



## Desarrollo Profesional Continuo: Principios y Buena Práctica

Jana Varlejs

IFLA – Desarrollo Profesional Continuo y la Formación en el Lugar de Trabajo

(Extracto del ante-proyecto de Marzo 2006)

### Introducción

La calidad del servicio proporcionado al público por las bibliotecas y organizaciones de ciencias de la información depende de la pericia profesional de su personal. El estado de cambio constante en las necesidades de la sociedad, las tecnologías cambiantes y el crecimiento del conocimiento profesional, exigen que los trabajadores en información amplíen su conocimiento y pongan al día sus habilidades de manera ininterrumpida. Tal como se afirma en el [Manifiesto de la IFLA/UNESCO sobre la Biblioteca Pública 1994](http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/span.htm) <<http://www.ifla.org/VII/s8/unesco/span.htm>>:

El bibliotecario es un intermediario activo entre los usuarios y los recursos. Es indispensable su formación profesional y permanente para que pueda ofrecer servicios adecuados.

Debido a que el servicio adecuado depende de un personal bien preparado y en continuo aprendizaje, la calidad de las oportunidades educacionales permanentes constituye una preocupación vital. Este documento establece principios que deben garantizar el desarrollo profesional continuo del alta calidad para el personal de bibliotecas. Ha sido preparado en nombre de la Sección sobre el Desarrollo Profesional Continuo y la Formación en el Lugar de Trabajo de IFLA (CPDWL), con la colaboración de sus miembros y la financiación de IFLA para un pequeño proyecto.

### Principios básicos

La responsabilidad de una formación y desarrollo profesional continuos es compartida por los individuos, las organizaciones que los emplean, las asociaciones profesionales y los programas de educación en bibliotecología y ciencias de la información. Los enunciados sobre recursos humanos y ética profesional deben reconocer la obligación de garantizar que el personal de servicios de biblioteca / información tenga acceso a oportunidades de aprendizaje continuo y se beneficie de ellas.

La buena práctica requieren que haya:

1. Evaluación de las necesidades de aprendizaje a intervalos regulares
2. Amplia gama de oportunidades de aprendizaje, tanto formal como informal; oferta formal en una variedad de formatos diseñados para satisfacer necesidades percibidas, en módulos estructurados de tal manera que cubran tópicos desde el nivel introductorio hasta el avanzado
3. Compromiso de la organización y liderazgo de parte de los administradores del desarrollo de personal y formación continua con especialización en educación continua de adultos
4. Amplia difusión de información, adecuadamente descrita, sobre formación continua y recursos
5. Diseño de actividades de formación continua que incluya objetivos de aprendizaje en consonancia con las necesidades percibidas; que siga principios de diseño instruccional y teoría del aprendizaje; que seleccione a instructores de cursos tomando en cuenta tanto el conocimiento de la materia como su habilidad para enseñar; que preste atención a la transferencia del aprendizaje y la retroalimentación

6. Documentación normalizada sobre la participación de los individuos en el aprendizaje y reconocimiento del aprendizaje continuo en las decisiones para contratar y promover personal
7. Un mínimo de 0.5 a 1.0 % del presupuesto de la organización destinado para desarrollo de personal, como lo establecen las [Directrices IFLA/UNESCO para el desarrollo del servicio de bibliotecas públicas](#) <  
<http://www.ifla.org/VII/s8/news/pg01-s.pdf>>
8. Alrededor de 10 % de horas de trabajo destinadas a la asistencia a talleres, conferencias, capacitación interna y otras actividades educativas, así como para proyectos informales de aprendizaje
9. Evaluación de la oferta y de los programas de formación continua y desarrollo de personal
10. Investigación que evalúe el estado del desarrollo profesional continuo y examine la eficacia y los resultados de los programas de formación continua y desarrollo de personal

A continuación se presentan resúmenes que provienen de la revisión bibliográfica y discusiones de cada uno de los principios en el documento completo

