



ESTRATEGIAS EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

JORNADA
PROFESIONALES PARA LOS CRAIS
¿Estamos preparados para el cambio?

Madrid, 6 de noviembre de 2007

Vicent Falomir



SEDIC



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CULTURA



ÍNDICE

I. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
EN EL CRAI

II. ESTRATEGIAS

III. CONCLUSIONES

¿Qué es?



CRAI = Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación

- Nuevo modelo de biblioteca universitaria
- Nuevo contexto para la gestión
- Centro abierto al acceso y suministro de información
- Centro de difusión personalizada
- Centro de formación
- Centro tecnológico
- Punto de encuentro

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

3

¿Qué implica la gestión de los recursos humanos en el CRAI?



- Un cambio en la organización
- Nueva misión y dimensión
- Nuevos contenidos
- Nuevas herramientas
- Integración de servicios
- Perfiles profesionales más acordes con la realidad

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

4

¿Cómo se integra?



Sistema de Gestión de Calidad

- La norma ISO 9001:2000:
 - En el requisito 6 trata sobre los recursos, entre ellos los recursos humanos (competencia y eficacia de formación)
 - En el requisito 5.5 trata sobre la responsabilidad, autoridad y comunicación interna.
- EFQM:
 - Uno de los agentes son las personas. El criterio 3 analiza cómo se planifican y gestionan los recursos humanos para conseguir la excelencia.
 - Entre los resultados, el criterio 7 trata sobre los resultados en las personas (grado de satisfacción del personal que trabaja en la organización).

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

5

¿En qué consiste?



- Los recursos humanos es el principal factor clave de éxito de cualquier organización.
- Implicar de forma proactiva y eficiente a todo el personal del CRAI.
- Para gestionar hay que tener en cuenta: funciones, competencias, aptitudes y actitudes del personal.

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

6

Dirección por objetivos



- ¿Qué es? “Una forma de administrar”
- Finalidad de la Dirección: Conseguir resultados mediante la coordinación de los recursos que tiene a su disposición.
- Definición de Objetivo: Resultado concreto a conseguir en un período determinado.

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

7

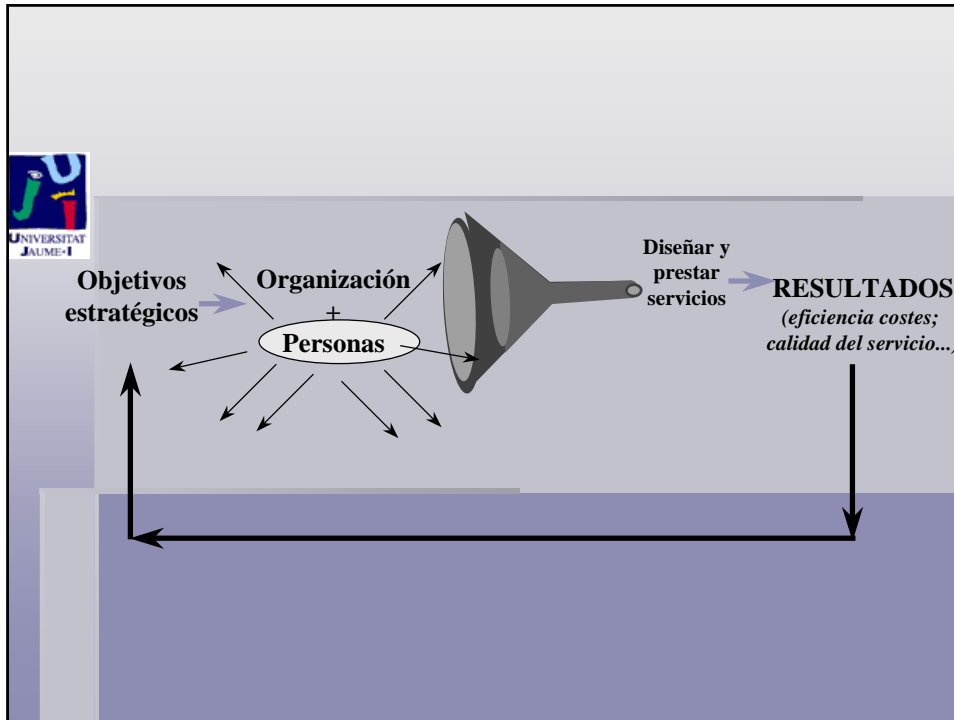
Dirección por objetivos



- Permite establecer de forma compartida qué se quiere conseguir y cómo conseguirlo.
- Permite desarrollar al máximo el potencial de todos y cada uno del personal para encauzar los esfuerzos individuales y de trabajo en equipo hacia la consecución de los objetivos.

