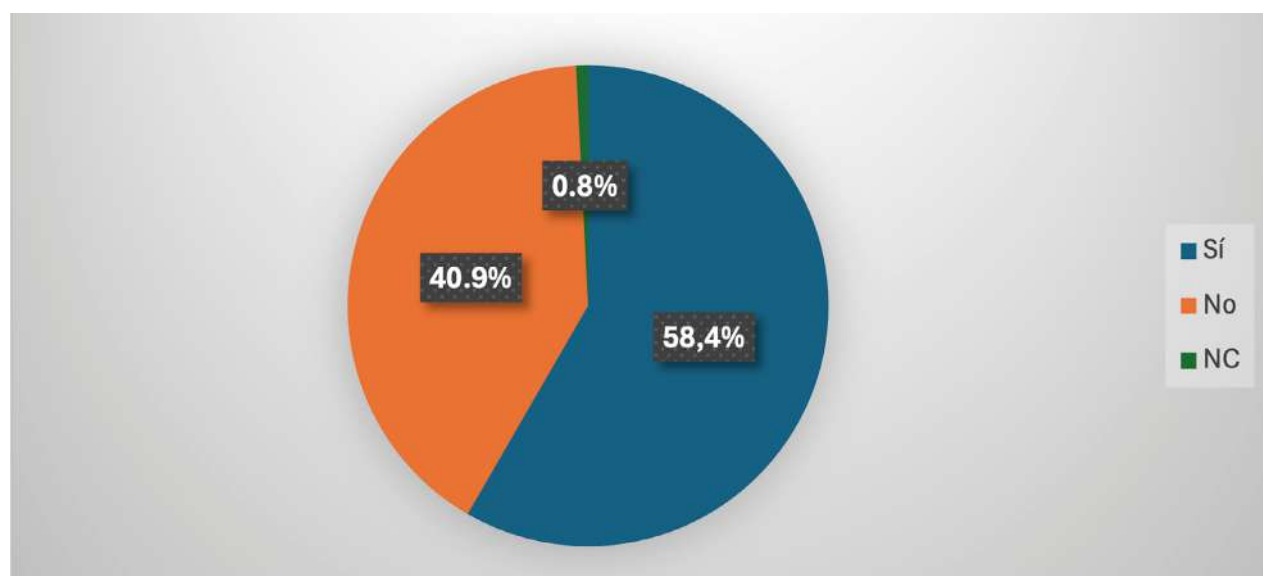


Gráfico 28. Existencia de superior jerárquico de carácter técnico. N = 2604 participantes.

La división casi equilibrada entre quienes cuentan con supervisión técnica especializada y quienes carecen de ella refleja una dualidad estructural del sistema bibliotecario español. La ausencia de un superior técnico en cuatro de cada diez casos se relaciona con la existencia de plantillas mínimas: numerosos profesionales son el único personal técnico de su centro o dependen directamente de responsables políticos o administrativos sin formación bibliotecaria específica.

Esta carencia de supervisión técnica tiene implicaciones para el desarrollo profesional. Los profesionales que trabajan sin referentes expertos afrontan mayores niveles de aislamiento en la toma de decisiones complejas, disponen de menos oportunidades de mentoría especializada y pueden encontrar dificultades para resolver problemas técnicos, implantar innovaciones o aplicar de manera coherente estándares profesionales. Esta situación resulta especialmente crítica en las primeras etapas de la carrera profesional o en contextos de transformación digital que requieren orientación experta.

Por el contrario, quienes disponen de un superior técnico cuentan con un marco estructural que favorece el aprendizaje profesional, refuerza la coherencia en los criterios de trabajo y facilita la transmisión de conocimiento dentro de la organización. La coexistencia de ambos escenarios pone de manifiesto la heterogeneidad del sector: mientras algunos profesionales trabajan en estructuras con cadenas de mando técnico bien definidas, otros lo hacen en contextos de autonomía obligada que, si bien puede ofrecer mayor margen de decisión, implica asumir responsabilidades técnicas sin apoyos suficientes. Este desequilibrio refuerza la importancia de las redes profesionales, la formación continua y el asociacionismo como mecanismos compensatorios frente al aislamiento técnico.

El análisis por tipología de biblioteca confirma, mediante la prueba de chi-cuadrado, la existencia de una asociación estadísticamente significativa ($\chi^2(26) = 591,513$; $p < 0,001$), revelando disparidades profundas en la estructura de supervisión del sistema bibliotecario español (tabla 12).

Las bibliotecas nacionales o regionales presentan la mayor presencia de supervisión técnica (91,1 %), seguidas de las bibliotecas universitarias (86,5 %). También las bibliotecas públicas de comunidad autónoma (70,4 %) y los órganos de gestión (68,6 %) muestran proporciones elevadas, lo que refleja estructuras organizativas complejas y escalafones profesionales consolidados.

La situación en las bibliotecas públicas municipales resulta especialmente preocupante: solo el 44,5 % dispone de supervisión técnica, frente a un 55,0 % que carece de ella. En más de la mitad de los casos, el personal municipal trabaja sin apoyo técnico superior, circunstancia que se agrava en bibliotecas con plantillas unipersonales o muy reducidas. Las bibliotecas especializadas presentan un patrón similar, con solo un 38,9 % que cuenta con supervisión técnica, lo que sugiere que muchas de estas unidades funcionan de forma aislada dentro de organizaciones no bibliotecarias.

El contraste con las bibliotecas escolares es especialmente significativo: apenas el 26,7 % dispone de supervisión técnica, mientras que un 71,2 % carece de ella. Esta ausencia sistemática refleja un modelo en el que la biblioteca escolar, a menudo gestionada por personal docente sin formación específica, opera sin estructuras de apoyo técnico, limitando severamente su profesionalización.

Tabla 12. Existencia de superior jerárquico técnico según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	Sí corresponde	No corresponde	n
Biblioteca nacional o regional	91,1 %	8,9 %	101
Biblioteca universitaria	86,5 %	13,2 %	736
Biblioteca pública de CA	70,4 %	28,7 %	115
Órgano de gestión*	68,6 %	31,4 %	35
Biblioteca pública municipal	44,5 %	55,0 %	1181
Biblioteca especializada	38,9 %	60,3 %	247
Biblioteca escolar	26,7 %	71,2 %	146

Nota: CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral ($n = 35$) aconseja interpretar este dato con cautela. Los porcentajes pueden no sumar 100 % debido a los casos sin respuesta.

En conjunto, los datos muestran una relación entre tamaño institucional, nivel administrativo y existencia de supervisión técnica. La ausencia de un superior jerárquico técnico en el 40,9 % del colectivo constituye un indicador de aislamiento profesional, particularmente grave en una disciplina de carácter técnico que exige actualización constante. Esta carencia condiciona el desarrollo profesional individual y compromete la calidad del servicio, dificultando la implantación de estándares, la adopción de innovaciones y la reducción de desigualdades territoriales y organizativas. Esta situación puede dificultar la implantación homogénea de estándares y la adopción de innovaciones, especialmente en bibliotecas municipales, especializadas y escolares.

3.2.8. Aptitudes profesionales

La identificación de las aptitudes consideradas fundamentales para el desempeño profesional ofrece una imagen clara de las capacidades personales que el colectivo bibliotecario valora como esenciales en su práctica diaria (gráfico 29). Las trece aptitudes propuestas fueron seleccionadas en un total de 20 150 ocasiones, lo que supone una media de 7,7 por participante (N = 2604), lo que refleja una concepción amplia del perfil profesional requerido.

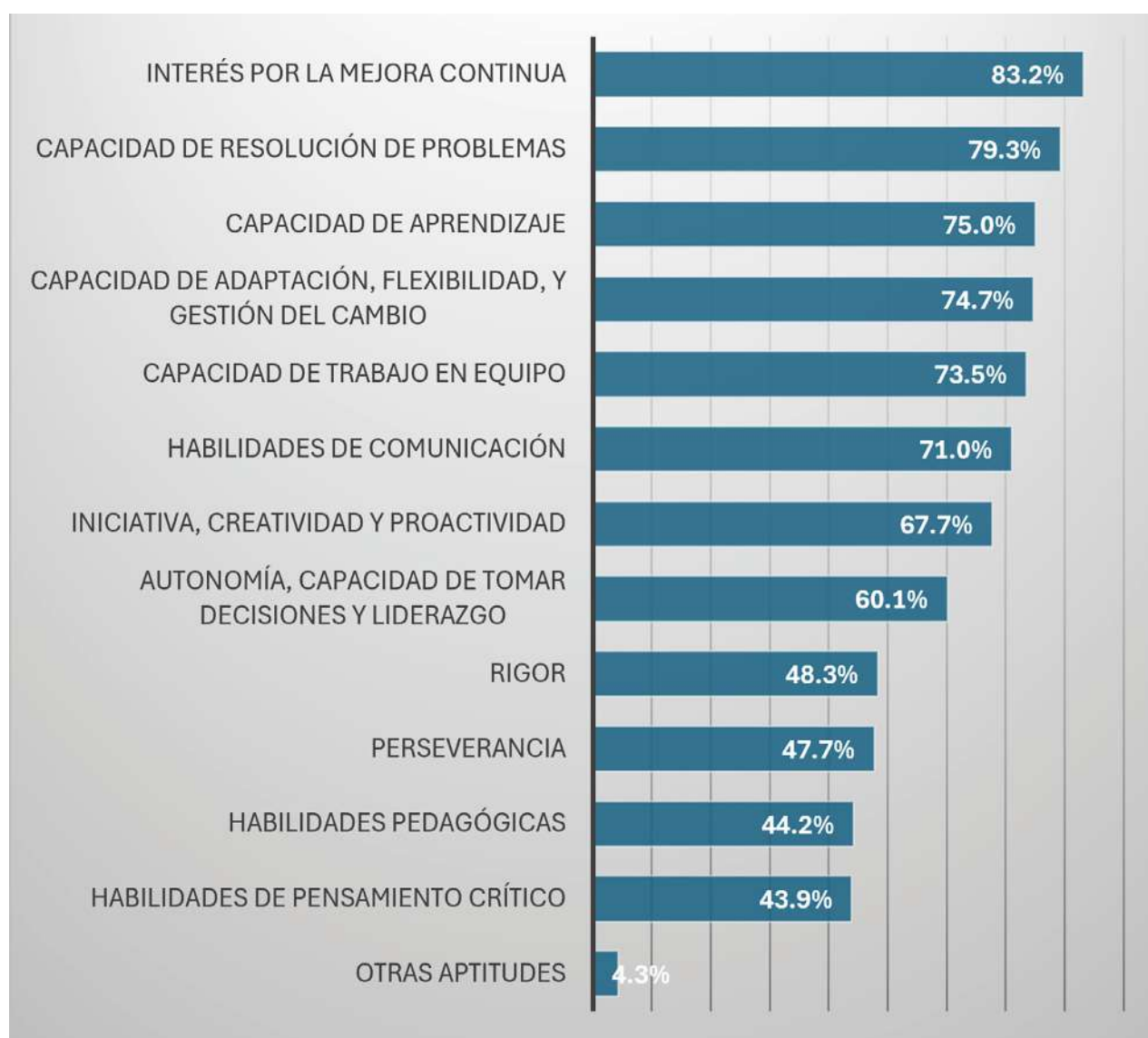


Gráfico 29. Aptitudes más valoradas en el puesto de trabajo. n = 20 150 (N = 2604 participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 20 respuestas (NC).

La jerarquía de aptitudes valoradas se comprende mejor a la luz de la elevada carga funcional y de la polivalencia extrema descritas en los apartados anteriores. El interés por la mejora continua encabeza la lista, con un 83,2 % de menciones (n = 2166), seguido de la capacidad de resolución de problemas (79,3 %; n = 2066). La capacidad de aprendizaje es señalada por el 75,0 % (n = 1954), mientras que la adaptación, flexibilidad y gestión del cambio alcanza el 74,7 % (n = 1945). La capacidad de trabajo en equipo aparece en el 73,5 % de las respuestas (n = 1915), seguida de las habilidades de comunicación (71,0 %; n = 1850) y de la iniciativa, creatividad y proactividad (67,7 %; n = 1762). La autonomía, la toma de decisiones y el liderazgo se sitúan en el 60,1 % (n = 1566).

Entre las aptitudes con menor presencia, aunque aún relevantes, se encuentran el rigor (48,3 %; n = 1259), la perseverancia (47,7 %; n = 1242), las habilidades pedagógicas (44,2 %; n = 1152) y el pensamiento crítico (43,9 %; n = 1142). Las respuestas abiertas en la categoría *otras aptitudes* alcanzan el 4,3 % (n = 111), mientras que un 0,8 % no respondió a la pregunta (n = 20).

El conjunto de resultados dibuja el perfil de un profesional que trabaja en un entorno dinámico y en constante transformación. El predominio de la mejora continua, la resolución de problemas, el aprendizaje y la adaptación confirma la necesidad de actualización permanente, especialmente en bibliotecas con plantillas reducidas donde no siempre existe apoyo inmediato.

La elevada valoración del trabajo en equipo contrasta con la realidad de muchos contextos laborales en los que los profesionales trabajan en solitario o en equipos muy reducidos, lo que sugiere que esta competencia se aprecia particularmente debido a la dificultad de desarrollarla en condiciones óptimas.

Resulta significativo que aptitudes como el rigor, el pensamiento crítico o las habilidades pedagógicas, tradicionalmente asociadas al perfil bibliotecario, ocupen posiciones más bajas en la jerarquía de menciones. Este patrón parece reflejar una priorización operativa: la diversidad de tareas cotidianas exige, ante todo, versatilidad y capacidad de respuesta.

El análisis de las respuestas abiertas recogidas en la categoría *otras aptitudes* introduce una dimensión emocional y relacional del trabajo bibliotecario que no queda plenamente reflejada en las opciones cerradas del cuestionario. La presencia reiterada de la «paciencia» como aptitud necesaria pone de manifiesto que el ejercicio profesional implica una carga emocional que trasciende las competencias técnicas. Junto a ella, la empatía aparece como otra aptitud relevante, reflejando la naturaleza relacional de una profesión que se articula en gran medida a través de la atención a las personas.

Resulta significativa la aparición del término «resiliencia» y de expresiones que aluden al desgaste emocional asociado a determinadas condiciones laborales. Estas van desde referencias explícitas a situaciones de *mobbing* hasta menciones más veladas sobre la necesidad de «levantarse anímicamente» o de mantener la motivación «a pesar de las adversidades». Estas referencias sugieren que una parte del colectivo desarrolla estrategias personales para afrontar contextos laborales exigentes. En este sentido, la mención de la vocación como requisito para soportar «la carga de trabajo, el nulo reconocimiento y el sueldo que no se corresponde» explícita, desde el discurso cualitativo, lo que los datos cuantitativos ya apuntaban: que muchos profesionales compensan mediante compromiso personal y vocacional las carencias estructurales del sistema bibliotecario.

La diversidad de aptitudes mencionadas confirma la complejidad del perfil profesional bibliotecario, que integra competencias técnicas, habilidades interpersonales y fortaleza emocional. El hecho de que varios profesionales que trabajan en bibliotecas unipersonales señalen la necesidad de «todas las aptitudes» refuerza la imagen de un colectivo que, especialmente en entornos pequeños,

debe ser autosuficiente en múltiples dimensiones, asumiendo una responsabilidad integral que desborda las definiciones tradicionales del puesto.

El análisis de las aptitudes profesionales según género y edad permite observar patrones de notable consistencia junto con algunas variaciones relevantes. En lo que respecta al género, los porcentajes muestran distribuciones muy similares en todas las aptitudes consideradas (tabla 13). Incluso en aquellas competencias donde se observan diferencias algo más acusadas —como las habilidades pedagógicas, con un 38,6 % en hombres frente a un 45,7 % en mujeres, o la adaptación, flexibilidad y gestión del cambio, con un 69,9 % frente a un 76,0 %— la variación resulta moderada. La capacidad de trabajo en equipo presenta exactamente el mismo porcentaje en ambos grupos (73,7 %). En conjunto, los resultados permiten afirmar que el género no actúa como un factor diferenciador en la valoración de las aptitudes profesionales.

Tabla 13. Aptitudes profesionales valoradas según género

Aptitud	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Interés por la mejora continua	77,9	84,9	83,2
Capacidad de resolución de problemas	80,3	79,1	79,3
Capacidad de aprendizaje	73,2	75,7	75,0
Adaptación, flexibilidad y gestión del cambio	69,9	76,0	74,7
Capacidad de trabajo en equipo	73,7	73,7	73,5
Habilidades de comunicación	68,1	72,0	71,0
Iniciativa, creatividad y proactividad	61,2	69,7	67,7
Autonomía, toma de decisiones y liderazgo	60,9	60,0	60,1
Rigor	49,6	47,9	48,3
Perseverancia	46,6	48,2	47,7
Habilidades pedagógicas	38,6	45,7	44,2
Pensamiento crítico	45,3	43,5	43,9

Nota: Pregunta de respuesta múltiple (N = 2604).

Cuando se analiza la valoración de las aptitudes por grupos de edad, se observan diferencias moderadas dentro de un marco general de coincidencia (tabla 14). El interés por la mejora continua, que constituye la aptitud más valorada en todos los tramos de edad, muestra un gradiente ascendente conforme aumenta la edad: pasa del 68,1 % entre los menores de 29 años al 86,3 % en el grupo de 50 a 59 años. La capacidad de trabajo en equipo presenta variaciones especialmente marcadas, con una diferencia superior a 20 puntos porcentuales entre los menores de 29 años (53,2 %) y el grupo de 50 a 59 años (76,1 %).

Las aptitudes tradicionalmente asociadas a trayectorias profesionales más consolidadas presentan diferencias aún más acusadas. La perseverancia alcanza el 53,0 % entre los mayores de 60 años, frente al 34,0 % en los menores de 29; el rigor se sitúa en el 52,3 % en los profesionales de mayor edad frente al 36,2 % en los más jóvenes; y las habilidades pedagógicas alcanzan el 46,0 % en el grupo de 50 a 59 años, mientras que se reducen al 29,8 % en el tramo más joven.

Aunque todos los grupos coinciden en considerar esenciales la mejora continua, la resolución de problemas y la adaptación al cambio, la edad influye en la jerarquización de algunas aptitudes. Los profesionales de mayor edad otorgan mayor relevancia al rigor, la perseverancia y las competencias pedagógicas, mientras que los más jóvenes priorizan más la adaptabilidad y muestran valores más bajos en competencias vinculadas al liderazgo o al trabajo en equipo. Estas diferencias pueden interpretarse tanto como efecto de una menor experiencia profesional como reflejo de distintas concepciones generacionales del rol bibliotecario.

Tabla 14. Aptitudes profesionales valoradas según grupo de edad

Aptitud	<29 años (%)	30-39 (%)	40-49 (%)	50-59 (%)	>60 años (%)	Total (%)
Interés por la mejora continua	68,1	78,8	81,7	86,3	82,7	83,2
Capacidad de resolución de problemas	76,6	74,0	79,5	79,6	82,5	79,3
Capacidad de aprendizaje	72,3	71,0	74,6	77,2	73,7	75,0
Adaptación, flexibilidad y gestión del cambio	78,7	65,4	75,9	75,7	75,1	74,7
Capacidad de trabajo en equipo	53,2	66,7	73,1	76,1	74,6	73,5
Habilidades de comunicación	68,1	65,8	73,2	72,0	68,9	71,0
Iniciativa, creatividad y proactividad	57,4	63,2	70,0	68,2	66,7	67,7
Autonomía, toma de decisiones y liderazgo	51,1	53,7	60,9	61,3	61,1	60,1
Rigor	36,2	39,8	45,5	51,2	52,3	48,3
Perseverancia	34,0	39,0	44,8	50,0	53,0	47,7
Habilidades pedagógicas	29,8	38,1	44,8	46,0	44,0	44,2
Pensamiento crítico	36,2	39,4	42,7	44,3	47,9	43,9

Nota: Pregunta de respuesta múltiple (N = 2604).

3.3. Satisfacción laboral

3.3.1. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria

Al preguntar al personal bibliotecario por las motivaciones que influyeron en la elección de su profesión, el cuestionario ofrecía ocho ítems cerrados y una opción de respuesta abierta. Los participantes indicaron, de media, dos motivaciones.

Tal como se observa en el gráfico 30, la motivación más señalada fue el interés por las *tareas y funciones propias del trabajo bibliotecario*, mencionada por el 67,1 % de los participantes (n = 1747). Este resultado evidencia que una amplia mayoría del colectivo se siente atraída fundamentalmente por la naturaleza del trabajo que se desarrolla en las bibliotecas, con independencia de otras consideraciones externas.

Con porcentajes muy similares aparecen dos motivaciones de carácter *vocacional*. Por un lado, el contenido e impacto social de la profesión y el gusto por el *servicio público* fueron señalados por el 50,7 % de las personas encuestadas (n = 1321), lo que pone de manifiesto una fuerte orientación hacia la dimensión social del trabajo bibliotecario. Por otro, el *gusto por la lectura* motivó al 50,4 % de los participantes (n = 1313), confirmando la persistencia de la asociación tradicional entre la afición lectora y la elección de esta profesión.

En un nivel inferior se sitúan las motivaciones vinculadas a las *condiciones laborales*. El *mercado laboral* fue mencionado por el 8,0 % de los bibliotecarios (n = 209), mientras que la percepción de que se trata de trabajos *cómodos* apenas alcanzó el 4,4 % (n = 114). De forma similar, la oferta de puestos de *personal funcionario* fue citada por el 4,3 % de las personas encuestadas (n = 111). Resulta asimismo llamativo el escaso peso de la *tradición familiar* como factor de elección profesional, con solo un 1,2 % de menciones (n = 32), lo que indica que la profesión bibliotecaria rara vez se transmite de generación en generación.



Gráfico 30. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria. n = 5236 (N = 2604 participantes). Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 40 respuestas (NC).

Finalmente, el 13,4 % de los participantes (n = 349) señaló *otras motivaciones* no contempladas en las opciones cerradas, lo que apunta a la existencia de trayectorias personales diversas y de factores adicionales que influyen en la elección profesional. Únicamente el 1,5 % de las personas encuestadas no respondió a esta pregunta (n = 40).

En conjunto, los datos describen un colectivo impulsado mayoritariamente por *razones intrínsecas y vocacionales*. Este rasgo constituye una fortaleza, al reflejar compromiso con la función social de las bibliotecas, aunque también puede contribuir a normalizar situaciones de sobrecarga o reconocimiento limitado. El hecho de que dos tercios de los profesionales eligieran la profesión por interés en las tareas que desempeñan y que la mitad lo hiciera por su impacto social ayuda a explicar la *resiliencia* del colectivo frente a las condiciones adversas identificadas en apartados anteriores.

La escasa relevancia de las motivaciones asociadas a la estabilidad laboral o a las condiciones del empleo resulta especialmente significativa y, en cierto modo, paradójica, si se tiene en cuenta la elevada presencia de personal funcionario en el sector. Este patrón sugiere que el acceso a la profesión bibliotecaria se produce mayoritariamente por *convicción personal* más que por un cálculo estratégico vinculado al mercado de trabajo.

La práctica ausencia de *tradición familiar* en la elección profesional indica que, en la mayoría de los casos, cada bibliotecario constituye una *primera generación* dentro de su entorno familiar. Este hecho podría relacionarse tanto con la relativa juventud de la profesión como disciplina académica como con su limitada *visibilidad social*. La falta de transmisión intergeneracional contrasta, sin embargo, con la fuerte *identidad profesional* que muestran los datos del estudio, lo que sugiere que la vocación bibliotecaria se construye fundamentalmente a partir de la *formación*, la experiencia laboral y la práctica profesional, más que desde referentes familiares previos.

El peso significativo de la categoría *otras motivaciones* refuerza esta lectura, al poner de manifiesto la diversidad de trayectorias personales que confluyen en la profesión. Esta heterogeneidad de orígenes, lejos de debilitar el colectivo, contribuye a enriquecerlo con perspectivas variadas que, pese a su diversidad, convergen en un compromiso común con el *servicio bibliotecario* y con su función social.

El análisis cualitativo de las 349 respuestas abiertas introduce una visión más matizada de estas motivaciones. Mientras que los ítems cerrados dibujan una profesión elegida por *vocación*, las respuestas abiertas revelan que, para una parte significativa del colectivo, el acceso a la profesión fue *circunstancial*, *accidental* o incluso *impuesto*. Términos como «*casualidad*», junto a expresiones como «*no lo elegí*», «*me ubicaron*», «*me trasladaron*» o «*por imposición*», describen trayectorias profesionales menos lineales de lo que los datos agregados podrían sugerir.

Aparece con claridad un grupo de profesionales que accedieron a las bibliotecas por *necesidad laboral*, búsqueda de *estabilidad económica* o como salida profesional tras cursar estudios con escasas oportunidades de empleo, especialmente en el ámbito de las *humanidades*. Este hecho conecta directamente con la baja proporción de profesionales con titulación específica en Información y Documentación. En numerosos casos, la vocación se construyó *a posteriori*, transformando una elección inicialmente pragmática en un compromiso profesional consolidado.

En el caso de las bibliotecas escolares, muchos docentes asumen la coordinación por asignación o reorganización interna más que por elección vocacional explícita. Asimismo, se identifican trayectorias derivadas de *traslados internos*, *reubicaciones* o *amortización de plazas*, lo que evidencia que, en determinados contextos, las bibliotecas funcionan como destino de personal procedente de otras áreas. Esta diversidad de orígenes contribuye a la pluralidad del colectivo, aunque refuerza la necesidad de formación y apoyo profesional para quienes acceden sin formación específica.

Al analizar las motivaciones por género, se observa una notable homogeneidad en las principales razones de acceso a la profesión (tabla 15). Las tareas y funciones que desarrollan los bibliotecarios son citadas por el 65,4 % de los hombres y el 68,0 % de las mujeres, mientras que el contenido e impacto social de la profesión y el gusto por el servicio público se sitúan en porcentajes prácticamente idénticos (51,4 % y 50,4 %, respectivamente). La *tradición familiar* se mantiene como un factor claramente marginal en ambos grupos (1,3 %).