1. La buena práctica ... exige la evaluación a intervalos regulares de las necesidades de aprendizaje relacionadas con el rendimiento, involucrando a cada uno de los empleados y a la administración, de acuerdo con las metas y objetivos organizacionales. El desarrollo profesional debe permitir mejorar y crecer tanto a nivel personal como profesional, para que la disciplina logre alcanzar su potencial de servicio a la sociedad. Por lo tanto todos, individuos, organizaciones y asociaciones profesionales, asumen la responsabilidad de evaluar periódicamente las necesidades de aprendizaje.
2. La buena práctica requiere que los responsables de proporcionar programas de formación continua o de desarrollo y capacitación en servicio elaboren o pongan a disposición una amplia gama de actividades y productos diseñados para satisfacer necesidades percibidas de aprendizaje. Los formatos y niveles de complejidad deben ser suficientemente variados como para acomodarse a una variedad de estilos de aprendizaje y a necesidades de principiantes y avanzados. Debe tomarse en cuenta las diferencias culturales y lingüísticas y las limitaciones de tiempo y lugar. Recursos de aprendizaje – tales como colecciones profesionales, tutoría y entrenamiento—deben estar disponibles en el lugar de trabajo y los individuos deben tener acceso a orientación para planificar e implementar agendas de desarrollo profesional personal.
3. La buena práctica requiere compromiso administrativo; políticas formales que detallan lo que se espera tanto de parte del personal como de la organización en lo referente a desarrollo profesional continuo y formación en el lugar de trabajo; coordinadores de desarrollo de personal que cuenten con el apoyo de la administración y pericia para planificar e implementar programas.
4. La buena práctica requiere contar con guías sobre portales de aprendizaje, centros de intercambio de información sobre formación continua, listas de discusión electrónicas y otras fuentes de información sobre cursos, productos educativos, conferencias y otras oportunidades de aprendizaje que pueden ser difundidas ampliamente utilizando una variedad de canales. Alumnos y recursos deben poderse conectar a través de una red internacional con funciones de intercambio y asesoría. Las actividades educativas deben ser descritas adecuadamente en relación al conocimiento previo necesario, el acceso a información y tecnología educativa necesaria, resultados esperados, costos, etc.
5. La buena práctica requiere que los programas de formación continua sean presentados por expertos en el tema que sean además buenos instructores. Los sistemas de desarrollo profesional continuo deben proporcionar oportunidades para capacitar capacitadores. Los empleadores deben esforzarse para crear un ambiente de apoyo en el que se alienta al personal para que aplique lo que ha aprendido .
6. La buena práctica garantiza a los consumidores de formación continua formal que su participación será evaluada y registrada conforme a normas (por ejemplo

las unidades de formación continua de la IACET). Se debe motivar a los participantes para que preparen portafolios que documenten su búsqueda de conocimiento, formal e informal. Al tomar decisiones sobre el personal, los empleadores deben tener presente los esfuerzos de los trabajadores para desarrollar sus habilidades y conocimiento.

7. La buena práctica requiere que un porcentaje adecuado del presupuesto de la organización para personal sea destinado al desarrollo de personal. La manera de definir "adecuado" dependerá de cuán extensas sean las necesidades y de las circunstancias de una determinada situación. Dos por ciento del presupuesto de personal parece una meta razonable para casos en que los gastos en desarrollo de personal no se han enumerado consistentemente
8. La buena práctica requiere que los empleadores otorguen al personal tiempo pagado para asistir a congresos y talleres relacionados con su trabajo, y que además permitan dedicar al aprendizaje algunas horas de trabajo. Puede ser necesario dedicar diez por ciento de las horas de trabajo como mínimo.
9. La buena práctica requiere que quienes ofrecen formación continua soliciten a sus alumnos retroalimentación, y no solamente al terminar los eventos de formación, y además que lleven a cabo evaluaciones de seguimiento periódicas para determinar los resultados que la formación continua ha tenido en la práctica. Los resultados de la evaluación deben emplearse para mejorar cursos futuros y tenerse en cuenta al evaluar las necesidades de formación. Los programas internos de desarrollo profesional continuo de las empresas también requieren evaluación periódica de su administración y eficacia.
10. La buena práctica requiere que haya continuos estudios comparativos con normas de referencia de buenas prácticas de desarrollo de personal, y que a la vez se efectúe una evaluación cualitativa de las organizaciones participantes. Dichos estudios deben contribuir a la comprensión e implementación de un desarrollo profesional continuo y justificarán los recursos asignados para ello. La ejecución de esos estudios debe contar con la cooperación y apoyo de un sector representativo de organizaciones internacionales y los resultados deben ser difundidos ampliamente.

Tr Juanita Jara De Sumar <juanita.jaradesumar@mcgill.ca>