

17
2es.



**Universidad Nacional Autónoma
de México**

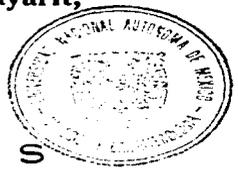
Facultad de Filosofía y Letras
Colegio de Bibliotecología



FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS

Capacitación de Personal Bibliotecario:

**El Caso del Personal de la Biblioteca Central
de la Universidad Autónoma de Nayarit,
Propuesta de un Modelo.**



T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE **FACULTAD DE**
Licenciada en Bibliotecología **FILOSOFIA Y LETRAS**
P R E S E N T A
CLARA ORIZAGA RODRIGUEZ

MEXICO, D. F.

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN
ENERO DE 1997**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE BIBLIOTECOLOGIA

PROPUESTA DE UN MODELO DE CAPACITACION PARA
PERSONAL BIBLIOTECARIO DE LA BIBLIOTECA CENTRAL
DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.

T E S I S

Que para Obtener el Título de :
LICENCIADA EN BIBLIOTECOLOGIA

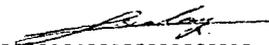
P R E S E N T A :

CLARA ORIZAGA RODRIGUEZ

MEXICO D.F., 1997.

Vo. Bo.

Asesora de la tesis



Lic. Lina Escalona Ríos.

Vo.Bo.

Coordinador del Colegio de
Bibliotecología.



Lic. Hugo Figueroa Alcántara

DEDICATORIAS .

Con mucho cariño dedico este trabajo a todos los maestros del Colegio de Bibliotecología que contribuyeron a mi formación, en especial, a la Profesora Lina Escalona Rios por el gran interés mostrado y sus valiosas observaciones, correcciones y sugerencias que en mucho enriquecieron este trabajo.

También me merece mención especial el Licenciado Hugo Figueroa quien desde el inicio de este trabajo me brindó su apoyo moral y profesional convenciéndome de que el camino no sería tan difícil como a veces lo parecía.

A mis apreciables compañeros de generación, en especial a Virginia Piña Mondragón con quién hice un buen equipo de dos, compartiendo siempre lo bueno y lo malo, a todos ellos, gracias .

A la Universidad Autónoma de Nayarit y por supuesto al SETUAN con Luis Manuel al frente, por su decidido apoyo durante mi carrera.

A MIS HIJOS PARA QUIENES SON MIS TRIUNFOS.

A MI ESPOSO, MADRE, HERMANOS, POR CREER EN MI Y EN LO QUE HACIA. A MI HERMANA ADRIANA POR SER MI APOYO POR MUCHOS AÑOS PERO EN ESPECIAL DURANTE MIS ESTUDIOS.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	1
CAPITULO 1	
<u>CAPACITACION</u>	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Objetivos y Ventajas de la Capacitación.....	9
1.3. Capacitación en México.....	12
1.3.1. Marco Legal de la Capacitación.....	16
CAPITULO 2	
<u>CAPACITACION BIBLIOTECARIA</u>	19
2.1. Capacitación Bibliotecaria.....	19
2.2. Capacitación Bibliotecaria en México.....	29
2.2.1. Antecedentes.....	31
2.2.2. Situación Actual.....	43
2.3. Las Bibliotecas Universitarias y la Capacitación.....	50
2.3.1. Definición de la Biblioteca Universitaria....	50
2.3.2. Objetivos y Funciones de las Bibliotecas Universitarias.....	56
2.3.3. Cursos de Capacitación: Finalidades y Desarrollo.....	63
CAPITULO 3	
<u>LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT</u>	69
3.1. Antecedentes.....	69

3.2. Estructura Administrativa de la Universidad Autónoma de Nayarit.....	83
3.3. La Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit.....	85
3.3.1. Objetivos y Funciones.....	85
3.3.2. Estructura Orgánica.....	86
3.3.3. Servicios.....	87

CAPITULO 4

DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.. 88

4.1. Antecedentes.....	88
4.2. Metodología.....	88
4.3. Resultados.....	90
4.4. Análisis de los Resultados.....	108

CAPITULO 5

<u>MODELO DE CAPACITACION PROPUESTO.....</u>	130
5.1. Lineamientos Considerados en el Diseño del Modelo.....	130
5.2. Limitaciones del Modelo.....	145
5.3. Modelo Propuesto.....	147
CONCLUSIONES.....	173
RECOMENDACIONES.....	175
LISTA DE OBRAS CONSULTADAS.....	178
ANEXO 1.....	186
ANEXO 2	

I N T R O D U C C I O N

Las bibliotecas para que sean eficientes sea cual fuere la cantidad de su acervo, deben ser atendidas por personal capacitado, preferentemente profesional. De estas aseveraciones me percaté durante los años que presté mis servicios en la Universidad Autónoma de Nayarit, como auxiliar bibliotecario. Algunos cursos aislados a los que fui enviada, sembraron en mí la inquietud de que necesitaba saber más para realizar mejor mi trabajo, fue así como logré por medio de la organización sindical a la que pertenezco, una beca para estudiar la Licenciatura en Bibliotecología, ya que consideré que algunos cursos no me bastarían para satisfacer mi inquietud de saber acerca del quehacer bibliotecario. Esto me permitió tener un panorama amplio de las bibliotecas y de lo que de ellas se espera, comprendí que una oportunidad como ésta la tendría sólo una vez y considero que la aproveché al máximo.

En los últimos semestres de la carrera, se da la oportunidad de tomar el Seminario de Investigación Bibliotecológica para sentar firmes bases de lo que podría ser un trabajo de tesis y lógicamente, me decidí a abordar un tema que pudiera servir para impulsar los servicios bibliotecarios de la Universidad en donde presto mis servicios, por ello y conociendo la carencia de profesionales en Bibliotecología, decidí elaborar este trabajo sobre el tema Capacitación de Personal Bibliotecario, con la esperanza de que pudiera servir de base para mejorar los servicios bibliotecarios que se prestan en dicha institución.

El trabajo tiene algunas limitaciones, las principales se muestran en el capítulo 3 ya que se carece de documentos que hablen cronológicamente del desarrollo de la Universidad de Nayarit, algunos de ellos solo mencionan cuántos rectores han existido, o cuáles escuelas se han fundado pero de sus inicios y desarrollo, se carece de información suficiente, lo mismo sucede en la parte que compete a la Biblioteca Central ya que aunque administrativamente depende de la Secretaría General, en realidad ésta es una biblioteca más, sin más realce que otras de menor tamaño y la información referente a su origen es muy escueta. También en el capítulo 5 se muestra el Modelo de Capacitación, que aun cuando está elaborado sobre la base de un diagnóstico, no deja de parecer un modelo tradicional muy abordado, pero con la ventaja de que aporta consideraciones específicas para un tipo de personal concreto y con carencia de formación profesional en lo que respecta a la Bibliotecología.

El trabajo consta de 5 capítulos, en el primero, se trata de abordar el tema de la capacitación, en donde se han tomado en cuenta las ideas y conceptos de autores nacionales y extranjeros en donde se reconoce a la capacitación como un medio fundamental para mejorar los servicios bibliotecarios. En el segundo capítulo se aborda el tema de las Bibliotecas Universitarias, por ser éste el marco en donde se encuentra inmersa la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit, objeto de estudio, tratando aquí de encontrar cómo se considera la capacitación en las bibliotecas

universitarias y lo que se ha hecho en éstas sobre el tema. Se consideran igualmente en este capítulo, las ideas y conceptos de autores nacionales y extranjeros. Sobre el capítulo 3 se comentó ya, que se tuvieron algunas limitaciones en cuanto a la obtención de información. En el capítulo 4 se menciona cómo se obtuvo la información requerida para conocer las necesidades de capacitación del personal objeto de estudio y los resultados obtenidos que dan origen a los parámetros del Modelo de Capacitación que se aborda en el capítulo 5 y que viene a cerrar la propuesta de este trabajo.

Culmino el presente trabajo con la satisfacción de haber dado mi mejor esfuerzo en la búsqueda de opciones viables que permitan superar añejas deficiencias que limitan cada vez más el óptimo desarrollo de una institución clave en la búsqueda por alcanzar la excelencia académica que la UAN se ha propuesto.

Tengo la esperanza de que en un futuro cercano sea aplicado este modelo y sus aportes recogidos no sólo en la biblioteca objeto de estudio sino que bajo estos lineamientos, se haga extensivo al resto de las bibliotecas de la Universidad Autónoma de Nayarit.

CAPITULO 1
CAPACITACION

1.1. Definición.

Términos como capacitación, adiestramiento, entrenamiento y otros tantos más, son utilizados indistintamente según el criterio de diversos autores, por ejemplo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, contempla la siguiente definición sobre capacitación:

Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo, su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, aptitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas de aprendizaje y psicomotriz.¹

Sobre este mismo concepto, el Diccionario Básico Espasa Calpe señala:

¹ México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección de Capacitación y Adiestramiento. Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento. México: La Secretaría, 198-. (Ser. Técnica no 3) p. 26

Capacitar es hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa.²

Por su parte, Guzmán Valdivia considera al respecto que:

...la capacitación tiene un significado más amplio, incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo.³

Siliceo Alfonso proporciona la siguiente definición:

La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador.⁴

Arias Galicia nos menciona sobre el mismo asunto:

Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.⁵

90 ²Diccionario Básico Espasa.- Madrid : Espasa Caple, 1983. p.

³Guzmán Valdivia Isacc.- Problemas de la administración.- México : Limusa-Wiley, 1966. p. 65

⁴Siliceo, Alfonso.- Capacitación y desarrollo de personal.- 2a ed.- México : Limusa, 1993. p. 20

⁵Arias Galicia, Fernando.- Administración de recursos humanos.- 2a ed.- México : Trillas, 1987. p. 322

Por otra parte, si definir los términos capacitación y adiestramiento implica dificultades, involucrar otros como habilitación, perfeccionamiento y actualización complica las cosas, por lo que se considerarán sólo algunos términos destacados.

Sobre el término Adiestramiento, la misma Secretaría del Trabajo define que es la :

Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje y psicomotriz.⁴

Sobre los términos capacitación y adiestramiento y en especial sobre los que señala la Secretaría del Trabajo, Alejandro Mendoza hace algunas reflexiones y comenta al respecto:

La iniciativa del decreto de reformas a la Ley Federal del Trabajo sobre Capacitación y adiestramiento, no presenta en la exposición de motivos una diferenciación entre los dos términos mencionados.⁵

⁴ Secretaría del Trabajo.. Op. Cit. p. 16

⁵ Mendoza Nuñez, Alejandro.- Manual para determinar necesidades de capacitación.- 3a ed.- México : Trillas, 1990. p. 22

Y continúa señalando:

Tampoco la fracción XIII del apartado A del artículo 123 de la Constitución ni el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, contempla una conceptualización del adiestramiento y capacitación.*

Asegura el autor, que las reformas a esta materia carecen de definición legal y por ello utilizan expresiones sinónimas.

Sobre la definición de capacitación, este autor afirma que al parecer tiene un error según se desprende del concepto de aptitud, dado que la disposición o potencialidad no pueden acrecentarse ni desarrollarse; la aptitud, mediante alguna acción educativa y la práctica, puede dar lugar a una serie de habilidades y destrezas. La persona que no posee aptitudes, por ejemplo artísticas, tiene una limitación que le impide desarrollarse en esa esfera.⁹

Adolfo Tena por su parte, tiene su propia opinión acerca del mismo caso y menciona:

Podríamos pensar que la Ley cuando habla de capacitación, se está refiriendo a la aptitud del trabajador en una labor

* Ibid. p. 23

⁹ Op. Cit. Mendoza Nuñez, Alejandro... p. 25

distinta a la que normalmente desarrolla.¹⁰

También Baltazar Cavazos opina al respecto:

Cabe aclarar que la capacitación opera para puestos de ascenso y el adiestramiento para el mejor desempeño del trabajo que se realiza.¹¹

Consultando a Manuel Bravo, éste menciona que:

La capacitación la definiremos como un hecho preparativo para el desarrollo de una tarea específica en un momento dado y el adiestramiento es el logro de las destrezas físicas intelectuales en un puesto de trabajo con una herramienta, con una máquina enfrente.¹²

Adriana Elena Jiménez, considera que la capacitación y el adiestramiento son factores que por su importancia deben ser considerados dentro de cualquier empresa y agrega:

¹⁰Tena Morelos, Adolfo.- Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento.- México : Coparmex, 1979. p. 18

¹¹ Cavazos Flores, Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada.- México : Trillas, 1978. p. 213

¹² Bravo Jiménez, Manuel.- "El Servicio Nacional ARMO, su actividad futura a la luz de las nuevas disposiciones legales" En Memorias de la Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo.- México : Secretaría del Trabajo y Previsión Social, CTM, 1978. P. 127

Se entiende por capacitación y adiestramiento el proceso planeado de actividades basado en las necesidades reales de la empresa, orientado hacia un cambio en los conocimientos y habilidades del individuo para mejorar el desempeño de su trabajo.¹¹

En esta definición la autora propone que, con base en las necesidades que presente la empresa, es importante que se capacite al personal con el propósito de que dicha empresa logre alcanzar los objetivos que planea.

Sobre capacitación y Adiestramiento, el citado Alejandro Mendoza contempla algunas conclusiones que son muy importantes:

- Se carece de una adecuada definición legal de adiestramiento y capacitación.
- En la práctica, dado el manejo del adiestramiento y la capacitación que imponen los criterios emitidos por la UCECA y por la ley reglamentaria respectiva, se hace innecesaria una distinción entre ambos preceptos.
- Un mismo curso, será de capacitación o adiestramiento en función de la situación particular de cada trabajador.
- La acepción de que el adiestramiento se refiere a

¹¹ Jiménez Pavón, Adriana Elena.- Propuesta de un modelo de capacitación y adiestramiento para el personal que procesa chocolate en una empresa chocolatera.- México : La autora, 1986. Tesis de Licenciatura. Escuela de Contaduría y Administración. Universidad La Salle. p. 14

habilidades manuales y la capacitación a conocimientos asociados a determinados niveles jerárquicos cada uno de ellos ha caído en desuso especialmente a raíz de la tendencia a humanizar cada vez más sus objetivos y a identificarlos con los de carácter educativo.¹⁴

La UNAM a través de la Secretaría Administrativa y la Coordinación General de Asuntos Laborales aportan también sobre los conceptos mencionados y definen a la capacitación como:

Cursos que desarrollan los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores preparándolos para ingresar a la UNAM o para desempeña un puesto superior al que ocupa.¹⁵

Sobre el concepto adiestramiento menciona que:

Son cursos que desarrollan, perfeccionan o especializan conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de actualizarlos en su puesto de trabajo y mejorar su desempeño.¹⁶

Existen una serie de autores más que por su importancia deberían citarse, pero no es el objetivo de este trabajo enumerar conceptos

¹⁴ Mendoza Nuñez, Alejandro. Op. Cit. p. 29

¹⁵ UNAM. Secretaría Administrativa, Coordinación General de Asuntos Laborales.- La UNAM y sus Trabajadores: Manual del Participante.- 2a. ed.- México: UNAM, 1990 p. 119.

¹⁶ Ibid p. 119

para engrosar capítulos por lo que puede decirse acerca de los términos antes analizados, que estos parecen haberse desarrollado más como modelo teórico que como práctica permanente.

Acerca de las definiciones que se han plasmado puede decirse, que la capacitación se enfoca al desarrollo de conocimientos, actitudes y aptitudes para adecuar al hombre al puesto, es decir, hacerle apto para el desarrollo de alguna actividad. El adiestramiento se refiere al desarrollo de conocimientos, habilidad o destreza requerida en un puesto de trabajo específico, por lo que es posible mencionar al respecto que la diferenciación entre capacitación y adiestramiento que se encuentra a lo largo de los diferentes conceptos, resulta más un ejercicio intelectual para desarrollos especulativos (teóricos), que resulta ajeno a los propósitos del presente trabajo. En la práctica dicha diferenciación pierde sentido cada vez más, tal y como lo expresa el citado Alejandro Mendoza: Un curso, será de capacitación o de adiestramiento en función de la situación particular de cada trabajador en la empresa.

La capacitación contiene diversos aspectos que son muy importantes de considerar, así como renglones legales a que se hará referencia más adelante y que deben tomarse en cuenta en el momento en que la empresa o institución decida proporcionar capacitación a su personal.

Para efectos de este trabajo, se decidió utilizar el concepto **Capacitación** englobando al de adiestramiento y entendido como aquella enseñanza específica para una necesidad concreta realizada a través de métodos, técnicas, instrumentos y metodología bien definidos que tienen como objetivo principal, incrementar conocimientos, desarrollar destrezas y modificar actitudes concretas para que el trabajador pueda desempeñar correctamente una actividad o trabajo.

1.2. Objetivos y Ventajas de la Capacitación.

La capacitación de personal debe servir principalmente para incrementar la productividad de las empresas propiciando con ello la posibilidad de que se incremente el bienestar socioeconómico de los trabajadores cuando logran desempeñarse en otros puestos de mayores percepciones económicas.

En un contexto que pretenda elevar la productividad de la empresa o institución, los esfuerzos de la capacitación deben ser dirigidos hasta eliminar los problemas de falta de conocimientos, habilidades o actitudes del personal que interfieran con los propósitos de lograr la eficiencia deseada. Según nuestra Legislación en materia de capacitación, se contemplan los siguientes objetivos:

Artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, la Capacitación y Adiestramiento deberán tener como

objetivos.

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nuevas tecnologías.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. En general mejorar las aptitudes del trabajador.¹⁷

Podrían sumarse a estos objetivos generales, otros de particular importancia para la empresa o institución como son:

- Con la capacitación se familiariza al empleado cuando éste es de nuevo ingreso, proporcionándole información necesaria en lo que se refiere a darle a conocer reglamentos de la empresa o institución así como los beneficios que obtendrá al prestar sus servicios.
- Si se aplicara la capacitación para corregir alguna falla (que podría denominarse capacitación correctiva), se proporcionarán conocimientos a quienes tenían duda o que hubieran olvidado el

¹⁷ México. (Leyes, etc.).- Ley Federal del Trabajo revisada y actualizada por el Lic. Jacinto Lobato.- 19 ed.-- México : Teucalli, 1988. p. 39

fundamento o importancia de su trabajo.

- Con la capacitación se pueden mejorar las relaciones ya que el trabajador comprendería la importancia de su trabajo.¹⁸

Como se puede apreciar, en los objetivos de la capacitación ninguno se refiere al desarrollo de la calidad humana pues en la Ley se entiende a la función de capacitación únicamente cuando está encaminada al beneficio de la productividad en las organizaciones, olvidándose del hombre en tanto persona, considerándole máquina productiva.

Puede entonces decirse que el objetivo principal de la capacitación es incrementar la productividad en las organizaciones.

Con respecto a los objetivos de la capacitación que señala la Ley Federal del Trabajo, Mauro Rodríguez los concretiza de la siguiente manera:

- Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción de personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de actividades necesarias para el buen desempeño del respectivo

¹⁸ Cfr. Rodríguez Estrada, Mauro y Patricia Ramírez Buendía.- Administración de la Capacitación.-- México : McGraw-Hill, 1991. -- (Ser. Capacitación efectiva).

trabajo. Esto redundará en una elevación de la cantidad y calidad del trabajo así como en la superación personal y en el mejoramiento del nivel socioeconómico de los individuos que integran la organización.¹⁹

Finalmente, de los objetivos hasta aquí señalados, es posible concluir que de la capacitación se pueden derivar las siguientes ventajas:

- A) Identificación y eliminación de los problemas de falta de conocimientos, habilidades o actitudes del personal que interfirieran en el logro de la máxima eficiencia.
- B) Incremento en la productividad.
- C) Mejoramiento de la calidad y cantidad en la productividad de bienes o servicios.²⁰

1.3. Capacitación en México.

Capacitar y adiestrar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, pues ya desde el siglo XVI (en la época de la Colonia), se registraban actividades sobre esta materia.

¹⁹ Rodríguez Estrada, Mauro y Patricia Ramírez Buendía.- Administración de la capacitación.-- México : McGraw-Hill, 1991.- (Ser. Capacitación efectiva). p. 51

²⁰ Cfr. Rodríguez Estrada, Mauro, op. cit.

El método de instrucción consistía en que una persona experimentada en algún oficio o labor instruya a un aprendiz con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades y aunque este sistema de aprendizaje pudiera considerarse como elemental, puede decirse que ya existía un proceso de instrucción para impulsar a los individuos hacia la actividad productiva.²¹

Desde entonces, la capacitación y el adiestramiento vistos como proceso de enseñanza-aprendizaje han evolucionado con el surgimiento de nuevas técnicas pedagógicas que han encontrado su aplicación en ellos.

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar se formalizara debido a la demanda de mano de obra calificada. Por ello, fueron apareciendo diversas disposiciones legales que reglamentaban dichas actividades tal y como se mencionan a continuación:

- En 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje.
- En 1931 la Ley Federal del Trabajo destinó su capítulo tercero al Contrato de Aprendizaje.
- En 1970 con la nueva Ley Federal del Trabajo se

²¹ Rodríguez Estrada, Mauro y Honorata Austria Torres.- Formación de instructores.- México : McGraw-Hill, 1990.- (Ser. Capacitación efectiva). p. 183-184

suprime el Contrato de aprendizaje y se establece, a través de la Fracción XV del Artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores.