Las diferencias más relevantes se concentran en las motivaciones de carácter *pragmático*. Así, un 10,3 % de los hombres frente al 2,8 % de las mujeres señaló la comodidad del trabajo como factor de elección; el mercado laboral fue citado por el 10,5 % de los hombres frente al 7,4 % de las mujeres; y la oferta de empleo funcional alcanzó el 7,4 % en hombres y el 3,3 % en mujeres. En sentido contrario, el gusto por la lectura presenta un mayor peso entre las mujeres (52,4 %) que entre los hombres (45,1 %). En conjunto, el género no modifica de manera sustancial el núcleo motivacional de la elección profesional, aunque los hombres otorgan ligeramente mayor peso a factores instrumentales vinculados a estabilidad y condiciones laborales.

Tabla 15. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria según género

Motivación	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Tareas y funciones que desarrollan los bibliotecarios	65,4	68,0	67,1
Contenido e impacto de la profesión y gusto por el servicio público	51,4	50,4	50,7
Gusto por la lectura	45,1	52,4	50,4
Otras motivaciones	13,9	13,3	13,4
Mercado laboral	10,5	7,4	8,0
Trabajos «cómodos»	10,3	2,8	4,4
Oferta de puestos de personal funcionario	7,4	3,3	4,3
Tradición familiar	1,3	1,3	1,2

Nota: Pregunta de respuesta múltiple (N = 2604).

La edad introduce diferencias relevantes en la jerarquización de motivaciones (tabla 16). Las tareas y funciones propias del trabajo bibliotecario constituyen la motivación principal en todos los grupos de edad, con porcentajes relativamente homogéneos que oscilan entre el 63,6 % del grupo de 30 a 39 años y el 69,0 % del de 40 a 49 años. Esta estabilidad confirma que el interés por la naturaleza del trabajo actúa como un eje común a lo largo de todo el ciclo profesional.

El gusto por la lectura presenta, en cambio, un patrón claramente generacional. Alcanza el 61,9 % en el grupo de 30 a 39 años y el 59,6 % entre los menores de 29, pero desciende hasta el 44,0 % en los mayores de 60. La lectura opera, por tanto, como una motivación más intensa entre las generaciones jóvenes e intermedias.

Las diferencias más claras se concentran en las motivaciones de carácter *pragmático*. La percepción de que se trata de trabajos «cómodos» es señalada por el 27,7 % de los menores de 29 años, frente a tan solo el 1,8 % de los mayores de 60. Un patrón similar se observa en la motivación vinculada a la oferta de empleo funcionarial, mencionada por el 17,0 % de los menores de 29 años frente al 3,5 % entre los mayores de 60. La búsqueda de *estabilidad laboral* adquiere así un peso significativamente mayor entre las cohortes más jóvenes, probablemente como respuesta a un mercado laboral más incierto que el que encontraron generaciones anteriores.

En conjunto, los datos sugieren que las generaciones más jóvenes incorporan con mayor intensidad consideraciones vinculadas a la estabilidad laboral, sin abandonar las motivaciones de carácter vocacional.

Tabla 16. Motivaciones para elegir la profesión bibliotecaria según grupo de edad

Motivación	< 29 años (%)	30-39 (%)	40-49 (%)	50-59 (%)	> 60 años (%)	Total (%)
Tareas y funciones que desarrollan los bibliotecarios	66,0	63,6	69,0	66,2	68,9	67,1
Contenido e impacto de la profesión y gusto por el servicio público	53,2	55,8	53,4	48,0	51,0	50,7
Gusto por la lectura	59,6	61,9	52,3	49,3	44,0	50,4
Otras motivaciones	8,5	12,6	13,1	14,5	12,5	13,4
Mercado laboral	12,8	8,2	7,2	9,0	6,8	8,0
Trabajos «cómodos»	27,7	10,0	4,6	3,3	1,8	4,4
Oferta de puestos de personal funcionario	17,0	10,8	3,9	3,0	3,5	4,3
Tradición familiar	0,0	2,2	1,2	1,1	1,3	1,2

Nota: Pregunta de respuesta múltiple (N = 2604).

3.3.2. Factores de satisfacción laboral

En este apartado se solicitó a los participantes que valoraran la importancia de distintos factores relacionados con su satisfacción laboral mediante una escala de 0 a 5, donde 0 indicaba ninguna importancia, y 5, la máxima importancia.

Los resultados (gráfico 31) muestran que la estabilidad laboral es el factor más valorado por los profesionales encuestados, con una puntuación media de 4,26 sobre 5. Este factor presenta, además, una mediana y una moda de 5, lo que indica que una parte significativa del colectivo le otorga la máxima importancia.

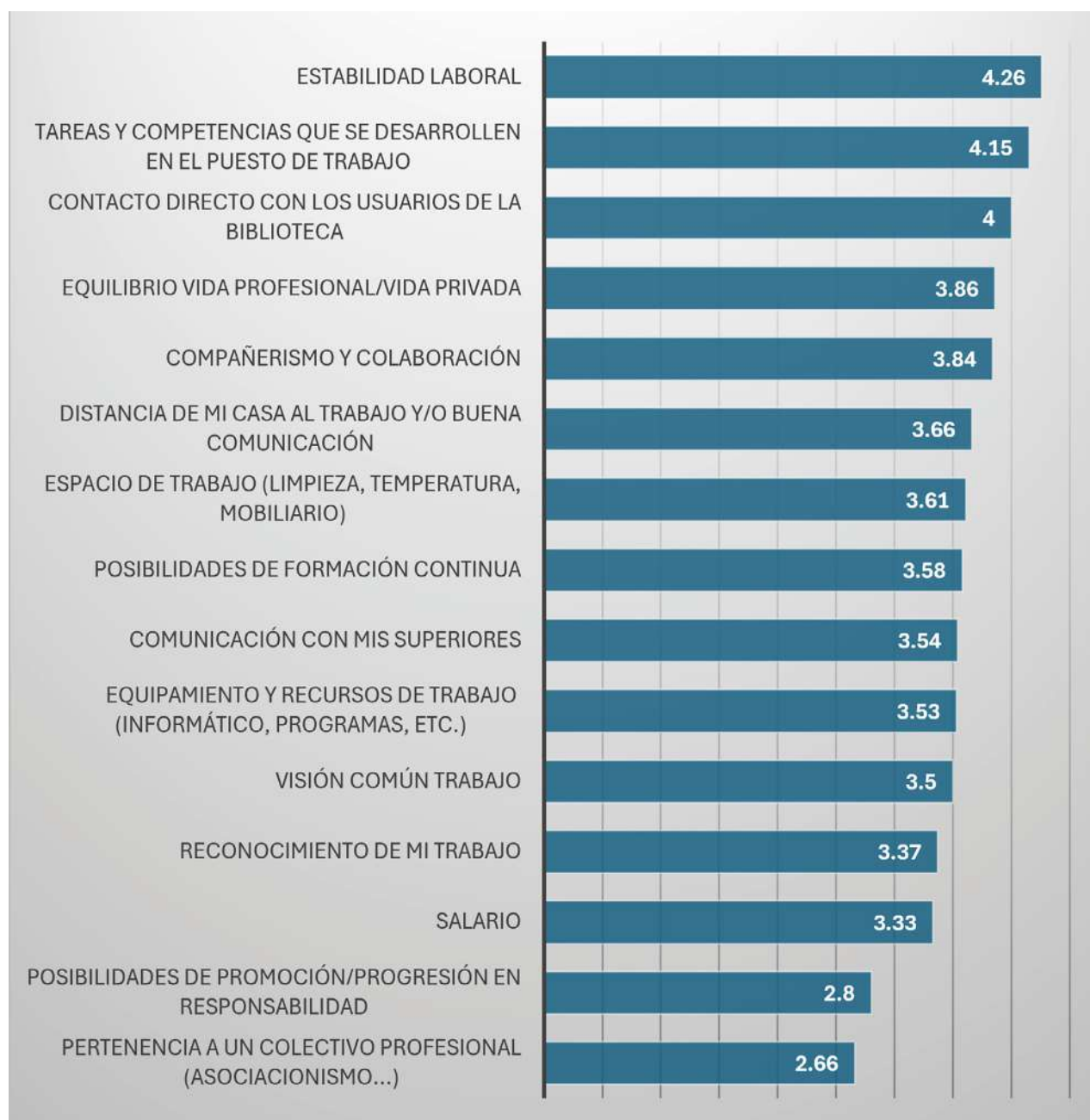


Gráfico 31. Factores de satisfacción laboral. Medias sobre una escala de 0 a 5. N = 2604 participantes.

En segundo lugar, se sitúan las tareas y competencias desarrolladas en el puesto de trabajo, con una media de 4,15 puntos. La moda de este factor alcanza igualmente el valor máximo de 5, aunque su mediana se sitúa en 4, lo que indica que los profesionales consideran fundamental que su trabajo les permita desarrollar sus capacidades y desempeñar funciones acordes con su formación.

El contacto directo con los usuarios de la biblioteca obtiene una media de 4,00 puntos y ocupa la tercera posición entre los factores analizados. Este resultado pone de manifiesto la importancia que los bibliotecarios conceden a la atención al público y a la relación con las personas usuarias, aspecto que constituye un elemento central de su práctica cotidiana y de su identidad profesional.

Otros factores que superan la puntuación de 3,50 incluyen el equilibrio entre la vida profesional y privada (3,86), el compañerismo y la colaboración (3,84), la distancia al trabajo o calidad

de las comunicaciones (3,66), las condiciones del espacio de trabajo (3,61) y las posibilidades de formación continua (3,58).

En una posición intermedia se sitúan la comunicación con los superiores (3,54), el equipamiento y los recursos de trabajo (3,53), la existencia de una visión común del trabajo (3,50), el reconocimiento del trabajo realizado (3,37) y el salario (3,33). Resulta llamativo que la retribución económica no figure entre los factores mejor valorados, aunque sigue considerándose relevante al situarse por encima del punto medio de la escala.

En contraste, los factores que obtienen las puntuaciones más bajas son las posibilidades de promoción o progresión en responsabilidad (2,80) y la pertenencia a un colectivo profesional, como asociaciones profesionales (2,66). Estos resultados sugieren que, aunque no carecen completamente de importancia, ambos aspectos ocupan un lugar claramente secundario en las prioridades del colectivo en comparación con otros elementos más directamente vinculados al desempeño cotidiano.

El número de respuestas no contestadas varía según el factor analizado, oscilando entre 90 casos en «Salario» y 286 en «Pertenencia a un colectivo profesional», lo que representa aproximadamente entre un 3,5 % y un 11 % del total de la muestra.

La jerarquización de los factores de satisfacción muestra que la estabilidad laboral ocupa un lugar central en las prioridades del colectivo. El hecho de que este factor se sitúe por encima de las propias tareas desempeñadas sugiere que la seguridad en el empleo constituye un elemento clave en la percepción de bienestar profesional.

La elevada valoración del contacto con los usuarios y de las tareas profesionales confirma que el núcleo del trabajo bibliotecario continúa siendo una fuente relevante de satisfacción. La combinación de estabilidad y valoración del contenido del trabajo dibuja un perfil profesional que equilibra seguridad y realización personal.

Resulta especialmente revelador que las posibilidades de promoción y la pertenencia al colectivo profesional ocupen las últimas posiciones. La baja valoración de las posibilidades de promoción puede interpretarse como un reflejo de la limitada percepción de oportunidades de progresión dentro del sistema. De forma paralela, la escasa importancia otorgada al asociacionismo, coherente con los bajos niveles de afiliación observados, sugiere un colectivo que tiende a buscar satisfacción en su desempeño individual más que en la acción colectiva. Esta combinación —priorización de la estabilidad, aceptación de la falta de promoción y débil articulación profesional— puede estar contribuyendo a la reproducción de las condiciones estructurales problemáticas identificadas, al dificultar la movilización necesaria para su transformación.

El análisis por género muestra patrones muy similares entre hombres y mujeres en prácticamente todos los factores considerados (tabla 17). La estabilidad laboral alcanza medias de 4,29 en hombres y 4,25 en mujeres; las tareas y competencias presentan valores de 4,10 y 4,17 respectivamente. El equilibrio entre la vida personal y profesional muestra valores idénticos en ambos grupos (3,86), al igual que ocurre con otros factores como la distancia al trabajo (3,64 y 3,68), las posibilidades de formación continua (3,45 y 3,62) o el reconocimiento del trabajo realizado (3,35 frente a 3,38).

La diferencia más visible, aunque de magnitud reducida, se observa en el salario (3,48 en hombres frente a 3,28 en mujeres). Los dos factores menos valorados —promoción y pertenencia al colectivo profesional— presentan medias prácticamente idénticas en ambos grupos. En conjunto, el género no constituye un factor diferenciador relevante en la estructura de prioridades del colectivo.

Tabla 17. Importancia de los factores de satisfacción laboral según género

Factor	Hombres	Mujeres	Total
Estabilidad laboral	4,29	4,25	4,26
Tareas y competencias del puesto de trabajo	4,10	4,17	4,15
Contacto directo con los usuarios	3,88	4,05	4,00
Equilibrio vida profesional/vida privada	3,86	3,86	3,86
Compañerismo y colaboración entre colegas	3,76	3,87	3,84
Distancia domicilio-trabajo/comunicación transporte	3,64	3,68	3,66
Condiciones del espacio de trabajo	3,64	3,60	3,61
Posibilidades de formación continua	3,45	3,62	3,58
Comunicación con los superiores	3,50	3,56	3,54
Equipamiento y recursos de trabajo	3,49	3,55	3,53
Visión común del trabajo	3,42	3,52	3,50
Reconocimiento del trabajo realizado	3,35	3,38	3,37
Salario	3,48	3,28	3,33
Posibilidades de promoción/progresión responsabilidades	2,87	2,78	2,80
Pertenencia a un colectivo profesional	2,59	2,70	2,66

Nota: Escala de 0 (ninguna importancia) a 5 (máxima importancia). N = 2604.

La edad introduce variaciones en la valoración de los factores de satisfacción laboral (tabla 18). Los profesionales más jóvenes, especialmente los situados en el tramo de 30 a 39 años, muestran una orientación más marcada hacia el desarrollo profesional: otorgan una importancia media de 3,38 a las posibilidades de promoción, frente a valores que descienden progresivamente hasta 2,43 en los mayores de 60 años. El salario sigue un patrón similar, alcanzando su valor máximo en el grupo de 30 a 39 años (3,66) y reduciéndose hasta 3,12 en el grupo de mayor edad.

Estos datos sugieren que las expectativas de progreso profesional y mejora retributiva están más presentes en las etapas iniciales e intermedias de la carrera, mientras que los profesionales de mayor edad parecen haber ajustado sus expectativas a la limitada capacidad del sistema para ofrecer mejoras en estos ámbitos.

Resulta asimismo destacable que el equilibrio entre vida personal y profesional sea más valorado por los menores de 40 años que por los grupos de mayor edad. Este hallazgo, contrario a ciertos estereotipos laborales, podría relacionarse con cambios generacionales en las prioridades vitales o con el hecho de que los profesionales veteranos ya han alcanzado ese equilibrio y lo consideran menos determinante para su satisfacción actual. La estabilidad laboral mantiene puntuaciones elevadas en todos los grupos de edad, consolidándose como una preocupación transversal, aunque con ligeras variaciones asociadas a las distintas etapas vitales. La formación continua, pese a mostrar un descenso gradual con la edad, se mantiene siempre por encima del valor medio, evidenciando una cultura de actualización profesional ampliamente extendida.

En conjunto, los datos reflejan la coexistencia de perspectivas profesionales diferenciadas: los grupos más jóvenes se orientan hacia el progreso, la conciliación y la seguridad; los grupos intermedios combinan estabilidad y desarrollo; y los profesionales de mayor edad parecen situar su satisfacción principalmente en elementos intrínsecos del trabajo, asumiendo las limitaciones estructurales del sistema en términos de promoción y retribución.

Tabla 18. Importancia de los factores de satisfacción laboral según grupo de edad

Factor	< 29 años	30-39	40-49	50-59	> 60 años	Total
Estabilidad laboral	4,07	4,15	4,23	4,32	4,23	4,26
Tareas y competencias del puesto de trabajo	3,96	4,1	4,23	4,17	4,05	4,15
Contacto directo con los usuarios	3,61	3,79	4,02	4,06	3,99	4
Equilibrio vida profesional/vida privada	4,15	4,18	3,93	3,8	3,68	3,86
Compañerismo y colaboración entre colegas	3,96	4,04	3,98	3,78	3,65	3,84
Distancia domicilio-trabajo/comunicación transporte	3,6	3,7	3,63	3,43	3,32	3,66
Condiciones del espacio de trabajo	3,51	3,65	3,74	3,66	3,57	3,61
Posibilidades de formación continua	3,26	3,67	3,67	3,54	3,51	3,58
Comunicación con los superiores	3,24	3,64	3,65	3,52	3,41	3,54
Equipamiento y recursos de trabajo	3,45	3,51	3,58	3,55	3,44	3,53
Visión común del trabajo	3,6	3,7	3,63	3,43	3,32	3,5
Reconocimiento del trabajo realizado	3,37	3,73	3,5	3,31	3,09	3,37
Salario	3,49	3,66	3,41	3,29	3,12	3,33
Posibilidades de promoción/progresión responsabilidades	2,83	3,38	2,99	2,71	2,43	2,8
Pertenencia a un colectivo profesional	1,97	2,72	2,77	2,68	2,48	2,66

Nota: Escala de 0 (ninguna importancia) a 5 (máxima importancia). N = 2604.

3.3.3. Satisfacción laboral global

Al consultar a los profesionales participantes sobre su nivel de satisfacción laboral global, mediante una escala de 0 (*satisfacción mínima*) a 5 (*satisfacción máxima*), los resultados muestran una valoración moderadamente positiva del contexto laboral en el que desarrollan su actividad.

La puntuación media obtenida fue de 3,54 puntos sobre 5 (n = 2581; N = 2604), lo que indica que, en conjunto, el personal encuestado mantiene una percepción favorable de su situación profesional, aunque claramente susceptible de mejora. Este resultado adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que la mediana se sitúa en 4 puntos, lo que implica que al menos la mitad de los participantes otorgó valoraciones iguales o superiores a ese nivel.

El análisis de frecuencias revela que la puntuación más frecuente fue el valor 4, lo que refuerza la idea de una satisfacción generalmente buena, aunque no plenamente óptima. La distribución de las respuestas presenta una desviación estándar de 1,027 puntos, lo que indica una variabilidad apreciable, pero no extrema, en las valoraciones individuales.

Se registraron respuestas en todo el rango de la escala, desde el valor mínimo de 0 hasta el máximo de 5. Esta amplitud evidencia que, junto a una tendencia general positiva, coexisten situaciones laborales muy diversas dentro del sector bibliotecario, con experiencias de alta insatisfacción junto a otras de plena satisfacción.

En conjunto, el patrón observado sugiere que, aunque la satisfacción laboral es mayoritariamente positiva, persisten condiciones estructurales que, de abordarse, podrían elevar este nivel medio hacia valores más altos.

El análisis por género muestra un panorama notablemente homogéneo. Los hombres presentan una puntuación media de 3,61, ligeramente superior a la de las mujeres (3,53), con una diferencia de tan solo 0,08 puntos, sin relevancia práctica. Las desviaciones estándar —0,990 en el caso de los hombres y 1,027 en el de las mujeres— indican una dispersión muy similar en ambos grupos. Dado que las mujeres representan el 75,5 % de la muestra con respuesta válida (1949 de 2581 casos), la media global se aproxima de forma esperable a su valoración. En conjunto, estos datos permiten afirmar que el género no constituye un factor diferenciador significativo en la satisfacción laboral global, ya que hombres y mujeres muestran niveles muy próximos.

En lo relativo a la edad, también se observa una elevada uniformidad en las valoraciones, con medias que oscilan en un intervalo muy reducido. El grupo con mayor satisfacción es el de 40 a 49 años (3,59), seguido por los mayores de 60 (3,54). Los profesionales de 50 a 59 y de 30 a 39 años presentan medias idénticas (3,51), mientras que los menores de 29 años registran la puntuación más baja (3,41). Aunque la diferencia entre el valor máximo y el mínimo es de solo 0,18 puntos, el patrón resulta coherente con otros hallazgos del estudio: los profesionales más jóvenes afrontan mayores dificultades en términos de estabilidad, retribución y promoción, lo que se traduce en niveles ligeramente inferiores de satisfacción global. Las desviaciones estándar, comprendidas entre 0,956 (menores de 29 años) y 1,089 (30-39 años), indican una dispersión comparable en todos los tramos de edad. En conjunto, estos resultados confirman que la satisfacción laboral se mantiene relativamente estable a lo largo del ciclo profesional, con variaciones leves asociadas a expectativas y momentos vitales diferenciados.

El cruce por tipología bibliotecaria muestra, en cambio, diferencias más acusadas (tabla 19). Las bibliotecas escolares presentan la media de satisfacción más elevada (3,86), un resultado llamativo si se tiene en cuenta que son también las que acumulan mayores carencias estructurales, como la elevada ausencia de RPT o de supervisión técnica. Esta satisfacción relativamente alta podría relacionarse con expectativas profesionales menos vinculadas a estructuras administrativas formales, con la autonomía propia del entorno escolar o con la percepción de la biblioteca como parte de un proyecto educativo más amplio. No obstante, la desviación estándar (1,028) indica una heterogeneidad interna notable.

Los órganos de gestión alcanzan igualmente un nivel elevado de satisfacción (3,80), coherente con puestos que suelen implicar mayor responsabilidad, capacidad de decisión y reconocimiento institucional. Las bibliotecas universitarias mantienen también valores altos (3,75) y una variabilidad interna reducida (0,983), lo que sugiere condiciones laborales más estables y entornos profesionalizados.

En un nivel intermedio se sitúan las bibliotecas públicas de diputación (3,67), las agencias de lectura (3,60), las bibliotecas públicas autonómicas (3,55) y las bibliotecas especializadas (3,55). Estas últimas presentan la desviación estándar más baja del conjunto (0,928), lo que indica experiencias laborales relativamente homogéneas, pese a las limitaciones estructurales señaladas en apartados anteriores. En cualquier caso, el reducido tamaño muestral de algunas tipologías —como las agencias de lectura ($n = 5$) o las bibliotecas de diputación ($n = 6$)— aconseja interpretar estos resultados con cautela.

Los valores más bajos de satisfacción se concentran en las bibliotecas públicas municipales, que constituyen el grupo más numeroso de la muestra (45,2 %; $n = 1172$). Con una media de 3,38 y una de las desviaciones estándar más elevadas (1,051), este ámbito reúne las valoraciones más

bajas y una elevada heterogeneidad interna. Este resultado es coherente con su perfil estructural: elevada proporción de centros sin RPT, ausencia frecuente de supervisión técnica, plantillas unipersonales, aislamiento profesional y condiciones laborales muy dispares según el municipio. La combinación de un peso cuantitativo elevado y niveles de satisfacción relativamente bajos convierte a este ámbito en un punto crítico del sistema bibliotecario español.

También resulta significativo el caso de las bibliotecas nacionales y regionales, cuya satisfacción media (3,27) es incluso inferior a la de las bibliotecas municipales, pese a presentar altos niveles de formalización administrativa. Esta aparente paradoja sugiere que la existencia de estructuras organizativas consolidadas no garantiza por sí sola mayores niveles de satisfacción, y que factores como la carga burocrática, la presión institucional o unas expectativas profesionales más elevadas pueden influir de manera decisiva en estas valoraciones.

En conjunto, los resultados indican que la satisfacción laboral global no depende de forma lineal ni de la disponibilidad de recursos ni del grado de formalización organizativa, sino de una combinación compleja de expectativas profesionales, reconocimiento, cultura institucional y condiciones concretas de trabajo. No obstante, el análisis pone de relieve un foco de atención prioritario: la situación de las bibliotecas públicas municipales, donde se concentra casi la mitad del personal bibliotecario y donde coinciden los niveles más bajos de satisfacción con los déficits estructurales más persistentes. Cualquier estrategia orientada a mejorar el sistema bibliotecario en su conjunto deberá abordar necesariamente este núcleo crítico, dada su centralidad territorial y su papel vertebrador del servicio público de lectura en España.

Tabla 19. Satisfacción laboral global según tipología de biblioteca

Tipología de biblioteca	n	Media	Desv. típ.
Bibliotecas escolares	146	3,86	1,02
Órganos de gestión*	35	3,80	0,93
Bibliotecas universitarias	736	3,75	0,98
Bibliotecas públicas de CA	115	3,55	0,86
Bibliotecas especializadas	247	3,55	0,92
Bibliotecas públicas municipales	1172	3,38	1,05
Bibliotecas nacionales/regionales	101	3,27	1,06

Nota: Escala de 0 (satisfacción mínima) a 5 (satisfacción máxima). CA = comunidad autónoma. *El reducido tamaño muestral (n = 35) aconseja interpretar este dato con cautela.

3.3.4. Valoración del puesto de trabajo actual

Tal como se observa en el gráfico 32, el personal bibliotecario valoró, mediante una escala tipo Likert, su grado de conformidad con diversas afirmaciones relativas a su puesto de trabajo y a su entorno laboral. Estas afirmaciones se agrupan en cinco grandes ámbitos temáticos, que permiten analizar de forma estructurada la percepción de las condiciones laborales.

3.3.4.1. Ambiente laboral y relaciones interpersonales

Las valoraciones relativas al clima laboral muestran niveles muy elevados de conformidad. Ante la afirmación «*Mi biblioteca/centro tiene un buen ambiente de trabajo*», el 84,9 % respondió favorablemente (35,8 % muy de acuerdo y 49,1 % de acuerdo). Esta percepción positiva se mantiene al valorar «*Hay compañerismo entre el personal del equipo*», que alcanza un 80,0 % de respuestas favorables.