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

8



ESTRATEGIAS

1.- Comunicación Interna

¿Para qué?

- Difundir los objetivos
- Fomentar la participación
- Consensuar metodologías de trabajo
- Establecer un Work Flow

ESTRATEGIAS



1.- Comunicación Interna

¿Cómo?

- Plan de comunicación
- Reuniones periódicas
- Escucha activa
- Mailing
- Intranet
- Wiki o blog

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

11

ESTRATEGIAS



2.- Comunicación Externa

¿Para qué?

- Gestionar los procesos
- Poder compararse con otros
- Establecer compromisos/especificaciones
- Capturar/atraer clientes
- Fidelizar clientes

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

12

ESTRATEGIAS



2.- Comunicación Externa

¿Cómo?

- A través de internet (web)
- Cartas de servicio
- Medios de comunicación

ESTRATEGIAS



3.- Formación

¿Para qué?

- Adaptarse al nuevo rol
- Adquirir conocimientos
- Mejorar competencias
- Profesionales especializados
- Atender mejor a los usuarios
- Obtener resultados

ESTRATEGIAS



3.- Formación

¿Cómo?

- Plan de Formación (general de la Universidad y específico del CRAI)
- Cursos de postgrado
- Presentación de propuestas
- Cursos on line
- Workshops, jornadas, conferencias..

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

15

ESTRATEGIAS



4.- Dotación de recursos humanos

¿Para qué?

- Aumentar la capacidad de gestión
- Facilitar un mejor servicio
- Atender las nuevas demandas
- Interactuar con otros servicios y departamentos (cofinanciar,proyectos conjuntos...)
- Crear equipos de trabajo específicos (grupos de mejora)
- Cumplir objetivos
- Flexibilidad en horarios y en tareas que representen un beneficio de los usuarios

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

16

ESTRATEGIAS



4.- Dotación de recursos humanos

¿Cómo?

- Mediante convocatorias públicas (BOE y Diarios oficiales)
- Por listas de distribución, oficinas de empleo y portales virtuales
- Agilizar trámites
- Outsourcing

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

17

ESTRATEGIAS



5.- Grupos de mejora

¿Para qué?

- Mejorar la eficiencia
- Optimizar recursos y servicios
- Consensuar líneas de actuación

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

18

ESTRATEGIAS



5.- Grupos de mejora

¿Cómo?

- Análisis de las fortalezas y debilidades
- Benchmarking
- Establecer planes de actuación sobre problemas concretos o identificados

ESTRATEGIAS



6.- Crear alianzas

¿Para qué?

- Aumentar la capacidad para crear nuevos servicios y conseguir más usuarios
- Trabajar conjuntamente con departamentos de la Universidad
- Coliderar proyectos en el entorno
- Trabajar desde la innovación y la creatividad

ESTRATEGIAS



6.- Crear alianzas

¿Cómo?

- Grupos de trabajo interdisciplinares:
 - con Informáticos (para organizar servicios conjuntos, para optimizar los recursos de información electrónica...)
 - con profesores (para elaborar materiales docentes y laboratorios de aprendizaje)
 - con estudiantes (para detectar nuevas necesidades, hábitos y expectativas respecto a los usos de la información)
- Grupos de expertos con otras instituciones
- Proyectos comunes

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

21

ESTRATEGIAS



7.- Recompensa y reconocimiento

¿Para qué?

- Mayor implicación
- Asunción de responsabilidades
- Estimular la iniciativa

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

22

ESTRATEGIAS



7.- Recompensa y reconocimiento

¿Cómo?

- Reconocimiento público
- Beneficios sociales
- Pago por rendimiento extraordinario o iniciativa
- Estancias en otras instituciones

CONCLUSIONES



- La gestión de los recursos humanos en un CRAI es complicada, pero apasionante.
- Los recursos humanos del CRAI tienen diferentes perfiles: administrativos, técnicos audiovisuales, informáticos, bibliotecarios... También incluye personal externo (seguridad, limpieza, mantenimiento, y otras empresas de outsourcing).
- Profesionalidad, eficacia, eficiencia e interés en la mejora continua del personal dan como resultado un servicio de calidad.
- Hay que encontrar nuevas estrategias para la actual organización de los CRAI.



Vicent Falomir del Campo
Biblioteca
Universitat Jaume I
biblioteca@uji.es

Vicent Falomir..Jornada CRAI.
Madrid,6 de noviembre de 2007

25