En el manual de capacitación y adiestramiento de la Secretaría del Trabajo se señala, también, que en la década de los 70's se inicia una etapa de desarrollo con relación a estas materias, ya que el concepto educación, los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren una gran significación al comenzar a detectarse deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la demanda de gran cantidad de mano de obra calificada. En ese régimen, hubo una clara manifestación de mejorar los índices de productividad y el sector obrero organizado luchaba por mejorar los niveles de vida de los trabajadores, por lo que era indispensable plantear el establecimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.²²

- En 1978 en el Diario Oficial se publica el Decreto Oficial que adiciona la fracción XII y reforma la fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 en el cual se establece la obligación de dar capacitación y

²² México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Op. Cit. p. 22

adiestramiento a los trabajadores.

- Se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que tiene a su cargo el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento.²³

En México, existe una demanda excesiva de personal calificado que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidad de ofrecer por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación, brindando así el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia y éste sea más significativo para el trabajador.²⁴

Las organizaciones productivas en México sobre todo a partir de los 90's, han manifestado un fuerte interés por la capacitación y el adiestramiento, considerando tres factores que son relevantes:

- 1) Las disposiciones legales.

²³* México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Capacitación y Productividad.-- Manual de capacitación y adiestramiento.- 2a ed.- México : La Dirección, p. 21-23.

²⁴ Siliceo, Alfonso.- Capacitación y desarrollo de personal.- 2a ed.- México : Limusa, 1993. p. 15

- 2) Mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.
- 3) Incremento de la productividad.

Esto ha hecho que las organizaciones se inquieten y traten de encontrar procedimientos que les permitan cumplir oportunamente con lo señalado en las instancias legales.²⁵

1.3.1. Marco Legal de la Capacitación.

El marco legal que sustenta a la capacitación en nuestro país está contenido en documentos tales como:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley Federal del Trabajo.
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Los planes y programas que se establezcan para la capacitación y adiestramiento deberán estar enmarcados en los documentos legales señalados. Se mencionan algunas disposiciones con el fin de que haya más claridad al respecto:

- a) Los trabajadores deberán ser capacitados conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo

²⁵ Mendoza, Alejandro.- Op. Cit. p. 5-6

por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.²⁶

En esta disposición se establece que debe haber conformidad por las partes involucradas ejecutándose como se estipula.

- b) Los patrones podrán convenir con los trabajadores que se les proporcione capacitación y adiestramiento dentro o fuera de la empresa, con personal propio o externo o mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan.²⁷

Para este caso, se entiende que debe haber acuerdo entre empresa y trabajadores en cuanto a la forma de realizar los cursos es decir, si se hará con recursos propios, o quién los impartirá y el tiempo de duración, entre otros.

- c) Los cursos y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas, o respecto a una rama industrial o actividad económica.²⁸

²⁶ México. Leyes, etc. Ley Federal del Trabajo. Art. 153-A

²⁷ Ibid. Art. 153-B

²⁸ Ibid. Art. 153-D

En esta parte se refiere a que si se cuenta con varios establecimientos con giros semejantes, los cursos y programas que se diseñen pueden ser los mismos para todos.

La capacitación y el adiestramiento son considerados una de las grandes conquistas laborales en favor de la superación de la clase trabajadora por lo que en cada empresa deben constituirse comisiones mixtas de capacitación para acordar conjuntamente con la empresa los procedimientos que se seguirán para impartir la capacitación conforme a las necesidades de la empresa y los trabajadores.

Si la capacitación se realiza con apego a los ordenamientos legales y con las bases metodológicas necesarias, el resultado que se obtenga será beneficioso para la empresa y el trabajador.

CAPITULO 2

CAPACITACION BIBLIOTECARIA

2.1. Capacitación Bibliotecaria.

Hablar de educación y capacitación bibliotecaria a un nivel general, es remontarse a la época en la que el ilustre bibliotecario Melvil Dewey, -presente aún entre los bibliotecarios contemporáneos por sus hechos- abrió en la Columbia University la primera Escuela de Bibliotecarios¹ que fue conocida como la School of Library Economy en 1887.

Podría decirse que esta fue la primera escuela que tuvo un sentido biblioteconómico, aunque en París² en 1821, ya había sido fundada la famosa Ecole des Chartes con una intención semejante e incluso en 1792, se impartió un curso de bibliografía. En ambas, los propósitos que se perseguían respondían a fines históricos.

James Thompson³ por su parte, menciona acerca del tema, que en los inicios de las universidades, los bibliotecarios no surgen como una

¹Cfr.- Shera, Jesse H.- Los fundamentos de la educación bibliotecológica.- tr. Surya Peniche.- México : Unam, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1990. p. 236-237

² Couture de Troismonts.- Introducción a la bibliotecología.- Córdoba : Universidad Nacional de Córdoba, Dirección General de Publicidad, 1960. p. 36

³ Thompson, James.- A history of the principles of librarianship.- Clive Bingley London : Linnet Books, 1977. p. 107

clase profesional, es con el desarrollo del milenio que se hizo énfasis en las técnicas de la bibliotecología y en este énfasis se pudo apreciar la importancia del profesional.

Con el desarrollo de la biblioteca pública, especialmente en Estados Unidos, se establece el carácter de la formación bibliotecaria como un reflejo del trabajo que debería de realizarse en una biblioteca. Shera⁴, menciona en su obra la existencia de amplias evidencias acerca de que los pioneros de la educación bibliotecaria norteamericana concebían como prioritario a la profesión el que las personas estuvieran capacitadas en las técnicas de operación y mantenimiento de las bibliotecas.

Estas aseveraciones denotan la concepción que antaño se tenía del bibliotecario al cuál se le exigía algo más que ser una persona con educación y poseedora de una extensa cultura.

Es importante mencionar, dentro de la educación y capacitación bibliotecaria, a una organización de gran prestigio que desde su fundación ha sido directriz en los asuntos mencionados, la American Library Association (ALA) baste mencionar en prueba de ello que, cuando Dewey empezó sus planes para establecer la escuela de bibliotecarios, la ALA nombró un comité para estudiar no sólo ese caso, sino además otros asuntos relacionados con la educación

⁴ Ibid. p. 239

bibliotecaria.³

La ALA en su carácter de organismo regidor de los mecanismos adecuados para la profesión bibliotecaria en 1897, requería que se obtuvieran mediante entrenamiento, (cursos) los siguientes certificados que comprobarían que el individuo estaba apto para asumir el papel de bibliotecario:

El primer certificado se otorgaba después de cumplir los siguientes requisitos:

- Competencia en diversas materias como: aritmética, inglés, gramática, historia inglesa, geografía y el dominio de un idioma extranjero.

El segundo certificado requería de cubrir lo siguiente:

- Haber laborado un año en una biblioteca, conocer sobre literatura inglesa, clasificación, bibliografía, catalogación y dominio de dos idiomas extranjeros.

El tercer certificado destinado para el asistente de biblioteca debería de satisfacer los siguientes requisitos:

- Avanzados estudios sobre los requerimientos plasmados en

³ Cfr. Shera, op. cit. p. 240-242

el segundo certificado con un conocimiento sobre historia general de la literatura y dominio de tres idiomas extranjeros.*

Con los requisitos señalados - menciona Thompson,⁶ se elegía a los bibliotecarios, sin embargo, diez años después se logró atraer a sólo 39 candidatos de los cuales sólo 12 fueron merecedores de diploma. En 1902, los cursos sobre bibliotecología fueron ofrecidos en colaboración con la London School of Economics, y en 1919 la Escuela de Bibliotecología fue establecida en la University College en London.

Hasta el año de 1880 se mantiene en las universidades así como en otras instituciones que poseían bibliotecas, el cargo de Profesor Bibliotecario desempeñado por los profesores con carácter secundario ya que a partir de esa fecha, los profesores fueron sustituidos con personal técnico capacitado.*

Con la Primera Guerra Mundial, menciona Bleicken,⁷ tuvieron lugar el aumento de las demandas de trabajo ya que a causa de ésta, el

⁶ Thompson, Op. Cit. p. 115-116

⁷ Ibid. p. 116

* Cfr.- Lasso de la Vega, Javier.- Manual de biblioteconomía: organización técnica y científica de las bibliotecas.- Madrid: MAYFE, 1952. p. 423

⁸ Bleicken, Bleick Von.- Manual para el adiestramiento de los directores en funciones.- tr. María Marquez.- Herrero Hermanos, 1966. p. 23

suministro de mano de obra se vio limitado y por lo tanto, hubo un requerimiento del potencial humano para la agricultura, la industria y el servicio militar; todo trabajador físicamente capaz y bastante competente tenía una gran demanda.

Después de la Segunda Guerra Mundial en todos los países se despierta gran interés por los problemas relacionados con la cultura y la formación del adulto, y como consecuencia de ello, la atención se vuelca sobre los problemas relativos a la formación profesional del bibliotecario. Shera¹⁰ menciona que debido a este hecho, se da el fenómeno de la multiplicación de escuelas de formación de bibliotecarios y el ascenso a facultades universitarias entre otros.

El año de 1923 fue verdaderamente revolucionario para el desarrollo de las Escuelas de Biblioteconomía debido al reporte Williamson (Report Williamson) a la Carnegie Corporation ¹¹ acerca de las condiciones existentes en las escuelas de Biblioteconomía. En este documento el Dr. Williamson informó, que las escuelas de Biblioteconomía como las mismas bibliotecas, habían surgido independientemente, además mencionaba que ya eran demasiado numerosas y debido a los presupuestos tan pequeños estaban obligadas a funcionar con equipo deficiente y escaso personal.

¹⁰ Shera, op. cit. p. 243

¹¹ Vaan, Sarah K.- Training for librarianship before 1923.- Chicago : ALA, CAP. I.

Además de estas observaciones el documento contemplaba comentarios acerca de las escuelas existentes de biblioteconomía sobre cómo funcionaban y cómo consideraba éste que debían funcionar.¹²

Unos años más tarde en 1935, el Instituto de Cooperación intelectual publicó el trabajo titulado *Rôle et Formation du Bibliotecaire*. A partir de ese año, el interés y la inquietud por la formación profesional del bibliotecario se ha ido incrementado tal y como lo menciona el citado Lasso de la Vega en su obra.¹³

La Federación Internacional de Documentalistas (FID), y la Federación Internacional de Archiveros y Bibliotecarios (FIAB), interesados por la educación profesional del bibliotecario organizan la Comisión Mixta para reformar y mejorar la enseñanza de la Bibliotecología auspiciada por la UNESCO¹⁴, siendo éste el tema más relevante en la conferencia que se celebró en 1950. De esta conferencia destaca que el bibliotecario debe tener un concepto amplio sobre lo que significa su responsabilidad ante las generaciones presentes y futuras, ante la cultura del país y ante la patria.

¹² Ibid. Cap. I

¹³ Lasso de la Vega, Op. Cit. p. 423

¹⁴ Ibid. p. 424

Para 1960, autores como Couture de Troismonts,¹⁵ afirmaban que la falta de personal especializado para las bibliotecas es un fenómeno mundial ya que en Estados Unidos, lugar en donde se considera está más difundida esta enseñanza, hay un déficit de aproximadamente 10,000 bibliotecarios.

Por su parte Ralph Beals¹⁶ señala que las escuelas de bibliotecología deben ser acusadas de dos serias debilidades:

- 1) No han atraído a sus puertas en un número suficiente a aquellos estudiantes excepcionalmente calificados que prometan enriquecer la profesión en comparación con las escuelas universitarias de medicina, ingeniería y leyes.
- 2) Las escuelas no han logrado fortalecer su currículo al tomar los recursos de las universidades de las que forman parte.

Asegura Beals, que los estudiantes de bibliotecología desean una verdadera fuente intelectual en lugar de grandes proporciones de tecnología bibliotecaria.

A pesar de todos los triunfos que ha obtenido la profesión, a más

¹⁵ Couture de Troismonts.- op. cit. p. 38

¹⁶ Beals, Ralph.- " Education for librarianship" En Library Quartely.- vol. 17 oct. 1967. p. 299-300

de un siglo de su surgimiento menciona Margaret Stieg¹⁷, la Escuela de Bibliotecología de la Columbia University decide cerrar sus puertas y lo mismo ocurre con la Escuela de Bibliotecología de la Universidad de Chicago.

Continúa la autora mencionando, que para 1920 y 1930 varias de las semiprofesiones incluyendo enfermería, trabajo social y bibliotecología, maduraron sus modelos educacionales, movidos por programas de entrenamiento y dichos programas fueron retomados por las universidades basándose además en la teoría y la investigación.¹⁸

Cuando la Bibliotecología comenzó a emerger como una actividad "especial" el bibliotecario fue visto como aquella persona que se empleaba en una biblioteca pero aquí cabe mencionar lo señalado por la misma Margaret Stieg acerca de las actividades que éste realiza en la biblioteca al mencionar que: "existe división en las labores que desempeñan los abogados, médicos, ingenieros, pero el bibliotecario, tiene que efectuar diversas funciones en su trabajo sobre todo cuando se trata de una biblioteca pequeña, ya que dependiendo del tipo de biblioteca, el bibliotecario desempeña funciones de catalogador, referencista, bibliógrafo entre otros".¹⁹

¹⁷ Stieg, Margaret F.- Change and challenge in library and information science education.- Chicago : American Library Association, 1991. p. ix

¹⁸ Ibid. p. x

¹⁹ Ibid. p. 5

Acerca de la preparación del bibliotecario, puede decirse, que en la currícula de las Escuelas de Bibliotecología se les prepara para la práctica de una profesión, contemplando educación y entrenamiento, es decir, el cómo hacer el trabajo además de preparársele para una comprensión de la materia, en este sentido puede decirse, que la dicotomía entre educación y entrenamiento es expresada como un contraste entre la teoría y la práctica.

Para agregar un poco más acerca de la importancia del trabajo bibliotecario, cabe mencionar que la ALA, estableció en 1903, un Comité de Capacitación con un entrenamiento regido por normas de trabajo.²⁰

Se mencionó anteriormente que debido a la situación extrema en que se encontraba la educación bibliotecaria entre los años 1920 y 1930, fue necesario realizar una inspección que estuvo a cargo del Dr. Williamson pero antes de ese hecho, surge en 1916 una asociación dedicada especialmente a la educación bibliotecaria y que fue conocida como AALS (Association of American Library Schools) y que actualmente se le conoce como ALISE (Association for Library and Information Science Education).²¹

Sobre el mismo punto, Shera menciona, que para vigilar que en los cursos de preparación se mantuvieran el uso de las normas

²⁰ Ibid. p. 25

²¹ Ibid. p. 26

indicadas, la ALA crea dentro de su organización la División de Educación Bibliotecaria (LED) en 1946.²²

Para 1951, las normas vigentes relativas a la educación bibliotecaria lograron la desaparición de las Escuelas de Bibliotecología en donde no se exigía el requisito del bachillerato como un requisito de admisión.²³

En los últimos diez años, catorce acreditadas escuelas han cerrado sus puertas, incluyendo la Graduate Library School de la Universidad de Chicago y la Dewey's School of Library Service de la Columbia University. El principal motivo ha sido la poca demanda, pues para dar un ejemplo, en 1985 once escuelas reportaron solo 296 lugares. En la actualidad se está queriendo hacer innovaciones con la llamada "Educación a Distancia" por lo que han tenido que diseñarse nuevos patrones de administración para hacer frente a estos nuevos retos.²⁴

Las discusiones acerca de las actividades profesionales y no profesionales no son un asunto nuevo, sino que forma parte de la historia de hace varias décadas. La profesión bibliotecológica ha sufrido severos cambios debido a la tecnología como resultado de una creciente automatización, a pesar de ello, se siguen

²² Shera. Op. Cit. p. 513

²³ Stieg. Op. Cit. p. 28

²⁴ Stieg. Op. Cit. p. 29

promoviendo cursos técnicos de Bibliotecología que solo sirven - menciona Shera²⁵ para entrenar a los que los toman, en cuestiones que una computadora realiza mejor.

De considerarse en el ámbito internacional, que la mitad del trabajo de las bibliotecas no es de carácter profesional, las escuelas de Bibliotecología deben preparar a sus estudiantes para enfrentar a esa mitad, de manera eficiente y evitar proporcionar cursos superficiales que aparenten ser de educación profesional.²⁶

Los recursos humanos son lo más importante de todos los recursos bibliotecológicos. El profesional que se requiere en las bibliotecas, depende en gran medida del tipo de biblioteca en que se va a laborar, pero el bibliotecario, en todos los casos, deberá poseer todo un campo teórico de conocimientos que le permitan aplicarlos en la biblioteca en que va a desempeñarse.

2.2. Capacitación Bibliotecaria en México.

En México, disponer de personal bibliotecario calificado, ha sido un problema constante y al respecto Pedro Zamora señala que:

Ya en agosto de 1912 se habían iniciado cursos de capacitación impartidos por el ilustre maestro Don Ezequiel A. Chávez al

²⁵ Shera.- op. cit. p. 515

²⁶ Schera. op. cit. p. 516

personal de la Secretaría de Comunicaciones y Obras Públicas y según tengo entendido fue el primer curso impartido en Latinoamérica.²⁷

Vale la pena comentar, que este curso se impartió debido al entusiasmo que existía entonces por la implantación del Sistema de Clasificación de Melvil Dewey.

En el marco de las mismas jornadas la Dra. Teresa Chávez mencionaba en su ponencia que:

No son suficientes los llamados cursos de capacitación o cursos cortos, es indispensable un estudio serio e intensivo, una enseñanza que abarque todos los aspectos de la profesión.²⁸

El mismo Pedro Zamora señalaba al respecto que:

Los lectores esperan que el bibliotecario les resuelva sus problemas nunca antes vistos ni oídos, problemas que requieren

²⁷Zamora, Pedro.- "Comentario al trabajo presentado por la Dra. María Teresa Chavez Educación del Bibliotecario" En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, Bibliografía y Canje organizadas por la AMBAC y la ANUIES.- (México : 2 : 12-15 abril : 1959) México : CICH, 1960. p. 39

²⁸ Chavez, Campomanes, Teresa.- "Educación del Bibliotecario". En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, Bibliografía y Canje organizadas por la AMBAC y la ANUIES (México : 2 : 12-15 abril : 1959) México : CICH, 1960. P. 32

de una información seleccionada por lo que se hace necesaria su preparación ya que el bibliotecario debe conocer el material que él mismo organiza.”

2.2.1. Antecedentes.

Ya se mencionó que el primer curso de capacitación para bibliotecarios tuvo lugar en 1912 y años más tarde, la primera escuela de Bibliotecarios y Archiveros abrió sus puertas el 24 de junio de 1916, teniendo su origen en la reorganización de la Biblioteca Nacional ya que los trabajos técnicos requeridos por ésta, así como todas las bibliotecas del país, se topaban con el obstáculo de la falta de personal preparado para realizar las actividades inherentes de una biblioteca, este obstáculo se hizo más evidente, cuando Agustín Loera, en la ciudad de Veracruz se propone organizar la Biblioteca del Pueblo por acuerdo del entonces presidente Venustiano Carranza pero como la clasificación que decidieron utilizar fue la Clasificación Decimal de Bruselas, la falta de personal preparado se hizo patente y por ello, el mismo Agustín Loera propone el establecimiento de una escuela que se dedicara a la preparación de bibliotecarios, fundándose ésta en 1915, como Academia de Bibliografía es decir, un año antes de la que él mismo formó en la Biblioteca Nacional aunque esta escuela de Veracruz, no llegó a abrir sus puertas ya que el mismo Agustín Loera que era quien impartiría los cursos, recibió una invitación

” Ibid. p. 42

para estudiar en el extranjero cursos de organización de bibliotecas norteamericanas y a su regreso plantea un nuevo proyecto, pero ahora enfocado a la Biblioteca Nacional que ya se mencionó.¹⁰

Los alumnos que se inscribieron en el curso fueron admitidos sin mayores requisitos sin embargo, para inscribir a la segunda generación, fue necesario que los aspirantes cubrieran los requisitos de haber terminado la primaria superior, además de ser mayores de 15 años y menores de 50."

Cabe recordar que la primaria superior era la que se consideraba como enseñanza media, entre la elemental y la preparatoria.

Puede apreciarse que lo que originó la creación de la primera escuela de bibliotecarios, fue la intención de resolver problemas técnicos ya que los requisitos para ingresar a ésta eran mínimos.

En este periodo, antes de la creación formal de las escuelas de Bibliotecología reconocidas actualmente como la Escuela Nacional de Bibliotecarios (ENBA) y el Colegio de Bibliotecología, hubo preocupación constante por la capacitación de personal de parte de

¹⁰ Quintana Pali, Guadalupe, Cristina Gil Villegas y Guadalupe Tolosa Sánchez.- Las bibliotecas públicas en México : 1910-1940.- México : SEP, Dirección General de Bibliotecas, 1988.- (Historia de las Bibliotecas en México ; 3) p. 78-79

¹¹ Ibid. p. 84

destacados bibliotecarios como Juanita Manrique de Lara, quién impartió un curso de Biblioteconomía por correspondencia en el año de 1939.¹²

Por su parte, Teresa González¹³ agrega sobre el mismo tema, que en 1941 se organizaron cursos de Bibliografía y Biblioteconomía divididos en elementales y superiores, y en el año de 1942, a través de la Escuela de Capacitación para Empleados, se otorgaron los cursos de catalogación, clasificación y de bibliografía impartiendo dichos cursos notables maestros como Joaquín Díaz Mercado y Juana Manrique de Lara.