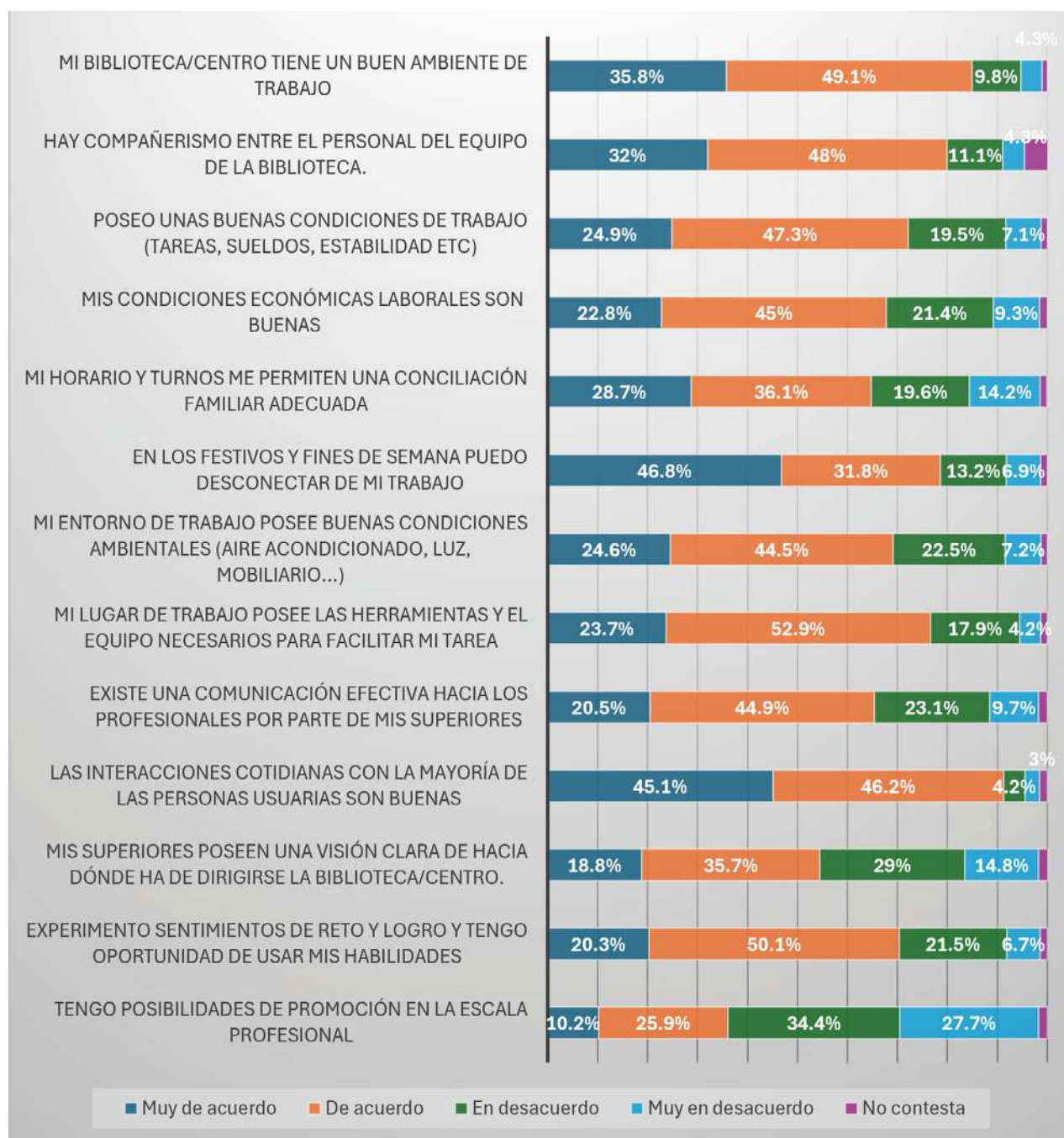


Gráfico 32. Percepción de las condiciones laborales. N = 2604 participantes.

El nivel máximo de conformidad se registra en la afirmación «*Las interacciones cotidianas con la mayoría de las personas usuarias son buenas*», donde un 91,3 % del personal bibliotecario se muestra de acuerdo. Este resultado confirma que la dimensión relacional del trabajo bibliotecario —tanto en el ámbito interno como en la interacción con los usuarios— constituye una de las principales fuentes de satisfacción profesional y un componente central de la identidad laboral del colectivo.

3.3.4.2. Condiciones materiales y económicas

Las percepciones relativas a las condiciones materiales y económicas del puesto presentan un panorama más matizado. La afirmación «*Poseo unas buenas condiciones de trabajo (tareas, sueldos,*

estabilidad...)» obtiene un 72,2 % de respuestas positivas; sin embargo, solo un 24,9 % se sitúa en el nivel de máxima conformidad, mientras que un 26,6 % expresa desacuerdo, lo que sugiere una valoración ambivalente.

Esta percepción se acentúa al considerar *«Mis condiciones económicas laborales son buenas»*. En este caso, el 67,8 % manifiesta conformidad, pero casi un tercio (30,7 %) muestra desacuerdo, y únicamente el 22,8 % se declara muy satisfecho. Estos datos confirman que la dimensión económica constituye uno de los focos recurrentes de insatisfacción dentro del colectivo.

En relación con los medios de trabajo, la afirmación *«Mi lugar de trabajo posee las herramientas y el equipo necesarios para facilitar mi tarea»* obtiene una valoración más favorable, con un 76,6 % de conformidad, lo que sugiere que los recursos técnicos, aunque mejorables, no son el principal problema percibido. En cambio, *«Mi entorno de trabajo posee buenas condiciones ambientales (aire acondicionado, luz, mobiliario...)»* genera una mayor división: aunque el 69,1 % se muestra conforme, un significativo 29,7 % expresa desacuerdo, reflejando desigualdades notables entre centros.

3.3.4.3. Conciliación y desconexión laboral

La afirmación *«Mi horario y turnos me permiten una conciliación familiar adecuada»* alcanza un 64,8 % de respuestas favorables, pero un 33,8 % indica dificultades en este ámbito, lo que evidencia una disparidad apreciable de experiencias en materia de conciliación.

Por su parte, *«En los festivos y fines de semana puedo desconectar de mi trabajo»* obtiene resultados más positivos: el 78,6 % afirma lograr dicha desconexión. No obstante, un 20,1 % reconoce no conseguirlo, lo que sugiere que la carga emocional, la responsabilidad asumida o la falta de sustituciones adecuadas prolongan el impacto del trabajo más allá del horario formal.

3.3.4.4. Liderazgo y comunicación organizacional

Este ámbito concentra algunas de las valoraciones más críticas del conjunto. La afirmación *«Existe una comunicación efectiva hacia los profesionales por parte de mis superiores»* recibe un 65,4 % de conformidad, pero un 32,8 % expresa desacuerdo, y solo un 20,5 % se sitúa en el nivel de máxima satisfacción.

La valoración es aún menos favorable en *«Mis superiores poseen una visión clara de hacia dónde ha de dirigirse la biblioteca/centro»*. Aunque el 54,5 % se muestra de acuerdo, un 43,8 % manifiesta desacuerdo, lo que revela una percepción extendida de falta de dirección estratégica y de liderazgo claro en una parte significativa de las instituciones.

3.3.4.5. Desarrollo profesional y realización personal

Las limitaciones estructurales en materia de promoción se reflejan con especial claridad en la afirmación *«Tengo posibilidades de promoción en la escala profesional»*, donde el 62,1 % del personal manifiesta desacuerdo, incluyendo un 27,7 % que se declara muy en desacuerdo.

No obstante, esta percepción negativa coexiste con una valoración positiva de la realización personal. Ante *«Experimento sentimientos de reto y logro y tengo oportunidad de usar mis habilidades»*, el 70,4 % se muestra conforme, lo que indica que, pese a la escasa movilidad profesional, una parte amplia del personal bibliotecario encuentra satisfacción intrínseca en el ejercicio cotidiano de su trabajo.

El análisis conjunto de los cruces por género (tabla 20) muestra una coincidencia casi completa entre hombres y mujeres en la valoración de sus condiciones laborales. En los aspectos mejor evaluados, las diferencias son sistemáticamente reducidas. En el ambiente de trabajo, la conformidad se sitúa entre el 86,4 % en los hombres y el 85,2 % en las mujeres; en el compañerismo, las valoraciones favorables alcanzan en torno al 82,0 % en los hombres y al 79,8 % en las mujeres; y

en las interacciones con los usuarios, las respuestas positivas llegan al 92,6 % y al 91,4 %, respectivamente. En todos estos casos, las diferencias se mantienen por debajo de los tres puntos porcentuales.

Incluso en los ítems donde aparecen variaciones algo más amplias, estas no configuran patrones diferenciadores relevantes. En las condiciones económicas, por ejemplo, el acuerdo alcanza el 71,6 % entre los hombres y el 67,1 % entre las mujeres, con una diferencia de 4,5 puntos porcentuales. En las condiciones generales de trabajo, la conformidad se sitúa en el 77,3 % en los hombres y en el 71,4 % en las mujeres, manteniéndose igualmente dentro de márgenes moderados.

Las valoraciones negativas tampoco muestran brechas de género significativas. En el caso de la promoción profesional, uno de los aspectos más críticos del conjunto, el desacuerdo alcanza cifras muy similares en ambos grupos (59,6 % en los hombres y 63,0 % en las mujeres), mientras que el desacuerdo fuerte se mantiene en niveles igualmente elevados y próximos (26,6 % y 28,2 %, respectivamente). Algo similar ocurre en la percepción de la comunicación con los superiores, donde la insatisfacción —sumando desacuerdo y muy en desacuerdo— oscila entre el 31,5 % en los hombres y el 32,7 % en las mujeres, o en la valoración del liderazgo estratégico, con porcentajes de desacuerdo prácticamente idénticos (44,9 % en los hombres y 43,3 % en las mujeres).

Esta homogeneidad se mantiene también en dimensiones como la conciliación, donde el acuerdo alcanza el 68,3 % en los hombres y el 64,3 % en las mujeres, o la desconexión durante fines de semana y festivos, con niveles de conformidad del 81,1 % y el 78,4 %, respectivamente. Las leves fluctuaciones observadas, siempre dentro de márgenes estrechos, no permiten identificar patrones diferenciados por género. En conjunto, los datos indican que tanto los elementos positivos como los problemáticos afectan de manera transversal al colectivo, lo que sugiere que las dinámicas de satisfacción e insatisfacción responden a factores estructurales del sector y no a diferencias asociadas al género.

Tabla 20. Valoración de las condiciones laborales según género

Afirmación	Respuesta	Hombre	Mujer
Mi centro/biblioteca tiene un buen ambiente de trabajo	Muy de acuerdo	37,3 %	36,2 %
	De acuerdo	49,1 %	49,0 %
	En desacuerdo	7,6 %	10,2 %
	Muy en desacuerdo	5,1 %	4,1 %
Hay compañerismo entre el personal del equipo	Muy de acuerdo	32,8 %	32,4 %
	De acuerdo	49,5 %	47,4 %
	En desacuerdo	9,6 %	11,4 %
	Muy en desacuerdo	4,3 %	4,2 %
Poseo unas buenas condiciones de trabajo	Muy de acuerdo	29,3 %	24,1 %
	De acuerdo	48,0 %	47,3 %
	En desacuerdo	15,6 %	20,4 %
	Muy en desacuerdo	6,3 %	7,3 %
Mis condiciones económicas laborales son buenas	Muy de acuerdo	26,3 %	22,2 %
	De acuerdo	45,3 %	44,9 %
	En desacuerdo	19,7 %	21,7 %
	Muy en desacuerdo	7,6 %	10,0 %
Mi horario y turnos me permiten una conciliación familiar adecuada	Muy de acuerdo	29,5 %	28,6 %
	De acuerdo	38,8 %	35,7 %
	En desacuerdo	17,0 %	20,2 %
	Muy en desacuerdo	13,6 %	14,5 %

Afirmación	Respuesta	Hombre	Mujer
En los festivos y fines de semana puedo desconectar de mi trabajo	Muy de acuerdo	48,7 %	46,7 %
	De acuerdo	32,4 %	31,7 %
	En desacuerdo	11,8 %	13,6 %
	Muy en desacuerdo	6,3 %	7,1 %
Mi entorno de trabajo posee buenas condiciones ambientales	Muy de acuerdo	28,4 %	23,7 %
	De acuerdo	43,1 %	45,4 %
	En desacuerdo	22,1 %	22,4 %
	Muy en desacuerdo	5,8 %	7,6 %
Mi lugar de trabajo posee las herramientas y equipo necesarios	Muy de acuerdo	28,3 %	22,7 %
	De acuerdo	50,7 %	53,8 %
	En desacuerdo	16,1 %	18,4 %
	Muy en desacuerdo	3,8 %	4,3 %
Existe una comunicación efectiva por parte de mis superiores	Muy de acuerdo	23,4 %	19,9 %
	De acuerdo	44,4 %	45,8 %
	En desacuerdo	21,7 %	23,3 %
	Muy en desacuerdo	9,8 %	9,4 %
Las interacciones con las personas usuarias son buenas	Muy de acuerdo	45,1 %	45,8 %
	De acuerdo	47,5 %	45,6 %
	En desacuerdo	4,5 %	4,2 %
	Muy en desacuerdo	2,2 %	3,3 %
Mis superiores poseen una visión clara de hacia dónde dirigirse	Muy de acuerdo	20,3 %	18,6 %
	De acuerdo	33,7 %	36,6 %
	En desacuerdo	29,0 %	28,8 %
	Muy en desacuerdo	15,9 %	14,5 %
Experimento sentimientos de reto y logro	Muy de acuerdo	20,5 %	20,5 %
	De acuerdo	46,6 %	51,6 %
	En desacuerdo	25,4 %	20,4 %
	Muy en desacuerdo	6,5 %	6,5 %
Tengo posibilidades de promoción en la escala profesional	Muy de acuerdo	14,3 %	9,2 %
	De acuerdo	24,8 %	26,3 %
	En desacuerdo	33,0 %	34,8 %
	Muy en desacuerdo	26,6 %	28,2 %

La edad introduce, en cambio, diferencias más marcadas y relativamente consistentes en la percepción de las condiciones laborales (tabla 21). En los aspectos relacionales, los grupos más jóvenes muestran niveles de entusiasmo superiores. Entre los menores de 29 años, las respuestas de *muy de acuerdo* alcanzan el 42,6 % en la valoración del ambiente laboral, el 40,4 % en el compañerismo y el 63,8 % en las interacciones con los usuarios. Estas cifras descienden en los grupos de mayor edad hasta situarse, en el caso de los mayores de 60 años, en el 30,4 %, el 27,8 % y el 40,9 %, respectivamente. Aunque todos los grupos presentan valoraciones mayoritariamente positivas, los segmentos más jóvenes expresan un mayor grado de entusiasmo en la dimensión relacional del trabajo.

El patrón tiende a invertirse en los aspectos vinculados a la estabilidad, las condiciones económicas y la percepción de los recursos disponibles. En las condiciones generales de trabajo, los mayores de 60 años alcanzan un 52,7 % de respuestas *de acuerdo*, frente al 46,8 % del grupo de 30 a 39 años, mientras que las respuestas de *muy en desacuerdo* son más frecuentes entre los más jóvenes (14,9 % en los menores de 29 años y 11,3 % en el grupo de 30 a 39). Las condiciones

económicas muestran un comportamiento similar: el desacuerdo fuerte alcanza el 21,3 % entre los menores de 29 años y el 16,0 % en el grupo de 30 a 39, y se reduce al 7,9 % entre los profesionales de 50 a 59 años y al 9,2 % entre los mayores de 60. De nuevo, los grupos más jóvenes presentan mayores niveles de insatisfacción, lo que puede relacionarse con la precariedad de las etapas iniciales y con las diferencias salariales asociadas a la antigüedad.

La desconexión laboral también muestra diferencias generacionales apreciables. Los profesionales de 30 a 39 años concentran el mayor porcentaje de respuestas de *muy de acuerdo* (60,6 %), seguidos por los menores de 29 años (59,6 %). En los grupos de mayor edad, este porcentaje desciende al 46,6 % en el tramo de 40 a 49 años y al 43,1 % entre los mayores de 60. En las respuestas negativas se observa la tendencia contraria: el desacuerdo alcanza el 16,1 % en el grupo de 40 a 49 años, frente al 8,5 % entre los menores de 29.

En el ámbito de la comunicación organizacional y del liderazgo estratégico, aunque las diferencias son menos acusadas, se aprecian variaciones por edad. Los profesionales de 30 a 39 años concentran los porcentajes más elevados de respuestas favorables, con un 32,0 % de *muy de acuerdo* en la comunicación con los superiores y un 26,8 % en la visión estratégica. Por el contrario, los grupos de 50 a 59 años registran los niveles más altos de insatisfacción, con un 26,8 % de desacuerdo en la comunicación y un 32,3 % en la visión estratégica.

En cuanto al desarrollo profesional, las oportunidades de promoción reciben valoraciones negativas en todos los grupos de edad. No obstante, los mayores de 60 años presentan uno de los porcentajes más elevados de respuestas de *muy en desacuerdo* (31,1 %), lo que puede interpretarse como un mayor ajuste de expectativas ante la ausencia de movilidad interna. En contraste, los menores de 29 años combinan un 29,8 % de acuerdo con un 29,8 % de muy en desacuerdo, lo que apunta a una experiencia polarizada en torno a las expectativas de promoción. En relación con el sentimiento de reto y logro, se observan también matices por edad: las respuestas de *muy de acuerdo* alcanzan el 26,0 % en el grupo de 30 a 39 años y el 23,4 % entre los menores de 29, mientras que en los grupos de mayor edad se sitúan entre el 16,6 % y el 19,6 %. Esta diferencia podría relacionarse con menores oportunidades de crecimiento o con una percepción distinta del «reto» en etapas avanzadas de la carrera.

En conjunto, los datos indican que la edad se asocia a diferencias en la percepción de las condiciones laborales. Los profesionales más jóvenes combinan valoraciones muy positivas en los aspectos relacionales con mayores niveles de insatisfacción, especialmente en los ámbitos económico y de estabilidad. Los grupos intermedios muestran valoraciones más equilibradas, mientras que los profesionales de mayor edad manifiestan mayores niveles de conformidad y unas expectativas de promoción muy reducidas. Estos patrones apuntan a dinámicas generacionales en la forma de experimentar la profesión bibliotecaria y a un proceso de ajuste de expectativas conforme avanza la trayectoria profesional.

Tabla 21. Valoración de las condiciones laborales según edad

Pregunta / Respuesta	Hasta 29 años	De 30 a 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	Más de 60 años	Total
Mi centro/biblioteca tiene un buen ambiente de trabajo						
De acuerdo	46,8 %	38,5 %	48,9 %	50,0 %	53,8 %	49,1 %
En desacuerdo	8,5 %	10,8 %	7,1 %	10,8 %	11,2 %	9,8 %
Muy de acuerdo	42,6 %	46,8 %	38,7 %	33,8 %	30,4 %	35,8 %
Muy en desacuerdo	2,1 %	3,0 %	4,4 %	4,6 %	4,4 %	4,3 %
Hay compañerismo entre el personal del equipo de la biblioteca						
De acuerdo	53,2 %	42,4 %	48,1 %	48,3 %	50,1 %	48,0 %

Pregunta / Respuesta	Hasta 29 años	De 30 a 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	Más de 60 años	Total
En desacuerdo	4,3 %	9,5 %	8,4 %	13,9 %	10,1 %	11,1 %
Muy de acuerdo	40,4 %	43,7 %	35,2 %	29,0 %	27,8 %	32,0 %
Muy en desacuerdo	2,1 %	1,7 %	4,4 %	4,3 %	5,3 %	4,3 %
Poseo unas buenas condiciones de trabajo (tareas, sueldos, estabilidad...)						
De acuerdo	42,6 %	46,8 %	44,4 %	47,6 %	52,7 %	47,3 %
En desacuerdo	12,8 %	15,2 %	21,6 %	20,5 %	16,8 %	19,5 %
Muy de acuerdo	29,8 %	26,8 %	26,6 %	24,3 %	22,8 %	24,9 %
Muy en desacuerdo	14,9 %	11,3 %	6,2 %	6,6 %	7,0 %	7,1 %
Mis condiciones económicas laborales son buenas						
De acuerdo	34,0 %	37,7 %	42,2 %	47,1 %	49,7 %	45,0 %
En desacuerdo	19,1 %	21,2 %	23,3 %	21,1 %	19,5 %	21,4 %
Muy de acuerdo	25,5 %	24,7 %	24,6 %	22,4 %	20,4 %	22,8 %
Muy en desacuerdo	21,3 %	16,0 %	8,8 %	7,9 %	9,2 %	9,3 %
Mi horario y turnos me permiten una conciliación familiar adecuada						
De acuerdo	27,7 %	36,8 %	32,7 %	36,7 %	41,6 %	36,1 %
En desacuerdo	25,5 %	14,3 %	21,8 %	20,5 %	16,2 %	19,6 %
Muy de acuerdo	29,8 %	32,0 %	28,6 %	28,7 %	27,8 %	28,7 %
Muy en desacuerdo	17,0 %	16,5 %	16,1 %	12,9 %	13,3 %	14,2 %
En los festivos y fines de semana puedo desconectar de mi trabajo						
De acuerdo	29,8 %	25,5 %	30,3 %	31,9 %	38,1 %	31,8 %
En desacuerdo	8,5 %	10,8 %	16,1 %	13,3 %	10,7 %	13,2 %
Muy de acuerdo	59,6 %	60,6 %	46,6 %	45,6 %	43,1 %	46,8 %
Muy en desacuerdo	2,1 %	2,2 %	6,2 %	8,0 %	7,9 %	6,9 %
Mi entorno de trabajo posee buenas condiciones ambientales						
De acuerdo	29,8 %	41,1 %	44,8 %	45,6 %	46,0 %	44,5 %
En desacuerdo	21,3 %	19,5 %	21,7 %	23,3 %	23,4 %	22,5 %
Muy de acuerdo	44,7 %	33,3 %	25,6 %	22,6 %	21,7 %	24,6 %
Muy en desacuerdo	4,3 %	6,1 %	7,1 %	7,5 %	7,4 %	7,2 %
Mi lugar de trabajo posee las herramientas y equipo necesarios						
De acuerdo	42,6 %	46,8 %	52,7 %	54,1 %	55,6 %	52,9 %
En desacuerdo	17,0 %	17,7 %	16,9 %	18,4 %	18,8 %	17,9 %
Muy de acuerdo	38,3 %	31,2 %	25,3 %	22,4 %	19,7 %	23,7 %
Muy en desacuerdo	0,0 %	3,0 %	4,3 %	4,2 %	4,8 %	4,2 %
Existe una comunicación efectiva por parte de los superiores						
De acuerdo	36,2 %	41,1 %	44,2 %	44,3 %	51,4 %	44,9 %
En desacuerdo	23,4 %	16,5 %	20,9 %	26,8 %	21,4 %	23,1 %
Muy de acuerdo	27,7 %	32,0 %	24,1 %	18,5 %	13,3 %	20,5 %
Muy en desacuerdo	12,8 %	9,5 %	9,1 %	8,9 %	12,5 %	9,7 %
Las interacciones cotidianas con la mayoría de las personas usuarias son buenas						
De acuerdo	34,0 %	43,3 %	45,4 %	47,7 %	47,7 %	46,2 %
En desacuerdo	2,1 %	0,9 %	3,3 %	5,1 %	5,7 %	4,2 %
Muy de acuerdo	63,8 %	52,8 %	47,9 %	42,9 %	40,9 %	45,1 %

Pregunta / Respuesta	Hasta 29 años	De 30 a 39 años	40 - 49 años	50 - 59 años	Más de 60 años	Total
Muy en desacuerdo	0,0 %	2,2 %	2,1 %	3,2 %	4,6 %	3,0 %
Mis superiores poseen una visión clara de hacia dónde ha de dirigirse la biblioteca						
De acuerdo	38,3 %	35,9 %	37,2 %	34,8 %	36,1 %	35,7 %
En desacuerdo	21,3 %	22,1 %	25,3 %	32,3 %	31,7 %	29,0 %
Muy de acuerdo	21,3 %	26,8 %	20,9 %	17,6 %	14,2 %	18,8 %
Muy en desacuerdo	19,1 %	13,9 %	15,0 %	14,0 %	16,2 %	14,8 %
Experimento sentimientos de reto y logro y tengo oportunidad de usar mis habilidades						
De acuerdo	44,7 %	47,6 %	53,3 %	48,3 %	52,3 %	50,1 %
En desacuerdo	25,5 %	21,6 %	16,6 %	24,5 %	22,1 %	21,5 %
Muy de acuerdo	23,4 %	26,0 %	21,8 %	19,6 %	16,6 %	20,3 %
Muy en desacuerdo	6,4 %	4,3 %	7,2 %	6,3 %	7,7 %	6,7 %
Tengo posibilidades de promoción en la escala profesional						
De acuerdo	29,8 %	29,4 %	26,9 %	25,2 %	23,9 %	25,9 %
En desacuerdo	29,8 %	28,6 %	35,2 %	35,9 %	33,9 %	34,4 %
Muy de acuerdo	10,6 %	13,0 %	11,0 %	9,7 %	9,2 %	10,2 %
Muy en desacuerdo	29,8 %	27,7 %	25,7 %	27,7 %	31,1 %	27,7 %

3.3.5. Implantación del teletrabajo

La realización de teletrabajo entre los profesionales bibliotecarios es, en la actualidad, claramente minoritaria (gráfico 33). El 84,8 % (n = 2209) del personal declara no trabajar a distancia, frente a un 14,2 % (n = 369) que sí lo hace. Un 1,0 % adicional (n = 26) no especifica su situación respecto a esta modalidad laboral. Este dato se distancia del 50,73 % de teletrabajadores registrados en la Administración General del Estado (España. Secretaría de Estado de Función Pública, 2025).

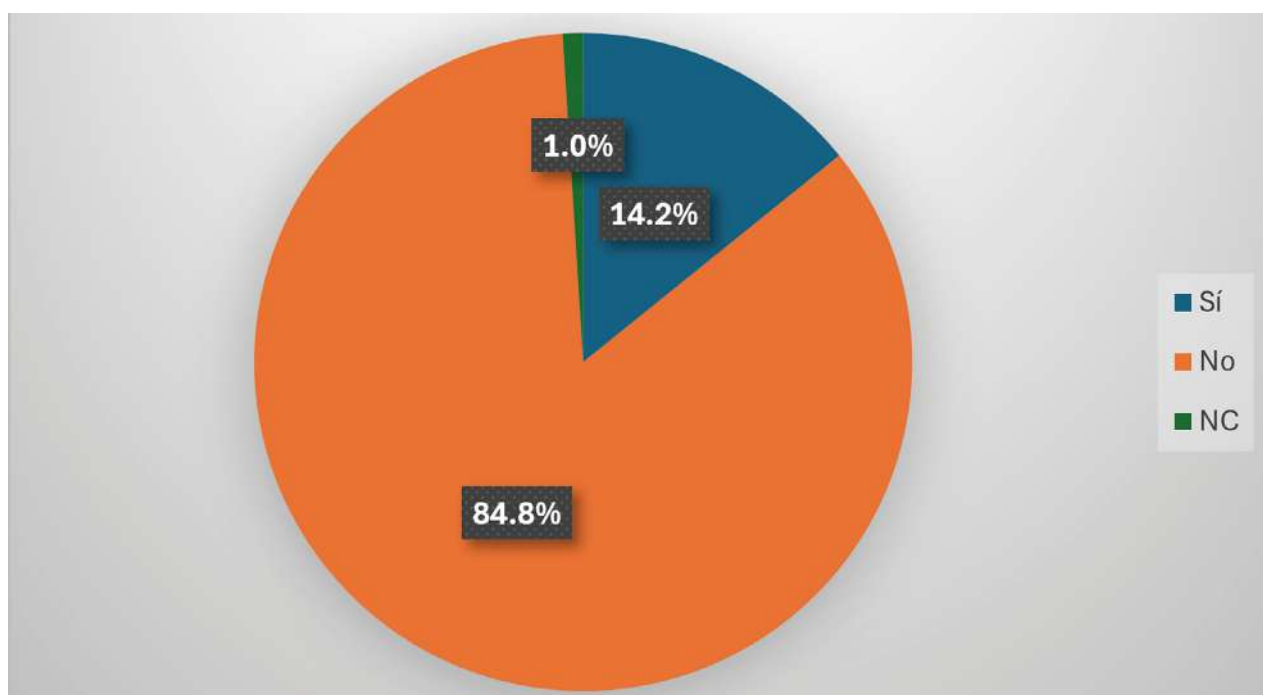


Gráfico 33. Personal bibliotecario que realiza teletrabajo. N = 2604 participantes.

El cruce de esta variable con el género muestra una distribución prácticamente idéntica entre hombres y mujeres. El 11,6 % de los hombres y el 14,7 % de las mujeres realizan teletrabajo, mientras que el 87,7 % y el 84,6 %, respectivamente, no lo hacen. Las diferencias observadas, inferiores a tres puntos porcentuales, indican que el acceso al teletrabajo es similar entre ambos grupos. Aunque la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(8) = 317,511$; $p < 0,001$), la magnitud de las diferencias no permite afirmar que el género constituya un factor relevante en la implantación del teletrabajo.

El análisis por edad revela igualmente una distribución homogénea, con diferencias moderadas entre grupos. Los profesionales de 40 a 49 años presentan el mayor porcentaje de teletrabajo (15,7 %), seguidos por los de 30 a 39 años (15,2 %) y los de 50 a 59 años (14,0 %). Las cifras descienden entre los mayores de 60 años (12,0 %) y, especialmente, entre los menores de 29 años, donde solo un 10,6 % teletrabaja. En sentido inverso, la no realización de teletrabajo oscila entre el 83,3 % en el grupo de 40 a 49 años y el 89,4 % entre los menores de 29. La prueba de chi-cuadrado resulta significativa ($\chi^2(10) = 286,005$; $p < 0,001$), si bien la interpretación sustantiva indica que la edad apenas condiciona el acceso al teletrabajo, presente en proporciones relativamente similares en todos los tramos etarios.

Las diferencias más acusadas emergen al cruzar esta variable con la tipología de biblioteca, donde se observan contrastes extremadamente marcados. Los órganos de gestión alcanzan un 60,0 % de profesionales que teletrabajan, seguidos por las bibliotecas especializadas (36,8 %) y las bibliotecas universitarias (26,0 %). En el extremo opuesto se sitúan las bibliotecas públicas municipales (2,7 %), las bibliotecas escolares (2,7 %), las bibliotecas públicas de comunidad autónoma (9,6 %) y las bibliotecas nacionales o regionales (14,9 %). Otras tipologías, como bibliotecas de diputación, del Estado o insulares, no registran ningún caso de teletrabajo. En coherencia con estos resultados, la no realización de trabajo remoto alcanza valores muy elevados: 96,7 % en bibliotecas públicas municipales, 95,2 % en bibliotecas escolares, 89,6 % en bibliotecas públicas autonómicas y 85,1 % en bibliotecas nacionales o regionales. La asociación es estadísticamente significativa ($\chi^2(26) = 591,513$; $p < 0,001$) y las diferencias prácticas superan los 55 puntos porcentuales, lo que permite afirmar que la tipología de biblioteca es el factor determinante en el acceso al teletrabajo. Los centros orientados a tareas técnicas, de gestión o investigación presentan tasas mucho más elevadas, mientras que aquellos basados en la atención presencial directa —especialmente las bibliotecas municipales y escolares— muestran una implantación prácticamente residual.

La ubicación geográfica introduce asimismo diferencias muy notables. El 20,5 % de los profesionales que trabajan en ciudades realiza teletrabajo, frente a solo un 4,0 % de quienes trabajan en pueblos, lo que supone una brecha superior a los 16 puntos porcentuales. De forma inversa, la no realización de teletrabajo alcanza el 95,1 % en pueblos y el 78,8 % en ciudades. La prueba de chi-cuadrado confirma la significación de estas diferencias ($\chi^2(6) = 174,004$; $p < 0,001$). En conjunto, la ubicación geográfica del lugar de trabajo se configura como un factor altamente relevante en el acceso al teletrabajo, siendo esta modalidad más frecuente en contextos urbanos que rurales. Esta desigualdad puede relacionarse con la mayor presencia en ciudades de tipologías bibliotecarias con funciones susceptibles de desarrollarse a distancia, mejores infraestructuras tecnológicas, instituciones de mayor tamaño con políticas de teletrabajo más consolidadas y una cultura organizativa más favorable al trabajo remoto. Por el contrario, las bibliotecas de pueblos, habitualmente más pequeñas y centradas en servicios presenciales directos a la ciudadanía, presentan limitaciones estructurales claras para su implantación.

El análisis por comunidad autónoma amplifica aún más estas disparidades. La Comunidad de Madrid registra el porcentaje más elevado de teletrabajo (38,5 %), seguida por Cataluña (25,7 %), País Vasco (11,9 %), Andalucía (10,5 %), Canarias (7,1 %) y Asturias (6,7 %). En el extremo opuesto, diversas comunidades presentan valores casi testimoniales o nulos: Ceuta, Cantabria y La Rioja (0,0 %), Navarra (1,4 %), Extremadura (2,5 %) o Galicia (5,6 %). Los porcentajes de no realización

alcanzan el 100 % en Ceuta y Cantabria, y superan el 94 % en territorios como Castilla-La Mancha (96,1 %), Aragón (96,4 %), Extremadura (95,9 %) y Galicia (94,4 %). La prueba de chi-cuadrado es altamente significativa ($\chi^2(36) = 400,216$; $p < 0,001$) y las diferencias prácticas son extraordinariamente sustanciales, superando en algunos casos los 38 puntos porcentuales. En consecuencia, puede afirmarse que la comunidad autónoma constituye un factor determinante en el acceso al teletrabajo, reflejando profundas desigualdades territoriales vinculadas a políticas autonómicas y locales sobre trabajo remoto, distinta composición tipológica de los sistemas bibliotecarios, variabilidad en infraestructuras tecnológicas, culturas organizativas divergentes y una consolidación desigual de las medidas adoptadas tras la pandemia.

3.3.6. Preferencias sobre modalidad de trabajo

La valoración global del trabajo desde casa entre los profesionales bibliotecarios muestra una predisposición moderada hacia esta modalidad laboral. En una escala de 0 (no me gusta nada) a 5 (me gusta mucho), la media obtenida es de 2,59, con una mediana y una moda de 3, lo que indica que la respuesta más frecuente se sitúa en el punto medio de la escala. La desviación estándar (1,768) y la varianza (3,125) evidencian una dispersión elevada, reflejando posiciones polarizadas dentro del colectivo: mientras una parte muestra un interés claro por el trabajo remoto, otra expresa un rechazo manifiesto. En total, 2576 profesionales respondieron a esta pregunta, con 28 casos perdidos, y se registran valores en todo el rango de la escala (0-5).

El análisis por género muestra valoraciones prácticamente idénticas. Las mujeres alcanzan una media de 2,63, frente a un valor muy similar en los hombres (2,46). La diferencia, de apenas 0,18 puntos, carece de relevancia práctica, y las desviaciones estándar, elevadas y casi idénticas (1,762 en mujeres y 1,765 en hombres), refuerzan esta conclusión. Estos resultados confirman que el género no constituye un factor diferenciador en la valoración del trabajo desde casa. Además, si se consideran conjuntamente estos datos y el hecho de que solo el 14,2 % del colectivo realiza teletrabajo, puede afirmarse que la predisposición —aunque moderada— no se ve satisfecha de forma generalizada en ninguno de los grupos, lo que refleja las limitaciones estructurales del trabajo bibliotecario más que preferencias personales diferenciadas.

La edad introduce, en cambio, diferencias sustanciales. Los menores de 29 años presentan la valoración más alta (3,13), seguidos por los profesionales de 30 a 39 años (2,97) y de 40 a 49 años (2,96). A partir de los 50 años, la inclinación hacia el teletrabajo disminuye de forma clara, con medias de 2,47 en el grupo de 50 a 59 años y de 2,05 entre los mayores de 60. La brecha entre el grupo más joven y el de mayor edad alcanza así 1,08 puntos. Las desviaciones estándar, nuevamente elevadas en todos los tramos (entre 1,681 y 1,814), indican diversidad interna de opiniones, pero el patrón general es inequívoco: los profesionales más jóvenes muestran un interés moderado-alto por el teletrabajo, mientras que esta predisposición disminuye progresivamente con la edad. Este resultado señala especialmente relevante al contrastarlo con la implantación real del teletrabajo: aunque los jóvenes son quienes más valoran esta modalidad, son también quienes menos acceso efectivo tienen a ella (solo un 10,6 % teletrabaja), lo que pone de manifiesto una brecha generacional clara entre expectativas y oportunidades reales.

La relación entre la valoración del teletrabajo y la tipología bibliotecaria refleja con nitidez la diversidad funcional del sistema bibliotecario español. Las bibliotecas nacionales o regionales presentan la valoración más alta (media de 3,39; $n = 101$), muy por encima del promedio general. Este resultado es coherente con la predominancia en estos centros de tareas técnicas, de catalogación y de gestión documental susceptibles de desarrollarse a distancia. Las bibliotecas especializadas muestran también una inclinación elevada (3,13; $n = 246$; desviación 1,633), en consonancia con actividades como la documentación científica o la referencia especializada.

En el extremo opuesto, las bibliotecas escolares registran la valoración más baja (1,33; $n = 140$; desviación 1,616), coherente con un modelo de servicio esencialmente presencial y educativo. Las bibliotecas públicas municipales, que constituyen la tipología más numerosa ($n = 1171$), presentan igualmente una valoración baja (2,34), reflejo de la centralidad de la atención directa al público. Las bibliotecas públicas de comunidad autónoma se sitúan ligeramente por encima (2,50; $n = 113$), mientras que las universitarias alcanzan valores próximos a la media (2,95; $n = 734$), mostrando una posición intermedia acorde con su doble naturaleza de servicio presencial y desarrollo de tareas técnicas susceptibles de realizarse en remoto.

Estas diferencias confirman que la valoración del teletrabajo está estrechamente condicionada por la estructura y las funciones de cada tipo de biblioteca. Allí donde predominan las tareas técnicas y de análisis, el trabajo remoto resulta más atractivo y viable; en los centros basados en servicios presenciales, la valoración es sensiblemente menor. Este patrón reproduce los resultados observados en la implantación real: las tipologías que muestran mayor predisposición son también las que presentan tasas más elevadas de teletrabajo efectivo, mientras que aquellas con menor inclinación son precisamente las que prácticamente no lo aplican, como las bibliotecas públicas municipales, con apenas un 2,7 %.

El entorno geográfico introduce igualmente una brecha significativa. Los profesionales que trabajan en ciudades presentan una valoración media de 2,91, claramente superior a la de quienes trabajan en pueblos (2,02), con una diferencia de 0,89 puntos. En contextos urbanos, la mayor especialización funcional, la existencia de estructuras organizativas más complejas, equipos más amplios y mayores tiempos de desplazamiento refuerzan el atractivo del teletrabajo. En los pueblos, donde la biblioteca suele operar con plantillas reducidas y desempeñar funciones comunitarias esenciales, la presencialidad es estructural, lo que limita tanto la predisposición como el acceso real al trabajo remoto. La dispersión de las respuestas, prácticamente idéntica en ambos contextos (1,716 y 1,720), indica que la diferencia se explica por las condiciones objetivas del trabajo y no por un mayor o menor consenso interno. En coherencia con ello, mientras el 20,5 % de los profesionales urbanos teletrabaja, en los pueblos esta cifra desciende al 4,0 %.

El análisis por comunidad autónoma revela una heterogeneidad aún mayor. La Comunidad de Madrid alcanza la valoración más alta (3,44; $n = 388$), seguida por Cataluña (3,19; $n = 365$). Andalucía (2,56; $n = 360$) y la Comunidad Valenciana (2,38; $n = 304$) se sitúan en torno a la media nacional. En el extremo inferior aparecen Castilla-La Mancha (1,97), Extremadura (1,87) y Cantabria (1,63), mientras que Galicia (2,39), Castilla y León (2,26), Aragón (2,46) y País Vasco (2,44) ocupan posiciones intermedias. Las comunidades insulares presentan valores dispares, con Baleares (1,87) y Canarias (2,25) en rangos bajos o moderados. Estas diferencias territoriales, que abarcan casi dos puntos en la escala, reproducen casi exactamente las desigualdades observadas en la implantación real del teletrabajo, lo que apunta a la influencia de las políticas y culturas administrativas territoriales.

En conjunto, los resultados indican que la predisposición hacia el trabajo desde casa entre los bibliotecarios españoles es moderada, con una media de 2,59 que refleja más neutralidad que entusiasmo. La elevada dispersión interna confirma la coexistencia de posiciones muy distintas dentro del colectivo. El género no introduce diferencias relevantes, mientras que la edad dibuja un patrón generacional claro, con mayor interés entre los profesionales más jóvenes. Asimismo, la tipología de biblioteca, la ubicación geográfica y la comunidad autónoma se consolidan como factores determinantes, reproduciendo las mismas desigualdades observadas en la implantación real del teletrabajo.

Al contrastar estas valoraciones con los datos de realización efectiva, emerge una paradoja significativa: solo el 14,2 % teletrabaja, pese a que la predisposición es moderada y especialmente elevada entre los jóvenes y en determinadas tipologías e instituciones. Esta desconexión entre

deseo y posibilidad real sugiere que el sector bibliotecario español mantiene estructuras organizativas fuertemente presenciales que limitan la flexibilidad laboral, incluso en ámbitos donde el trabajo remoto sería técnicamente viable. La ausencia de políticas claras y la dependencia del servicio presencial limitan el desarrollo de modelos híbridos que podrían mejorar la conciliación, modernizar el servicio y responder a las expectativas de las nuevas generaciones profesionales.

3.3.7. Permanencia en la profesión

Tal como se observa en el gráfico 34, la intención de abandonar la profesión bibliotecaria dentro del empleo público presenta un patrón claramente definido. La mayoría de los profesionales no está considerando cambiar de ámbito, con un 81,3 % (n = 2118) que declara no plantearse concursar a otras áreas de la Administración. No obstante, un 11,7 % (n = 304) sí contempla la posibilidad de reorientar su carrera hacia otro sector del empleo público, mientras que un 7,0 % (n = 182) no respondió a esta cuestión. Aunque minoritaria, esta proporción de potencial abandono implica a más de 300 profesionales, lo que convierte este dato en un indicador relevante del estado de la situación laboral del colectivo.

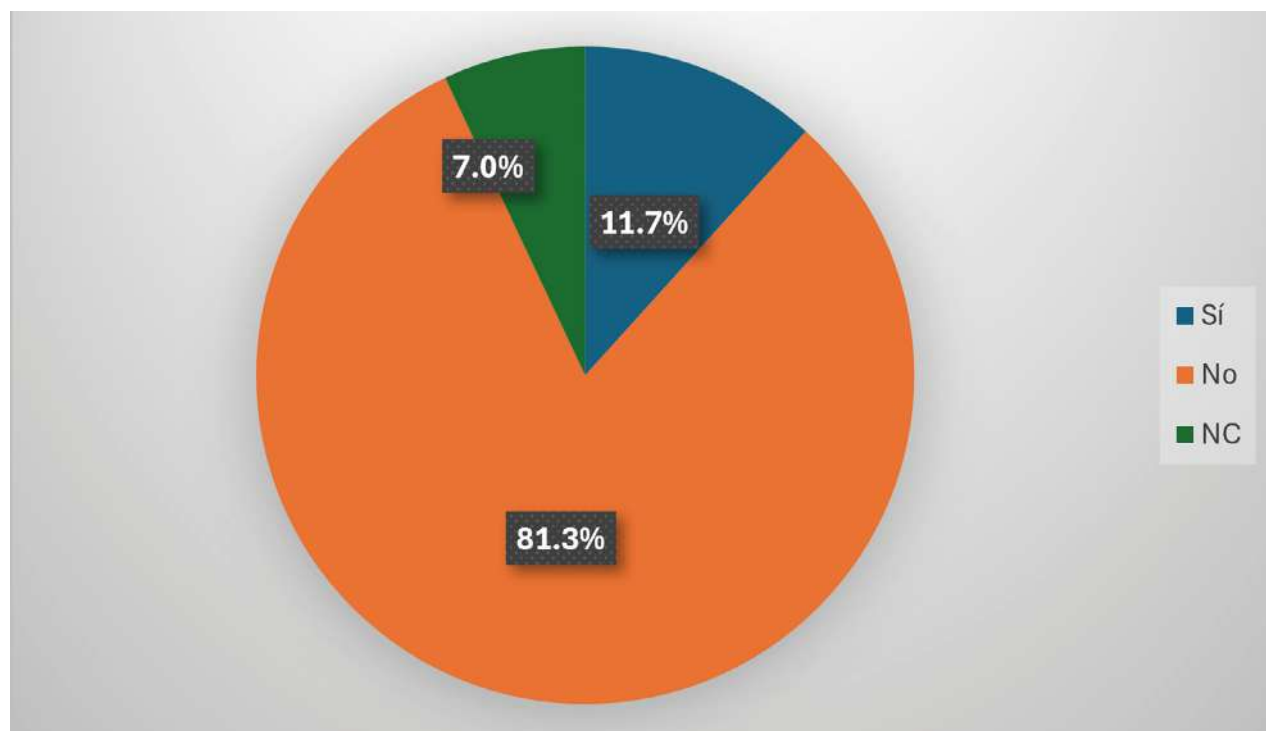


Gráfico 34. Intención de abandonar la profesión bibliotecaria. N = 2604 participantes.

El análisis por género muestra diferencias muy reducidas. El 14,5 % de los hombres y el 11,0 % de las mujeres afirman estar considerando abandonar la profesión, mientras que el 80,4 % de los hombres y el 82,1 % de las mujeres manifiestan no contemplar esta opción. A pesar de que la prueba de chi-cuadrado resulta estadísticamente significativa ($\chi^2(8) = 83,414$; $p < 0,001$), la similitud de los porcentajes indica que el género no constituye un factor determinante en la intención de abandono. En términos generales, aproximadamente uno de cada diez profesionales, con independencia del género, está valorando un cambio hacia otras áreas de la Administración.

La edad, por el contrario, introduce diferencias sustanciales y consistentes. Los menores de 29 años presentan el porcentaje más elevado de intención de abandono (19,1 %), seguidos por los

grupos de 30 a 39 años (16,0 %) y de 40 a 49 años (15,1 %). Esta proporción se reduce de forma apreciable en los profesionales de 50 a 59 años (11,6 %) y desciende hasta un mínimo del 3,7 % entre los mayores de 60 años. En sentido inverso, la permanencia alcanza valores muy elevados entre los profesionales de mayor edad: el 91,9 % de los mayores de 60 años y el 82,4 % de los de 50 a 59 manifiestan no plantearse abandonar la profesión. La prueba de chi-cuadrado confirma la significación estadística de estas diferencias ($\chi^2(10) = 127,822$; $p < 0,001$), y los porcentajes observados permiten afirmar que la edad constituye un factor claramente determinante en la intención de cambio.

Este patrón refleja una mayor predisposición al abandono entre los profesionales jóvenes, coherente con una fase vital y profesional en la que aún resulta viable la reorientación de la carrera. Sin embargo, esta tendencia resulta especialmente relevante en el contexto del sector bibliotecario público, ya que apunta a dificultades específicas para retener el talento en las primeras etapas de la trayectoria profesional. La mayor intención de abandono entre los profesionales jóvenes puede relacionarse con condiciones laborales percibidas como menos satisfactorias, retribuciones limitadas, escasas expectativas de promoción y un mayor impacto del infraposicionamiento profesional en los primeros años de ejercicio.

En conjunto, puede concluirse que la intención de abandonar la profesión bibliotecaria para concursar a otras áreas de la Administración es minoritaria, pero significativa. El 11,7 % de profesionales que contempla esta posibilidad, frente a un 81,3 % que manifiesta su intención de permanencia, representa un volumen suficientemente elevado como para constituir una señal de alerta sobre la salud laboral del sector.

Esta preocupación se intensifica al relacionar estos resultados con los análisis previos del informe. Son precisamente los profesionales más jóvenes —quienes muestran mayor interés por el teletrabajo, registran mayores niveles de insatisfacción con las condiciones económicas, señalan más dificultades de promoción y experimentan con mayor intensidad la precariedad y el infraposicionamiento laboral— los que con más frecuencia contemplan abandonar la profesión. Esta convergencia de factores sugiere que los problemas estructurales del sistema bibliotecario impactan de forma especialmente intensa en las fases iniciales de la carrera profesional, generando una posible pérdida de profesionales que podría afectar a la sostenibilidad futura del sistema bibliotecario público.

La posible pérdida de profesionales jóvenes, unida a la elevada fidelidad al sector mostrada por los trabajadores de mayor edad —próximos en muchos casos a la jubilación— plantea un escenario complejo para la renovación generacional, la transmisión de conocimiento y la modernización de los servicios bibliotecarios. En este sentido, la permanencia en la profesión constituye no solo un indicador de satisfacción individual, sino también un elemento estratégico para el futuro del sistema bibliotecario español.

3.4. Reconocimiento social y prospectiva sobre la profesión

3.4.1. Prestigio social de la profesión

En relación con la percepción del prestigio de la profesión bibliotecaria en comparación con otras ocupaciones, evaluada mediante una escala de 1 (muy bajo) a 5 (alto), los resultados muestran una valoración moderada. La puntuación media se sitúa en 2,95, con una mediana y una moda de 3, lo que indica que la respuesta más frecuente se concentra en el punto intermedio de la escala. La desviación estándar, de 1,015, refleja una dispersión relativamente contenida, mientras que la varianza (1,029) confirma que la mayoría de las valoraciones se agrupan en torno a la media. En total, 2572 participantes ofrecieron una respuesta válida, con un rango completo, desde el valor mínimo (1) hasta el máximo (5).

El análisis por género revela valoraciones notablemente homogéneas y situadas, en todos los casos, en un tramo moderado-bajo. Los hombres presentan la media ligeramente más elevada (3,03), seguidos por las mujeres (2,94). Aunque la diferencia máxima entre grupos alcanza 0,29 puntos, su magnitud resulta irrelevante desde una perspectiva analítica. Todas las medias se sitúan por debajo del punto medio de la escala, lo que confirma una percepción transversal de prestigio limitado. Las desviaciones estándar, que oscilan entre 0,947 y 1,136, indican además un grado de consenso interno considerable dentro de cada grupo. La proximidad de la media global (2,95) a la de las mujeres —que constituyen la mayor parte de la muestra— refuerza la conclusión de que el género no actúa como un factor diferenciador en la percepción del prestigio profesional.

El cruce por edad muestra un patrón todavía más homogéneo, con diferencias prácticamente inexistentes entre generaciones. Los valores medios oscilan entre 2,91 y 2,99, con una variación máxima de apenas 0,08 puntos. Las desviaciones estándar, igualmente bajas y similares entre grupos, refuerzan esta coincidencia intergeneracional. Estos resultados permiten afirmar que la edad no constituye un factor explicativo de la percepción del prestigio de la profesión. Es especialmente significativo que tanto quienes cuentan con una larga trayectoria profesional como quienes se han incorporado recientemente compartan una valoración prácticamente idéntica.

En conjunto, los datos revelan que el prestigio social de la profesión bibliotecaria se percibe en un nivel moderado-bajo, claramente alejado de las valoraciones altas. La baja dispersión de las respuestas apunta a la existencia de un consenso amplio y estable en esta percepción. La ausencia de diferencias relevantes por género o edad subraya que se trata de un diagnóstico compartido por el conjunto del colectivo, con independencia de la experiencia acumulada o del momento de acceso a la profesión.

Este consenso adquiere especial relevancia al poner de manifiesto el carácter persistente del problema. La percepción del prestigio profesional no ha mejorado con el paso del tiempo ni varía según la etapa de la carrera, lo que sugiere que la sociedad no ha actualizado su imagen del trabajo bibliotecario pese a la creciente complejidad técnica y la especialización que caracteriza a la profesión en la actualidad. Este déficit de reconocimiento resulta coherente con otros problemas estructurales identificados en el estudio —como el infraposicionamiento en las categorías administrativas, las retribuciones insuficientes, las limitadas posibilidades de promoción o la sobrecarga funcional— y contribuye a consolidar un círculo vicioso en el que el bajo reconocimiento social y las condiciones laborales deficientes se refuerzan mutuamente.