En 1944, Jaime Torres Bodet, lanza una convocatoria para la realización del Tercer Congreso Nacional de Bibliotecarios en donde manifiesta su inquietud acerca de la organización de las bibliotecas y sus servicios haciendo énfasis en la inexistencia de una escuela que se ocupara de la preparación del personal que atiende las bibliotecas.¹⁴

Poco después, en su discurso de inauguración del mencionado Congreso, manifestaba lo siguiente:

¹² Mendez Bolio, Ana María.- "Apuntes para una historia de la ENBA" En Boletín de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.- Vol. 4. abril-sept. p. 16-21 1960.

¹³ González Romero, Teresa.- Análisis de la obra bibliotecaria de Juana Manrique de Lara.- México : La autora, 1994.- Tesis Lic. en Bibliotecología UNAM- FFyL Colegio de Bibliotecología p. 69

¹⁴ Ibid. p. 70

Nuestro primer magistrado ha autorizado ya los preparativos para crear una Escuela de Bibliotecarios y Archivistas."

El proyecto mencionado, figura en el informe presidencial de Manuel Avila Camacho que se efectuó el 1ero de septiembre de 1945. De este modo, el 20 de julio del mismo año, quedó instalada la Escuela Nacional de Bibliotecarios."

La apertura de la escuela tenía el propósito de preparar bibliotecarios y archivistas considerando los niveles profesional, subprofesional y especial, este último estaba dedicado a capacitar maestros normalistas y de instituciones."

Puede apreciarse la constante preocupación por capacitar y adiestrar a los empleados de bibliotecas a lo largo de los años y que ésta no ha sido sólo un producto de la ordenación legal que se estipula hasta los años setentas.

¹⁴ Torres Bodet, Jaime.- "Discurso pronunciado por el señor Jaime Torres Bodet, Secretario de Educación Pública en la sala de espectáculos del palacio de Bellas Artes, durante la ceremonia de inauguración del III Congreso Nacional de Bibliotecarios el día 23 de octubre ". En: Memoria del Tercer Congreso Nacional de Bibliotecarios y Primero de Archivistas verificado en el Palacio de Bellas Artes del 21 al 28 de octubre de 1944. p. 49

¹⁵ México. Presidente. (1940-1946 : Avila Camacho) (1966) " Informe del presidente Manuel Avila Camacho 1° de sept. 1945".- Los presidentes ante la nación : informes manifiestos y documentos de 1821 a 1966.- México : Cámara de Diputados, XLVI Legislatura. 4 p. 303

¹⁷ González Romero, Teresa. Op. Cit. p. 73

Lo anterior se debe al reconocimiento de que la biblioteca y sus usuarios no pueden vivir de la improvisación ya que se requiere de profesionales y auxiliares cada vez mejor preparados.

La Capacitación bibliotecaria en México se ha brindado a través de diversos cursos efectuados en distintas entidades federativas así como por diversas instituciones que se han preocupado porque el personal obtenga conocimientos indispensables para el quehacer en las bibliotecas. Las asociaciones de bibliotecarios y en este caso la Asociación Mexicana de Bibliotecarios (AMBAC), han sido el marco ideal para manifestar las diversas inquietudes que nacen en el ámbito bibliotecario acerca de la preparación técnica y profesional del personal que labora en bibliotecas.

Las siguientes, son algunas de las inquietudes que se han manifestado, en el marco de las Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, con el objeto de capacitar al personal que trabaja en bibliotecas, y que como Asociación contempla dentro de sus objetivos, a saber:

El mejoramiento profesional de sus socios así como el de promover y fomentar las bibliotecas, el servicio bibliotecario y la biblioteconomía en el país."

¹⁴ AMBAC.- Reglamento de la Asociación Mexicana de Bibliotecarios A.C.- México: 1975 16 p.

Además de que en cumplimiento a estos propósitos y bajo sus auspicios la AMBAC ha promovido una buena cantidad de cursos de capacitación en el país, a continuación se presentan algunas de las propuestas que se han manifestado en sus reuniones nacionales para preparar al personal que trabaja en las bibliotecas:

- En el año 1956, en las Primeras Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, surge la preocupación por la preparación del personal que trabaja en las bibliotecas.

Diez años después, en las Cuartas Jornadas:

- En 1965 se habla de aprovechar experiencias y promover cursos intensivos regionales para los bibliotecarios en servicio.
- En 1974, en la realización de las VI Jornadas vuelve a presentarse la inquietud sobre el aprovechamiento y promoción de los cursos de capacitación para los bibliotecarios en servicio.
- En 1976 en las VII Jornadas el tema de los recursos humanos vuelve a ser el punto central."

En la década de los 70, debido al desarrollo de la ciencia y la

" Carrión Rodríguez, Guadalupe.- "Preparación de personal bibliotecario en México" En VI Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Guanajuato, Gto. : 1974, 17-22 nov. 1974) México : AMBAC, 1975. P. 339

tecnología se vislumbra un nuevo panorama para las bibliotecas y por supuesto para el personal que labora en éstas por lo que se promueven un gran número de cursos que tienen por objeto capacitar al personal que labora en las bibliotecas. Los que se mencionan a continuación, son algunos de los cursos que se efectuaron en las fechas antes mencionadas, y por su importancia es conveniente mencionarlos:

Surya Peniche de Sánchez McGregor, en su ponencia presentada en las Cuartas Jornadas, efectuadas en Veracruz manifestaba:

Fundar una escuela de biblioteconomía en la provincia, sin los recursos económicos suficientes resulta menos que imposible... por ello, la única solución para resolver el problema de la capacitación del personal, es la organización de unos cursos intensivos de biblioteconomía.¹⁰

Es así que entre los años 1964-65 se ofrecen una serie de cursos de biblioteconomía que fueron ofrecidos por la Universidad Veracruzana.

En dichos cursos se aspiraba a darles a los participantes las nociones fundamentales sobre los principios en que descansa la

¹⁰ Peniche de Sánchez McGregor, Surya.- "La preparación subprofesional" En IV Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Jalapa Ver. : 1965 : 5-8 mayo) México : AMBAC, 1967. p. 67

biblioteconomía.⁴¹

Debido a la importancia de éstos, se vió la necesidad de impartirlos en otras universidades con problemas semejantes por lo que fueron impartidos en:

- La Universidad de Sinaloa, Culiacán y Yucatán.
- En 1968-70 en la Universidad de Nuevo León.
- En 1972 se ofrecieron los mismos cursos en la Universidad de Hermosillo Sonora.⁴²

Para la impartición de estos cursos, se contó con el apoyo de instituciones como: La Escuela Nacional de Bibliotecarios (ENBA), el Instituto Mexicano del Seguro Social, (IMSS), la Asociación Mexicana de Bibliotecarios (AMBAC), y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

Además de estos cursos, se han impartido otros de gran importancia por el nivel de especialización que se pretendía alcanzar como:

- El curso de especialización para bibliotecarios agrícolas que se organizó en 1974 con una duración de tres meses y estaba enfocado hacia los problemas que se tienen en

⁴¹----- "Los cursos intensivos de biblioteconomía de la Universidad Veracruzana" En IV Jornadas de biblioteconomía -----1967. p. 42

⁴² Carrión Rodríguez, Guadalupe. op.cit. p. 339

una biblioteca especializada."

También para estas mismas fechas, Estela Morales y Margarita Almada mencionan otros cursos importantes como:

- Los que impartió la SEP por medio de la Dirección General de Tecnológicos y la Dirección General de Bibliotecas en 1978-1979 que cubrieron actividades básicas de bibliotecología.
- El organizado por la Dirección General de Tecnológicos que se dió durante varios veranos.
- El de la Dirección de Bibliotecas (UNAM) durante tres meses seguidos."

Los participantes fueron empleados de bibliotecas públicas y tecnológicos. Sobre estos cursos, las autoras mencionan que " todos incluyen las materias técnicas básicas de la bibliotecología"."

" Benveniste, Dora.- "Curso de especialización para bibliotecarios agrícolas" En VII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Querétaro : 2-7 mayo . 1976) Querétaro, Qro. 1977. p. 3-8

" Morales Campos, Estela y Margarita Almada de Ascencio.- "La capacitación de empleados de bibliotecas universitarias : la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM".- En Memorias de las XII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (4-8 mayo 1981: San Luis Potosí).- México : AMBAC, 1982. P. 105

" Ibid. p. 104

Por su parte, María Magdalena Sierra⁴⁶ hace referencia a otro curso de singular importancia que fue impartido en la ciudad de México en 1973 y este curso fue:

El curso ENBA-CONACYT, impartido en 1973, del que puede decirse, que contó con una planeación encaminada a ayudar a resolver problemas de carencia de recursos humanos y el objetivo era formar personal que reuniera un mínimo de calidad. Tuvo una duración de dos semestres, el aporte económico lo proporcionó CONACYT y la coordinación estuvo a cargo de la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archiveros (ENBA). Debido a su importancia, a este curso asistió personal de diversos estados del país .

Otro curso que también hizo historia y al que hace mención la misma autora es:

- El curso audiovisual que la UNESCO, con la colaboración de la Escuela de Bibliotecarios de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires elaboraron para colaborar en la solución de algunos problemas de capacitación.⁴⁷

⁴⁶ Sierra Flores, María Magdalena.- Los lineamientos generales de un programa de capacitación dirigido al personal de información no profesional: caso del departamento de información técnica del Instituto de Investigaciones Eléctricas.- México : La autora, 1990. p. 41 Tesis Licenciatura en Biblioteconomía-ENBA.

⁴⁷ Ibid. p. 42

Este curso se impartió por primera vez a 21 alumnos de las bibliotecas públicas del Distrito Federal. Los temas que abordaron en este curso fueron:

- La cultura y la tarea bibliotecaria
- Introducción a la bibliotecología
- Administración
- Selección
- Catalogación
- Clasificación
- Referencia bibliográfica
- Préstamo
- Extensión universitaria
- Bibliotecología en América Latina

La Maestra Beatriz Casa, fue la coordinadora de este curso que adquirió la CEMPAE y se impartió por primera vez en 1974. Por diversas causas el personal no pudo tomar dicho curso de tiempo completo sin embargo, se consideró que los resultados fueron satisfactorios a pesar de que las fallas que se detectaron tuvieron su origen en que dicho curso fue diseñado para otros países que utilizaban otra terminología por lo que no respondió a casos concretos sino más bien a ejemplos comunes a los países latinoamericanos. En 1976, la misma Maestra Casa ⁴⁴, presenta sus

⁴⁴ Casa Tirao Beatriz.-"Curso audiovisual de bibliotecología: su aplicación en México" En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Querétaro, Qro. 2-7 mayo 1976) México AMBAC, 1977. p. 27-31

comentarios y señala algunas mejoras que deben realizarse a dicho curso como: actualización de datos, normalización de procesos técnicos, ejemplos adecuados al país entre otros.

Sobre este curso puede agregarse, que fue el primer intento de usar una metodología apoyada en recursos audiovisuales para personal bibliotecario en México.

La Secretaría de Educación Pública (SEP), ha realizado como se ha podido apreciar, grandes esfuerzos que tienen como fin capacitar al personal que labora en bibliotecas tal es el caso del curso al que hacen mención las citadas Estela Morales y Margarita Almada:

- La SEP, por medio de su Dirección General de Bibliotecas en 1978 y 1979 elaboró cursos que cubrieron actividades básicas de la bibliotecología. La Dirección General de Tecnológicos impartió estos cursos durante varios años y la Dirección General de Bibliotecas durante tres meses seguidos. El alumnado lo formaban empleados de bibliotecas públicas y de tecnológicos.⁴²

Por otra parte, Margarita Almada, menciona por parte de la UNAM, un curso que tuvo también gran importancia:

- La UNAM, en 1980 a través de la Dirección General de

⁴² Estela Morales, Margarita Almada. Op. Cit. p. 105

Bibliotecas ofreció un curso del 21 de abril al 2 de agosto del mismo año dirigido a los empleados de bibliotecas universitarias de los estados.⁵⁰

Sobre este curso puede agregarse, que tuvo una duración de 25 horas semanales y que se basó en el curso ENBA-COHACYT antes mencionado así como en el programa de estudios del Bachillerato Técnico de la ENBA.

En la descripción de estos cursos se puede apreciar que se transmiten conocimientos elementales y generales. No obstante los esfuerzos por capacitar al personal, en la actualidad se carece de programas que satisfagan necesidades específicas de los empleados de bibliotecas a nivel estatal que se encuentran, por su condición geográfica, lejos de las oportunidades que pueden brindar instituciones como la UNAM a través de la Dirección General de bibliotecas, así como de otras de gran importancia y que imparten también dichos cursos.

2.2.2. Situación Actual.

La capacitación que se ha venido proporcionando en los diversos cursos que se mencionaron responde a las necesidades más apremiantes de los sectores en los que han sido impartidos. La UNAM

⁵⁰ Almada de Ascencio, Margarita.- UNAM, DGB, Informe del programa regional de capacitación para empleados de bibliotecas de los estados.- UNAM, DGB, 1980.

y la SEP, ambas a través de su Dirección General de Bibliotecas han dado muestras importantes de que la capacitación debe ser impartida de manera constante y metodológica, y para ser más específicos, a continuación se detallan las acciones que en este sentido, realizan instituciones como la Universidad Nacional y la Secretaría de Educación Pública:

La Secretaría de Educación Pública cuenta con una Subdirección de Entrenamiento y Adiestramiento en el Servicio, la cual depende de la Dirección de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección General de Bibliotecas. Esta Subdirección de Entrenamiento, cuenta con tres jefaturas de departamento a las cuales están adscritos los instructores, que son las personas que capacitan al personal aspirante a bibliotecario.

Los objetivos de esta Subdirección son los siguientes:

- Brindar entrenamiento al personal asignado a las bibliotecas públicas de la Red Nacional, mediante talleres que abordan temáticas relacionadas con la prestación de servicios.

En entrevista realizada a los directivos en turno, pertenecientes a la Dirección de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos

de la Dirección General de Bibliotecas (DGB), sobre cuáles son los medios de los que se valen para reclutar a los instructores que tendrán como responsabilidad entrenar al personal, manifiesta que buscan en las instituciones de educación superior egresados de carreras afines al trabajo de entrenamiento con preferencia en las carreras de Bibliotecología, Pedagogía y Psicología, por lo que los estudios mínimos que debe reunir dicho personal son de nivel licenciatura.

Los requisitos que debe cubrir un aspirante a bibliotecario, están determinados por las Coordinaciones Estatales; quienes además, fijan las prioridades de entrenamiento tanto para el personal en servicio como para el de nuevo ingreso.

Ello implica que dichos requisitos se determinen según la decisión de cada coordinación.

Los cursos que imparte esta Subdirección de Entrenamiento se realizan ya sea por petición de las Coordinaciones Estatales de Bibliotecas Públicas o bien cuando se han detectado necesidades de capacitación entre su personal.

La Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Bibliotecas, se ha dado a la tarea de publicar una serie de manuales que tienen como fin auxiliar en las tareas de entrenamiento. Estos manuales, contienen la normatividad necesaria

para los servicios que se prestan en una biblioteca pública y son elaborados por el personal de la Dirección de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos, los cuales son revisados y aprobados por los responsables del resto de las áreas de la Dirección General de Bibliotecas.

Aparte de estos manuales, la Subdirección ha diseñado y elaborado diversos apoyos didácticos para auxiliarse en la impartición de los talleres aunque dichos manuales, puede decirse, constituyen el apoyo central para el desarrollo de los temas que se imparten.

La impartición de estos talleres de capacitación, tienen su antecedente desde el año de 1983, en que se creó la Red Nacional de Bibliotecas Públicas, con la finalidad de contar de manera permanente con personal que tuviera los conocimientos necesarios para hacerse cargo de los servicios que se proporcionan en las bibliotecas públicas. Los talleres, en general, tienen una duración de dos semanas impartidos de manera intensiva, y a partir de éstos y el trabajo desarrollado por el personal, se definen temas sobre los que se considera deben profundizar con el fin de resolver problemas en cada entidad.

Sobre las formas de evaluación de estos talleres, se realizan durante el transcurso de los mismos, y se aplican instrumentos de evaluación que permiten conocer el grado de asimilación de la información proporcionada aunque también se hace evaluación sobre

la marcha del trabajo del personal en servicio, el que es revisado mediante visitas periódicas de seguimiento, para detectar el nivel alcanzado en la aplicación de los conocimientos adquiridos en los talleres de entrenamiento.⁴¹

Por su parte, la Universidad Nacional, también ha destinado una gran cantidad de recursos tanto humanos como económicos para ello, dependiente de la Secretaría Administrativa ha creado una Coordinación General de Asuntos Laborales, de la que depende la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, la cual cuenta con cuatro departamentos que son fundamentales para elaborar y efectuar programas de capacitación, éstos son: Departamento de Desarrollo de Cursos y Edición por Cómputo que tiene como fin, editar los paquetes que han de servir de apoyo bibliográfico para capacitar; también cuenta con el Departamento de Elaboración de Material Didáctico que tiene como propósito determinar los lineamientos didácticos factibles, para hacer comprensivos al alumno los cursos que se impartan; otro departamento es, el Departamento de Evaluación e Investigación, el cual evalúa los cursos de manera general y asigna a personas que vigilan el buen funcionamiento de los cursos; por último, se tiene al Departamento de Educación de Adultos que tiene como fin realizar y efectuar campañas para que los trabajadores, inicien o concluyan su educación primaria y secundaria.

⁴¹ Entrevista realizada a la Lic. Margarita Carbia Pizarro.- Directora de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección General de Bibliotecas Públicas.

La Subdirección de Capacitación y Desarrollo, ha elaborado una serie de manuales que son conocidos como: Bibliotecario I, II, III, IV y V respectivamente, los cuales han sido supervisados por la Subdirección de Planeación y Desarrollo de Personal, de la Dirección General de Bibliotecas la cual, oportunamente hizo las correcciones apropiadas y posteriormente otorgó su aprobación.

La impartición de estos cursos se da generalmente al personal que aspira al puesto de bibliotecario por lo que debe ser empleado de base y cubrir los requisitos mínimos de estudios que actualmente equivalen a preparatoria terminada.

El hecho de que el personal tome dichos cursos no significa que automáticamente asciendan a bibliotecario, sino que, después de tomar los cursos, los cuales deben ser completos, es decir, desde el Bibliotecario I al V se someten a una evaluación de parte de bibliotecólogos profesionales quienes determinan si la persona puede ya considerarse capacitada en dicha área, esta evaluación la realiza el personal de la Subdirección de Planeación y Desarrollo de la Dirección General de Bibliotecas.

Para la impartición de estos cursos, se ha habilitado a instructores internos los cuales deben ser bibliotecarios de base. Con respecto al personal que se encuentra laborando como bibliotecario y que haya ascendido a ese puesto sin haber tomado los cursos como se hacía antiguamente, antes de la formulación del

Contrato Colectivo de Trabajo de 1985, la Subdirección de Capacitación y Desarrollo tiene cursos denominados de "actualización" es decir, que tiene un control de las personas que están pendientes de tomar dichos cursos y cuando llega a un acuerdo con éstas, hace las gestiones necesarias para armar los cursos para que este personal los tome y se encuentren en la misma situación que el personal que ingresa después de haberlos cursado, en este caso, la duración varía desde una hasta cuatro semanas según el módulo, por ejemplo, el curso Bibliotecario I se imparte durante una semana en dos o tres horas diarias y luego el empleado se reintegra a su trabajo y el de Bibliotecario V tiene una duración de cuatro semanas en las mismas condiciones.

En cuanto a la duración de los cursos de "promoción" estos se imparten durante tres o cuatro meses, dependiendo del acuerdo al que se haya llegado con las partes, es decir, que puede ser continuo o bien impartirse sólo dos o tres horas diarias y luego reintegrarse al trabajo, según las necesidades de los participantes y de los encargados de las Escuelas o Facultades de donde éstos dependan.

Cabe decir, que los cursos de capacitación que se imparten, se desprenden como ya se dijo, del Contrato Colectivo de Trabajo de 1985.⁵²

⁵² Entrevista con la Lic. Lucila Valencia.- Subdirectora de Capacitación y Desarrollo y con la C. Miriam Estrada, Jefe de Departamento de la Subdirección.

Para concluir, es preciso añadir un comentario sobre los cursos de capacitación que se imparten, ya que no debe dejarse a un lado que los conocimientos de un bibliotecario no se reducen sólo a las normas de trabajo, sino que también conllevan la aplicación de sistemas que clasifican los conocimientos del hombre, además de tener la necesidad de aplicar en la biblioteca una estructura organizativa adecuada.

En las bibliotecas existirán unas tareas más técnicas que otras así como también tareas que requieran del conocimiento de un conjunto de teorías bibliotecológicas para realizarlas de manera adecuada, pero todo el conjunto constituyen lo que puede denominarse ciencia bibliotecaria.

2.3. Las Bibliotecas Universitarias y la Capacitación.

2.3.1. Definición de la Biblioteca Universitaria.

Para ofrecer una definición de Bibliotecas Universitarias, no podrían dejarse de consultar autores que por su trascendencia han llegado a considerarse clásicos de el área de bibliotecología, tal es el caso de Javier Lasso de la Vega, quién sobre el concepto de biblioteca universitaria nos dice:

La biblioteca universitaria es la cantera, la mina de donde se han de tomar los materiales para el trabajo

científico."

Es lógico, que cuando se hable de bibliotecas universitarias se piense en la institución de la cual depende, y ésta institución es la Universidad. La Universidad es una institución educativa en donde se difunde el conocimiento y por ello, tiene un papel sustantivo en la sociedad, ya que la Universidad es la proveedora de elementos cognoscitivos para los estudiantes que en un futuro deberán asumir los roles que la propia sociedad les asigne.

La biblioteca universitaria es una de las partes principales en el proceso educativo de los individuos que conforman la comunidad universitaria, y una vez concluido dicho proceso, la biblioteca se convierte en un centro de gran trascendencia que representa un reflejo de la educación recibida.

Carmen Negrete por su parte, tiene un concepto más amplio sobre bibliotecas universitarias y menciona al respecto:

Las bibliotecas universitarias como parte del sistema educativo nacional, juegan un papel sumamente importante como medio de educación, de investigación, de recreación, de difusión de la cultura y de los conocimientos disponibles a través de sus colecciones documentales y de

" Lasso de la Vega, Javier.- Manual de biblioteconomía: organización técnica y científica de las bibliotecas.- Madrid. MAYFE, 1952 p. 418

los servicios adecuados que permiten el acceso a la información.⁵⁴

La biblioteca es un centro de apoyo que coadyuva en el desarrollo integral del individuo y existen diversas aseveraciones hacia la biblioteca universitaria, su uso, utilidad y funcionamiento entre otros. Como la de Estela Morales quién dice que:

La calidad de la enseñanza que se proporciona en la universidad está en íntima relación con la calidad que posea la biblioteca.⁵⁵

Jesus Lau, menciona sobre la biblioteca universitaria lo siguiente:

La biblioteca cuya función está dada como valoración educativa, orientadora, recreativa y al servicio de la ciencia y el avance económico, político y social, desempeña un papel muy importante dentro de el contexto nacional.⁵⁶

⁵⁴ Negrete Gutiérrez, Ma. del Carmen.- La selección de materiales documentales en el desarrollo de colecciones.- México : UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1988. p. 8

⁵⁵ Morales Campos, Estela.- "La biblioteca universitaria como apoyo a la docencia". En bibliotecas y archivos (10 : México. 1979) p. 82

⁵⁶ Lau, Jesús G.- "Las bibliotecas como causa y efecto del desarrollo" En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (9: 1978 : Mérida Yuc.) Memorias.- México : AMBAC, 1979. P. 68

En las opiniones anteriores puede apreciarse que la biblioteca universitaria está concebida para responder de manera objetiva a las necesidades institucionales y por lo tanto su utilidad está derivada de la efectividad de los servicios que presta.

La Universidad, señala Héctor Hernández¹⁷ y todos los elementos que ella alberga incluyendo la biblioteca, debe ser una institución dinámica, capaz de adecuarse al dinamismo social que requiere la época actual ya que la biblioteca forma parte de un medio de consumo colectivo de gran amplitud, que deberá satisfacer las necesidades bibliográficas de los universitarios.

Sostiene el mismo Héctor Hernández, que actualmente nuestra realidad social exige de la biblioteca como mínimo:

- a) Que se convierta en un centro dinámico y abierto realmente a la satisfacción de las necesidades de una comunidad heterogénea.
- b) Que salga de la estrechez de sus muros y se difunda a fin de consolidar y sistematizar su vínculo con la comunidad.
- c) Que se superponga a la idea de la biblioteca individual, según la cual, cada usuario debe acceder con sus propios recursos a la bibliografía y asuma en forma más

¹⁷ Hernández Bringas, Héctor. - "La biblioteca universitaria : un medio de consumo colectivo" En Encuentro de bibliotecarios (: 1982 : México).- México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1983. p. 407-421

consciente su carácter de biblioteca colectiva, vale decir de medio de consumo colectivo."¹⁹

De la biblioteca universitaria entonces puede afirmarse, que es un sustento de apoyo para la Universidad en el fundamental proceso de Enseñanza-Aprendizaje en donde la biblioteca debe cumplir la misión de enriquecer los conocimientos que se van adquiriendo en el transcurso de la formación del estudiante universitario.

Puede agregarse, que una de las características principales de las bibliotecas universitarias en la actualidad, es que tienen una gran población a la cual servir, y que esta población tiene diferentes necesidades de información como resultado de las diversas disciplinas del conocimiento humano.

Es importante establecer una vinculación entre biblioteca-universidad y para ello se cita lo que menciona Eniko Singer de Name al respecto:

La biblioteca universitaria es una organización que selecciona, adquiere, conserva, organiza y transmite información apoyando y a la vez influyendo a los programas académicos, y de una manera decisiva a través de instrucción al usuario en el arte-ciencia de la

¹⁹ Ibid. p. 407-421

investigación.”

Ampliando después de lo anterior el marco de la biblioteca universitaria puede agregarse lo que señala Rodolfo Ruz al respecto:

La institución docente más extensa, intensa, más duradera y más representativa de nuestro tiempo es la biblioteca. La cultura y el grado de civilización de un pueblo puede medirse más certeramente en razón al número de sus bibliotecas que al de sus universidades, escuelas técnicas y academias.”

Para finalizar la parte de las definiciones es oportuno citar la definición de Israel Cavazos que bien puede considerarse un poema a la biblioteca universitaria:

La biblioteca sobre todo en las ciudades de vida agitada y febril, es el refugio en que se encuentra un sitio de descanso espiritual, un templo en que de improviso puede

” Singer de Name, Eniko.- “La biblioteca universitaria en el contexto económico del país” En Seminario de la biblioteca universitaria y calidad académica (26-28 sept. 1984) - Memorias.- Puebla : SEP : Universidad Autónoma de Puebla : ABIESI, 1984 p. 125

” Ruz Menéndez, Rodolfo.- “La biblioteca universitaria como núcleo de los trabajos de enseñanza, de estudio y de investigación en la universidad” En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía Bibliografía y Canje (2: 12-15 abril : 1959) México : UNAM, CICH, 1960 p. 53

el lector renunciar por un momento a la vida cotidiana y sentirse en un verdadero remanso de luz interior... la precisión y el cuidado en las claves clasificadoras obrarán el prodigio de traer a manos del lector como por arte de encantamiento, los cofres místicos del pensamiento humano.⁴¹

En las diferentes opiniones y conceptos que se plantaron se puede apreciar, que la biblioteca universitaria está ubicada dentro de un organismo de enseñanza superior, constituyéndose en el centro de actividades de mayor importancia pues en ella se resguarda el acervo cultural que servirá de base para la formación de profesionales útiles para el mejor desarrollo de nuestro país, por lo que la biblioteca universitaria puede considerarse como la piedra angular que coadyuvará a las funciones de investigación y docencia en diferentes niveles.

2.3.2. Objetivos y Funciones de las Bibliotecas Universitarias.

Los objetivos y funciones de la biblioteca universitaria deben ser coincidentes con los fines que se plantea la Universidad en la que se encuentre inmersa, teniendo presente que⁴² la biblioteca universitaria es fundamentalmente una instancia de formación.

⁴¹ Cavazos, Israel.- "La biblioteca universitaria: su funcionamiento ideal". En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía Bibliografía y Canje (2: 12-15 abril 1959) México . UNAM, CICH, 1960 p. 45

En lo que respecta a sus objetivos, Domingo Buonocore menciona que deben considerarse los siguientes:

- a) Una función primaria y utilitaria: provee de textos y fuentes de consulta a los estudiantes para atender los requerimientos de estudio.
- b) Proveer de libros para las necesidades de investigación de profesores y graduados. La biblioteca universitaria vale sobre todo por la calidad de su fondo bibliográfico y en la tarea de seleccionar materiales, debe colaborar activamente el cuerpo docente con indicaciones oportunas en las respectivas asignaturas.
- c) Provee de libros que contribuyen a la cultura profesional.⁴⁷

Puede afirmarse entonces, que la biblioteca debe actuar como auxiliar valioso en la enseñanza, contribuyendo a elevar el nivel de la propia Universidad.

Ya se mencionó al principio, que los objetivos y funciones de la biblioteca universitaria deben coincidir con los fines de la propia Universidad, ya que las bibliotecas no son entes que funcionan aisladamente sino que forman parte fundamental del organismo que las originó, la interacción que ejerce la biblioteca en el

⁴⁷ Buonocore, Domingo.- Diccionario de bibliotecología, archivología y ciencias afines.- 2a ed.- Buenos Aires, Mary Mar, 1976 p. 87

funcionamiento de la Universidad se manifiesta cuando en su acervo se representa una buena parte del bagaje cultural de la sociedad, el cual es difundido y transmitido a la comunidad universitaria ya sean estudiantes, profesores, investigadores y cualquier persona que necesite los servicios de la biblioteca.

Por su parte, María Guadalupe Torres menciona sobre el mismo punto, que a la Universidad se le ha considerado como conservadora y divulgadora de los conocimientos y experiencias que el hombre ha acumulado a través del tiempo, y la biblioteca se convierte en piedra angular al posibilitar a quién lo desee el uso de los materiales que custodia mediante mecanismos que permiten saber qué es lo que ésta posee. Debido a que la biblioteca universitaria no sólo conserva, sino que también difunde y transmite el conocimiento, por esa loable labor, se convierte en un instrumento coadyuvante en la formación de los profesionistas y con ello, copartícipe en la preparación integral del individuo."

Se puede observar que los objetivos de la biblioteca universitaria, en conjunto con la institución, se unen en la labor de preparar individuos para enfrentarse a los retos que reclama la sociedad, toda vez que la biblioteca responda a las necesidades tanto individuales como colectivas de la comunidad, asegurando con

⁴¹ Torres Solís, María Guadalupe.- "La biblioteca universitaria: su importancia y trascendencia en la formación de profesores de la UNAM" En Encuentro de Bibliotecarios (2: 1983) México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1984 p. 293-299

ello el cumplimiento de su misión.

Sobre las funciones que debe realizar una biblioteca universitaria, Fermín Peraza ** menciona el vínculo que ésta establece con la Universidad y que está estrechamente ligado a sus profesores ya que éstos sirven de enlace entre una generación y otra, iniciando un intercambio de opiniones, a través de los miles de autores que representan las voces y el pensamiento de todos aquellos que en generaciones anteriores dejaron testimonios de su sabiduría y es el profesor el que interpreta esas voces, hace su juicio y lo transmite a los alumnos que son quienes recojen esas experiencias y amplían los conceptos. La manera en que lo logran, es acudiendo a la biblioteca universitaria que con el control de sus registros, hace posible que se conozca lo publicado sobre determinado autor o tema.

Sobre las bibliotecas universitarias, pero ya concretamente en México, James Thompson ** dice que éstas son un fenómeno del siglo XX, aunque en el mundo occidental sus orígenes se remontan siglos atrás, su verdadera evolución viene apreciándose hace apenas cinco o seis décadas, debido a ello, la biblioteca universitaria puede considerarse como contemporánea al auge del desarrollo científico

** Peraza, Fermín.- Función y servicios de la biblioteca universitaria.- La Habana : Universidad Nacional, Biblioteca Central, 1957. p. 13-14

** Thompson, James.- La biblioteca universitaria : introducción a su gestión.- Tr.- David Torra Ferrer.- Madrid : Fundación Germán Sánchez Ruipérez , Pirámide, 1986. p. 21-22

y tecnológico de nuestra época.

La biblioteca universitaria ocupa un lugar central en cada Universidad y por ello, Paul Buck menciona, que él podría hacer un credo con respecto a la biblioteca universitaria, y lo hace. Este credo consta de seis partes y dice lo siguiente:

- La biblioteca es el corazón de la educación, cada avance educacional depende de sus recursos y en gran medida del avance de la proporción del potencial de la respuesta de la biblioteca. la biblioteca ha sido el corazón del proceso educacional desde el inicio de las universidades.
- Aunque haya nuevas modas y métodos en la educación, de generación en generación, cada generación utiliza la biblioteca como un objetivo para su realización.
- La calidad de la educación es imposible de lograr sin la calidad de la biblioteca.
- No puede haber calidad en la educación si no hay calidad en la biblioteca.
- Una biblioteca es vital para una explotación conveniente de nuestros recursos intelectuales.
- La biblioteca es esencial para mantener el libre acceso a las ideas."

" Buck, Paul.- Libraries & universities.- Massachusets :
Edwine . Williams, 1964 p. 9-10

Agrega al final de sus señalamientos:

Estos son los puntos de mi credo y cada verdad es tan obvia que no necesita repetirse.⁶⁷

Se aprecia en estas reflexiones un profundo reconocimiento a la labor que realizan las bibliotecas universitarias por lo cual puede decirse, que las bibliotecas universitarias son verdaderos centros de enseñanza y como dice el mismo autor, la biblioteca universitaria es la segunda en importancia dentro de la institución.⁶⁸

A pesar de que se considera a la biblioteca universitaria como un fenómeno del siglo XX, la historia de las bibliotecas data desde hace varios siglos y puede afirmarse que los principios que se manifestaban en su organización, siguen siendo utilizados en las bibliotecas.

Autores como Norman Highan, mencionan que el trabajo de las bibliotecas y los laboratorios son altamente indispensables y que están directamente relacionados con el crecimiento del hombre y su conocimiento y que el carácter y eficiencia de una Universidad puede ser apreciado, por el tratamiento que ésta de a su órgano

⁶⁷ Ibid. p. 10

⁶⁸ Ibid. p. 11

central que es la biblioteca.⁶⁹

Es importante retomar también, lo que la Dra Alicia Perales menciona acerca de la biblioteca universitaria:

Las bibliotecas universitarias han sido a través del tiempo centros de erudición ya que en ellas ha nacido la necesidad de una administración y organización en todos los ángulos de sus servicios.⁷⁰

Con respecto a la importancia de la biblioteca universitaria la misma autora menciona que es debido a dicha importancia que en el año de 1957, se crea la Asociación de Bibliotecas y Bibliotecarios de Universidades de Enseñanza Superior de la República Mexicana (ABBUISRM), que en 1963 cambia su nombre por el de Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación (ABIESI).⁷¹

⁶⁹ Cfr.- Higham, Norman.- the library in the university : observations on a service.- Boulder Colorado : Westview Press, 1980 p. 9-11

⁷⁰ Perales Ojeda, Alicia.- Servicios bibliotecarios en universidades.- México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1959. p. 5

⁷¹ Ibid. p. 51

2.3.3. Cursos de Capacitación: Finalidades y Desarrollo.

Los cursos de capacitación pueden considerarse como los procedimientos que se han de llevar a cabo para adecuar al personal para que efectúe los trabajos que deben realizarse en una biblioteca. Estos cursos, deberán ser impartidos por personas que posean los conocimientos suficientes acerca de los temas que deban impartirse, además de auxiliarse con las técnicas didácticas necesarias que les permitan ayudar a los participantes en el vital proceso de enseñanza-aprendizaje.

Una de las diversas finalidades que debe perseguir un curso de capacitación, es alternar la teoría con la práctica, con el fin de permitir comprobar que el alumno ha tenido un avance en su aprendizaje.

La American Library Association (ALA), define como cursos de capacitación:

Un programa de instrucción sistemática con prácticas que auspicia, planea y organiza, la dirección de la biblioteca a fin de contribuir al desarrollo profesional de los miembros de su personal mientras están ocupados en su trabajo.⁷²

⁷²Dantón, J. P./ La formación profesional del bibliotecario; Tr. Elvira A. Llerena./París: UNESCO 1950./ (Manuales de la UNESCO para las bibliotecas públicas; 1) p.69.

Danton por su parte, considera acerca de los cursos de capacitación, que son diversas formas de instrucción organizada que se efectúan en el ejercicio de la función misma que se desempeña o realizará con el fin de proporcionar:

- a) Orientación general de los empleados nuevos.
- b) Preparación para un cargo concreto.
- c) Capacitación para un mayor rendimiento en una función dada.
- d) Preparación para promociones y ascensos de diversa índole e instrucción de carácter general no aplicable a la biblioteca o a cargos específicos.⁷¹

La responsabilidad de que se impartan cursos de capacitación corresponde a la Dirección de la biblioteca en donde se detecten las necesidades de capacitación. En un sentido administrativo, debe procurarse que todo el personal que trabaja en una biblioteca tenga acceso a los cursos de capacitación acorde a las actividades que desempeña con el fin de asegurar su eficacia en el trabajo.

Cuando en alguna biblioteca se desea aprovechar los nuevos avances tecnológicos o se quiere hacer algunos cambios en los servicios que se ofrecen, se piensa entonces en la capacitación como medida alternativa. Una institución que reconozca la importancia de la

⁷¹ Danton, J.P.- La formación profesional del bibliotecario.- tr. Elvira A. Llerena.- París : Unesco, 1950.- (Manuales de la UNESCO para las bibliotecas públicas ; 1) p. 73

capacitación, es una institución que maneja esta clase de problemas de una manera inteligente; sobre el aspecto de la importancia del personal Rommel Flores " dice que "este representa un setenta y cinco por ciento para que una biblioteca sea buena". Sea cierto o no, no hay lugar a dudas que el personal juega un papel fundamental entre los diversos factores a considerar en una biblioteca.

En las bibliotecas universitarias y particularmente en las que dependen de la UNAM, capacitar al personal no es algo nuevo y los programas que se diseñan han ido evolucionando a través del tiempo, los cursos más antiguos que se han impartido son los que estuvieron a cargo del ilustre bibliotecario Juan Iguiniz en 1924 aunque estos se dieron de manera aislada.

Para 1980 la Dirección General de Bibliotecas ofreció -como ya se mencionó anteriormente- un curso de capacitación a empleados de bibliotecas de las universidades de los estados y en 1984 ofreció otro curso con duración de un mes."

Las acciones más importantes a nivel de capacitación en bibliotecas universitarias se desarrollaron en 1985-87 ya que la Dirección General de Personal y la Subdirección de Capacitación y Desarrollo

" Flores Jiménez, Rommel.- Adiestramiento del personal bibliotecario.- México : El autor, 1971. p. 48.- Tesis Licenciatura en Bibliotecología UNAM-FFyL.

" Espinosa Santos, Virginia y Haydee Pérez Olan.- Capacitación de personal en bibliotecas.- México : Las autoras, 1989. p. 33 Tesis licenciatura UNAM FFyL

de la UNAM, conjuntamente, elaboraron un curso piloto que tuvo una duración de cincuenta horas y para ello se dieron a la tarea de elaborar una serie de manuales que ya se mencionaron oportunamente en la parte que corresponde a la situación actual de la capacitación.

Dos años antes, en 1983, surgió el proyecto de una Plan de Capacitación y Desarrollo en donde se propone capacitar a los trabajadores para el desempeño más eficaz acorde con los avances que la modernización de la tecnología debe imprimir a sus actividades, buscando con este plan, corregir las deficiencias de algunas actividades administrativas cuya duración se contempló por un lapso de nueve meses, es decir, de septiembre de 1983 a mayo de 1984.⁷⁶

Los temas que han sido abordados para capacitar al personal bibliotecario son:

PROCESOS TECNICOS

- Selección y adquisición.
- Catalogación.
- Clasificación.
- Encabezamientos de materia.

⁷⁶" Plan de capacitación y desarrollo: instrumento de superación integral para los trabajadores " En Gaceta UNAM.- México: 6a época 1(53) 1 27 sept. 8 1983

- Arreglo de catálogos (alfabetización e intercalar tarjetas).

SERVICIOS AL PUBLICO

- Préstamo.
- Consulta.
- Arreglo del material en la estantería: abierta, cerrada.

PUBLICACIONES PERIODICAS

- Automatización.
- Automatización de bibliotecas.
- Codificación.
- Captura de datos."

Se puede observar, que en el aspecto de la capacitación se han considerado las cuestiones generales que son útiles sin lugar a dudas; también, se han realizado trabajos académicos que tienen como fin capacitar al personal que labora en las bibliotecas especializadas, como es el caso de la tesis realizada por María Magdalena Sierra, orientada al personal del Instituto de Investigaciones Eléctricas y veintiséis años antes, el curso que

" García Ortíz, Arturo.-" La capacitación bibliotecaria" En Encuentro de bibliotecarios de la UNAM (2 : México : 1983) México : UNAM, Dirección General de bibliotecas, 1984. p. 139

se elaboró especialmente para bibliotecarios agrícolas, presentado en las VII Jornadas de Biblioteconomía por Dora Benveniste, ambos citados anteriormente.

Los cursos de capacitación impartidos con la metodología adecuada, se convierten en el medio propicio para la adquisición y actualización de conocimientos y habilidades que dan la posibilidad de poder desempeñarse adecuadamente en la biblioteca universitaria.