Este marco general de percepción del prestigio profesional permite comprender mejor los factores concretos que los propios profesionales identifican como obstáculos para su reconocimiento social, analizados en el siguiente apartado.

3.4.2. Obstáculos al reconocimiento profesional

Los profesionales participantes valoraron los elementos que dificultan el reconocimiento social de su labor a partir de una lista cerrada de ocho factores. Dado que la pregunta permitía seleccionar múltiples opciones, los resultados reflejan percepciones acumulativas y, en buena medida, complementarias, con una media de 3,6 factores señalados por persona, lo que ya anticipa la complejidad del fenómeno analizado.

Tal como se observa en el gráfico 35, el obstáculo más mencionado es la imagen social distorsionada de la biblioteca y del personal bibliotecario, junto con el desconocimiento generalizado de la profesión, seleccionado por el 81,8 % (n = 2130) de las personas encuestadas. Este resultado, que afecta a más de ocho de cada diez profesionales, señala de forma contundente un problema estructural: una parte sustancial de la sociedad desconoce el alcance real, la complejidad y el valor del trabajo bibliotecario contemporáneo.

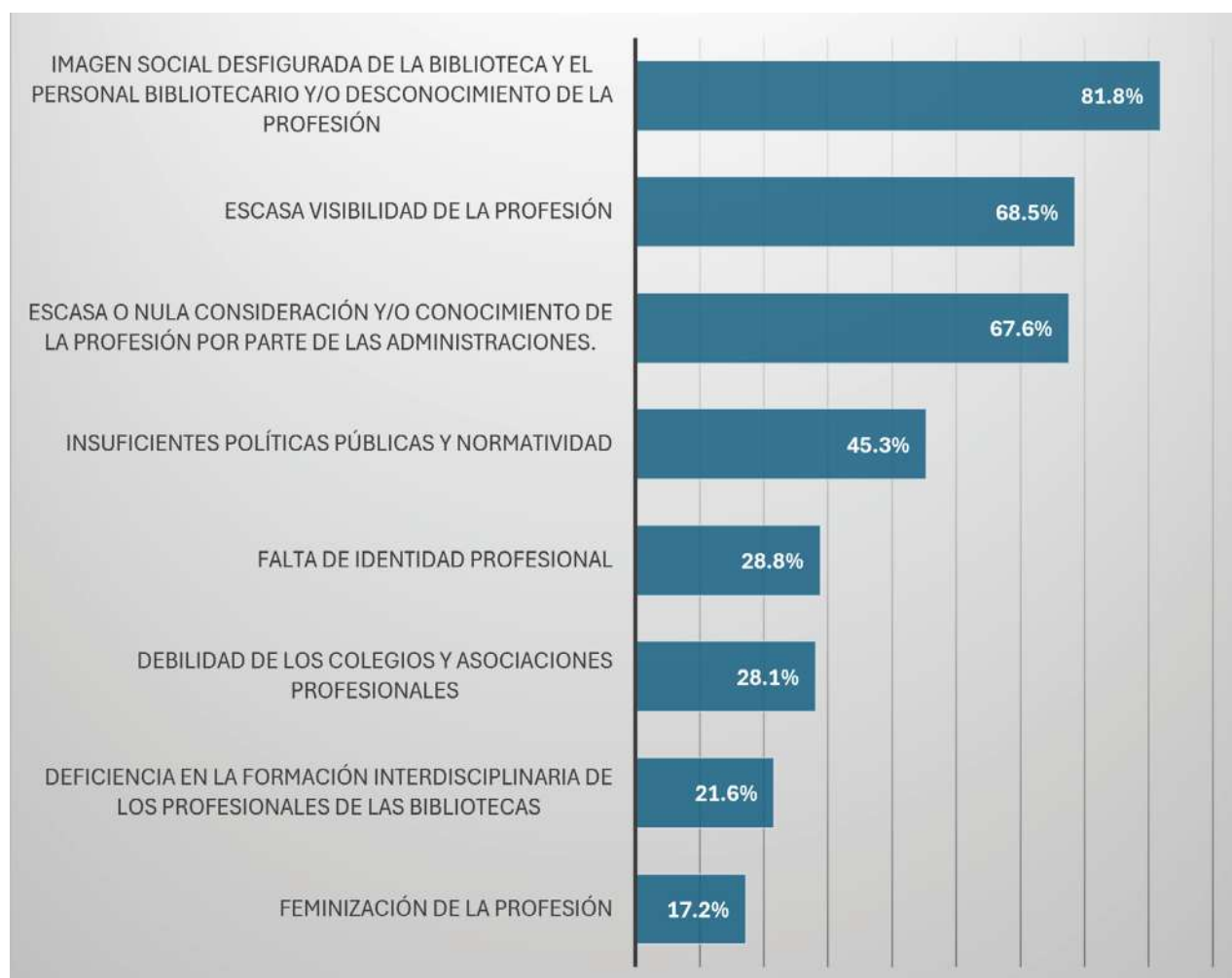


Gráfico 35. Factores que no favorecen el reconocimiento social de la profesión bibliotecaria. N = 2604 participantes. Notas: pregunta de respuesta múltiple (los porcentajes suman más del 100 %); no se incluyen en la representación 69 respuestas (2,6 %) (NC).

En segundo lugar, aunque con una distancia apreciable, aparece la escasa visibilidad de la profesión, mencionada por el 68,5 % (n = 1783). Este factor se encuentra estrechamente vinculado al anterior, ya que la falta de visibilidad pública contribuye a consolidar percepciones simplificadas o erróneas sobre la función bibliotecaria.

Muy próximo en frecuencia se sitúa la escasa o nula consideración y conocimiento de la profesión por parte de las Administraciones, señalada por el 67,6 % (n = 1761) de los profesionales. La elevada coincidencia entre estos tres factores permite perfilar un diagnóstico claro: el déficit de reconocimiento tiene raíces tanto sociales como institucionales, y no puede atribuirse únicamente a la falta de valoración ciudadana.

La insuficiencia de las políticas públicas y la carencia de una normativa adecuada fueron mencionadas por el 45,3 % (n = 1179), lo que indica que casi la mitad del colectivo percibe un respaldo institucional claramente insuficiente. Este déficit normativo incide directamente en la visibilidad, la regulación de funciones, la clasificación profesional y, en última instancia, en el prestigio social de la profesión.

Junto a estos factores externos, también aparecen elementos vinculados a la propia estructura del colectivo, aunque con menor peso relativo. La falta de identidad profesional es señalada por el 28,8 % (n = 751), y la debilidad de los colegios y asociaciones profesionales por el 28,1 % (n = 733).

Estos datos sugieren que aproximadamente tres de cada diez profesionales identifican carencias internas en la cohesión, representación y articulación colectiva del sector.

Asimismo, el 21,6 % (n = 562) menciona las deficiencias en la formación interdisciplinar, lo que apunta a la percepción de que la formación académica y profesional no siempre responde de manera adecuada a las demandas actuales del entorno bibliotecario.

Por último, la feminización de la profesión es señalada como obstáculo por el 17,2 % (n = 448). Aunque se trata del factor menos mencionado, su peso no es despreciable, ya que implica que casi uno de cada cinco profesionales considera que el predominio femenino en el sector contribuye a su infravaloración social.

El análisis por género muestra porcentajes similares entre hombres y mujeres en los principales obstáculos identificados. La imagen social desfigurada y el desconocimiento de la profesión constituye el factor más señalado en ambos grupos (81,0 % en hombres y 82,2 % en mujeres), seguido de la escasa visibilidad (66,7 % y 69,5 %, respectivamente) y de la insuficiente consideración por parte de las Administraciones (65,6 % en hombres y 68,3 % en mujeres). Las insuficientes políticas públicas y la falta de normativa adecuada presentan igualmente valores prácticamente idénticos (46,0 % y 45,3 %).

La diferencia más relevante aparece en la percepción del impacto de la feminización de la profesión: el 19,4 % de las mujeres la identifica como un obstáculo, frente al 9,2 % de los hombres. Esta brecha de más de diez puntos porcentuales sugiere que las mujeres perciben con mayor claridad —o experimentan de forma más directa— los efectos que la feminización puede tener en la valoración social de la profesión. En el resto de los factores internos, las diferencias son reducidas: la falta de identidad profesional es señalada por el 31,0 % de los hombres y el 28,6 % de las mujeres; la debilidad asociativa por el 31,3 % y el 27,6 %, respectivamente; y la deficiencia formativa por el 22,6 % de los hombres y el 21,2 % de las mujeres.

En conjunto, el género no actúa como un factor diferenciador sustancial en la percepción de los obstáculos al reconocimiento profesional, más allá de la mayor percepción, entre las mujeres, del impacto de la feminización, coherente con la experiencia de trabajar en una profesión altamente feminizada en un contexto social que tiende a infravalorar este tipo de ocupaciones.

El análisis por edad muestra un consenso intergeneracional amplio en los factores principales. La imagen social desfigurada y el desconocimiento de la profesión presentan porcentajes prácticamente idénticos en todos los grupos de edad, siempre por encima del 81 %. La escasa visibilidad y la insuficiente consideración administrativa mantienen igualmente distribuciones muy homogéneas, superando el 66 % en todos los tramos etarios.

Las diferencias generacionales aparecen, sobre todo, en los factores internos. La falta de identidad profesional alcanza su valor más elevado entre los menores de 29 años (40,4 %), frente a un 24,3 % en los mayores de 60, lo que sugiere que los profesionales más jóvenes experimentan mayores dificultades en la construcción de su identidad profesional y demandan referentes más sólidos. Un patrón similar se observa en la percepción de la debilidad asociativa (34,0 % en los más jóvenes frente a 23,9 % en los mayores). La deficiencia formativa muestra variaciones más moderadas, mientras que la feminización mantiene porcentajes relativamente bajos y homogéneos en todos los grupos de edad.

Estos resultados permiten interpretar que la edad no constituye un factor determinante en la identificación de los principales obstáculos al reconocimiento social, pero sí introduce matices en la percepción de los problemas internos del sector. Mientras que los profesionales más jóvenes muestran una mayor preocupación por la identidad profesional y la articulación colectiva, los

profesionales con trayectorias más consolidadas tienden a percibir estos aspectos como menos problemáticos.

En conjunto, la convergencia de los datos configura un diagnóstico coherente y consistente. El reconocimiento social insuficiente de la profesión bibliotecaria se percibe fundamentalmente como el resultado de factores externos —imagen distorsionada, falta de visibilidad y desconocimiento institucional—, aunque los propios datos muestran la coexistencia de carencias internas que, aun secundarias, condicionan la capacidad del colectivo para revertirla.

La elevada mención al desconocimiento por parte de las Administraciones resulta especialmente significativa, dado que la mayor parte del personal bibliotecario trabaja en el sector público. Este déficit institucional refuerza la falta de visibilidad y contribuye a la ausencia de políticas específicas, alimentando un círculo vicioso que perpetúa la devaluación de la profesión.

Finalmente, aunque la feminización no figura entre los factores más señalados, su identificación por parte de una proporción relevante del colectivo —especialmente de las mujeres— pone de relieve la persistencia de dinámicas sociales que infravaloran las profesiones feminizadas, con efectos directos sobre el prestigio, el reconocimiento y las condiciones laborales.

En síntesis, los resultados confirman que el déficit de reconocimiento social de la profesión bibliotecaria tiene un carácter profundo, multifactorial y persistente, y que cualquier estrategia orientada a revertir esta situación deberá abordar simultáneamente los planos social, institucional y profesional, evitando enfoques parciales que terminen reproduciendo el desequilibrio actual.

3.4.3. Estrategias para el reconocimiento profesional

Cuando se preguntó a los bibliotecarios participantes qué acciones consideraban necesarias para lograr un mayor reconocimiento social de su profesión, se les presentó una lista cerrada de ocho opciones, junto con la posibilidad de añadir una respuesta abierta. Dado que la pregunta permitía seleccionar múltiples alternativas, los 2604 participantes realizaron un total de 8787 menciones, lo que supone una media de 3,37 acciones seleccionadas por persona, lo que confirma el carácter multifactorial del problema del reconocimiento profesional.

Tal como se observa en el gráfico 36, la acción más respaldada es la necesidad de un mayor conocimiento de la profesión por parte de la sociedad y de los responsables políticos, señalada por el 79,6 % de los participantes (n = 2072). Este resultado indica que casi ocho de cada diez profesionales consideran que el principal déficit de reconocimiento deriva del desconocimiento generalizado sobre las funciones, competencias y aportaciones reales del trabajo bibliotecario, tanto en el ámbito social como en el político-institucional.

En segundo lugar, con un respaldo muy elevado, se sitúa la demanda de una mayor visibilidad de la profesión, mencionada por el 74,3 % (n = 1934). Este dato refuerza el anterior y subraya la necesidad de estrategias de comunicación más eficaces y sostenidas que permitan proyectar hacia el exterior la relevancia de la actividad bibliotecaria, especialmente en ámbitos como la alfabetización informacional, el acceso equitativo a la información, la dinamización cultural y la cohesión social.

El tercer factor más citado es la necesidad de un mayor reconocimiento normativo y legislativo de la profesión —incluyendo salarios, niveles profesionales y marcos competenciales—, señalado por el 58,7 % (n = 1529). Más de la mitad del colectivo considera, por tanto, que el reconocimiento social no puede desligarse del respaldo institucional efectivo y de una regulación que traduzca el valor profesional en condiciones laborales y administrativas concretas.

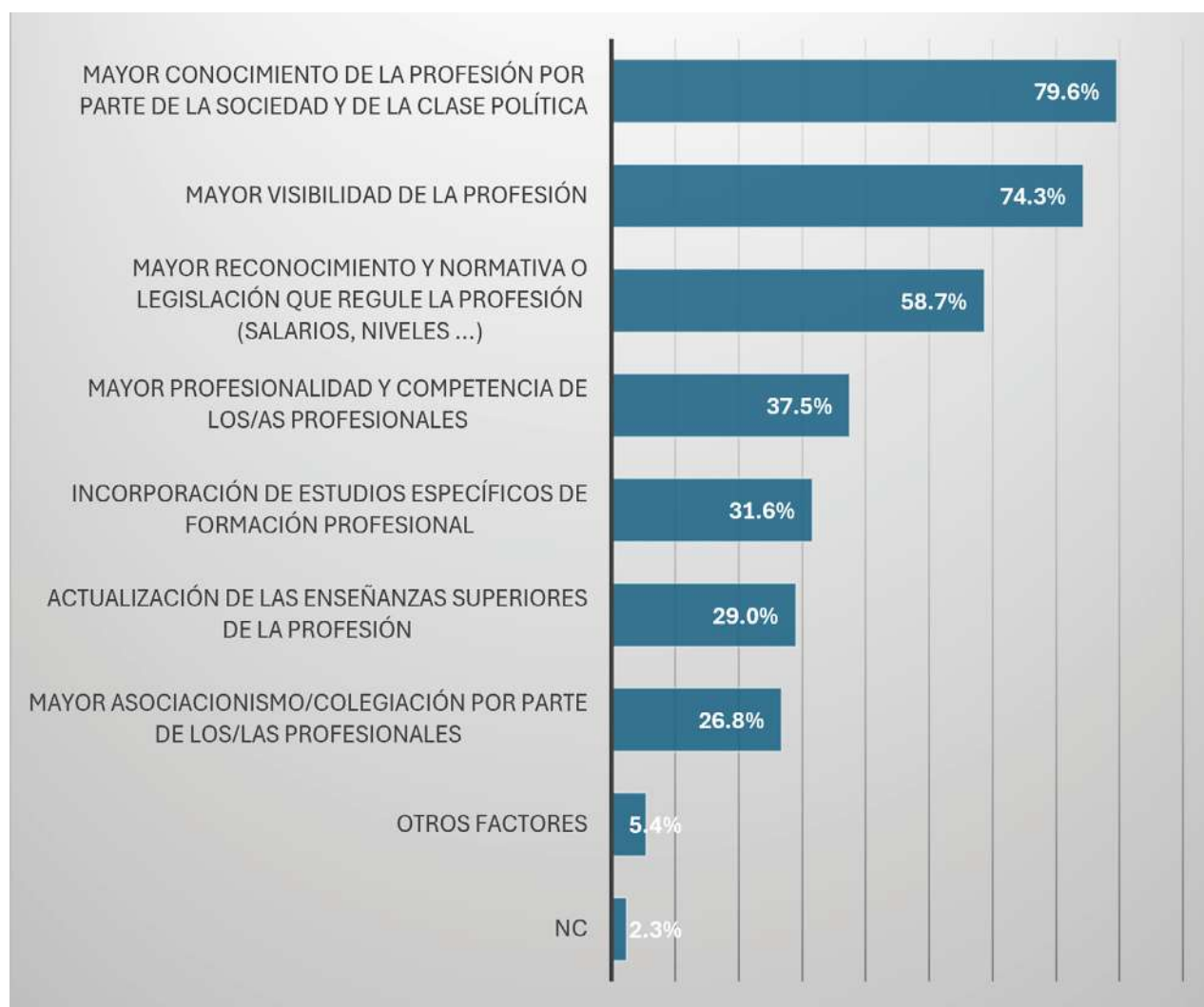


Gráfico 36. Factores necesarios para el reconocimiento social de la profesión bibliotecaria. N = 2604 participantes.

Con menor frecuencia, aunque todavía de forma significativa, el 37,5 % (n = 976) de los profesionales señala la necesidad de una mayor profesionalidad y competencia del propio colectivo. Este resultado, claramente inferior a las demandas orientadas al exterior, indica que una parte relevante del sector reconoce la importancia de la mejora interna como componente del proceso de legitimación profesional, aunque no la sitúa como prioridad principal.

En el ámbito formativo, el 31,6 % (n = 823) considera necesaria la incorporación de estudios específicos de formación profesional, mientras que el 29,0 % (n = 755) señala la necesidad de actualizar las enseñanzas superiores. Estas cifras indican que aproximadamente tres de cada diez profesionales perciben carencias en la oferta formativa actual, tanto en su dimensión universitaria como en la profesionalizante.

Por último, el fortalecimiento del asociacionismo y la colegiación es mencionado por el 26,8 % (n = 698). Aunque se trata de la opción menos seleccionada dentro de la lista cerrada, más de una cuarta parte del colectivo reconoce la relevancia de la acción colectiva organizada como vía para mejorar la visibilidad, la interlocución institucional y el reconocimiento social de la profesión.

Las 141 respuestas abiertas (2,3 %) aportan una dimensión cualitativa de gran valor interpretativo, al expresar preocupaciones y frustraciones que desbordan las categorías estructuradas del

cuestionario. El tema más recurrente es el intrusismo profesional y desajuste entre cualificación y acceso a puestos. Numerosos participantes denuncian que personas sin formación específica acceden a puestos bibliotecarios mediante promociones internas o disposiciones de convenios, mientras que la titulación en Información y Documentación recibe escaso reconocimiento institucional. Expresiones como «cualquiera puede presentarse a oposiciones de biblioteca» o «el grado no sirve para nada» reflejan una percepción de desprotección profesional y de desvalorización de la formación específica.

Otro eje central es el desconocimiento y la desatención política. Las respuestas aluden de forma reiterada a la escasa prioridad que las bibliotecas ocupan en la agenda institucional, con referencias explícitas al incumplimiento de leyes bibliotecarias, a la falta de inversión sostenida y a la subordinación del servicio a intereses políticos coyunturales. La afirmación de que «la población nos valora mucho, no así la administración ni los políticos» sintetiza con claridad la brecha percibida entre el reconocimiento social cotidiano y el respaldo institucional efectivo.

También emergen con fuerza las denuncias sobre condiciones laborales precarias: bibliotecarios únicos en municipios de tamaño medio o grande, contratos temporales prolongados durante años, auxiliares desempeñando funciones técnicas y técnicos percibiendo retribuciones propias de categorías inferiores. Expresiones como «una persona para todo es estresante» o comparaciones como «nos tratan como cajeras» ilustran el malestar acumulado y la percepción de desajuste entre responsabilidad, funciones y reconocimiento.

La feminización de la profesión aparece de forma ambivalente en las respuestas abiertas: algunos participantes la identifican como causa de infravaloración social, mientras otros cuestionan que constituya un problema en sí misma. Esta divergencia refleja tensiones internas en torno a la interpretación del papel del género en el reconocimiento profesional.

Por último, se detecta una autocrítica minoritaria pero significativa que cuestiona la pasividad del sector. Algunas voces señalan que «somos nosotras las primeras» en infravalorarse, que falta «proactividad», que hay «vagos e incompetentes» que llevan décadas sin actualizarse, o que los colegios profesionales se limitan a «hacer charlas y cursos» sin enfrentarse realmente a las Administraciones. Esta tensión entre victimización y responsabilidad propia refleja un colectivo dividido entre quienes culpan exclusivamente a factores externos y quienes reconocen la necesidad de transformación interna, de «salir de las bibliotecas y ser más extrovertidos», de demostrar que «somos necesarios» en lugar de esperarlo pasivamente. La crudeza y diversidad de estas respuestas evidencia que el problema del reconocimiento profesional es más complejo y doloroso de lo que las opciones estructuradas del cuestionario podían capturar.

El análisis por género muestra porcentajes muy similares en la mayoría de las acciones propuestas. El mayor conocimiento social y político de la profesión es la opción más señalada en ambos grupos (77,9 % en hombres y 80,6 % en mujeres), al igual que la mayor visibilidad (72,5 % y 75,7 %, respectivamente). La demanda de mejor normativa y regulación profesional alcanza el 55,6 % entre los hombres y el 60,1 % entre las mujeres.

Las diferencias más apreciables se concentran en los factores de mejora interna. Un 42,4 % de los hombres considera necesaria una mayor profesionalidad del colectivo, frente al 36,9 % de las mujeres. Los hombres también señalan con algo más de frecuencia la formación profesional (33,2 % frente a 31,4 %) y el asociacionismo (29,9 % frente a 26,1 %). No obstante, estas diferencias son moderadas y no alteran el patrón general: el reconocimiento social se percibe mayoritariamente como un problema de proyección externa y de respaldo político-institucional.

El cruce por edad revela igualmente un amplio consenso intergeneracional en las prioridades principales. El mayor conocimiento social y político de la profesión es la acción más señalada en todos los grupos de edad, superando el 78 % en todos ellos salvo en los menores de 29 años

(66,0 %). La mayor visibilidad mantiene porcentajes homogéneos, entre el 72,8 % y el 76,6 %, y la demanda de reconocimiento normativo se sitúa por encima del 55 % en todos los grupos, con especial intensidad en las franjas de 30-39 y 40-49 años.

Las diferencias generacionales aparecen de forma más clara en los factores internos. Los menores de 29 años destacan por señalar con mayor frecuencia la necesidad de una mayor profesionalidad del colectivo (42,6 %), la incorporación de estudios de formación profesional (40,4 %) y el fortalecimiento del asociacionismo (38,3 %). Este patrón sugiere que los profesionales más jóvenes, en una fase de construcción de su identidad profesional, muestran mayor orientación hacia la mejora estructural interna del sector. Por el contrario, los profesionales con trayectorias más consolidadas priorizan en mayor medida las acciones de proyección externa y respaldo institucional.

En conjunto, los datos muestran que los bibliotecarios conciben el reconocimiento social como un objetivo complejo que exige actuaciones simultáneas en múltiples ámbitos: comunicación pública, visibilidad mediática, respaldo normativo, calidad profesional, formación y organización colectiva. No obstante, la prioridad clara otorgada a las acciones externas frente a las internas indica que el colectivo interpreta el déficit de reconocimiento principalmente como un problema derivado del desconocimiento y la falta de visibilidad, más que como consecuencia de carencias propias.

Una paradoja relevante es que, mientras se demanda de forma mayoritaria un mayor conocimiento externo de la profesión, solo una proporción menor del colectivo señala como prioritarias las estrategias orientadas al fortalecimiento interno, como la mejora de la profesionalidad o el asociacionismo, que podrían actuar como palancas para aumentar esa visibilidad reclamada. Esta disociación indica que el reconocimiento social tiende a interpretarse prioritariamente como un proceso dependiente de factores externos —sociales, políticos e institucionales—, mientras que las herramientas colectivas de proyección profesional ocupan un lugar secundario en las prioridades expresadas. También es significativo que la actualización formativa reciba un respaldo relativamente limitado en este bloque, a pesar de que en otros apartados del estudio se subraya de manera reiterada su carácter estructuralmente indispensable.

El énfasis en soluciones normativas y regulatorias, aunque plenamente justificado y necesario, puede estar ocultando la conveniencia de una estrategia más amplia que integre de forma coherente el desarrollo de competencias internas, el fortalecimiento del asociacionismo, la actualización formativa y la mejora de las estrategias comunicativas. El reconocimiento social de la profesión bibliotecaria difícilmente se consolidará mediante actuaciones aisladas, y requiere un enfoque integral que combine cambios estructurales, respaldo institucional y una mayor capacidad de articulación y proyección colectiva, evitando que el déficit de visibilidad continúe reproduciendo dinámicas de desconocimiento y devaluación social de la profesión.

3.4.4. Prospectiva profesional

La batería de quince afirmaciones evaluadas mediante una escala Likert de 0 a 5 permite ofrecer un panorama detallado de las percepciones del personal bibliotecario sobre el presente y el futuro de la profesión. Las tasas de respuesta, siempre superiores al 81 % (entre 2123 y 2415 casos válidos según el ítem), garantizan la solidez de los resultados obtenidos. Los datos, representados en el gráfico 37, pueden agruparse en varios ejes interpretativos fundamentales.

3.4.4.1. La indispensabilidad del trabajo bibliotecario y la importancia de la formación continua

Los resultados muestran un consenso ampliamente mayoritario respecto a la relevancia del trabajo bibliotecario en el contexto actual. La afirmación «*el trabajo del personal bibliotecario sigue siendo indispensable a pesar del avance de las tecnologías*» obtiene la puntuación media más alta de todo el estudio (4,43 sobre 5), con mediana y moda situadas en el valor máximo y una desviación

estándar reducida (0,92). Este resultado refleja una convicción profesional ampliamente compartida sobre el valor insustituible del componente humano en los servicios bibliotecarios, incluso en un entorno cada vez más tecnificado.