Es importante mencionar que se escapan de documentar en este trabajo cursos muy importantes como fueron los que se impartieron a nivel nacional a través de la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica de la SEP entre los años 1986 - 1988 a las bibliotecas públicas estatales en diferentes sedes, ello obedece a que no se tuvieron al alcance documentos que proporcionarían la información necesaria, lo que resulta lamentable ya que en estos cursos, participaron profesores del Colegio de Bibliotecología de la UNAM de la talla de la maestra Isabel Espinoza Becerril, así como otros destacados profesores.

Después de analizar algunos de los diversos cursos que se han impartido a lo largo de los años, puede decirse que la formación de muchos bibliotecarios se ha dado gracias a los cursos de capacitación que diversas instituciones han impartido además de la formación empírica que éstos han adquirido a través del trabajo cotidiano.

CAPITULO 3

LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

3.1. Antecedentes.

La Universidad Autónoma de Nayarit, es un centro de estudios que se ha nutrido de las corrientes culturales nacionales que sostuvieron a la Universidad Nacional Autónoma de México y sobre todo, de la vertiente cultural de occidente plasmada en la Universidad de Guadalajara.

Los graves problemas demográficos que multiplicaron los relativos a servicios, entre los que se encontraban los de educación y cultura, fueron allanando el camino para la creación de la Universidad de Nayarit, anhelo que ya se manifestaba desde tiempo atrás.¹

La Universidad Autónoma de Nayarit, fue creada en el año de 1969, por lo que para este año (1996), se cuenta ya veintiocho años de su fundación; sus antecedentes son los de una institución de enseñanza media superior en el año de 1878, que para 1925, se transforma en Escuela Preparatoria y Normal Mixta.

Para el año de 1930, durante el gobierno de Don Luis Castillo

¹.- Cfr.- López González, Pedro y Pedro Medina Cervantes.- La Universidad de Nayarit como producto del estado postrevolucionario
.- Tepic : UAN, 1982. p. 47-50

Ledón, se crea el Instituto de Ciencias y Letras, que es el inmediato antecedente de la Universidad Autónoma de Nayarit, y se integran a éste, las escuelas Secundaria, Preparatoria, Normal, y Popular de Artes y Oficios a la que fue agregado, un Departamento de Extensión Cultural.²

Existía también una Escuela de Jurisprudencia, que comprendía sólo los dos primeros años de la carrera, y el resto de esta, se debería cursar en la Universidad de Guadalajara debido a ello, el plan de estudios de la mencionada escuela, era idéntico al de la Universidad de Guadalajara pues de no haber sido así, los estudiantes no hubieran sido aceptados.

Del año 1930 a 1945, el Instituto de Ciencias y Letras contó con diez rectores, lo que tuvo como resultado una administración poco eficiente, aunque durante la administración del Gobernador Juventino Espinosa Sánchez (1938-1941), se expide una segunda Ley Orgánica de Educación Primaria y Especial que permitió la creación de tres escuelas muy importantes que estarían dependientes del Instituto, estas escuelas fueron : Escuela de Enfermería, a esta podían inscribirse aquellas alumnas que hubieran terminado el sexto grado de primaria y que provinieran además del sector campesino; Escuela de Peritos Agrícolas o Guardias Forestales, creada también para hijos de campesinos y; la Escuela Prevocacional, Industrial,

².- Castrejón Diez, Jaime.- Historia de las universidades estatales.- Mexico : Secretaría de Educación Pública, 1976. p. 371-373.

Comercial y de Enseñanza Especial para Señoritas, que tenía como fin impartir una educación práctica, sin importar los recursos económicos con que se contarán, en esta escuela se establecieron cursos cortos como los de Cultura de Belleza, Industria del Vestido, Bordado a Máquina, entre otros de este estilo. Por lo anterior se puede decir, que el panorama ofrecido a las mujeres en lo que respecta a la educación era muy limitado.'

Con Maximino Hernández Escanio como Rector del Instituto de Ciencias y Letras (1952-1957), se reabrió la escuela de Derecho que se había suspendido por falta de alumnos ya que como se mencionó, los alumnos solo podían cursar en ésta los dos primeros años y solo aquellos que contaban con los recursos económicos suficientes podían concluirla en las ciudades de Guadalajara o México, entidades cuyos planes de estudio, servían de base a estos dos años de carrera, a ello obedecía quizá, la poca matrícula que llegó a ocasionar el cierre de esta escuela.

El año de 1963 es significativo en la historia de la educación en Nayarit pues es cuando en verdad se sientan la bases que darían como resultado la creación de la Universidad. En este año, asume la gubernatura del Estado el Doctor Julián Gascón Mercado, quién al recordar las penurias pasadas en su época estudiantil, hace las diligencias necesarias para convertir al Instituto de Ciencias y Letras en una Universidad.

'.- Cfr.- Castrejón Díez, Jaime.- OP. Cit. p. 375-377

Gascón Mercado apoyado en el propósito expresado por el entonces Presidente de la República Gustavo Díaz Ordaz, en el sentido de que se establecieran centros de cultura superior regionales, con el fin de resolver el problema que acarrea la centralización de la población estudiantil, y con la ayuda de Gustavo Yañez, entonces Secretario de Educación y exrector del Instituto del Estado de Nayarit, realizaron los esfuerzos necesarios para la creación de la Universidad que había durado, señala Pedro López González treinta y nueve años en realizarse.

Pedro López Díaz, entonces Rector del Instituto de Ciencias y Letras, recibe el encargo de convencer a los estudiantes que cursaban el segundo año en la Escuela de Derecho, de que no emigraran a Guadalajara o a México a continuar la carrera y con algunos estudiantes, se inicia el tercer año y posteriormente el cuarto y quinto. Este hecho fue el más destacado acontecimiento académico en la vida del Instituto, previo al lanzamiento de la iniciativa para crear la Universidad de Nayarit.

La tarea inmediata para dar este primer paso, fue localizar un terreno ideal para contruir el centro educativo que se planeaba, y cuando la población se enteró de estos planes, empezaron a cooperar

4.- Cfr. López González, Pedro.- op. cit. p. 51-53

5.- "Entrevista al doctor Julián Gascón Mercado realizada por Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara en la ciudad de México".- En Convergencias, suplemento especial de aniversario.- Año 2, No. 3 (ene-jun), 1985 p. 2-3

de manera organizada, como resultado de esta acción, se recibieron varios ofrecimientos de amplias zonas de terreno por parte de los ejidatarios que lo único que pedían como condición, señala el Dr. Gascón Mercado⁶ era que sus hijos fueran admitidos gratuitamente en la Universidad.

Finalmente, debido al consejo técnico de algunos destacados arquitectos, se optó por establecer la Universidad en terrenos del Ejido de los Fresnos. Los generosos campesinos del Ejido mencionado, ofrecieron al gobierno estatal, 64 hectáreas que estaban sembradas de cañaverales y por convenio se acordó pagarles a estas personas la caña que tenían sembrada.⁷

De esta manera, se empezó a construir el conjunto cultural que albergaría a la Universidad, participando activamente la sociedad nayarita, que hizo suyo el proyecto. En la construcción arquitectónica de la Universidad, se percibe una clara influencia de la arquitectura de la Universidad Nacional.

Para llevar a buen término esta empresa, se realizó un programa para recabar los fondos necesarios denominado "el camino de plata" que consistió en hacer un hilo de monedas de plata desde el

⁶.- "Entrevista al doctor Julián Gascón Mercado realizada por Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara en la ciudad de México" En Convergencia, suplemento especial de aniversario.- Año 2, no. 3 (ene-jun) 1985, pp. 2-3

⁷.- Cfr.-"Entrevista al dr... op. cit. p. 3-4

pueblo de Mololoa hasta el templo de la Cruz de Zacate, que tuvo una duración de ocho días. De esta actividad se reunieron 840 mil pesos y con ellos, se inició la construcción de la Ciudad de la Cultura "Amado Nervo" en honor al ilustre poeta nacido en esta ciudad capital. Se realizó además otra campaña que consistió en que cada niño llevara un ladrillo y lo depositara en la Ciudad de la Cultura. El gobierno contribuyó con un millón de pesos para esta noble causa."

Los primeros edificios que se construyeron fueron los que albergarían a las escuelas de: Agricultura y Odontología, se pensó en ésta última en especial, para que las mujeres nayaritas tuvieran en donde estudiar."

La tercera fue la Escuela de Jurisprudencia, después la de Comercio y Administración y la quinta de Oceanografía (hoy de Ingeniería Pesquera).

Separadamente se construyeron las Preparatorias de Tepic así como las de Tecuala, Acajoneta, Santiago Ixcuintla e Ixtlán del Río.

Esta construcción que se inicia en el año de 1964, para 1966 quedó prácticamente terminada. En este mismo año se inaugura la Ciudad de la Cultura, teniendo como primer Rector al doctor Ignacio Cuesta

*.- Cfr.- Ibid. p. 5

*.- Cfr.- Ibid. p. 6

Barrios.¹⁰

Cabe decir que en el momento de la creación de la Universidad, el gobierno federal intentaba restarle fuerza a la UNAM, a raíz de los acontecimientos de 1968, por lo que crear universidades en provincia podía de alguna manera, detener el flujo del estudiante que año con año llegaba a la capital del país.

Tres años después de que el Instituto de Ciencias y Letras se trasladó a la Ciudad de la Cultura "Amado Nervo", se transforma en Universidad de Nayarit, ya que el 13 de agosto de 1969, el Gobernador de Nayarit, Doctor Julián Gascón Mercado, promulga la Ley Orgánica de la Universidad en donde se pueden destacar tres de los fundamentos básicos para la fundación de esta Universidad:

- La incapacidad del Instituto de Ciencias y Letras para retener a la juventud que deseaba cursar una carrera profesional.
- La necesidad de arraigar localmente a los profesionistas nayaritas.
- La necesidad de contar con profesionistas para el buen aprovechamiento de los recursos naturales de la entidad, pues quienes los explotaban no estaban preparados para una explotación racional de los elementos marítimos y

¹⁰.- Cfr.- Ibid. p. 7

agrícolas entre otros.¹¹

La Universidad de Nayarit, nació como una Universidad de Estado, donde al Gobernador se le confería la máxima autoridad, el poder lo detentaban los catedráticos impidiendo con ello que se diera un proceso participativo donde tuvieran cabida otros sectores.¹²

En 1966, el Gobernador Julián Gascón Mercado, expidió el Decreto 4783 mediante el cual se creó el Patronato de la Ciudad de la Cultura "Amado Nervo", cuyo objetivo consistía en promover la construcción de la Ciudad de la Cultura a fin de instalar en ella, la Universidad. El Patronato contó con una aportación inicial del Gobierno del Estado de dos millones de pesos, y la personalidad jurídica la ostentaba el Gobernador.¹³

Se puede decir, que la creación de la Universidad obedeció a la necesidad de arraigar localmente a los profesionistas nayaritas, aunado a una política educativa-nacional derivada de los acontecimientos de octubre de 1968 que pretendían terminar con la centralización educativa en la ciudad de México.

¹¹.- Periódico Oficial : Organo del Gobierno del Estado de Nayarit.- Decreto 6162, septiembre de 1969.

¹².- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes, Arturo Murillo Beltrán y Rubén Pérez González.- Los primeros veinte años de la Universidad Autónoma de Nayarit : 1969-1989.- Tepic Nayarit : UAN, Coordinación de Investigación Científica, 1989. p. 3-4

¹³.- Periódico Oficial : Organo del Gobierno del Estado de Nayarit.-* Decreto 4783, diciembre de 1966.

Como lema de la Universidad, el Gobernador escogió el que a su juicio representaba valores espirituales quizá influido por el ilustre José Vasconcelos de quién fue alumno quedando entonces el lema que dice "Por lo nuestro a lo Universal".¹⁴

Con respecto a este lema se dice que hubo una gran discusión y posterior aprobación ya que se buscaba uno que singularizara los esfuerzos que de siempre se han realizado, destacando lo nuestro y llegar más tarde a reconocer plenamente los valores positivos del hombre que es principio y fin de los afanes de la humanidad, ya que se considera que la Universidad por su quehacer intelectual lleva implícita su intelectualidad.

La Universidad de Nayarit, nace como ya se mencionó, como una Universidad de Estado, en donde la máxima autoridad la ejercía el Gobernador con la atribución de nombrar al Rector de dicha institución. El Gobernador pensaba que el gobierno que el presidía debía influir en el quehacer universitario para que no se desviaran los propósitos para los que fue formada, considerando las condiciones particulares de la economía y la política prevalecientes en ese tiempo (década de los setenta) ya que los intereses de las compañías transnacionales del tabaco influían prácticamente en todos los renglones de la economía local (el tabaco aún en estas fechas, es considerado un factor vital para la

¹⁴.- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes, Arturo Murillo.. op. cit. p. 6-7

economía de el Estado).

Cabe decir, que además de nombrar al Rector, al Gobernador le correspondía resolver toda clase de conflictos que se presentaran en la Universidad, ejercer el voto de calidad y promover todo lo que resultara conveniente para la buena marcha de la Universidad.¹⁵

Las escuelas superiores que se crearon, tenían un carácter regional, así la escuela de Agricultura, intentaba formar a los profesionistas necesarios para el campo nayarita, la escuela de Oceanografía, intentaba formar a los técnicos profesionistas necesarios para la explotación de los recursos pesqueros del litoral del pacífico, la escuela de Odontología pretendía proporcionar a las mujeres, una carrera en donde pudieran elevar su nivel de estudios sin quedarse en las actividades tradicionales. La escuela de Jurisprudencia (hoy de Derecho) por su parte, pretendía formar buenos abogados para la realidad regional.¹⁶

De 1969 a 1974, la Universidad vió crecer su matrícula de una manera verdaderamente vertiginosa, así de 2,486 estudiantes que se tenían en 1969, crece a 8,774 en 1974 destacando en esta matrícula la correspondiente a la educación media superior (bachillerato) con un 77%.

¹⁵. - Cfr.- Guevara, Germán.- "Desarrollo histórico y cultural de Nayarit".- En Convergencia.- No. 2 p. 58-73.- Tepic Nayarit : UAN. CIC, jul-dic. 1984.

¹⁶. - "Entrevista al doctor.. op. cit. p. 2

Con Alfredo Corona Ibarra al frente de la Universidad, 1970 a 1971, se fundaron otras escuelas más, como la de Turismo y la de Economía, iniciándose además la construcción de escuelas preparatorias en otros lugares del Estado. Cuando Joaquín Cánovas Pouchades estuvo al frente de la Universidad, se creó la escuela de Ciencias Químicas, transformada después en escuela de Ingeniería Química, con el apoyo del entonces Presidente Luis Echeverría. Con Ricardo Vidal Manzo al frente, se creó la Escuela Preparatoria Abierta para trabajadores, además de otras escuelas preparatorias en Villa Hidalgo, Valle de Banderas, Ahuacatlán y Rufiz, Nayarit.¹⁷

Por otra parte, el gobierno del Estado, sentó las bases para garantizar a la Universidad los recursos financieros necesarios para cumplir con sus metas, para ello, el entonces Gobernador Roberto Gómez Reyes, llevó a cabo una serie de acuerdos con la iniciativa privada, teniendo como resultado la publicación de una Ley que crea el impuesto adicional del 10% para el sostenimiento de la institución, la cual entró en vigor el 26 de diciembre de 1970. El dinero que se recabaría por este medio, tenía como fin incrementar el patrimonio de la Universidad. Dos años después se publica el Reglamento de Ley que crea el impuesto mencionado, en el cual, estaban representados todos los sectores productivos de la entidad.¹⁸

¹⁷. - Cfr.- Guevara, Germán.- Desarrollo histórico.. op. cit. o. 67-68

¹⁸. - Periódico Oficial : Organo del Gobierno del Estado de Nayarit.- Decreto 5292, diciembre de 1970.

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

Cuando estaba por efectuarse el cambio gubernamental donde a Roberto Gómez Reyes le sucedería en el cargo Rogelio Flores Curiel, diversos sectores de la Universidad, lanzaron la proclama para obtener la autonomía de la casa de estudios, para ello, se reunió el Consejo General Universitario y solicitó al Gobernador saliente, que lanzara la convocatoria; la petición fue aprobada y posteriormente, en 1975, se da a conocer el Decreto 5759 en donde se concede autonomía a la Universidad.¹⁹

A partir de 1979 se inicia un proceso de consolidación de la autonomía universitaria ya que anteriormente se habían desatado una serie de conflictos que atentaban contra ella, debido principalmente a la falta de un instrumento jurídico adecuado que permitiera regular las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, llegando a provocar conflictos y situaciones que inclusive, desencadenaron sucesos lamentables como fue la muerte de algunas personas.

Consolidada la autonomía universitaria, y en el marco del surgimiento de la Unidad de la Ciencia, se unieron los esfuerzos desarrollados en la Universidad, y se planea la construcción de una infraestructura de apoyo a la investigación, reservando además un espacio de terreno dentro de los límites de la Ciudad de la Cultura para la construcción de edificios. En el año de 1985, el Comité

¹⁹.- Periódico Oficial : Organó del Gobierno del Estado de Nayarit.- Decreto 5759, diciembre 24 de 1975.

Administrador del Presupuesto para la Construcción de Escuelas (CAFCE) aprueba la construcción de un proyecto universitario especial, destinado a fomentar la investigación y el posgrado, en este proyecto se comprendía la construcción de diversos edificios como :

- Cinco centros de investigación (no efectuado a la fecha)
- Archivo Histórico Universitario de Nayarit.
- Centro de Cómputo (concluido en 1994)
- Centro de Divulgación de la Ciencia (no efectuado)

Otras acciones considerables eran : la librería universitaria, jardín botánico, espacio escultórico y cafetería universitaria que no se llegaron a concluir y se carece de información escrita que revele los motivos.²⁹

En la Universidad, se formula el Plan General de Desarrollo Universitario 1981-1991 (PGDU) elaborado por la Unidad Institucional de Planeación de la propia Universidad, en este documento, se destacan veintiún programas específicos orientados a mejorar las funciones sustantivas de la institución y en concordancia con el Plan Nacional de Educación Superior que, desafortunadamente, no pudo llevarse a cabo en Nayarit debido entre otras cosas, a la falta de continuidad de las políticas federales ocurridas en los cambios sexenales. En este programa se proponía

²⁹.- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes.- "Un modelo de universidad para la provincia".- Tepic : (documento mecanografiado), 1985.

una vigencia de diez años de 1981 a 1991, dividido en 2 etapas: de 1981 a 1983, y de 1983 a 1991 en donde se realizarían acciones de carácter emergente en primer lugar, para dar paso después a la consolidación de las acciones propuestas.

Con el PROIDES, la Universidad elabora el Plan Institucional de Desarrollo, en donde se reconoce la existencia de personal académico dedicado en exclusivo a la investigación. En 1987, fecha de realización del plan, laboraban ya en ese ramo, 44 investigadores, a pesar de que en esta etapa del desarrollo de la investigación surgen problemas derivados de la ausencia de una política institucional que sea capaz de reglamentar la función de investigación, y ello repercute en la realización de proyectos de interés particular de la planta de investigadores existentes.²¹

Con el Programa de Modernización Educativa 1991-1994, impulsado por el Presidente Carlos Salinas de Gortari, e instrumentado por organismos como la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES), de manera permanente se ha emprendido un proceso evaluativo al interior de la institución que como prospectiva de los resultados de la primera etapa, dio como respuesta el Programa Especial de la UAN 1990-1991, que establece un conjunto de directrices enfocadas a la obtención de la excelencia académica y administrativa, como única vía factible de paralelismo al cambio

²¹.- Plan Institucional de Desarrollo.. op. cit. s.n.

educativo socioeconómico y político que cada día continúa siendo una realidad en el país.²²

El 10 de marzo de 1985 entró en vigor la Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Nayarit, que reemplaza a la de 1969 y en esta nueva Ley se señalan las características básicas y generales de la Universidad, dejando la reglamentación específica a los Reglamentos que el Consejo General Universitario debe realizar.

3.2. Estructura Administrativa de la Universidad Autónoma de Nayarit.

La conjugación de intereses en la Universidad queda a cargo en su orientación y decisión a las autoridades de la misma, las que recogen y canalizan las inquietudes, necesidades y demandas del estudiantado, personal docente y de investigación. La comunicación ascendente y descendente entre directivos y el personal docente y administrativo, permite librar obstáculos y decidir con oportunidad. Así, las declaraciones quedan a cargo del Consejo General Universitario y el Rector. Comparten el gobierno universitario en forma gradual e inferior, los Consejos de Escuelas e Institutos y Departamentos.

La Universidad Autónoma de Nayarit, para gobernarse y lograr el

²²- Cfr.- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes, Rúben Pérez González y Arturo Murillo Beltrán.- 25 años de la Universidad Autónoma de Nayarit, 1969-1994.- Tepic : UAN, 1994. pp.52-54-

fiel cumplimiento de sus objetivos, fines y funciones, se rige por su Ley Orgánica, la cuál especifica entre otras cosas, su estructura básica, las autoridades universitarias y las funciones que deben de cumplir éstas últimas.

En la estructura administrativa de la Universidad de Nayarit, se muestra una imagen definida de las responsabilidades que tiene la institución y los órganos que se mencionan, con lo cual se puede obtener una panorámica del funcionamiento general de la Universidad, la cual puede apreciarse en el organograma de la página siguiente:

Se conforma por un Consejo General Universitario, la Rectoría, una Secretaría General, Escuelas y Facultades en general y Dependencias Centrales. Cabe mencionar, que las escuelas con que cuenta la Universidad se han ido creando a través del tiempo, al igual que sus bibliotecas, conforme lo han demandado las necesidades y requerimientos de desarrollo del Estado y atendiendo a las posibilidades de carácter económico de la institución; en cuanto a sus dependencias, éstas se han venido creando en relación directa con las necesidades de tipo operativo, considerando los requerimientos que en materia administrativa y académico-administrativa se han venido presentando.

3.3. La Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit

La Biblioteca Central, fue concebida como parte del diseño original de la Ciudad de la Cultura " Amado Nervo" y es dependiente de la Secretaría General, hasta el momento podría afirmarse que es la biblioteca que cuenta con los mayores espacios físicos dentro de la Universidad, pero no así con el mayor o mejor acervo ya que actualmente presenta un problema en lo que respecta al desarrollo de sus colecciones.

La Biblioteca Central, físicamente ocupa un superficie de aproximadamente 600 metros cuadrados, en donde se encuentran ubicados la estantería, cubículos para efectuar los procesos técnicos y la Dirección de la misma, esta biblioteca cuenta además, con dos amplias salas de lectura bien iluminadas tanto con luz natural como artificial.

3.3.1. Objetivos y Funciones.

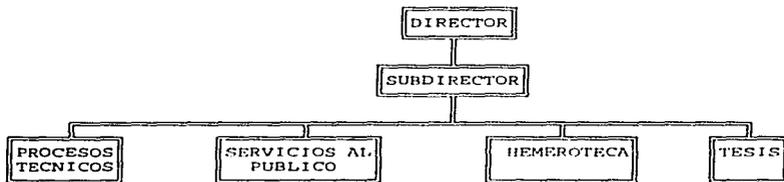
Se indagó con las personas que se encuentran, hasta el momento del desarrollo de este trabajo, en los niveles directivos de la misma, sobre los objetivos de la biblioteca, encontrando que no cuentan con algún documento en que se precisen, no se conocen y no se tiene una idea clara sobre cuáles serían los objetivos y funciones de dicha biblioteca, por lo que para documentar este rubro, se manifiesta dificultad, ya que sólo se hicieron comentarios muy

generales como "apoyar planes y programas de estudio de la Universidad", mostrando en realidad que existe ignorancia y un claro desinterés sobre los objetivos y cómo alcanzarlos.

Respecto a las funciones de la Biblioteca Central, tampoco fue posible consultar documento alguno por lo que igualmente, se manifiesta dificultad para plasmar la información adecuada ya que no se desea hacer una simple lista de deficiencias.

3.3.2. Estructura Orgánica.

La Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit se encuentra dividida para su funcionamiento de la siguiente manera :



Aunque esta estructura orgánica que se menciona no se encuentra plasmada en documento alguno, se diseña con base en las funciones que actualmente se realizan en la Biblioteca Central.

3.3.3. Servicios.

Los servicios con que cuenta actualmente la biblioteca son :

- Préstamo en sala.
- Consulta a la base de datos en línea basados en el Sistema Siabuc que a la fecha se proporciona con una sola computadora, misma que maneja el personal de Servicios al público.
- Servicio de fotocopiado.
- Consulta de tesis y publicaciones periódicas.

Los servicios de tesis y publicaciones periódicas se encuentran en vías de automatizarse por lo que su servicio es actualmente muy limitado.

Con la situación descrita acerca de la Biblioteca Central objeto de estudio, hace posible apreciar la gravedad de que en una Universidad con más de veinte años de vida, sus bibliotecas no hayan dado el paso de ofrecer a sus usuarios el indispensable préstamo externo, lo que contribuye a que los estudiantes sufran las consecuencias de no poder aprovechar el acervo en toda su extensión y peor aún, pensar que las bibliotecas no se utilicen como debieran, en la formación profesional, intelectual y cultural de los individuos a los que está formando la Universidad.

CAPITULO 4

DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

4.1. Antecedentes.

Se realizaron las investigaciones documentales que se consideraron necesarias tanto en archivos como en documentos de diversa índole en las instalaciones de las unidades de información y el propio Archivo Histórico de la Universidad y no se encontraron documentos que mostraran que anteriormente se hayan realizado estudios semejantes al presente trabajo, es decir, basado en un diagnóstico de sus propias necesidades de capacitación, por lo que puede afirmarse, que éste es el primer estudio que se realiza de manera seria y con el propósito de diseñar un modelo de capacitación acorde a las necesidades de determinado personal.

4.2. Metodología.

El estudio que se realizó fue de campo y de tipo descriptivo ya que lo que se pretende es describir el problema, estudiando a una población específica en una situación determinada.

Los sujetos objeto de estudio fueron el personal que labora en la Biblioteca Central de la Universidad de Nayarit con excepción del personal de nivel directivo.

Los datos se recolectaron en un período de un mes ya que incluyó la aplicación de cuestionarios, realización de entrevistas así como los datos que se lograron captar mediante la observación y que sirvieron para complementar y enriquecer la información obtenida.

Como instrumento se elaboró un cuestionario diseñado especialmente para este tipo de estudio siendo el cuestionario de tipo mixto es decir, con preguntas abiertas y cerradas que estuvieron agrupadas en: Datos generales, Conocimientos sobre la biblioteca, Servicios técnicos, Servicios al público y Datos del bibliotecario.

El procedimiento que se siguió fue: Para la realización del marco teórico y de referencia, se procedió a investigar en las fuentes documentales disponibles en el sistema bibliotecario de la UNAM, así como en fuentes externas, lo que respecta a la investigación de los capítulos 1 y 2 de este trabajo, que se refiere específicamente a la capacitación, tema central del mismo, así como el que se refiere a las Bibliotecas Universitarias, por ser el marco en que se encuentra inmersa la biblioteca objeto de estudio, se realizaron igualmente, las investigaciones pertinentes en fuentes locales para plasmar la información necesaria en lo que respecta a la Universidad de Nayarit por ser la institución de la que depende la Biblioteca Central estudiada. Para el diagnóstico, se aplicaron cuestionarios a cada persona que prestaba en el momento del estudio, sus servicios como bibliotecario, así como la realización de algunas preguntas, a manera de entrevista, relacionadas con los

tópicos de los que se deseaba obtener información.

4.3. Resultados.

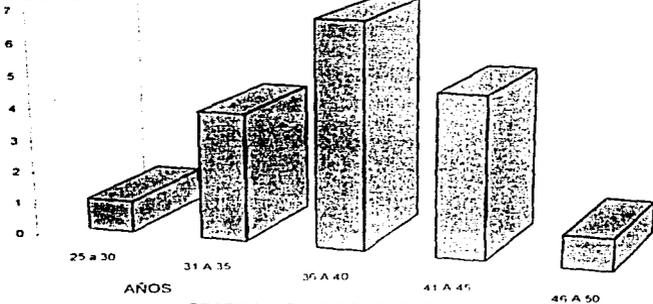
De acuerdo a la información obtenida por medio de los cuestionarios, se obtuvieron los siguientes resultados:

A. - DATOS GENERALES

La biblioteca cuenta con un total de 18 personas al momento de realizar el estudio, distribuidas en los turnos matutino en un 50% y vespertino con el mismo porcentaje, de los cuales, el 83.33% pertenecen al sexo femenino, mientras que el 16.67%, esta compuesto por personas del sexo masculino.

En lo que se refiere a la edad del personal, los datos que se obtuvieron se presentan en la gráfica número 1.

PERSONAS



GRAFICA 1 EDAD DEL PERSONAL.

Respecto a la antigüedad del personal en la biblioteca, los datos que se obtuvieron se presentan en la tabla número 1.

TABLA 1
ANTIGÜEDAD DEL PERSONAL EN LA BIBLIOTECA.

RANGO (AÑOS)	PERSONAS	%
1 < 5	4	22.22
5 < 10	6	33.33
10 < 15	7	38.90
15 < 20	1	5.55
TOTAL	18	100.00

Cabe resaltar que la mayoría del personal tiene una antigüedad en la biblioteca de 5 a 15 años lo que les hace tener una amplia experiencia.

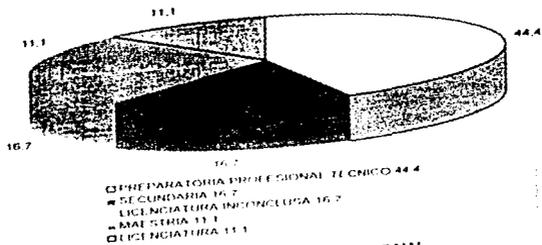
En lo que se refiere al puesto actual que desempeñan en la biblioteca se obtuvieron los siguientes datos:

TABLA 2
PUESTO QUE OCUPA EL PERSONAL EN LA BIBLIOTECA

PUESTO	PERSONAS	%
Analista.	4	22.22
Técnico bibliotecario.	6	33.33
Capturista.	6	33.33
Supervisora.	2	11.11
TOTAL	18	100.00

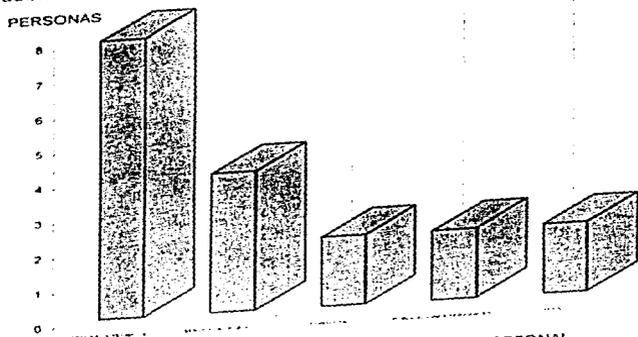
Cabe mencionar que los nombres utilizados para designar los cargos de trabajo en esta biblioteca, no obedecen a los puestos que básicamente debieran conformarse en una unidad de información de la categoría de una Biblioteca Central.

En cuanto a la escolaridad de los bibliotecarios encuestados, los resultados que se obtuvieron pueden apreciarse en la gráfica número 2 en donde puede observarse, que el mayor porcentaje, es decir, el 44.44% tiene estudios mínimos de preparatoria y/o estudios a nivel técnico y el 16.67% solamente cuenta con estudios de nivel secundaria.



GRAFICA 2. ESCOLARIDAD DEL PERSONAL

De acuerdo a las funciones que realizan se encontraron los siguiente resultados que se pueden apreciar en la gráfica número 3.



GRAFICA 3. FUNCIONES QUE REALIZA EL PERSONAL

Es de este modo como quedaría ubicado el personal de acuerdo a sus funciones dentro de la biblioteca. Cabe decir, que éstas serían las respuestas que se plasmarían en la pregunta que se refiere a las actividades que desempeñan, y se tuvieron que conjuntar para que los puestos y las actividades que desempeñan tuvieran una coherencia ya que las respuestas que se refieren a "Supervisora, Capturista, Analista, etc.", son nombramientos que se han otorgado sólo para cobro nominal pero no corresponden a la función que ejercen.

Posteriormente se solicitó que desglosaran las actividades que desempeñan obteniendo los resultados que se pueden apreciar en la tabla no. 3.

TABLA 3
ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA EL PERSONAL EN LA BIBLIOTECA

DESGLOCE DE ACTIVIDADES	PERSONAS	%
Catalogación.	7	38.89
Clasificación.	1	5.56
Préstamo de libros.	5	27.77
Automatización de proc. téc.	4	22.22
Asesoría en general.	1	5.56
TOTAL	18	100.00

El porcentaje tan alto obtenido en las personas que se dedican a la catalogación se debe a que algunas personas se ocupan de elaborar las fichas que no se encuentran en las bases de datos que utilizan, como lo son LIBRUNAM y SIABUC, mientras que el 22.22% de las personas se dedican a la automatización de los procesos técnicos, es decir, a ingresar las fichas que localizan en las mencionadas bases de datos.

Se solicitó también que manifestaran la actividad que les gustaba realizar más y los resultados que se obtuvieron fueron los que se muestran en la tabla número 4.

TABLA 4
ACTIVIDAD DE MAS AGRADO PARA EL PERSONAL

ACTIVIDAD	PERSONAS	%
Serv. al público.	6	33.33
Serv. de consulta.	2	11.11
Brindar asesoría.	2	11.11
Capturista de datos.	4	22.22
No contestó.	4	22.22
TOTAL	18	100.00

Puede apreciarse en las respuestas que nadie manifestó gusto por realizar las actividades inherentes a la catalogación y

clasificación.

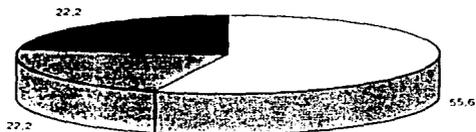
Se cuestionó también sobre si han recibido cursos y el tipo de curso recibido; las respuestas que se obtuvieron fueron que: El 94.44% de la población encuestada contestó que ha recibido cursos de capacitación y sólo el 5.56% manifestó no haber recibido curso alguno.

Sobre el tipo de curso recibido se obtuvieron las siguientes respuestas que se pueden apreciar en la tabla número 5.

TABLA 5
TIPO DE CURSOS RECIBIDOS

TIPO DEL CURSO	PERSONAS	INSTITUCION	AÑO
Proc. técnicos.	10	Univ. Aut. Nay. Univ. Aut. Zacatecas. Curso ENBA-CONACYT.	1993
Capacitación biblio- tecaría.	2	Inst. Tec. de Sonora.	1994
Automatización (SIABUC).	2	Univ. de Colima.	1993
Computación.	3	Univ. Aut. Nay.	1990/1994
Admón. pública .	1	Sec. de Com. y Trans- portes.	1991
No ha recibido cursos	1		
TOTAL	18		

Se puede apreciar que un gran porcentaje del personal ha recibido capacitación en el área técnica, lo que no indica si lo hacen bien o si les gusta esta actividad; por lo que se les cuestionó igualmente, sobre los cursos de capacitación que les gustaría recibir y los resultados se pueden apreciar en la gráfica número 4.



■ PROCESOS TECNICOS 55.6 □ ADMINISTRACION 22.2 ■ COMPUTACION 22.2

GRAFICA 4: CURSOS QUE LE GUSTARIA RECIBIR AL PERSONAL

B.- CONOCIMIENTOS SOBRE LA BIBLIOTECA

La primera pregunta acerca de sus conocimientos sobre la

biblioteca fue que manifestaran el número de volúmenes con que esta cuenta y sólo el 5.56% manifiesta el número exacto de volúmenes, basado principalmente en el manejo constante del catálogo topográfico, el resto, es decir, el 94.44% la desconocen, ya que manifestaron cantidades muy por debajo de la que mencionó la persona que conoce la cantidad exacta. Se pide también que manifiesten las formas en que la biblioteca selecciona su material y el 23.22% del personal sabe cuál o cuáles son las formas en que la biblioteca realiza esta función, mientras que, el 77.78% desconocen la o las formas en que la biblioteca realiza la selección de dichos materiales. De la misma manera, se les interrogó sobre cuáles son los auxiliares que se utilizan para llevar a cabo la selección de materiales y quedó totalmente sin respuesta.

Posteriormente se solicita que manifiesten la o las formas en que la biblioteca adquiere su material y las respuestas obtenidas se pueden apreciar en la gráfica número 5.



GRAFICA 5. FORMAS COMO SE INCREMENTA EL ACERVO EN LA BIBLIOTECA, SEGUN LOS TRABAJADORES

En la gráfica se puede apreciar que el 66.6% desconoce la forma en que se adquiere el material.

Al interrogar sobre la existencia de publicaciones periódicas en la colección, se obtuvo, que el 83.33% del personal responde afirmativamente y el 16.67% manifiesta que no existen publicaciones periódicas en la colección. Al preguntar sobre la forma en que la biblioteca selecciona y adquiere dicho material se obtuvieron los mismos porcentajes, el 83.33% contesta que la biblioteca adquiere su material por donación y el 16.67% dice que no existe ninguna forma de seleccionar y adquirir este material.

Sobre si la biblioteca cuenta con material audiovisual solo el 5.56% contesta que si cuentan con dicho material mientras que el 94.44% contesta que la biblioteca no cuenta con dicho material.

Sobre los procedimientos que la biblioteca utiliza para seleccionar y adquirir este material, se obtuvo que sólo el 5.56% contestó que les llega por donación, por lo que puede afirmarse que el personal desconoce dichos procedimientos y la existencia de material audiovisual en la biblioteca.

Respecto de si las dos personas que proporcionan el servicio de consulta lo hacen satisfactoriamente, respondieron que sí. al preguntarles porqué lo consideran así, señalaron que hacen lo posible, dentro de las limitaciones que les impone el acervo, por

satisfacer las dudas del usuario.

C.- SERVICIOS TECNICOS

Al solicitar información sobre si la biblioteca se encuentra ordenada bajo algún sistema de clasificación se obtuvo que el 88.89% contestan afirmativamente y el 11.11% contesta negativamente.

Para comprobar esta respuesta, se solicitó que contestaran que de no estar ordenada la colección, bajo un sistema de clasificación se mencionara la forma en que la biblioteca la ordena, ofreciendo para ello tres opciones, mismas que quedaron sin respuesta. Ni los dos que respondieron negativamente contestaron, lo que puede ser indicio de que no se logra identificar por su nombre técnico ésta característica de la biblioteca.

Se pidió que de estar clasificada la colección se mencionara el nombre del sistema que se utiliza, y se ofrecieron algunos nombres; las respuestas que se obtuvieron se presentan en la tabla número 6.

TABLA 6
SISTEMA DE CLASIFICACION UTILIZADO POR LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

SISTEMA DE CLASIFICACION	PERSONAS	%
Library Congress	14	77.77
Decimal Dewey.	1	5.56
Otro.	1	5.56
	16	88.89

Como se puede observar en la tabla anterior, casi el 80% del personal seleccionó el Sistema de Clasificación Library Congress y si a éstos se agrega el que optó por "Otro", al referir que se utilizan las bases de datos en CD-ROM, resulta que el 83% de las personas que laboran en la Biblioteca Central reconocen el sistema de clasificación que se utiliza.

Sobre el mismo tema, se preguntó si la biblioteca está ordenada bajo un sistema propio de clasificación y el 100% de la población encuestada contestaron negativamente.

Sobre el personal que asigna las clasificaciones se preguntó si estaban debidamente capacitados para tal función, se obtuvo que el 88.89% contestaron afirmativamente y el 11.11% contestaron negativamente; al interrogar sobre el porqué se considera así, que el 88.89% de las personas lo consideran así porque han recibido cursos y el 11.11% afirma que porque no hay formación profesional.

En lo referente a si la colección se encuentra catalogada, un 83.33% respondieron que sí y el 16.67% respondieron que no; al preguntar sobre las normas de catalogación que se utilizan- en caso de respuesta afirmativa-, se obtuvo, que el 11.11% respondieron que para catalogar utilizan Library Congress, el 16.67% dice que adoptaron un sistema de catalogación y finalmente, el 55.55% no respondieron a esta pregunta.

Se preguntó animismo, sobre los tipos de catálogos con que cuenta la biblioteca y se ofrecieron para ello algunas opciones y las respuestas obtenidas se aprecian en la tabla número 7.

TABLA 7
TIPOS DE CATALOGO QUE CUENTA LA BIBLIOTECA

TIPO DE CATALOGO	PERSONAS	%
Catálogo dividido	14	77.77
Catálogo topográfico	1	5.56
Catálogo de autoridad	1	5.56
No contestó	2	11.11
TOTAL	18	100.00

Sobre si la biblioteca asigna encabezamientos de materia se tiene, que el 94.44% contestan afirmativamente y el 5.56% contesta

negativamente. Se pidió también que de ser afirmativa la respuesta, se mencionaran cuáles son los encabezamientos de materia que se utilizan y el 94.44% de los encuestados, manifiestan que la biblioteca utiliza los encabezamientos de materia de la Maestra Gloria Escamilla, las otras opciones que se ofrecieron fueron los encabezamientos de Carmen Rovira y el rubro " otros" los cuales quedaron sin respuesta.

D.- SERVICIOS AL PUBLICO

Sobre los servicios que proporciona la biblioteca se ofrecieron varias opciones y los resultados obtenidos fueron:

- El 100% del personal manifiesta que la biblioteca proporciona servicio de préstamo en sala.
- Dos personas manifiestan que la biblioteca proporciona préstamo a domicilio, lo cual representa el 11.11%. 16 personas no contestaron sobre este servicio, lo cual representa el 88.89%
- 12 personas manifiestan que la biblioteca proporciona servicio de consulta, lo que representa el 66.67% y 6 personas no contestaron sobre este servicio lo cual representa el 33.33%
- 4 personas contestan que la biblioteca ofrece el servicio de periódico mural, lo que representa el 22.22% y 14 personas no contestaron a esta pregunta, lo que representa el 77.78%
- 18 personas manifiestan que la biblioteca ofrece servicio de fotocopiado, lo cual representa el 100%.

Se pidió que si contestaban afirmativamente sobre si la biblioteca ofrecía los servicios antes mencionados, contestaran también si consideraban que lo hacían adecuadamente, y el 50% de la población encuestada, contestan afirmativamente y el otro 50% no contestó. Sobre porqué lo consideran así, 5 personas contestan que porque el usuario queda satisfecho, 1 persona manifiesta que porque ha recibido cursos sobre dicha área y 3 expresan que hacen lo posible por satisfacer al usuario.