Gráfico 37. Percepciones y valoraciones sobre la profesión bibliotecaria. Medias sobre una escala de 0 a 5. N = 2604 participantes.

De forma coherente, la segunda afirmación con mayor grado de acuerdo es *«en mi campo profesional es imprescindible mantenerse actualizado y en constante formación»*, con una media de 4,31. La coincidencia de mediana y moda en el valor máximo indica que la formación continua es percibida como una exigencia estructural de la profesión y no como una opción voluntaria, reforzando la imagen de un colectivo consciente de la necesidad de adaptación permanente.

3.4.4.2. Necesidad de nuevas competencias profesionales

La percepción de la necesidad de ampliar y renovar el repertorio competencial es igualmente clara. La afirmación *«el personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias digitales para mantenerse competitivo»* alcanza una media de 4,24, situándose entre las valoraciones más elevadas del bloque. Este resultado evidencia la plena conciencia del colectivo sobre la centralidad de las competencias tecnológicas en el desempeño profesional contemporáneo.

De manera complementaria, *«el personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias para aumentar el papel social de las bibliotecas»* obtiene una media de 4,19, lo que indica que la adaptación no se concibe únicamente en términos técnicos, sino también en relación con el fortalecimiento de la función social, educativa y comunitaria de las bibliotecas.

3.4.4.3. Tecnología, transformación y evolución profesional

La afirmación *«la tecnología ha tenido un impacto decisivo en el desarrollo de mi carrera»* alcanza una media de 4,05, lo que confirma que una amplia mayoría de profesionales reconoce la influencia determinante de los cambios tecnológicos en su trayectoria laboral. Esta percepción se ve reforzada por la valoración de *«mi manera de desempeñar el trabajo ha evolucionado notablemente en los últimos años»*, con una media de 3,74, que señala una experiencia generalizada de cambio progresivo en prácticas, rutinas y metodologías de trabajo.

Por el contrario, la necesidad de una transformación profunda del perfil profesional obtiene una media más moderada (3,46), lo que sugiere una percepción matizada: aunque muchos profesionales reconocen la necesidad de evolucionar, no todos consideran imprescindible una redefinición radical de su identidad profesional. La mayor dispersión de respuestas en este ítem refleja la coexistencia de experiencias y contextos institucionales muy diversos.

3.4.4.4. Perspectivas de futuro: especialización e hibridación

Las expectativas sobre la evolución futura del perfil profesional muestran una combinación de tendencias complementarias. La afirmación *«mi perfil profesional tenderá a ser híbrido en el futuro»* alcanza una media de 3,94, lo que indica una expectativa extendida de diversificación funcional y transversalidad de competencias.

Paralelamente, *«en el futuro, el personal bibliotecario tendrá un alto grado de especialización»* obtiene una media de 3,81. Lejos de resultar contradictorias, ambas valoraciones sugieren que los profesionales anticipan un escenario caracterizado por la coexistencia de perfiles altamente especializados con otros de carácter más polivalente, en función de la tipología institucional y del contexto de trabajo.

3.4.4.5. Inteligencia artificial: presente incierto, futuro más aceptado

Las percepciones sobre la inteligencia artificial presentan un patrón claramente diferenciado entre presente y futuro. La afirmación *«la inteligencia artificial está transformando en la actualidad la forma en que el personal bibliotecario gestiona la información y desarrolla servicios»* obtiene una media de 3,38, acompañada de una desviación estándar elevada (1,38), lo que indica una heterogeneidad notable de experiencias y niveles de implantación.

En cambio, cuando la proyección se sitúa en el futuro, la afirmación *«en el futuro, la inteligencia artificial será una herramienta indispensable»* alcanza una media superior (3,64), lo que refleja una mayor aceptación prospectiva de su papel, incluso entre quienes aún no perciben un impacto claro en su trabajo cotidiano.

3.4.4.6. Necesidad de renovación institucional

La afirmación *«el servicio en que trabajo requiere una renovación profunda»* obtiene una media de 3,38, con mediana de 4 y moda de 3, lo que revela percepciones divididas. Mientras una parte significativa del colectivo considera necesaria una transformación sustancial de sus centros, otra percibe los cambios requeridos como menos urgentes o de menor alcance, reflejando la heterogeneidad estructural del sistema bibliotecario.

3.4.4.7. Identidad profesional compartida

La cuestión de la identidad profesional compartida entre archiveros, bibliotecarios y documentalistas genera las valoraciones más divergentes del bloque. La afirmación correspondiente obtiene una media de 3,26 y la desviación estándar más alta (1,47), lo que evidencia una clara división de opiniones. Este resultado refleja tensiones latentes en torno a la delimitación y convergencia de los perfiles profesionales del ámbito de la información y la documentación.

3.4.4.8. Reconocimiento social y futuro de las bibliotecas

En contraste con las valoraciones anteriores, la afirmación *«el reconocimiento social de la profesión bibliotecaria ha aumentado en los últimos años»* obtiene una de las medias más bajas (2,48), confirmando que el colectivo no percibe avances significativos en este ámbito.

Por el contrario, la afirmación *«en un futuro, las bibliotecas tendrán menos importancia»* genera un rechazo muy mayoritario, con una media de 1,75, mediana de 1 y moda de 0. Este resultado expresa una convicción sólida sobre la vigencia y proyección futura de las bibliotecas, pese a los cambios tecnológicos y sociales.

En conjunto, estos resultados dibujan el retrato de un colectivo profesional que se muestra crítico respecto al reconocimiento social recibido, pero que al mismo tiempo mantiene una visión mayoritariamente optimista sobre la relevancia futura de su trabajo. Los bibliotecarios se perciben como profesionales en constante evolución, conscientes de la necesidad de adaptarse tecnológica y socialmente, comprometidos con la formación continua y convencidos de que su labor seguirá siendo esencial en el futuro, independientemente de los avances tecnológicos.

El análisis por género muestra diferencias mínimas en todas las afirmaciones, siempre inferiores a 0,20 puntos, lo que las hace irrelevantes desde una perspectiva analítica y práctica. Las mujeres presentan valoraciones ligeramente más elevadas en la indispensabilidad del trabajo bibliotecario (4,46 frente a 4,36) y en la necesidad de actualización constante (4,35 frente a 4,18), así como un énfasis algo mayor en el desarrollo de competencias sociales (4,22 frente a 4,13).

Los hombres, por su parte, otorgan puntuaciones marginalmente superiores a la necesidad de transformar el perfil profesional (3,49 frente a 3,42) y al impacto actual de la inteligencia artificial en su trabajo (3,67 frente a 3,64).

La diferencia más visible aparece en la percepción del reconocimiento social de la profesión, aunque sigue siendo reducida: ambos géneros coinciden en niveles bajos, si bien las mujeres se muestran ligeramente más optimistas (2,50 frente a 2,47).

En conjunto, los resultados permiten afirmar que el género no constituye un factor diferenciador relevante en la percepción del estado actual ni de las perspectivas futuras de la profesión bibliotecaria. Las similitudes observadas indican que las valoraciones sobre transformación, tecnología, reconocimiento y futuro responden a condiciones estructurales compartidas y no a experiencias diferenciadas por género.

La edad introduce patrones generacionales más definidos en la percepción del estado y futuro de la profesión, tal como se observa en la tabla 22, aunque sin dar lugar a visiones contrapuestas, sino a matices interpretativos coherentes con la trayectoria profesional.

Los profesionales más jóvenes (menores de 29 años) presentan un perfil marcado por ciertas paradojas. Por un lado, son quienes más valoran la necesidad de mantenerse actualizados (4,53, la puntuación más alta de toda la tabla), quienes perciben con mayor intensidad que su centro de trabajo requiere una renovación profunda (3,70) y quienes muestran un mayor grado de identificación con una identidad profesional compartida entre archiveros, bibliotecarios y documentalistas (3,47). Por otro lado, son también los más pesimistas respecto al reconocimiento social de la profesión (2,30), los que menos perciben la necesidad de transformar su propio perfil profesional (3,21) y quienes atribuyen un menor impacto actual a la inteligencia artificial en su trabajo (3,15).

Este patrón sugiere un colectivo joven muy consciente de las exigencias formativas y críticas con las estructuras organizativas existentes, pero que aún no ha experimentado plenamente la transformación tecnológica que los grupos de mayor edad sí reconocen desde su trayectoria profesional.

Los grupos intermedios (30-49 años) presentan las valoraciones más equilibradas y, en varios indicadores, las más elevadas. Destacan especialmente en la percepción de la indispensabilidad del trabajo bibliotecario (4,50) y en el rechazo más rotundo a la idea de que las bibliotecas perderán importancia en el futuro (1,58-1,59, las puntuaciones más bajas). Este segmento muestra asimismo los niveles más altos de percepción del impacto actual de la inteligencia artificial (3,43 en el grupo de 40-49 años) y una visión más activa de la necesidad de transformación del perfil profesional (3,48), lo que sugiere una posición intermedia entre experiencia acumulada y expectativas de cambio.

Los profesionales mayores de 60 años presentan un patrón coherente con su mayor trayectoria. Son quienes reconocen con mayor claridad que la tecnología ha tenido un impacto decisivo en su carrera (4,16), quienes perciben una mayor evolución en su manera de trabajar (3,80) y quienes anticipan con mayor convicción tanto la especialización futura (3,97) como el papel indispensable de la inteligencia artificial (3,76). Al mismo tiempo, son los menos convencidos de compartir una identidad profesional común con archiveros y documentalistas (3,15), lo que podría reflejar una concepción más diferenciada de los perfiles profesionales, forjada a lo largo de décadas de ejercicio. Su valoración del reconocimiento social, aunque sigue siendo baja (2,56), es la más alta de todos los grupos, lo que sugiere expectativas más ajustadas o una percepción menos frustrada que en generaciones más jóvenes.

Algunas afirmaciones presentan una homogeneidad notable entre todos los grupos de edad. La necesidad de desarrollar competencias digitales (rango 4,18-4,30) y competencias sociales (4,15-4,25) concita un consenso ampliamente mayoritario, al igual que la convicción sobre la indispensabilidad del trabajo bibliotecario (4,38-4,50) y la expectativa de perfiles profesionales híbridos en el futuro (3,86-3,98).

En conjunto, los datos muestran que la edad no genera visiones radicalmente divergentes sobre el futuro de la profesión, sino diferencias de énfasis vinculadas a la experiencia acumulada. Los profesionales jóvenes ponen el acento en la formación y en la crítica a las estructuras actuales; los grupos intermedios combinan compromiso con la transformación y defensa de la relevancia profesional; y los profesionales veteranos reconocen con mayor claridad los cambios ya vividos y anticipan con más convicción las tendencias futuras de especialización y tecnificación.

Tabla 22. Percepciones sobre la profesión bibliotecaria según edad

	Hasta 29 años	De 30 a 39 años	40-49 años	50-59 años	Más de 60 años	Total
El reconocimiento social de la profesión bibliotecaria ha aumentado en los últimos años	2,3	2,42	2,5	2,45	2,56	2,48
Es necesario realizar una transformación importante en mi perfil profesional	3,21	3,4	3,48	3,48	3,41	3,46
Mi manera de desempeñar el trabajo ha evolucionado notablemente en los últimos años	3,64	3,5	3,74	3,77	3,8	3,74
El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias digitales para mantenerse competitivos	4,24	4,23	4,3	4,24	4,18	4,24
El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias para aumentar el papel social de las bibliotecas	4,21	4,19	4,25	4,17	4,15	4,19
La inteligencia artificial está transformando en la actualidad la forma en que el personal bibliotecario gestiona la información y desarrollan servicios	3,15	3,35	3,43	3,35	3,42	3,38
En el futuro, la inteligencia artificial será una herramienta indispensable para la gestión de la información y el desarrollo de servicios bibliotecarios	3,45	3,37	3,64	3,66	3,76	3,64
El trabajo del personal bibliotecario sigue siendo indispensable a pesar del avance de las tecnologías	4,45	4,5	4,5	4,38	4,41	4,43
El servicio en que trabajo requiere una renovación profunda	3,7	3,49	3,34	3,37	3,38	3,38
En mi campo profesional, es imprescindible mantenerse actualizado y en constante formación	4,53	4,19	4,29	4,31	4,36	4,31
Creo que archiveros/as, bibliotecarios/as y documentalistas compartimos una misma identidad profesional	3,47	3,4	3,26	3,26	3,15	3,26
La tecnología ha tenido un impacto decisivo en el desarrollo de mi carrera	3,75	3,69	4,04	4,11	4,16	4,05
En el futuro, el personal bibliotecario tendrá un alto grado de especialización	3,44	3,67	3,69	3,85	3,97	3,81
Mi perfil profesional tenderá a ser híbrido en el futuro, y no se limitará exclusivamente al ámbito documental	3,97	3,86	3,9	3,96	3,98	3,94
En un futuro, las bibliotecas tendrán menos importancia	1,88	1,58	1,59	1,8	1,95	1,75

Nota: Medias sobre una escala de 0 a 5. N = 2604 participantes.

El cruce por tipología de biblioteca revela diferencias especialmente significativas, configurando perfiles institucionales claramente diferenciados en la percepción del estado actual y las perspectivas futuras de la profesión bibliotecaria (tabla 23).

Los órganos de gestión lideran de forma destacada prácticamente todas las valoraciones relacionadas con transformación, tecnología y futuro profesional. Registran las puntuaciones más altas en la necesidad de competencias digitales (4,62) y sociales (4,70), en la importancia de la actualización constante (4,75), en el impacto tecnológico sobre la carrera (4,69), en la expectativa de que la inteligencia artificial será indispensable en el futuro (4,38), así como en la anticipación de perfiles profesionales híbridos (4,35) y especializados (4,27). Asimismo, presentan la mayor percepción de necesidad de transformación del perfil profesional (3,77). Este patrón resulta coherente con funciones orientadas a la planificación estratégica, la coordinación de políticas públicas y la visión de conjunto del sistema bibliotecario, donde la anticipación de tendencias y la adaptación continua forman parte esencial del trabajo.

Las bibliotecas universitarias constituyen el segundo grupo con mayor orientación hacia la transformación digital. Presentan valoraciones muy elevadas en la evolución reciente del trabajo (3,98), en el impacto actual de la inteligencia artificial (3,79), en la expectativa de que esta será

indispensable (4,00), en la especialización futura (4,08) y en la previsión de perfiles híbridos (4,12). También destacan en la percepción del impacto tecnológico en la carrera profesional (4,37) y en la necesidad de desarrollar competencias digitales (4,43). Este perfil refleja un entorno académico en el que la transformación digital de la investigación, la docencia y la comunicación científica ha impulsado cambios profundos en los servicios bibliotecarios.

Las bibliotecas especializadas muestran igualmente un perfil intermedio-alto de orientación hacia la transformación. Registran valoraciones elevadas en el impacto tecnológico en la carrera (4,29), en la necesidad de competencias digitales (4,36), en la percepción actual de la inteligencia artificial (3,74) y en la expectativa de perfiles profesionales híbridos (4,07). Este posicionamiento resulta coherente con contextos de trabajo donde la especialización temática, la gestión de información científica o técnica y el soporte a la investigación exigen una actualización tecnológica constante.

Las bibliotecas nacionales y regionales presentan un perfil singular y parcialmente ambivalente. Por un lado, alcanzan la valoración más alta en la indispensabilidad del trabajo bibliotecario (4,62) y el rechazo más rotundo a la idea de que las bibliotecas perderán importancia en el futuro (1,44). Por otro, muestran las percepciones más bajas en la evolución reciente del trabajo (3,22) y en el impacto actual de la inteligencia artificial (3,06). Este patrón sugiere instituciones con una sólida conciencia de su misión patrimonial y normativa, donde las labores tradicionales de conservación, catalogación y custodia conservan un peso relativo mayor.

Las bibliotecas públicas de comunidad autónoma ocupan posiciones intermedias en la mayoría de los indicadores. No obstante, destacan por registrar la valoración más baja en reconocimiento social de la profesión (2,22), al tiempo que muestran niveles relativamente elevados en la necesidad de competencias sociales (4,33) y en la importancia de la actualización constante (4,44). Este perfil sugiere una tensión entre una elevada exigencia profesional y una percepción limitada de reconocimiento externo.

Las bibliotecas públicas municipales, que representan el 45,4 % de la muestra y constituyen el núcleo cuantitativo del sistema bibliotecario español, muestran valoraciones sistemáticamente inferiores a la media en los aspectos tecnológicos. Registran puntuaciones más bajas en el impacto actual de la inteligencia artificial (3,12), en la expectativa de que será indispensable en el futuro (3,39), en el impacto tecnológico en la carrera (3,89) y en la necesidad de competencias digitales (4,13). Asimismo, presentan la menor identificación con una identidad profesional compartida con archiveros y documentalistas (3,11). Este perfil, coherente con las limitaciones estructurales identificadas en otros apartados del estudio —plantillas reducidas, aislamiento profesional y escasa supervisión técnica—, sugiere que la transformación digital avanza más lentamente en el ámbito municipal, donde la atención directa al público y las funciones de dinamización comunitaria ocupan un lugar central frente a la innovación tecnológica.

Las bibliotecas escolares conforman el perfil más alejado de la transformación digital. Presentan las valoraciones más bajas en la evolución del trabajo (3,34), en la necesidad de transformación del perfil profesional (2,94), en el impacto tecnológico en la carrera (3,50), en la necesidad de competencias digitales (3,95), en la importancia de la actualización constante (3,99) y en la indispensabilidad del trabajo bibliotecario (4,05). También registran la expectativa más baja sobre el papel futuro de la inteligencia artificial (3,12). Este patrón refleja la singularidad de un ámbito donde las funciones bibliotecarias son con frecuencia asumidas por personal docente sin formación específica y donde la biblioteca se percibe más como un recurso de apoyo educativo que como un servicio profesionalizado inmerso en procesos de transformación tecnológica.

En conjunto, los datos confirman que la transformación digital del sector bibliotecario avanza a ritmos muy desiguales según el contexto institucional. Mientras los órganos de gestión, las

bibliotecas universitarias y las especializadas lideran la percepción de cambio tecnológico y la anticipación de nuevas competencias, las bibliotecas públicas municipales y escolares quedan claramente rezagadas. Esta estratificación institucional refleja limitaciones estructurales persistentes y plantea el riesgo de una brecha digital creciente dentro del propio sistema bibliotecario español, con implicaciones directas para la equidad territorial, la calidad del servicio y las oportunidades de desarrollo profesional del colectivo.

Tabla 23. Percepciones sobre la profesión bibliotecaria según tipo de biblioteca/centro

	Escolar	Especializada	Nacional/ Regional	Pública CA	Pública Municipal	Universitaria	Órgano gestión*	Total
El reconocimiento social de la profesión bibliotecaria ha aumentado en los últimos años.	2,43	2,39	2,51	2,22	2,53	2,5	2,3	2,48
Es necesario realizar una transformación importante en mi perfil profesional	2,94	3,38	3,43	3,6	3,44	3,56	3,77	3,46
Mi manera de desempeñar el trabajo ha evolucionado notablemente en los últimos años	3,34	3,83	3,22	3,68	3,67	3,98	3,97	3,74
El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias digitales para mantenerse competitivos	3,95	4,36	4,24	4,26	4,13	4,43	4,62	4,24
El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias para aumentar el papel social de las bibliotecas	4	4,22	4,06	4,33	4,12	4,3	4,7	4,19
La inteligencia artificial está transformando en la actualidad la forma en que el personal bibliotecario gestiona la información y desarrollan servicios	3,23	3,74	3,06	3,22	3,12	3,79	3,41	3,38
En el futuro, la inteligencia artificial será una herramienta indispensable para la gestión de la información y el desarrollo de servicios bibliotecarios	3,12	3,91	3,67	3,66	3,39	4	4,38	3,64
El trabajo del personal bibliotecario sigue siendo indispensable a pesar del avance de las tecnologías	4,05	4,42	4,62	4,59	4,47	4,4	4,52	4,43
El servicio en que trabajo requiere una renovación profunda	3,14	3,5	3,68	3,49	3,3	3,44	3,51	3,38
En mi campo profesional, es imprescindible mantenerse actualizado y en constante formación	3,99	4,38	4,1	4,44	4,25	4,43	4,75	4,31
Creo que archiveros/as, bibliotecarios/as y documentalistas compartimos una misma identidad profesional	3,34	3,58	3,39	3,32	3,11	3,36	3,03	3,26
La tecnología ha tenido un impacto decisivo en el desarrollo de mi carrera	3,5	4,29	3,72	4,19	3,89	4,37	4,69	4,05
En el futuro, el personal bibliotecario tendrá un alto grado de especialización	3,59	3,91	3,46	3,61	3,68	4,08	4,27	3,81
Mi perfil profesional tenderá a ser híbrido en el futuro, y no se limitará exclusivamente al ámbito documental	3,5	4,07	3,74	3,99	3,84	4,12	4,35	3,94
En un futuro, las bibliotecas tendrán menos importancia	1,92	1,92	1,44	1,56	1,56	2,03	1,8	1,75

Nota: Medias sobre una escala de 0 a 5. N = 2604 participantes. Los resultados de los órganos de gestión (n = 35) deben interpretarse con cautela debido al reducido tamaño muestral.

En conjunto, el bloque de reconocimiento social y prospectiva profesional muestra una tensión estructural característica del sector bibliotecario español: un colectivo altamente cualificado y convencido de la relevancia presente y futura de su trabajo, que, sin embargo, percibe un reconocimiento social e institucional claramente insuficiente. Este desajuste entre convicción profesional y valoración externa atraviesa todos los análisis realizados —prestigio, obstáculos, estrategias y expectativas— y constituye uno de los ejes explicativos centrales de las dinámicas de satisfacción, motivación y permanencia en la profesión analizadas en los capítulos anteriores.

3.5. Datos personales

3.5.1. Distribución por género

En relación con la distribución por género del personal bibliotecario participante (gráfico 38), se observa una marcada feminización de la profesión. Las mujeres constituyen el 75,3 % del total de las personas encuestadas ($n = 1960$), mientras que los hombres representan el 21,2 % ($n = 552$).

Las personas que se identifican como no binarias u otras identidades de género suponen el 0,4 % ($n = 11$), y aquellas que prefirieron no especificar su género representan el 2,3 % ($n = 61$). Un 0,8 % no respondió a esta cuestión ($n = 20$).

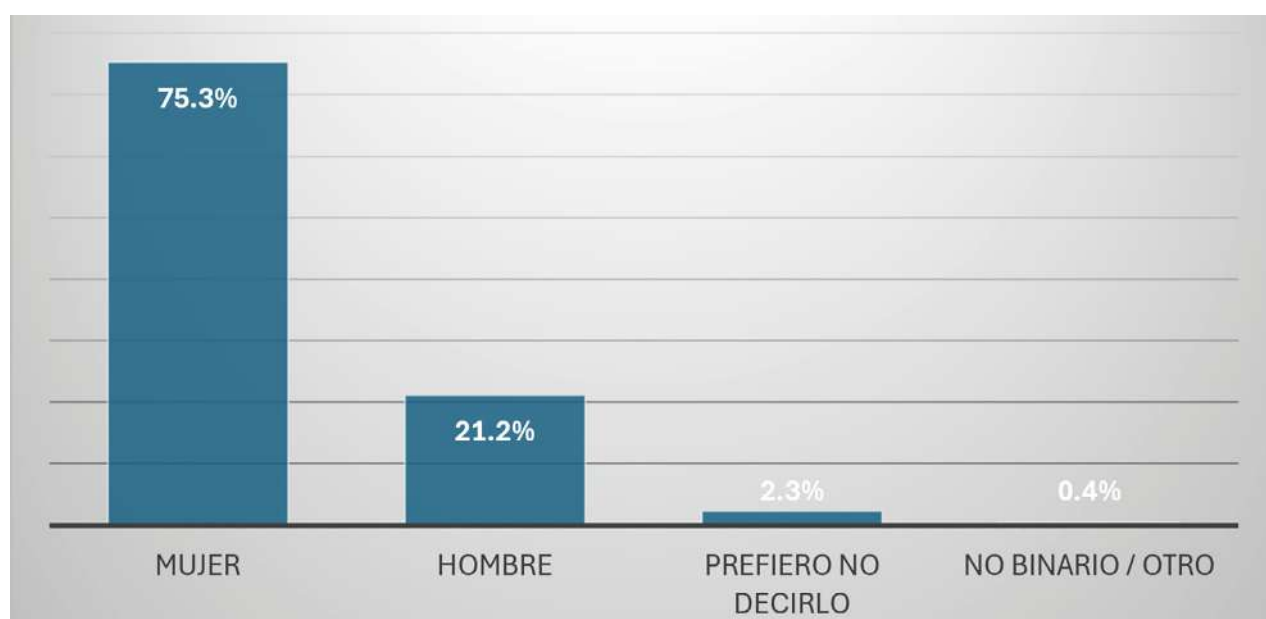


Gráfico 38. Género. $N = 2604$ participantes. Nota: no se incluyen en la representación 20 respuestas (NC).

La feminización del sector bibliotecario español, con tres cuartas partes de profesionales mujeres, constituye un rasgo estructural clave para comprender muchas de las dinámicas analizadas a lo largo del estudio. Esta distribución de género no es neutra en sus efectos; como se ha señalado en apartados anteriores, una parte del propio colectivo identifica la feminización como un obstáculo para el reconocimiento social de la profesión, lo que remite a la persistencia de sesgos estructurales que tienden a devaluar las ocupaciones con predominio femenino en términos de prestigio, retribuciones y condiciones laborales.

La proporción de más de tres mujeres por cada hombre trasciende la mera descripción demográfica y se configura como un elemento explicativo de fenómenos recurrentes detectados en

el análisis, como el infraposicionamiento profesional, la escasa valoración administrativa o el déficit de reconocimiento social. Esta situación presenta paralelismos con otras profesiones altamente feminizadas del sector público, como la enfermería o el magisterio, que comparten problemáticas similares en cuanto a reconocimiento y condiciones laborales.