Se pidió su opinión sobre lo que consideran que faltaría para que la biblioteca proporcione un mejor servicio y las personas dedicadas al Servicio al Público manifiestan las siguientes opiniones que se pueden apreciar en la tabla número 8.

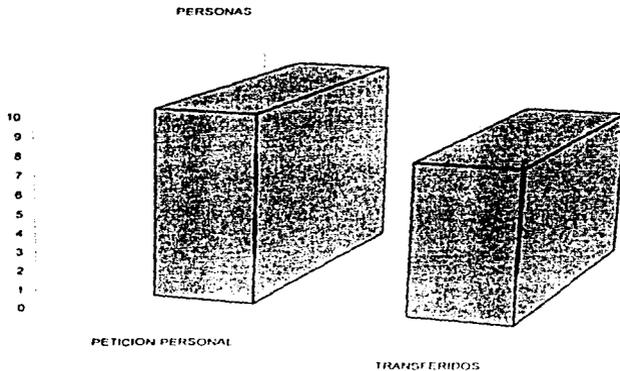
TABLA 8

OPINION DEL PERSONAL PARA MEJORAR EL SERVICIO

OPINION	PERSONAS	t
Falta personal capacitado para esta área.	4	50.00
Más cursos.	2	25.00
Apoyo económico para comprar libros.	2	25.00
PERSONAL TOTAL EN SERVICIO AL PUBLICO	8	100.00

E.- DATOS DEL BIBLIOTECARIO

El personal ingresó a la biblioteca por las razones que se exponen en la gráfica número 6.



GRAFICA 6 : MOTIVO DE ADSCRIPCION AL SERVICIO
BIBLIOTECARIO

Se interrogó si les gustaba su trabajo, el 88.89% de las personas encuestadas manifiestan que sí les agrada su trabajo; el 11.11% no contestaron a esta pregunta.

Al tratar de ampliar la respuesta sobre el por qué les gusta su trabajo se obtuvo lo siguiente :

- 9 personas afirman que les gusta el trato con los usuarios, lo cual representa el 50%
- 4 personas manifiestan que les gusta el manejo de las computadoras, lo que representa el 22.22%.
- 3 personas afirman que les gusta aprender cosas nuevas, lo que representa el 16.67%.
- 2 personas no contestaron, lo que representa el 11.11%

Sobre la razón por la cual permanecen en ese trabajo, se ofrecieron varias opciones, y el 88.89% de las personas manifiestan que porque les satisface y el 11.11% afirma que por trabajar en una institución de prestigio.

Sobre si las funciones que desarrollan actualmente son de su agrado, se obtuvo que el 100.00% de las personas contestaron afirmativamente. Al ampliar la pregunta e interrogar porqué lo consideran así, el 66.67% de las personas señalan que les gusta el trato con los usuarios, el 22.22% afirma simplemente que les gusta su trabajo, y el 11.11% no respondieron.

Se pidió su opinión sobre si consideran que la biblioteca ofrece un buen servicio y el 83.33% contestó afirmativamente mientras que el 16.67% contestaron negativamente.

Al interrogar sobre el por qué lo consideran así, se obtuvo que el 33.33% considera que dentro de los recursos con que cuenta la biblioteca se hace lo posible, 55.56% contesta que hace falta apoyo para comprar libros y 11.11% manifiesta algo semejante ya que contestan que hace falta material actualizado.

Por otra parte, con respecto al cumplimiento de los objetivos de la biblioteca, el 66.67% considera que la biblioteca no coadyuva a los objetivos de la Universidad el 33.33% afirma que la biblioteca sí colabora con los objetivos de la institución; sobre el por qué lo consideran así, el 33.33% señala que se hace lo posible y el 44.45% afirma que la biblioteca no cumple con los objetivos, mientras que el 22.22% restante opina que se debería prestar más atención a la biblioteca.

En cuanto a lo que el personal considera necesario para que la biblioteca realice adecuadamente sus funciones, se tiene que el 11.11% estima que el personal que no cubra el perfil necesario, debería de salir de la biblioteca, el 22.22% opina que faltan más cursos de computación, mientras que el 33.34% considera que el personal debe prepararse bien para proporcionar un buen servicio, el 22.22% dice que debe estar más capacitados y actualizados en cuanto al trabajo y el 11.11% considera que hace falta más cursos de capacitación.

Se solicitó finalmente que manifestáran algunas sugerencias u

opiniones sobre la biblioteca en su conjunto, las que se resumen a continuación.

- El 27.78% sugiere que deben contar con todo lo necesario aunque no especifican qué es "todo".
- El mismo porcentaje opina que se deben comprar más libros.
- El 33.33% opinan que deben darse cursos sobre bibliotecas en temas actualizados.
- El 11.11% sugiere que se impartan cursos de relaciones humanas.

4.4. Análisis de los Resultados.

Las respuestas obtenidas con base en los cuestionarios y entrevistas realizadas, demuestran muy claramente la necesidad de implementar cursos de capacitación a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit.

Es importante indicar que debido a ciertas inquietudes que se manifiestan entre el personal en lo que respecta a las funciones que realizan, da como resultado que las respuestas sean un poco confusas con respecto a la actividad que desempeñan así como a lo que manifiestan con respecto al entorno de la biblioteca.

A. - DATOS GENERALES.

En la respuesta correspondiente a los datos generales, se observa que la mayor parte del personal, pertenece al sexo femenino, y en lo que respecta a la edad, de dicho personal, el rango que sobresale corresponde al de las personas que cuentan entre 35 y 40 años y se considera, en este sentido, que la edad no representa ningún obstáculo, ya que si el bibliotecario se desempeña adecuadamente en las funciones que realiza, podrá proporcionar un servicio eficiente en su trabajo.

Un punto muy importante es el que se refiere a la antigüedad del personal en la biblioteca, pues se tiene que el mayor porcentaje se encuentra concentrado en las personas que tienen prestando sus servicios entre 10 y 15 años, encontrando también personal que tiene laborando hasta veinte años. Sobre este punto, sería muy importante analizar si las personas aprovechan dicha antigüedad en beneficio de la biblioteca y por lo tanto de los usuarios que la visitan; ya que se puede afirmar que, con una antigüedad tan importante como la manifestada, se encuentran enriquecidos con vastos conocimientos adquiridos a través de los años pero desafortunadamente, los resultados que se obtuvieron ponen de manifiesto que, a pesar del tiempo transcurrido, buena parte del personal no se encuentra involucrado en la totalidad de las actividades que se realizan en la biblioteca.

En lo que respecta a las funciones que desempeña el personal en la biblioteca, se encuentran distribuidos en los puestos básicos con los que debe contar la misma como son: Procesos Técnicos y Servicios al Público aunque en las respuestas obtenidas indican ser analista, capturista, supervisora, en realidad sus funciones son inherentes a las que se realizan en el área de Procesos Técnicos. Las personas que se denominan analistas, lo que hacen es llenar las papeletas correspondientes a los datos de los libros de acuerdo a determinadas etiquetas, y posteriormente, buscar en las bases de datos en CD-ROM, LIBRUNAM y SIABUC la clasificación correspondiente, y quién se denomina capturista, vacía esas papeletas a la base de datos de la biblioteca, las personas que tienen puestos de supervisor, cotejan los datos que se recogieron y verifican que éstos se pasen a la base de datos de manera correcta. En cuanto a los Servicios al Público, éstos se limitan a proporcionar la obra requerida por el usuario y solicitar la credencial. Como se mencionó anteriormente, los puestos de analista, capturista y supervisora, son cargos que ha otorgado la biblioteca sin delimitar perfil técnico y el principal objetivo de dichos puestos es de carácter nominal.

Se pudo observar al realizar el análisis, que las personas tuvieron confusión respecto del cargo que ocupan en la biblioteca y a las funciones que realizan en ésta, ya que las respuestas obtenidas fueron semejantes; debido a ello, fue necesario realizar algunas entrevistas personales para dar claridad a este asunto. Se encontró

que buena parte del personal (44.44%) realiza funciones inherentes a los procesos técnicos como son principalmente; las búsquedas en bases de datos y elaboración de fichas catalográficas con base en dichos apoyos; en segundo lugar, realizan actividades de Servicios al Público, básicamente el préstamo de libros en sala y; en tercer lugar, auxilian a los usuarios en las áreas de Consulta, Tesis y Publicaciones Periódicas.

Cabe decir, que los préstamos de todo tipo de material, se encuentran restringidos al préstamo en sala.

Con respecto a las actividades que más le gusta realizar al personal, se tiene que la mayoría prefiere brindar servicios al público, debido a que les gusta tratar con los usuarios; enseguida están las personas que manifiestan les gusta ser capturistas, refiriéndose propiamente a que les gusta trabajar con computadoras; a éstas actividades les siguen las que se refieren al servicio de consulta y brindar asesoría. Sobre el personal que no respondió a esta pregunta puede inferirse les da igual desarrollar cualquier actividad.

Se reconoce que a la fecha, debido principalmente a las nuevas tecnologías, las actividades bibliotecarias han sufrido un giro, pero debe reconocerse que dentro de una biblioteca un puesto de capturista significa no dar la importancia debida a la función de catalogación, ya que las fichas catalográficas son el resultado

1

intelectual y por supuesto profesional del ámbito bibliotecológico y la captura de datos es el resultado práctico, por lo que, para ello, es necesario que quién realice este trabajo debe contar con la preparación suficiente para efectuarla correctamente.

Se tiene, por otra parte, que sólo el 5.56% (1 persona) no ha recibido cursos de capacitación debido a que en el momento de aplicar los cuestionarios, la persona aludida tenía escasas meses de haber ingresado a la biblioteca sin más requisito que haberlo solicitado. Entre los cursos recibidos por el personal destacan los relacionados con los procesos técnicos, algunos impartidos en diversas instituciones y de manera importante los realizados en la propia Universidad.

Se puede observar sin embargo que, a pesar de los cursos recibidos, el conocimiento del personal sobre la biblioteca y sus funciones es endeble ya que no se llegó a identificar el sistema de clasificación con que se encuentra ordenada la colección y no se determinó además, el proceso de catalogación; agregando a ello la imposibilidad de definir por este medio (la encuesta) los servicios que proporciona la biblioteca.

El personal ha recibido cursos que impartió la Universidad de Zacatecas, ya que esa Universidad realizó invitaciones y la Universidad de Nayarit envió a dos personas. El curso que impartió el Instituto Tecnológico de Sonora tuvo las mismas características

que el de Zacatecas; en ambos cursos la temática abordada fue de carácter general en lo referente al quehacer bibliotecológico.

La Universidad de Colima, como es conocido en el ámbito bibliotecario, ha diseñado una base de datos que es utilizada por un buen número de universidades de los estados; algunos bibliotecarios han sido enviados para atender la invitación de capacitarse en la automatización de los procesos técnicos tomando como referencia la base de datos conocida como SIABUC (Sistema Automatizado de Bibliotecas Universitarias de Colima) que, como ya se mencionó, ha sido adoptada por la Biblioteca Central de la UAN, con el problema que representa el que carezcan de las herramientas fundamentales como lo son : los esquemas de clasificación de la Biblioteca del Congreso que esa biblioteca ha adoptado, así como los encabezamientos de materia elaborados por la Maestra Gloria Escamilla, los cuales son considerados como herramientas indispensables para el buen desarrollo de los procesos técnicos que son necesarios en toda biblioteca, entre otros auxiliares. Siendo las tareas de asignar clasificación y encabezamientos de materia funciones profesionales, cabe resaltar el problema que representa "acercar" una clasificación o encabezamiento a obras que aparentemente pueden referirse al mismo tema, basados en la consulta a las bases de datos SIABUC y LIBRUNAM, respectivamente; pues, como es conocido, es necesario realizar el análisis profundo de las obras que van a procesarse y estos medios deberían ser sólo auxiliares y sin embargo, son las herramientas básicas para

realizar los procesos técnicos mencionados.

El personal también ha recibido una serie de cursos de computación impartidos en el Centro de Cómputo de la misma Universidad tendientes a enseñar los lineamientos del uso y manejo de computadoras así como de algunos programas como Sistema Operativo, WordStar, Windows entre otros. Sólo una persona manifiesta haber recibido cursos de administración, aunque cuando se aplicaron los cuestionarios, esta persona no desempeñaba labores que le permitieran aplicar lo aprendido.

Sobre los temas acerca de los cuales les gustaría recibir cursos de capacitación, destacan que al 55.56% les gustaría recibir cursos sobre procesos técnicos, siguiéndole en porcentaje a los que les gustaría recibir cursos de computación y administración con un 22.22% respectivamente. Cabe hacer notar que es precisamente sobre procesos técnicos de lo que más han recibido cursos y, a pesar de ello los siguen solicitando, quizá por que esperan algún conocimiento diferente o fórmula desconocida que les permita encontrar la clave de lo que desconocen.

En la mayor parte del personal, resalta su preocupación por realizar su trabajo de manera adecuada, buscando las rutas indicadas para seguir ese camino por lo que, a pesar de haber recibido una serie de cursos en lo que se refiere a temas bibliotecarios, están conscientes de que hace falta mejorar y

actualizarse y podría asegurarse, por lo que se percibe, que hace falta también delinear las políticas que tengan como fin la uniformidad en sus funciones, pues, a pesar de que reciben cursos, posteriormente no tienen oportunidad de aplicar lo que aprendieron.

B.- CONOCIMIENTOS SOBRE LA BIBLIOTECA

Esta parte del cuestionario tuvo como fin determinar el nivel de conocimiento del personal acerca de la biblioteca en donde trabaja; ello obedece a que es frecuente el caso de personas que desconocen las funciones ajenas al área en donde se encuentran ubicadas. Subsanan esta deficiencia seguramente redundará en beneficio de los usuarios ya que les sabrán informar adecuadamente, sobre la potencialidad de servicios y posibilidades que les ofrece la biblioteca.

Se encontró en esta parte, que las respuestas distaban mucho entre sí por lo que fue necesario investigar directamente con la persona que maneja el catálogo topográfico el número exacto de volúmenes con que cuenta la biblioteca y a partir de esa información fue posible determinar que el 94.44% desconoce el número aproximado.

Es importante destacar que ni siquiera las personas que manifiestan desempeñarse en los procesos técnicos pudieron proporcionar información relacionada con la cantidad de volúmenes con que

cuenta la biblioteca ya que las cifras oscilaban entre 10, 12 y 15 mil ejemplares y ello, sólo pone de manifiesto el desconocimiento que prevalece entre el personal acerca del trabajo que realizan sus compañeros.

Con respecto a la forma en que la biblioteca selecciona su material se obtuvieron respuestas discordantes como por ejemplo señalar que "cuando llega material lo colocamos por tema en los escritorios" es decir que al menos una persona que precisamente se desempeña en procesos técnicos no tiene una idea acertada de lo que significa seleccionar material bibliográfico. Sólo dos personas respondieron correctamente al manifestar que el material se selecciona de acuerdo a las necesidades de los usuarios por lo que se consideraron como personal que "sabe" cómo debe realizarse la selección de materiales.

Las personas que manifiestan que no existe ninguna forma de seleccionar material entraron también en este rubro ya que se infiere que tienen una idea de que dicha actividad debe ser planeada por lo que se suman al rubro " si sabe". El mayor porcentaje (77.78%) no contestó, por lo que también se infiere no saben como seleccionar material.

Lo anterior confirma que algunas de las actividades más importantes en una biblioteca son desconocidas por la mayoría del personal que labora en la Biblioteca Central de la UAN.

Sobre los auxiliares en la selección de materiales se tiene que el 100% desconoce la existencia de éstos lo cual resulta lógico al percatarse, en las entrevistas realizadas, que dicho personal no es tomado en cuenta para esta importante actividad, ya que ésta es realizada por las personas de nivel directivo.

También sobre la forma en que la biblioteca adquiere su material, se encontró que un gran porcentaje (66.67%) no contestó por lo que se puede afirmar que no tienen idea sobre la forma en que la biblioteca adquiere su material, sólo el 16.67% afirma que lo adquiere por compra y el 11.11% manifiesta que lo hace por medio del canje. Después de haber investigado sobre cuál es la forma en que la biblioteca adquiere su material se puede decir, que la biblioteca jamás en su historia ha canjeado algún tipo de material con otro u otras bibliotecas, inclusive de la propia Universidad. Únicamente el 5.55% afirma que la biblioteca adquiere su material por donación aunque ésta es una práctica poco común.

Acerca de los materiales audiovisuales el 94.44% del personal afirma que no cuentan con material audiovisual y sólo una persona que representa el 5.56% afirma que si poseen dichos materiales, y al realizar algunas preguntas en las visitas que se realizaron a la Biblioteca Central sobre cuáles eran los materiales audiovisuales con los que se contaba, se contestó que tienen algunas películas que les han obsequiado aunque, cabe decir, que la biblioteca no posee ni aparato de televisión ni video para proyectarlas; sobre

los procedimientos para seleccionar y adquirir este material el 5.56% (1 persona) manifiesta que por donación, por lo que se concluye en esta parte que la falta de comunicación es patente ya que la mayoría del personal desconoce incluso que la biblioteca posea este tipo de material en su acervo.

Las personas que proporcionan el servicio de consulta, afirman que efectúan dicho servicio de manera satisfactoria para los usuarios ya que consideran que hacen lo posible, dentro de las limitaciones del acervo, para satisfacer las necesidades de información de los usuarios; cabe decir que el universo considerado para este servicio se conforma únicamente de 2 personas, quienes son las que proporcionan dicho servicio en los turnos matutino y vespertino respectivamente.

C.- SERVICIOS TECNICOS.

Sobre si la colección se encuentra ordenada bajo un sistema de clasificación el mayor porcentaje (88.89%) manifiesta que sí se tiene un ordenamiento bajo un sistema de clasificación y el 11.11% manifiesta que no se tiene dicho ordenamiento, por lo que puede decirse que el personal tiene algunas fallas con respecto al conocimiento que deben tener sobre la biblioteca, derivado quizá de la falta de comunicación entre ellos mismos o el temor tal vez de hacer una pregunta al respecto que pueda parecer ridícula, estas respuestas sólo son una prueba más de que incluso términos como

clasificación o acervo clasificado no resultan al personal tan familiares como pareciera cuando comentan que en su biblioteca se realizan los procesos técnicos u otra acción referentes al control de la bibliografía, así como de los servicios que proporcionan al usuario.

Al insistir y preguntar que si no se encuentra clasificada la colección, señalen cómo ordenan el material, no se obtuvieron respuestas de las dos personas que lo afirmaron, lo que resulta indicativo de que el 11.11% del personal carece de conocimientos en la materia.

Para los que respondieron que la colección se encuentra clasificada, se preguntó cuál es el sistema que se utiliza y se ofrecieron algunas opciones sobre distintos sistemas de clasificación, en este caso, el que tuvo mayor porcentaje de respuestas 77.77% (14 personas) fué el Sistema L:C: (Library Congress) aunque una persona contestó que clasifican con el Sistema Decimal de Dewey y otra manifestó que utilizan "otro" sistema de clasificación, puede decirse entonces, que la mayoría del personal conoce cuál es el sistema de clasificación que están utilizando, aunque si la pregunta se modifica, el personal se desconcierta y contestan una cosa por otra; lo que muestra carencia de conceptualización en algunos términos bibliotecológicos, aún los que se refieren a aspectos tan fundamentales a una biblioteca, como lo es la clasificación.

También se preguntó si la biblioteca ordena su colección bajo un sistema propio de clasificación y la respuesta obtenida en un 100% fue negativa por lo que se puede decir, que al menos reconocen que la biblioteca no ha diseñado un sistema de clasificación para el ordenamiento de su acervo.

Las personas que asignan las clasificaciones gozan de la confianza de la mayoría del personal ya que se obtuvo que el 88.89% de las personas señalan que el personal que asigna las clasificaciones sí se encuentra debidamente preparado para tal fin, aunque el 11.11% restante manifestó que estas personas no cuentan con la formación profesional necesaria para realizar tal función, y cuando se pregunta porqué lo consideran así, manifiestan que el personal se encuentra preparado debido a que ha recibido cursos que les permiten efectuar tal función. Es posible que las personas que manifiestan hace falta formación profesional, tienen alguna idea de que dicha función debe efectuarla un verdadero profesional de la bibliotecología.

Sobre la catalogación de la colección, el 83.33% manifiesta que sí se encuentra catalogada mientras que el 16.67% restante manifiestan que no se ha realizado dicha función, sobre estas respuestas puede decirse que, ha pesar de lo que han manifestado acerca de los conocimientos que poseen sobre la biblioteca, todavía algunas personas no tiene claridad acerca de cómo se denomina a las funciones de plasmar los datos de una obra en una ficha para su

localización posterior, y desconocen el término catalogación como tal y por ello, contestan que la colección no se encuentra catalogada, y lo anteriormente dicho se confirma con las respuestas que se obtuvieron al preguntar sobre cuáles son las normas que utilizan para efectuar la catalogación, ya que dos personas manifiestan que para catalogar utilizan Library Congress, 3 señalan que adoptaron un sistema y 10 no contentaron, entonces se confirma que de la terminología bibliotecológica de catalogar, clasificar, seleccionar etc., no se tienen conocimientos firmes. Cabe decir, que ésta pregunta se realizó con toda intención de manera abierta, sin proporcionar opciones para percibir con sus respuestas el grado de conocimientos que se tiene acerca de los documentos que tienen como fin normalizar y uniformar las actividades bibliotecarias.