La presencia, aunque minoritaria, de personas que se identifican como no binarias u otras identidades de género, así como de quienes optan por no especificar su género, apunta a una progresiva diversificación identitaria dentro del colectivo, si bien su peso cuantitativo sigue siendo testimonial y no modifica los rasgos estructurales del sector.

En este contexto, la feminización no constituye, en sí misma, un problema, sino que adquiere relevancia en tanto interactúa con un marco social que continúa infravalorando el trabajo femenino. La respuesta a esta realidad no pasa por modificar la composición de género de la profesión, sino por cuestionar y revertir los prejuicios estructurales que asocian feminización con menor valor profesional.

3.5.2. Estructura por edad

En cuanto a la estructura por edad de los profesionales bibliotecarios (gráfico 39), el grupo de edad más numeroso corresponde al tramo de 50 a 59 años, que concentra el 42,4 % de los participantes (n = 1105). Le sigue el rango de 40 a 49 años con el 28,7 % (n = 747). Los profesionales mayores de 60 años representan el 17,5 % del total (n = 457), mientras que el grupo de 30 a 39 años alcanza el 8,9 % (n = 231). El colectivo más joven (hasta 29 años) constituye apenas el 1,8 % (n = 47). Un 0,7 % de las personas encuestadas no especificó su edad (n = 17).

Estos datos revelan una plantilla profesional claramente envejecida, con más del 88 % de los bibliotecarios por encima de los 40 años, y donde los menores de 40 años apenas representan algo más del 10 % del colectivo.

La estructura por edad del sector bibliotecario español evidencia un acusado proceso de envejecimiento que plantea desafíos serios para la sostenibilidad futura de la profesión. Con más del 70 % de los profesionales concentrados en los tramos de edad superiores a los 50 años y una presencia prácticamente testimonial de menores de 29 años (1,8 %), el colectivo se enfrenta a un escenario de relevo generacional muy limitado.

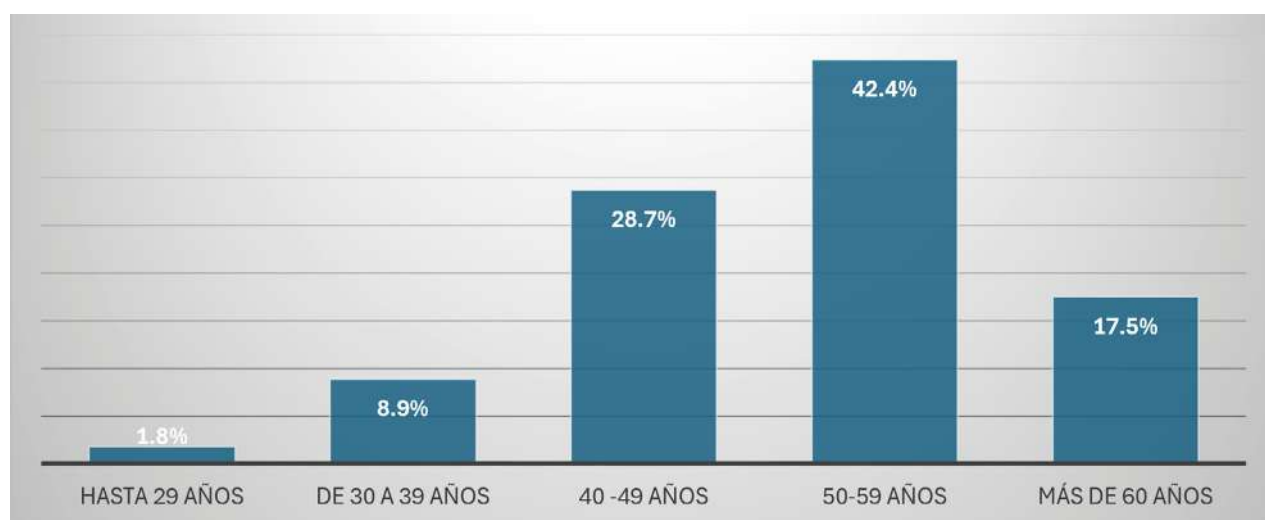


Gráfico 39. Edad. N = 2604 participantes. Nota: no se incluyen en la representación 17 respuestas (NC).

Esta pirámide de edad invertida no es únicamente un dato demográfico preocupante, sino que refleja la dificultad estructural del sector para atraer y retener profesionales jóvenes. La escasa incorporación de nuevas generaciones contribuye a la reproducción de modelos organizativos tradicionales, dificulta la innovación y la transformación digital y limita la capacidad de adaptación del sistema bibliotecario a nuevos contextos sociales y tecnológicos.

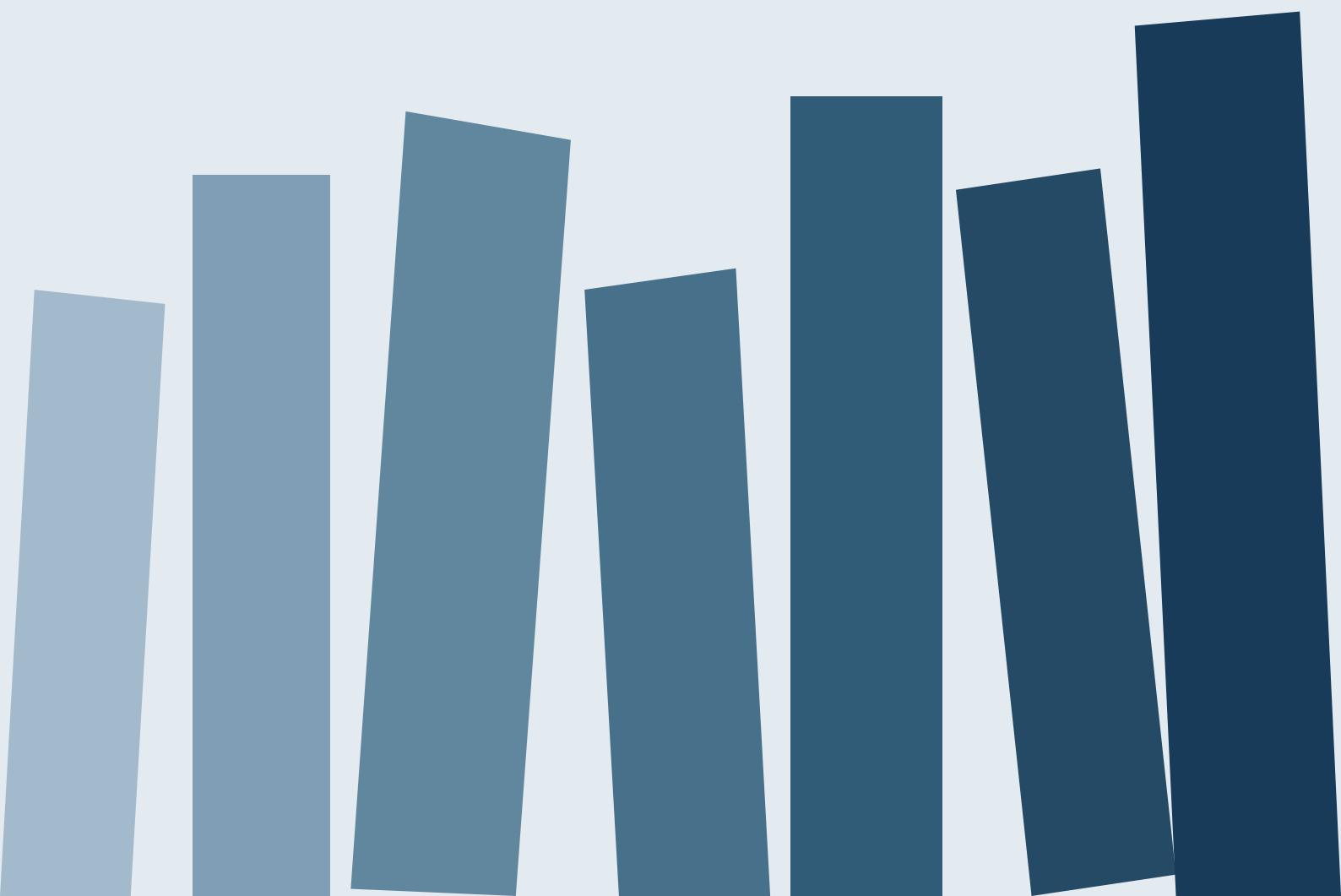
Como se ha señalado en análisis anteriores, los profesionales más jóvenes son precisamente quienes muestran mayor interés por modalidades laborales más flexibles, mayor demanda de formación en competencias digitales y mayor predisposición al cambio, pero también mayores niveles de insatisfacción y una intención de abandono más elevada. Esta combinación configura un círculo vicioso: las condiciones estructurales existentes dificultan la entrada de jóvenes al sector, y la ausencia de relevo generacional contribuye a la persistencia de dichas condiciones.

La situación adquiere una dimensión especialmente crítica si se considera que, en un horizonte de 10-15 años, una parte sustancial del colectivo alcanzará la edad de jubilación. Sin una incorporación significativa de nuevos profesionales —actualmente muy limitada—, el sistema bibliotecario corre el riesgo de afrontar un déficit severo de personal cualificado, que podría traducirse en la reducción de servicios o en su cobertura mediante perfiles sin formación específica, profundizando los problemas de intrusismo ya señalados.

Este envejecimiento acusado no responde a un fenómeno coyuntural, sino que aparece estrechamente vinculado a las condiciones estructurales analizadas a lo largo del estudio: retribuciones poco competitivas, escasas oportunidades de promoción, infraposicionamiento profesional y bajo prestigio social. En conjunto, estos factores configuran un entorno poco atractivo para las nuevas generaciones y sitúan la renovación del sector entre los retos más urgentes para las políticas públicas en materia de bibliotecas.

4

Conclusiones



4. Conclusiones

El presente estudio, basado en las respuestas de 2604 profesionales de bibliotecas de titularidad pública en España, constituye uno de los diagnósticos más completos y actualizados sobre la realidad laboral del sector bibliotecario español. Los resultados permiten trazar un retrato detallado de un colectivo profesional caracterizado por una elevada cualificación académica, un fuerte compromiso con su labor y una clara conciencia de la relevancia social de su trabajo. Al mismo tiempo, el análisis pone de manifiesto la existencia de desafíos estructurales y sociales de considerable alcance que requieren una atención prioritaria por parte de las Administraciones públicas.

4.1. Perfil formativo y cualificación profesional

Los datos evidencian un colectivo con un nivel formativo muy elevado: el 90,2 % del personal bibliotecario cuenta con titulación universitaria, una proporción que supera ampliamente la media de la población activa española y sitúa al sector entre los más cualificados desde el punto de vista académico. A esta formación de grado se suma el hecho de que aproximadamente cuatro de cada diez profesionales han cursado estudios de posgrado, lo que refleja un compromiso sostenido con la especialización y el desarrollo profesional a lo largo de la trayectoria laboral.

No obstante, el análisis de las titulaciones revela un elemento especialmente significativo: solo un tercio del colectivo dispone de titulación específica en Información y Documentación. La notable heterogeneidad de los orígenes académicos, con una presencia destacada de titulaciones procedentes del ámbito de las humanidades y de la educación, configura un panorama formativo diverso, con implicaciones para los procesos de profesionalización y para la necesidad de formación continua.

Esta diversidad de perfiles contribuye a enriquecer la profesión mediante la incorporación de perspectivas y conocimientos complementarios, pero al mismo tiempo refuerza el carácter central de la formación continua como mecanismo de adquisición y actualización de competencias técnicas específicas. En este contexto, resulta coherente que el 91 % de los profesionales declare haber necesitado formación continua a lo largo de su carrera, confirmando que esta constituye un requisito indispensable para el ejercicio profesional efectivo.

4.2. Desajuste entre formación y categoría profesional

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio es el desajuste persistente entre el elevado nivel formativo del colectivo y las categorías profesionales que ocupa. Aunque el 90,2 % del personal bibliotecario posee titulación universitaria, solo el 60,7 % del personal funcionario se encuentra adscrito a plazas de los subgrupos A1 y A2, que son las que exigen formalmente este nivel de estudios. Más de un tercio del funcionariado está encuadrado en los subgrupos C1 y C2, categorías que requieren únicamente bachillerato o educación secundaria obligatoria, lo que evidencia una situación de sobrecualificación estructural.

Este desajuste se acentúa en el caso del personal laboral, donde apenas el 37 % ocupa puestos de titulado superior o medio, mientras que cerca de seis de cada diez trabajadores se sitúan en categorías técnicas que no requieren formación universitaria. Esta infrautilización del capital formativo no solo supone un desaprovechamiento de talento y recursos, sino que constituye también un factor potencial de desmotivación y de limitación del desarrollo profesional.

La discordancia entre la alta cualificación académica del colectivo y las categorías profesionales existentes subraya la necesidad de revisar las relaciones de puestos de trabajo, con el fin de adecuarlas a la complejidad, la responsabilidad y el grado de especialización que caracteriza al trabajo bibliotecario contemporáneo.

4.3. Estructura organizativa y condiciones de trabajo

El estudio confirma la preponderancia del modelo de biblioteca pública de proximidad en el sistema bibliotecario español y las bibliotecas municipales concentran casi la mitad del empleo profesional del sector (45,9 %). Esta realidad configura un perfil profesional fuertemente orientado al servicio público local y a la atención directa a la ciudadanía.

Otro rasgo estructural destacado es la elevada presencia de plantillas reducidas: la mitad de los profesionales (50,5 %) trabaja en bibliotecas con entre uno y tres empleados. Esta configuración genera un escenario caracterizado por la polivalencia funcional, el aislamiento profesional y la escasa posibilidad de especialización. En estos contextos, los profesionales asumen de manera simultánea el conjunto de tareas necesarias para el funcionamiento del servicio, desde el tratamiento técnico y la atención al público hasta la gestión administrativa, la programación cultural y la coordinación institucional.

La atomización de las plantillas tiene efectos directos sobre el desarrollo profesional y sobre la calidad de los servicios prestados: limita el intercambio de conocimientos, dificulta el trabajo cooperativo, reduce la capacidad de innovación y complica la asistencia a congresos y jornadas. Esta situación contrasta con la de las bibliotecas nacionales, regionales y universitarias, donde predominan equipos más amplios que permiten una mayor división funcional del trabajo y mayores márgenes de especialización.

4.4. Perfiles profesionales, funciones y organización del trabajo

El análisis de los perfiles profesionales, las funciones desempeñadas y los marcos organizativos pone de relieve un desajuste significativo entre la complejidad real del trabajo bibliotecario y su reconocimiento formal. La gran fragmentación en la denominación de los puestos, la coexistencia de múltiples perfiles en una misma persona y la elevada carga funcional asumida por cada profesional reflejan un modelo de organización del trabajo basado en la polivalencia estructural más que en una especialización planificada.

Este modelo se ve reforzado por la persistencia de desajustes entre las funciones efectivamente realizadas y las categorías profesionales asignadas, por la ausencia de instrumentos formales de ordenación del personal en una parte significativa de los centros y por la falta de supervisión técnica en amplios sectores del sistema, especialmente en el ámbito municipal y escolar. Las consecuencias de este escenario trascienden el plano administrativo, pues generan aislamiento profesional, dificultan la implantación de estándares y procesos innovadores y trasladan al compromiso individual y a la vocación personal la responsabilidad de sostener unos servicios de creciente complejidad.

En conjunto, los resultados evidencian que la modernización del sistema bibliotecario español no puede abordarse únicamente desde la formación o la dotación tecnológica, sino que requiere una revisión profunda de la organización del trabajo, de las categorías profesionales y de los mecanismos de reconocimiento y apoyo técnico que permitan un ejercicio profesional coherente, sostenible y acorde con las funciones efectivamente desempeñadas.

4.5. Demografía del sector: feminización y envejecimiento

La estructura demográfica del sector bibliotecario español presenta dos características definitorias que condicionan de forma determinante su situación actual y sus perspectivas de futuro.

En primer lugar, la marcada feminización de la profesión, con un 75,3 % de mujeres, constituye un rasgo estructural relevante. Esta distribución de género no es neutra en sus efectos: tal como reconoce una parte del propio colectivo, el predominio femenino se asocia a sesgos estructurales que devalúan las profesiones feminizadas en términos de prestigio, reconocimiento y condiciones laborales. La profesión bibliotecaria comparte estos retos con otros ámbitos altamente feminizados, como la enfermería o el magisterio.

Esta feminización presenta, además, una dimensión relevante que merece especial atención: no se distribuye de manera homogénea a lo largo de la escala salarial y jerárquica. Los datos revelan la existencia de un techo de cristal que no es fruto de la casualidad, sino la expresión de factores estructurales —sociales, laborales y organizativos— que limitan el acceso de las mujeres a las posiciones mejor retribuidas. Mientras que en los tramos salariales más bajos las mujeres duplican prácticamente a los hombres (18,2 % frente a 10,3 % por debajo de 20 000 euros anuales), en los tramos superiores la situación se invierte: el 15,0 % de los hombres supera los 45 000 euros anuales, frente al 10,2 % de las mujeres. Esta segregación vertical, que no puede atribuirse a una discriminación salarial directa dado el carácter reglado de las retribuciones públicas, responde a la mayor presencia masculina en categorías profesionales superiores, niveles funcionariales más altos y puestos de responsabilidad, así como a una mayor incidencia de contratos temporales o a tiempo parcial entre las mujeres. La feminización del sector resulta así asimétrica: las mujeres son mayoría en el conjunto del colectivo, pero su presencia disminuye progresivamente a medida que se asciende en la jerarquía profesional y salarial.

En segundo lugar, la estructura por edad revela un proceso de envejecimiento muy acusado que constituye un reto crítico para el futuro del sector. Más del 88 % de los profesionales supera los 40 años, el 42,4 % se concentra en el tramo de 50 a 59 años y los menores de 29 años apenas representan el 1,8 % del colectivo. Esta pirámide demográfica invertida refleja la dificultad del sector para atraer y retener talento joven.

La situación resulta especialmente preocupante si se considera que, en los próximos 10 a 15 años, más de la mitad del colectivo alcanzará la edad de jubilación. Sin una incorporación significativa de nuevos profesionales, el sistema bibliotecario se enfrenta a un riesgo real de tensión demográfica que podría comprometer la continuidad de los servicios. Este envejecimiento extremo es consecuencia directa de las condiciones estructurales analizadas: retribuciones poco competitivas, escasas perspectivas de promoción, infraposicionamiento profesional y bajo prestigio social.

4.6. Satisfacción laboral y reconocimiento profesional

El análisis de la satisfacción laboral dibuja un panorama moderadamente positivo, con una puntuación media de 3,54 sobre 5. Los profesionales valoran especialmente la estabilidad laboral y las tareas propias del trabajo bibliotecario, mientras que las posibilidades de promoción y el salario reciben las valoraciones más bajas. Este patrón apunta a un colectivo motivado fundamentalmente por razones vocacionales, que encuentra satisfacción en los aspectos intrínsecos de su trabajo pese a las limitaciones estructurales.

La percepción del prestigio social de la profesión se sitúa, sin embargo, en un nivel bajo, con una media de 2,95 sobre 5. Este déficit de reconocimiento es compartido de forma homogénea por el conjunto del colectivo, con independencia del género, la edad o la tipología de biblioteca. La

coincidencia intergeneracional en este diagnóstico confirma que se trata de un problema persistente y estructural, sin indicios de mejora con el paso del tiempo.

El colectivo identifica como principales obstáculos al reconocimiento social la imagen distorsionada de la biblioteca y el desconocimiento generalizado de la profesión (81,8 %), la escasa visibilidad (68,5 %) y la insuficiente consideración por parte de las Administraciones públicas (67,6 %). Este diagnóstico pone de relieve que el déficit de reconocimiento tiene tanto raíces sociales como institucionales, y resulta especialmente significativo dado que la mayor parte del personal bibliotecario desarrolla su actividad en el sector público.

A estos factores externos se suma un elemento interno de considerable relevancia: el bajo nivel de asociacionismo profesional. Solo el 32,1 % de los profesionales forma parte de alguna asociación o colegio profesional, una proporción notablemente reducida en comparación con otras profesiones del ámbito sanitario, educativo o jurídico. Más significativo aún resulta el hecho de que únicamente el 26,8 % considera la pertenencia a organizaciones profesionales como un factor necesario para el reconocimiento de la profesión. Esta escasa articulación colectiva debilita la capacidad del sector para incidir en las políticas públicas, limita la proyección social de la profesión y dificulta la construcción de una voz unitaria que defienda los intereses del colectivo y contribuya a visibilizar su labor. El bajo asociacionismo es, a la vez, consecuencia y factor perpetuador del déficit de reconocimiento: dificulta la acción colectiva necesaria para revertir la situación de infraposicionamiento profesional.

Este conjunto de resultados pone de manifiesto una paradoja central del estudio: un colectivo que declara niveles moderadamente altos de satisfacción laboral pese a desempeñar su trabajo en un contexto marcado por el infraposicionamiento profesional, las limitadas oportunidades de promoción y un bajo reconocimiento institucional. La satisfacción parece sustentarse principalmente en factores intrínsecos —vocación, sentido del servicio público y realización personal—, lo que sugiere una capacidad de adaptación personal que, a largo plazo, puede ocultar disfunciones organizativas persistentes.

4.7. Perspectivas de futuro y transformación digital

Los resultados muestran un colectivo que, pese a las dificultades identificadas, mantiene una visión claramente positiva sobre la relevancia futura de su trabajo. La afirmación de que el trabajo bibliotecario sigue siendo indispensable a pesar del avance tecnológico obtiene la puntuación media más alta del estudio (4,43 sobre 5), reflejando una sólida convicción sobre el valor insustituible del factor humano en los servicios bibliotecarios. El rechazo muy extendido a la idea de que las bibliotecas perderán importancia en el futuro (1,75 sobre 5) confirma la confianza del colectivo en la vigencia y proyección de estas instituciones.

Los profesionales son plenamente conscientes de la necesidad de adaptación a los cambios tecnológicos y sociales. La adquisición de nuevas competencias digitales (4,24) y la actualización constante (4,31) figuran entre las prioridades mejor valoradas. En relación con la inteligencia artificial, las percepciones muestran una valoración diferenciada: mientras que su impacto actual se percibe de forma moderada y desigual (3,38), existe una mayor convicción sobre el papel que desempeñará en el futuro (3,64).

El estudio revela, no obstante, que la transformación digital avanza a ritmos muy distintos según la tipología institucional. Los órganos de gestión y las bibliotecas universitarias lideran claramente la percepción de cambio tecnológico, mientras que las bibliotecas públicas municipales y escolares presentan valoraciones sistemáticamente inferiores, evidenciando las limitaciones estructurales y funcionales que condicionan su modernización. Esta situación plantea el riesgo de consolidación de una brecha digital interna dentro del sistema bibliotecario.

La implantación del teletrabajo constituye un ejemplo especialmente ilustrativo de estas limitaciones. Pese a una predisposición moderada, especialmente entre los profesionales más jóvenes y en determinadas tipologías bibliotecarias, su aplicación efectiva sigue siendo reducida y desigual, tanto territorial como institucionalmente, lo que refleja la rigidez organizativa del sector y la dificultad para adoptar modelos laborales más flexibles incluso cuando resultan técnicamente viables.

4.8. Implicaciones para las políticas públicas

Los hallazgos del estudio apuntan a la necesidad de actuaciones coordinadas en varios ámbitos para garantizar la sostenibilidad y el desarrollo del sistema bibliotecario español.

En el ámbito de la clasificación profesional es prioritario corregir el desajuste entre la cualificación del personal y las categorías que ocupa, mediante la revisión de las relaciones de puestos de trabajo para adecuarlas a la complejidad real del trabajo bibliotecario.

En relación con la renovación generacional, el acusado envejecimiento del colectivo exige medidas urgentes para atraer y retener talento joven, lo que implica mejorar las condiciones retributivas, ampliar las oportunidades de promoción y desarrollar políticas activas de captación profesional.

Respecto a la formación continua, su carácter estructural requiere consolidar y ampliar la oferta formativa, garantizando su accesibilidad territorial y su adecuación a las necesidades específicas de cada tipología bibliotecaria, con especial atención a las competencias digitales y a la inteligencia artificial.

En cuanto al reconocimiento profesional, se hace necesario impulsar estrategias de comunicación que visibilicen la complejidad y la relevancia social del trabajo bibliotecario, tanto ante la ciudadanía como ante las propias Administraciones empleadoras. El desarrollo de marcos normativos específicos podría contribuir de manera significativa a este objetivo.

Además, el fortalecimiento del tejido asociativo profesional constituye igualmente una prioridad, en la medida en que una mayor cohesión organizativa permitiría articular demandas colectivas, generar mayor capacidad de interlocución con las Administraciones y contribuir de forma más efectiva a la defensa y visibilización de la profesión.

Finalmente, las desigualdades detectadas en los procesos de transformación digital requieren políticas diferenciadas que permitan a las bibliotecas públicas municipales y escolares superar sus limitaciones estructurales y avanzar en su modernización, evitando la consolidación de una brecha digital interna en el sistema.

4.9. Consideración final

El sector bibliotecario español cuenta con profesionales altamente cualificados, comprometidos con su labor y plenamente conscientes de la relevancia social de las bibliotecas. Sin embargo, las condiciones estructurales en las que desarrollan su trabajo no se corresponden con su nivel de cualificación y compromiso. El envejecimiento del colectivo, el infraposicionamiento profesional, el déficit de reconocimiento y las limitaciones organizativas configuran un escenario que requiere actuaciones decididas para garantizar la sostenibilidad del sistema bibliotecario y su capacidad de respuesta ante los desafíos presentes y futuros.

Los datos de este estudio constituyen una base empírica sólida para orientar las políticas públicas en materia de bibliotecas. La magnitud de la muestra, la amplitud temática del análisis y la coherencia de los resultados proporcionan un diagnóstico fiable sobre la situación del personal bibliotecario en España, identificando tanto las fortalezas del colectivo como los ámbitos que requieren una atención prioritaria. La información contenida en este informe aspira a contribuir a un debate informado sobre el futuro de las bibliotecas públicas españolas y el papel central que sus profesionales desempeñan en el acceso de la ciudadanía a la información, la cultura y el conocimiento.

5

Bibliografía

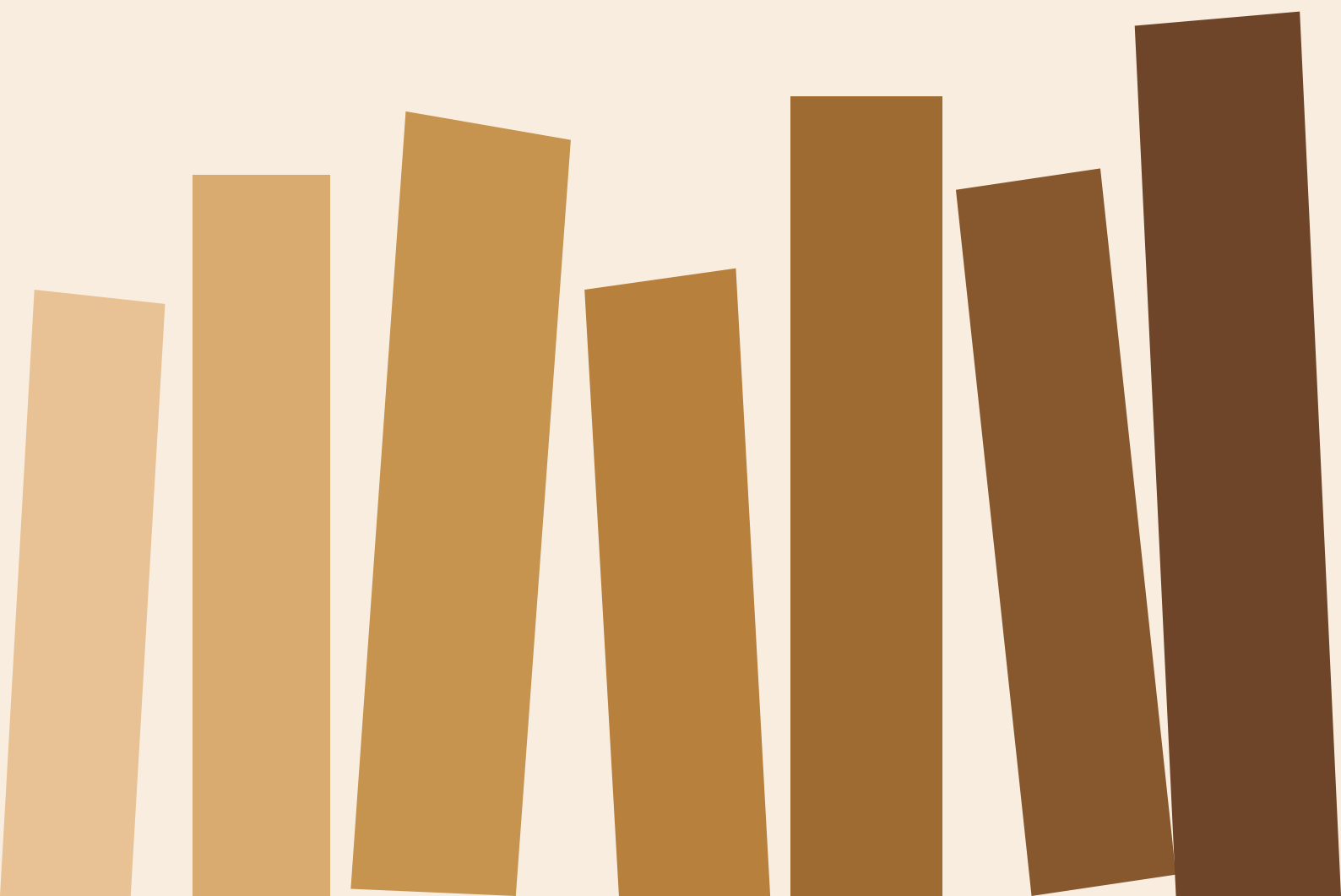


5. Bibliografía

- Asociación de Profesionales de Bibliotecas Móviles (ACLEBIM) (2007). *La situación de los profesionales de las bibliotecas móviles en España*, 2007. León: ACLEBIM, 2008. [https://bibliobuses.com/wp-content/uploads/documentos/Situacion %20del %20personal %20en %20los %20servicios %20de %20biblioteca %20movil, %202007.pdf](https://bibliobuses.com/wp-content/uploads/documentos/Situacion%20del%20personal%20en%20los%20servicios%20de%20biblioteca%20movil,%202007.pdf)
- Asociación Navarra de Bibliotecarios (ASNABI) (2000). Resultados de la encuesta a personal bibliotecario. *TK*, junio, 9, 3-7. Disponible en línea en: <https://www.asnabi.com/index.php/tkaldizkaria-2/9>
- Asociación Vasca de Profesionales de Archivos, Bibliotecas y Centros de Documentación (ALDEE) (2005). *La información y la documentación en Euskadi: análisis del perfil profesional*. San Sebastián: ALDEE.
- Bazzaco, Edo y Faucha, Mireia (2021). *La percepción social de las profesiones que gestionan la información*. Madrid: SEDIC. [https://www.sedic.es/wp-content/uploads/2024/09/Estudio-sobre-el-sector-de-la-documentacion-y-gestion-de-la-informacion.pdf?srltid = AfmBOorp-NvhARpeZLIG_K34C1feS-Z7u7IpeCpBx_Y2FErYkpJKGT7t7](https://www.sedic.es/wp-content/uploads/2024/09/Estudio-sobre-el-sector-de-la-documentacion-y-gestion-de-la-informacion.pdf?srltid=AfmBOorp-NvhARpeZLIG_K34C1feS-Z7u7IpeCpBx_Y2FErYkpJKGT7t7)
- Bernardo Suárez, Ana (2023). *Estudio sobre la situación del personal que presta sus servicios en la Red de Bibliotecas Públicas de Navarra*. Pamplona; Madrid: Gobiernos de Navarra. Departamento de Cultura y Deporte; Federación Española de Sociedades de Archivística, Biblioteconomía, Documentación y Museística (FESABID). <https://www.fesabid.org/wp-content/uploads/estudio-situacion-personal-servicios-red-bibliotecas-publicas-navarra.pdf>
- Biblioteca Complutense (2025). *Resultado de la encuesta de clima laboral 2025*. Madrid: Biblioteca Complutense. <https://hdl.handle.net/20.500.14352/126122>
- Consejo de Cooperación Bibliotecaria (CCB) (2024). *IV Plan Estratégico CCB (2024-2028)*. Madrid: CCB. <https://www.ccbiblio.es/wp-content/uploads/IV-Plan-Estrategico-CCB-2024-2028.pdf>
- CSIC - Unidad de Recursos de Información Científica para la Investigación (URICI) (2025). *Encuesta de satisfacción de personal. Informe de resultados 2025 Red de Bibliotecas y Archivos del CSIC*. Madrid: CSIC - Unidad de Recursos de Información Científica para la Investigación (URICI). <https://doi.org/10.20350/digitalCSIC/17391>
- España. Ministerio de Cultura (2025). *Estadística de bibliotecas*. <https://www.cultura.gob.es/servicios-a-la-ciudadania/estadisticas/cultura/mc/culturabase/portada.html>
- España. Secretaría de Estado de Función Pública (2025, julio). *Informe de seguimiento del trabajo a distancia en la Administración General del Estado*. Ministerio de Transformación Digital y de la Función Pública. https://transparencia.gob.es/content/dam/transparencia_home/masinformacion/planahorroage/Informe_seguimiento_2025_07.pdf
- Red Municipal de Bibliotecas de Sevilla (RMBS) (2022). *Encuesta satisfacción laboral*. Sevilla: RMBS.
- Real Duro, Ana; Millán, Ana Nieves y Poveda Sánchez, Pilar (2013). Metodología para análisis y prospectivas de las bibliotecas en Andalucía: Jaén en cifras bibliotecarias. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 105, 8-32. [https://www.aab.es/app/download/13672052/Bolet %A1n105.pdf](https://www.aab.es/app/download/13672052/Bolet%20105.pdf)
- Real Duro, Ana; Espert Simó, Vanesa; García Lara, María del Carmen; García Martínez, Mónica; Gómez Merino, Rocío y Nuevo Ábalos, Soledad (2014). Diagnóstico de las bibliotecas municipales de la provincia de Granada. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 108, 93-129. [https://www.aab.es/app/download/22914388/DIAGN %E0STICO.pdf](https://www.aab.es/app/download/22914388/DIAGN%20ESTICO.pdf)
- Real Duro, Ana; Castillo Paredes, José; García Lara, María del Carmen; García Martínez, Mónica; León Fernández de la Puente, Francisco Javier y Nuevo Ábalos, Soledad (2017). Diagnóstico de las bibliotecas municipales de la provincia de Huelva. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 113, 77-113. <https://aab.es/aab-boletin-113/>

- Real Duro, Ana; Nuevo Ábalos, Soledad; Castillo Paredes, José; García Lara, María del Carmen; Segovia Moreno, Luisa María; Úbeda Vilches, Rosa María y Sicre Vita, María del Mar (2020). Diagnóstico de las bibliotecas municipales de la provincia de Almería. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 120, 208-244. <https://aab.es/app/download/33482298/Bibliotecas-Bolet %A1n-120.pdf>
- Real Duro, Ana María; Castillo Paredes, José; Domínguez Fernández, Carmen; García Lara, María del Carmen; Nuevo Ábalos, Soledad; Risoto Ruiz, Luz Marina y Úbeda Vilches, Rosa María (2022). Diagnóstico de las bibliotecas públicas municipales de la provincia de Sevilla. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 124, 104-158. <https://aab.es/wp-content/uploads/2022/12/Bibliotecas-Boletin-124-%E2 %80 %93001-004.pdf>
- Real Duro, Ana María; Castillo Paredes, José; García Lara, María del Carmen; Nuevo Ábalos, Soledad; Pérez Herranz, Vanesa; Risoto Ruiz, Luz Marina y Úbeda Vilches, Rosa María (2024). Diagnóstico de las bibliotecas públicas municipales de la provincia de Cádiz. *Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios*, 128, 88-139. <https://aab.es/bibliotecas-boletin-128-087-139/>
- Tejada, Carlos y Rodríguez Yunta, Luis (2002). *Situación laboral y profesional de los socios de SEDIC: resultados de la encuesta realizada en el 2001*. Madrid: CERSA.
- Tejada Artigas, Carlos y Rodríguez Yunta, Luis (2006). *Situación laboral y profesional de los socios de SEDIC: la encuesta 2006*. Madrid: SEDIC. <http://eprints.rclis.org/9535/1/TejadaRodriguez07.pdf>
- Tejada, Carlos (coord.); Cottureau, Mario; Martínez González, Belén; Rodríguez Yunta, Luis y Ruiz Esteban, Yolanda (2015). *Formación continua en el Sistema Bibliotecario Español: resultados de una encuesta*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. NIPO: 030-15-188-1. Disponible en: <https://sede.educacion.gob.es/publiventa/formacion-continua-en-el-sistema-espanol-de-bibliotecas/bibliotecas-estadisticas/20341C>
- Tejada Artigas, Carlos Miguel y Martínez González, Belén (coords.) (2019). *Perfiles profesionales del Sistema Bibliotecario Español: fichas de caracterización*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Subdirección General de Documentación y Publicaciones. NIPO: 822-19-028-1. <http://hdl.handle.net/10421/6841>

Anexo I



Anexo 1: Cuestionario sobre la situación del personal bibliotecario en España (bibliotecas de titularidad pública)

I. SITUACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

1. Indica el nivel superior de estudios oficiales que posees:

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

1a. Señala el nombre de la titulación superior que posees:

2. ¿Tienes algún posgrado?:

- Doctorado
- Máster oficial
- Título de experto
- No tengo ningún posgrado

3. ¿Qué tipo de personal eres?

- Empleado público
- Empleado de empresa privada (pasa a la pregunta 8)

4. Administración a la que perteneces:

- Administración General del Estado
- Comunidades autónomas
- Administración local
- Universidades
- Organismos Autónomos

5. Vinculación que tienes con la Administración:

- Personal funcionario de carrera
- Personal funcionario interino
- Personal laboral fijo
- Personal laboral temporal

6a. Si eres personal funcionario, indica tu grupo:

- Subgrupo A1
- Subgrupo A2
- Grupo B
- Subgrupo C1
- Subgrupo C2

6b. Si eres personal laboral, indica uno de estos grupos genéricos al que podrías pertenecer (cada convenio tiene los suyos, por eso se han creado estos grupos genéricos):

- Titulados superiores (título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente)
- Titulados medios (título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente)
- Técnicos especialistas (título de bachiller, formación profesional de segundo grado o equivalente)
- Técnicos auxiliares

7. Si eres personal funcionario, indica tu nivel:

8. En cuanto al salario bruto, ¿en qué tramo se sitúan tus retribuciones?:

- Menos de 16576 euros anuales (Salario Mínimo Interprofesional)
- 16576 euros anuales (Salario Mínimo Interprofesional)
- Entre 16576 y 20 000 euros anuales
- Entre 20 000 y 25 000 euros anuales
- Entre 25 000 y 35 000 euros anuales
- Entre 35 000-45 000 anuales
- Entre 45 000-55 000 euros anuales
- Entre 55 000-65 000 euros anuales
- Más de 65 000 euros anuales

9. Localidad de la biblioteca o centro en la que desempeñas tu labor profesional:

10. Tipología de la biblioteca o centro en la que desempeñas tu labor profesional:

- Biblioteca nacional o regional
- Biblioteca pública municipal
- Biblioteca pública de comunidad autónoma
- Biblioteca universitaria
- Biblioteca especializada
- Biblioteca escolar
- Órgano de gestión de bibliotecas o afines (consejerías, ministerios...)
- Otros. Señala cuál

11. Número de bibliotecarios que trabajan en tu biblioteca o centro de trabajo.

- De 1 a 3
- De 4 a 10
- De 10 a 30
- Más de 30

12. ¿A lo largo de tu desarrollo profesional has necesitado cursos y acciones de formación continua?

- Sí
- No

12b. Si en la anterior pregunta has señalado que sí has necesitado cursos, señala el área (puedes señalar varias opciones):

- Tecnologías a nivel de usuario
- Tecnologías a nivel superior (programación, diseño...)
- Gestión de la información y del conocimiento
- Tratamiento documental (catalogación, indización...)
- Tratamiento físico de los documentos (conservación, restauración)
- Fuentes de información
- Técnicas de planificación y gestión
- Técnicas de marketing y/o comunicación
- Técnicas de producción y edición
- Difusión y usuarios
- Procedimiento administrativo
- Otra. Señalar cuál:

13. ¿Cuántos cursos de formación continua has realizado en los tres últimos años?

- Ninguno
- De 1 a 3
- De 3 a 5
- Más de 5

14. ¿Qué entidades organizaban dichas actividades?

- INAP u organismos similares de las comunidades autónomas
- Plan de formación de mi propia institución
- Asociaciones/colegios profesionales
- Universidades
- Ministerio de Cultura
- Otras. Señala cuáles:

15. ¿Has tenido facilidad para realizar los cursos de formación?

- Sí
- No

16. ¿Has asistido a algún congreso/jornada profesional en los últimos tres años?

- Sí
- No

17. ¿Sueles leer revistas u otro tipo de publicación de carácter profesional?

- Sí
- No

18. ¿Has participado en alguna investigación de carácter profesional que luego se haya difundido en algún congreso/jornada o se haya publicado?

- Sí
- No

19. ¿Pertenece a alguna asociación/colegio profesional?

- Sí
- No

II. PERFILES Y FUNCIONES

20. Nombre oficial de tu puesto de trabajo.

20b. Si consideras que no es el nombre por el que es más conocido, puedes señalar además otra denominación:

21. Señala tu perfil o perfiles profesionales (puedes señalar varias respuestas):

- Director/a de biblioteca-Director/a o coordinador/a de red de bibliotecas
- Jefe/a de área-Jefe/a de departamento-Jefe/a de servicio-Jefe/a de sección
- Técnico superior de biblioteca
- Técnico/a de biblioteca
- Técnico/a auxiliar de biblioteca o auxiliar de biblioteca
- Bibliotecario/a responsable de colección
- Bibliotecario/a responsable de servicios a los usuarios
- Bibliotecario/a responsable de tecnologías de la información
- Bibliotecario/a referencista
- Bibliotecario/a de apoyo a la investigación
- Bibliotecario/a de formación de usuarios y alfabetización informacional
- Bibliotecario/a de análisis documental (catalogación, clasificación...)

- Bibliógrafo/a de fondo antiguo
- Bibliotecario/a de la web social y difusión de la colección
- Bibliotecario/a de la biblioteca virtual y de la preservación digital
- Bibliotecario/a de dinamización sociocultural
- Bibliotecario/a de asuntos jurídicos
- Bibliotecario/a de diseño de recursos electrónicos y multimedia
- Bibliotecario/a especialista en comunicación
- Bibliotecario/a especializado/a por fondo o por usuarios
- Bibliotecario/a de servicios para niños y jóvenes
- Bibliotecario/a unipersonal
- Bibliotecario/a escolar
- Bibliotecario/a documentalista especializado en Ciencias de la Salud
- Técnico/a de gestión en órganos de gestión bibliotecaria (consejerías, ministerios...)
- Otro. Señala cuál:

22. Señala las funciones que realizas en tu actual puesto de trabajo (puedes señalar varias opciones):

- Selección de la colección
- Adquisiciones de la colección
- Catalogación
- Clasificación
- Mantenimiento de catálogos
- Mantenimiento del fondo físico
- Expurgo
- Inventario
- Gestión de licencias (de productos documentales)
- Difusión de la colección
- Atención al usuario
- Gestión del préstamo
- Alfabetización
- Formación de usuarios
- Desarrollo de materiales de apoyo para los usuarios
- Servicios de apoyo a la Investigación
- Búsqueda y referencia
- Organización de eventos
- Organización de exposiciones
- Organización de programas y actividades de promoción lectora
- Colaboración con otras instituciones

- Planificación estratégica
- Gestión presupuestaria, de personal y/ de infraestructuras y equipos
- Evaluación
- Preparación de informes estadísticos y/o narrativos
- Búsqueda de financiación y apoyo
- Actividades en redes de información
- Mantenimiento de Sistemas de gestión bibliotecaria
- Digitalización de documentos
- Mantenimiento de bibliotecas digitales y repositorios
- Desarrollo de herramientas tecnológicas
- Soporte técnico a usuarios
- Gestión de la comunicación interna
- Gestión de la comunicación externa (medios de comunicación tradicionales, redes, plataformas, foros profesionales...)
- Otras tareas. Indica cuáles:

23. En general, ¿se corresponden tus funciones con tu categoría profesional?

- Sí
- No

24. ¿Consideras que tus funciones en general están bien definidas y que conoces bien cuáles son tus tareas y responsabilidades?

- Sí
- No

25. ¿En tu biblioteca o centro de trabajo hay una relación de puestos de trabajo (RPT) o catálogo de puestos de trabajo?

- Sí
- No

26. En tu puesto de trabajo, ¿tienes un superior jerárquico de carácter técnico?

- Sí
- No

27. Señala las aptitudes que consideras más importantes en tu actual puesto de trabajo:

- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad de aprendizaje
- Interés por la mejora continua
- Autonomía, capacidad de tomar decisiones y liderazgo
- Habilidades de comunicación

- Capacidad de resolución de problemas
- Habilidades de pensamiento crítico
- Rigor
- Perseverancia
- Capacidad de adaptación, flexibilidad, y gestión del cambio
- Iniciativa, creatividad y proactividad
- Habilidades pedagógicas.
- Otras aptitudes. Señala cuáles:

III. SATISFACCIÓN LABORAL

28. ¿Cuáles fueron las principales motivaciones que tuviste en su momento para elegir la profesión de bibliotecaria/o? (puedes señalar varias opciones):

- Por las tareas y funciones que desarrollan los/las bibliotecarios/as
- Porque ofrece muchos puestos de personal funcionario
- Porque suelen ser trabajos «cómodos»
- Por tradición familiar
- Por su mercado laboral
- Por el gusto por la lectura
- Por el contenido e impacto de la profesión en la ciudadanía y gusto por el servicio público
- Otras motivaciones. Señala cuál:

29. Puntúa del 0 al 5 la importancia de los factores de satisfacción laboral (siendo 0 ninguna importancia, 5 la mayor importancia y NS/NC):

- Tareas y competencias que se desarrollen en el puesto de trabajo
- Posibilidades de promoción/Progresión en responsabilidad
- Salario
- Estabilidad laboral
- Comunicación con mis superiores
- Posibilidades de formación continua
- Reconocimiento de mi trabajo
- Compañerismo y colaboración
- Visión común trabajo
- Distancia de mi casa al trabajo y/o buena comunicación
- Espacio de trabajo (limpieza, temperatura, mobiliario)
- Equipamiento y recursos de trabajo (informático, programas, etc.)
- Equilibrio vida profesional/vida privada
- Contacto directo con los usuarios de la biblioteca
- Pertenencia a un colectivo profesional (asociacionismo...)

30. Puntúa del 0 al 5 tu satisfacción laboral global (0 es la más baja, 5 la más alta)

31. Señala tu grado de conformidad con las siguientes afirmaciones sobre tu trabajo actual (escala Likert, Muy de acuerdo, De acuerdo, En desacuerdo, Muy en desacuerdo)

- Mi centro/biblioteca tiene un buen ambiente de trabajo
- Hay compañerismo entre el personal del equipo de la biblioteca
- Poseo unas buenas condiciones de trabajo (tareas, sueldos, estabilidad...)
- Mis condiciones económicas laborales son buenas
- Mi horario y turnos me permiten una conciliación familiar adecuada
- En los festivos y fines de semana puedo desconectar de mi trabajo
- Mi entorno de trabajo posee buenas condiciones ambientales (aire acondicionado, luz, mobiliario...)
- Mi lugar de trabajo posee las herramientas y el equipo necesarios para facilitar mi tarea
- Existe una comunicación efectiva hacia los profesionales por parte de mis superiores
- Las interacciones cotidianas con la mayoría de las personas usuarias son buenas
- Mis superiores poseen una visión clara de hacia dónde ha de dirigirse la biblioteca
- Experimento sentimientos de reto y logro y tengo oportunidad de usar mis habilidades
- Tengo posibilidades de promoción en la escala profesional

32. En la actualidad, ¿realizas teletrabajo?

- Sí
- No

33. En una escala del 0 al 5, ¿cuánto te gusta o te gustaría trabajar desde casa?

0 No me gusta nada a 5 Me gusta mucho

34. Si eres empleado público, ¿estás pensando en dejar la profesión de bibliotecaria/o y concursar a otras áreas de la Administración?

- Sí
- No

IV. RECONOCIMIENTO SOCIAL Y PROSPECTIVA SOBRE LA PROFESIÓN

35. En relación con otras profesiones, establece el nivel de prestigio de la profesión de bibliotecaria/o. (Escala de 1 a 5 siendo 1 muy bajo y 5 alto)

36. Señala los factores que no favorecen el reconocimiento social de la profesión de bibliotecaria/o (puedes señalar varias opciones):

- Imagen social desfigurada de la biblioteca y el personal bibliotecario y/o desconocimiento de la profesión
- Deficiencia en la formación interdisciplinaria de los profesionales de las bibliotecas

- Falta de identidad profesional
- Escasa visibilidad de la profesión
- Debilidad de los colegios y asociaciones profesionales
- Insuficientes políticas públicas y normatividad
- Escasa o nula consideración y/o conocimiento de la profesión por parte de las Administraciones
- Feminización de la profesión

37. ¿Qué crees que es necesario para un mayor reconocimiento social de la profesión? (puedes elegir varias opciones)

- Mayor profesionalidad y competencia de los/as profesionales
- Mayor visibilidad de la profesión
- Actualización de las enseñanzas superiores de la profesión
- Incorporación de estudios específicos de formación profesional
- Mayor reconocimiento y normativa o legislación que regule la profesión (salarios, niveles...)
- Mayor conocimiento de la profesión por parte de la sociedad y de la clase política
- Mayor asociacionismo/colegiación por parte de los/las profesionales
- Puedes señalar otro factor

38. Señala tu grado de conformidad con las siguientes afirmaciones sobre la profesión. Siendo 0 total desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Además, si no tienes una opinión formada puedes optar por NS/NC (no sabe o no contesta):

- El reconocimiento social de la profesión bibliotecaria ha aumentado en los últimos años
- Es necesario realizar una transformación importante en mi perfil profesional
- Mi manera de desempeñar el trabajo ha evolucionado notablemente en los últimos años
- El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias digitales para mantenerse competitivo
- El personal bibliotecario necesita desarrollar nuevas competencias para aumentar el papel social de las bibliotecas
- La inteligencia artificial está transformando en la actualidad la forma en que el personal bibliotecario gestiona la información y desarrolla servicios
- En el futuro, la inteligencia artificial será una herramienta indispensable para la gestión de la información y el desarrollo de servicios bibliotecarios
- El trabajo del personal bibliotecario sigue siendo indispensable a pesar del avance de las tecnologías
- El servicio en que trabajo requiere una renovación profunda
- En mi campo profesional, es imprescindible mantenerse actualizado y en constante formación
- Creo que archiveros/as, bibliotecarios/as y documentalistas compartimos una misma identidad profesional
- La tecnología ha tenido un impacto decisivo en el desarrollo de mi carrera

- En el futuro, el personal bibliotecario tendrá un alto grado de especialización
- Mi perfil profesional tenderá a ser híbrido en el futuro, y no se limitará exclusivamente al ámbito documental
- En un futuro, las bibliotecas tendrán menos importancia

V. DATOS PERSONALES

39. Género

- Hombre
- Mujer
- No binario / Otro
- Prefiero no decirlo

40. Edad

- Hasta 29 años
- De 30 a 39 años
- 40-49 años
- 50-59 años
- Más de 60 años

41. Por último, si lo estimas conveniente, puedes realizar cualquier comentario sobre las temáticas de este cuestionario:



Consejo
de Cooperación
Bibliotecaria