Además, la biblioteca no dispone de la totalidad de las Reglas de Catalogación Angloamericanas ya que sólo, posee los primeros capítulos que, según se manifiesta, dejaron de consultarse al contar con bases de datos en donde auxiliarse para efectuar estos procesos.

Sobre los tipos de catálogos que posee la biblioteca, se obtuvo que el mayor porcentaje (77.77%) señala que cuentan con catálogo dividido, y sólo el 5.56% señala que cuentan con catálogo topográfico y de autoridad respectivamente, y el 11.11% no contestó a esta pregunta por lo que se infiere que éstas últimas personas

desconocen los nombres de los catálogos con que cuenta la biblioteca, es decir, saben que cuenta con catálogos pero desconocen cuál es el término bibliotecológico con el que se denomina a cada uno de ellos. Sólo por abundar, se mencionará que estos catálogos no se encuentran a disposición del usuario pues se encuentran resguardados en el cubículo destinado para los procesos técnicos, cabe mencionar que no se cuenta con catálogo de autoridad a pesar de que una persona así lo manifestó.

Sobre si la biblioteca asigna a su colección encabezamientos de materia se manifestaron respuestas mayoritarias en el sí y sólo se obtuvo una respuesta negativa, pero se infiere que esta respuesta la pudo haber proporcionado la persona que tiene escasos meses de haber ingresado a la biblioteca y por ello, no está familiarizado con el término encabezamiento de materia, lo que denota que las personas ingresan a la biblioteca sin conocimientos mínimos al respecto y aún cuando llegan, no se les proporciona una introducción breve al menos sobre el cómo funciona una biblioteca. Al preguntar sobre cuáles son los encabezamientos de materia que utilizan, el 24.44% de la población encuestada manifestó que se utilizan las listas que elaboró la Maestra Escamilla aunque en entrevistas posteriores fue posible saber que no poseen físicamente las mencionadas listas y que los encabezamientos los toman como ya se dijo, de las bases de datos LIBRUNAM y SIABUC y se considera que mencionaron a esta autora por ser conocida en el ámbito bibliotecario ya que las opciones de la autora Carmen Rovira y

otros, quedaron sin respuestas.

D.- SERVICIOS AL PUBLICO.

Acerca de los servicios que proporciona la biblioteca, se obtuvieron respuestas congruentes con la realidad actual de ésta, ya que el 100% manifiesta que se proporciona servicio de préstamo en sala, 12 personas mencionan que se proporciona servicio de consulta y de nuevo el 100% menciona que se proporciona servicio de fotocopiado y solo 4 personas, mencionan que la biblioteca proporciona el servicio de periódico mural. En estas respuestas llama la atención que 2 personas manifiesten que la biblioteca proporciona servicio de préstamo a domicilio ya que dicho servicio no se proporciona en la biblioteca objeto de estudio; al preguntar por qué lo mencionaban se manifestó que el servicio se proporciona a las personas que son conocidas por el director de dicha biblioteca, lo que pone de manifiesto que la biblioteca en cuestión, labora sin lineamiento alguno que permita normalizar sus actividades y por lo tanto los servicios que se prestan.

Acerca de si se proporcionan los servicios al público de manera adecuada, las 8 personas que contestaron a estas preguntas se consideran como el 100% ya que el resto del personal se ocupa de otras labores y no contestó a esta parte del cuestionario a pesar de que se les pidió que manifestaran su opinión de manera libre y

abierta. A estas preguntas, se obtuvo que 6 personas consideran que sí proporcionan dichos servicios de manera adecuada mientras que 2, manifiestan que no, al inquirir acerca de porqué se considera así, 5 personas mencionan que se satisface al usuario y 1 persona señala que por ser él el profesional del área, mientras que las otras 2 personas, expresan que tratan de auxiliar al usuario aunque, en ocasiones, debido a lo limitado del desarrollo de la colección, el bibliotecario percibe que los usuarios no quedan completamente satisfechos con la información que se les proporciona.

A este respecto no se puede agregar gran cosa, ya que la realidad es que un acervo limitado y mal difundido por la falta de catálogos al público entre otros, da como resultado que los servicios que se proporcionan no sean del todo satisfactorios tanto para usuarios como para el personal ya que perciben de algún modo, que su trabajo no luce ya que el usuario no obtiene en su biblioteca lo que busca.

Al preguntar qué consideran que hace falta para que se proporcione un buen servicio, 4 personas mencionan que hace falta que el personal esté capacitado para prestar sus servicios en esta área, mientras que 2 personas sólo mencionan que hacen falta más cursos y otras 2 más mencionan que debe haber más apoyo para que la biblioteca compre libros. Con lo señalado anteriormente se puede inferir que el personal se encuentra inquieto acerca de la situación que guarda la biblioteca, y al encontrar de alguna manera un foro al menos por escrito y discreto en donde plasmar sus inquietudes, no tienen

reparo en manifestar lo que estiman conveniente o lo que consideran que debería de hacerse en y por la biblioteca ya que, finalmente, los beneficiados serán los usuarios que solicitan sus servicios.

E.- DATOS DEL BIBLIOTECARIO.

Se pudo apreciar en los resultados, que el mayor porcentaje, ingresó a la biblioteca por mera petición personal y el 38.89% fueron enviadas o transferidas a esta biblioteca. Es importante mencionar que al menos en el ambiente bibliotecario que prevalece en esta Universidad, la mayor parte del personal ingresa a la biblioteca por no encontrar en otro lugar satisfacción en lo que realiza ya que, dicho sea de paso, no se realiza para ninguna área un reclutamiento de personal propiamente dicho y todos aprenden sus labores en "la marcha", es decir, empíricamente, además de que no se exige determinada escolaridad, lo que les permitiría tener una mejor visión acerca de los servicios bibliotecarios.

A la mayor parte del personal le gusta su trabajo y así se manifiesta en el 88.89% de las respuestas que se recibieron, sólo el 11.11% no contestó, por lo que puede inferirse que les da igual, quizá, este u otro trabajo dentro de la Universidad. Sobre porqué les gusta o no, unos señalan que les gusta tratar con los usuarios, otros que les gusta el manejo de computadoras, cabe decir que estos aparatos (las computadoras) tienen apenas escasos cinco años que se encuentran en la biblioteca y si se considera la antigüedad del

personal bien cabe preguntar qué les gustaba antes, ya que si no proporcionan servicios al público y no se involucran con el resto de la biblioteca, su trabajo se limita a manejar la computadora, pero sin saber a dónde va a parar el producto final de su trabajo, sólo un pequeño porcentaje señala que le gusta su trabajo porque aprende cosas nuevas. Quizá se refiere a que cuando un usuario busca algo y le ayuda a localizarlo, aprende un poco no sólo del tema buscado, sino también aprende en dónde se localiza información sobre dicho tema.

La razón por la que permanecen en este trabajo es principalmente según lo manifiesta el 88.89% porque les satisface y esto pone en duda las respuestas obtenidas anteriormente sobre todo en lo que respecta a las contestaciones en que se indica: les "gusta el manejo de las computadoras", manteniéndose en esta pregunta el mismo porcentaje del 11.11% de quienes no contestaron, por lo que se puede decir que les es indiferente.

El hecho de que para esta pregunta se ofrecieran opciones como : costumbre, porque me satisface; por trabajar en una institución de prestigio; no sé hacer otra cosa y sólo hayan escogido la opción que dice porque me satisface, y 2 personas la que menciona que por trabajar en una institución de prestigio. Resulta indicativo de que éstas posibilidades les hicieron, de algún modo, reflexionar acerca de su trabajo, por qué permanecen en este, y no mencionar que siguen ahí por costumbre o rutina en lo que realizan.

Sobre si las funciones que actualmente desempeñan son de su agrado, el 100% contesta afirmativamente sumándose a esta pregunta dos personas que no habían contestado si les gustaba o no su trabajo; al preguntar porqué les gusta el trabajo, el 66.67% responden que porque les gusta el trato con personas, 2 personas sin reparo responden que ya se acostumbraron; bien vale la pena preguntar si acaso el trabajo bibliotecario puede realizarse por mera costumbre, dejando a un lado la función de creatividad y responsabilidad que debe prevalecer en todas las personas que lo desempeñan.

Se ofreció un espacio para que manifestaran si las funciones o actividades que desempeñaban no eran de su agrado, propusieran las que les gustaría realizar, desafortunadamente quedó sin respuesta.

Sobre las opiniones acerca de si la biblioteca proporciona un buen servicio, el 83.33% manifiestan que sí y el resto menciona que no. Acerca de porqué lo consideran así, las respuestas van desde mencionar que se hace lo posible dentro las limitaciones de la biblioteca así como considerar que hace falta apoyo económico para libros, ambas respuestas tienen su razón y sólo ponen de manifiesto la preocupación del personal, ya que se percibe el poco apoyo disponible para la biblioteca, valdría la pena investigar si ello obedece a que no se han presentado proyectos bien fundamentados para su desarrollo.

Acerca de si la biblioteca coadyuva o no al cumplimiento de los

objetivos de la Universidad, el 66.67% de las personas mencionan que sí y el 33.33% lo contrario, sus opiniones son un tanto repetitivas al insistir en que se hace lo posible con los recursos disponibles, así como reiterar la necesidad de adquirir más material. Para este caso vale la pena recordar que, ante todo, la biblioteca coadyuva a los objetivos de la Universidad y lo hace contribuyendo a la formación integral e intelectual de la población universitaria en su conjunto, en consecuencia, quién desconoce los objetivos de la biblioteca, desconoce igualmente los objetivos de la Universidad.

Respecto a lo que se considera necesario en cuanto a recursos humanos para que la biblioteca realice adecuadamente sus funciones, se obtuvieron respuestas interesantes, desde dos personas que opinaron que quien no cubra el perfil de bibliotecario, salga de la biblioteca, hasta decir que el personal debe trabajar bien para proporcionar un buen servicio además de 6 personas que resaltan la necesidad de estar bien capacitados y recibir cursos sobre bibliotecas, sobre todo actualizados, lo que demuestra la inquietud del personal por que de alguna manera las cosas tomen por fin un rumbo y el deseo de realizar su trabajo con plena conciencia de lo que están haciendo.

Entre las sugerencias recogidas para mejorar los servicios de la biblioteca en su conjunto, destacan las que mencionan que deben comprarse más libros, recibir más apoyo de parte de las

autoridades, así como recibir cursos de capacitación actuales sobre bibliotecas, lo que reafirma lo antes mencionado en el sentido de que la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit no dispone de los elementos suficientes para sobresalir de tal manera que autoridades y usuarios en su conjunto, perciban la importancia de contar con servicios bibliotecarios adecuados y ésta, deje de ser un ente gris, que no destaca como una eficiente institución de servicio que pudiera atraer la atención y motivar que se le brinde el apoyo en todos los sentidos, no sólo para que mantenga su postura sino para que se reconozca y ubique la trascendente función que corresponde realizar a una biblioteca de la categoría de una Biblioteca Central, coadyuvando así al engrandecimiento de la misma Universidad. Lo anterior, sólo podrá obtenerse una vez que el personal que presta sus servicios, perciba de buena fuente, cuál es su verdadera función dentro de la Universidad y se capaciten verdaderamente para poder enfrentar los retos que debe asumir una biblioteca como la estudiada.

Después de analizar los resultados obtenidos no puede más que confirmarse la necesidad de implantar cursos de capacitación acorde a las necesidades detectadas, ya que ellos pueden ser de gran utilidad no sólo para el personal de esta biblioteca sino para todo el conjunto de bibliotecarios de la Universidad Autónoma de Nayarit.

CAPITULO 5

ELAN MODELO DE CAPACITACION PARA EL PERSONAL BIBLIOTECARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

5.1. Lineamientos Considerados en el Diseño del Modelo.

El diagnóstico de capacitación que se efectuó al personal de la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit, arroja, entre otras cosas :

- Que el personal desconoce gran parte de la terminología bibliotecológica como por ejemplo :
 - Clasificar.
 - Catalogar.
 - Seleccionar materiales.

Esto obedece a que confunden éstos y otros términos, además de las actividades relacionadas con ellos, lo que demuestran por su falta de certeza al cuestionárseles sobre esos temas.

- No tienen claridad sobre las actividades que realizan así como los procedimientos a seguir para ejecutarlas.
- Desconocen la estructura orgánica de su propia biblioteca y los nombramientos que ostenta el personal actualmente son resultado de cuestiones que implicaron en su tiempo

algún tipo de aumento salarial, pero desconocen cuáles deben ser los departamentos básicos que la deben conformar.

Debido a ello, se propone la iniciación del proceso de capacitación del personal objeto de estudio principalmente en las actividades prácticas factibles de capacitar, considerando los resultados que arroja el diagnóstico y acatando las disposiciones determinadas por el Colegio Nacional de Bibliotecarios y que se mencionan a continuación.

Las personas que prestan sus servicios en bibliotecas, pueden dividirse según lo manifiesta el Colegio Nacional de Bibliotecarios¹ en dos grandes rubros:

- Personal profesional.
- Personal no profesional.

Como personal profesional se considera a aquel que ha realizado estudios formales en el área de Bibliotecología ya sea a nivel licenciatura, maestría o doctorado, considerando también en este rubro a aquellas personas con estudios en las carreras de Ciencias de la Información o en alguna especialización del área.

¹.- Colegio Nacional de Bibliotecarios.- "Recomendaciones sobre capacitación de personal bibliotecario no profesional y lista de actividades profesionales y no profesionales." México : CNB, 1982.

Como personal no profesional, se consideran a todas las personas que realizan labores de apoyo a las funciones que realiza el profesional, y generalmente éstos cuentan con estudios de nivel medio superior (bachillerato), además de haber recibido, como requisito para ingresar a la biblioteca, una serie de cursos; aunque esto último sólo es frecuente en aquellos sistemas bibliotecarios fuertemente cimentados como lo es el caso de la UNAM y su Sistema de Bibliotecas.

Después de mencionado lo anterior, se tiene entonces que al personal bibliotecario se le puede ubicar o clasificar según los estudios realizados, en dos grandes rubros como son:

- Profesional.- Este personal debe contar con estudios en los que haya obtenido algún grado o nivel escolar como pueden ser : Licenciatura, Maestría o Doctorado en relación a la especialidad, que en este caso sería Bibliotecología, Biblioteconomía o Ciencias de la Información.

- No Profesional.- Aquí se incluye al personal técnico que ha realizado estudios en alguna área de la

especialidad en Bibliotecología
así como también a los que han
realizado estudios
secretariales y
administrativos.

De acuerdo a las funciones que realizan, Garnetta Kramer² señala que la American Library Association, define trece apartados y en ellos indica cuáles son las funciones a realizar por un profesional y un no profesional, en lo que se refiere a funciones bibliotecarias y cabe decir, que estos lineamientos los ha marcado ya el propio Colegio Nacional de Bibliotecarios.¹

Se ilustran a continuación las tareas profesionales y no profesionales que cita Kramer, basado en los lineamientos que marca la American Library Association.

Cabe mencionar las definiciones que sobre tareas profesionales y no profesionales señalan respectivamente Kramer y el Colegio Nacional de Bibliotecarios.

².- Cfr.- Garnetta Kramer.- "Tareas profesionales y no profesionales". En Notas bibliotecológicas.- 2a ed.- México : Pax-México, 1972 p. 210-223.

¹.- Cfr.- Colegio Nacional de Bibliotecarios.- Recomendaciones ... op. cit. p. 217-219

Las tareas profesionales son aquellas cuyo adecuado desempeño involucra la capacidad de ejercer juicio independientes basados en el conocimiento de el servicio bibliotecario.*

Sobre las tareas no profesionales el mismo autor señala que:

Estos son realizados satisfactoriamente sin necesidad de cubrir los requisitos para el desempeño de las tareas profesionales. *

Respecto a las tareas profesionales, el Colegio Nacional de Bibliotecarios menciona que:

Son aquellas que por su naturaleza deben ser ejecutadas por personas que poseen un título o grado en bibliotecología en los términos que marca la Ley de Profesiones.*

*.- Garneta Kramer op. cit. p. 217-219

*.- Ibid. p. 217-219

*.- Colegio Nacional de Bibliotecarios.. op. cit.

FUNCIONES	TAREAS	TAREAS
BIBLIOTECARIAS	PROFESIONALES	NO PROFESIONALES
1.- Administración.	•	
2.- Dirección de personal.	•	
3.- Capacitación de Personal.	•	
4.- Relaciones públicas.	•	
5.- Selección de mat. bibliográfico.	•	
6.- Adquisición de material.	•	
7.- Análisis bibliográfico.	•	
8.- Preparación física del material.		•
9.- Registro y circulación.		•
10.- Serv. de consulta.	•	
11.- Tareas de ayuda al lector.	•	
12.- Conservación física del material.		•
13.- Control de estantes y ficheros.		•

Ahora bien, dentro de las funciones profesionales, existen algunas tareas en las que puede colaborar el personal no profesional; a continuación, basados en el cuadro presentado anteriormente, se relacionan las tareas que puede efectuar dicho personal cuando está debidamente capacitado para realizarlas.

Función profesional ADMINISTRACION.- Dentro de esta función el personal no profesional puede realizar las siguientes funciones :

- Llevar libros contables.
- Compilar datos del presupuesto.
- Compilar estadísticas que reflejen el trabajo efectivo.
- Preparar gráficas y diagramas de la información estadística.
- Efectuar envíos a las sucursales.
- Microfilmear material de la biblioteca.
- Reproducción de material bibliográfico.

Estas son las tareas que dentro de la función no profesional Administración señala el CNB aunque Garneta Kramer agrega a estas tareas otras más como son :

- Comprar suministros y equipos.
- Controlar suministros.
- Llevar inventarios de suministros y equipo.

- Mantener ficheros de oficina.
- Atender correspondencia.
- Tomar y transcribir dictado.
- Recibir visitas.
- Manejar el conmutador.

Función profesional DIRECCION DE PERSONAL.- Las tareas que dentro de esta función puede desempeñar el personal no profesional son las siguientes:

- Administrar y aplicar exámenes sobre respuestas breves y establecidas.
- Preparar planes de trabajo y horarios.
- Realizar y mantener registros de personal.
- Elaborar planes de vacaciones.
- Preparar listas de pago.
- Mantener registros de pago.

En todas estas tareas el CNB coincide plenamente con las que marca el citado Garnetta Kramer.

Función profesional CAPACITACION DE PERSONAL.- Debido a que estas tareas están encaminadas a incrementar y consolidar la formación de personal bibliotecario, en esta parte no se hace distinción alguna sobre las tareas que se mencionan a continuación.

- Exámen de material nuevo que se incorpora a la biblioteca.
- Lecturas en general.
- Reuniones del personal.
- Visitas a otras bibliotecas.
- Participación en reuniones y actividades de la comunidad.

Función profesional **RELACIONES PUBLICAS.** - En este tipo de funciones se realizan una serie de actividades que van de acuerdo al tipo de biblioteca de que se trate y por ende al tipo de usuarios que acuden a ella, y para este tipo de funciones, las tareas no profesionales son:

- Mantener y registrar estadísticas de lo realizado para promover la biblioteca.
- Mantener los materiales de publicidad.
- Preparar el material para su distribución.
- Distribuir el material.
- Mantener las listas de distribución.
- Preparar anuncios y carteles.
- Realizar trabajos estéticos varios.

Para este caso el CNB no menciona o hace distinción alguna entre tareas profesionales o no profesionales.

Función profesional.- SELECCION DE MATERIAL BIBLIOGRAFICO.- Según Garnetta Kramer y el Colegio Nacional de Bibliotecarios, esta función debe ser realizada exclusivamente por el personal profesional.

Función profesional ADQUISICION DE MATERIAL.- En la adquisición del material, el CNB, reconoce que buena parte de estas actividades son consideradas no profesionales y entre éstas se encuentran:

- Confrontar listas con catálogos para evitar la duplicación del material.
- Buscar información bibliográfica elemental.
- Hacer fichas de pedidos.
- Confrontar fichas de pedidos con la colección.
- Hacer las ordenes de compra.
- Intercalar las fichas de pedido.
- Recibir el material.
- Asentar la información de entrada.
- Archivar facturas y otros elementos de compra.
- Devolver material defectuoso o equivocado.
- Revisar órdenes pendientes.
- Mantener registros de publicaciones periódicas.
- Preparar listas de canje y enviar el material.

Para esta función el CNB agrega una más que es:

- Confrontar factura con el material y las órdenes de compra.

Función profesional CATALOGACION Y CLASIFICACION. - Las tareas no profesionales para esta función son:

- Pedir tarjetas impresas a los servicios especializados.
- Preparar fichas para el catálogo topográfico.
- Registrar transferencias de obras de un departamento a otro.
- Mantener físicamente el catálogo.

Además de estas tareas no profesionales que señala Garnetta Kramer, el CNB agrega otras más que son:

- Transcribir información de catálogos impresos, microformatos y otras fuentes.
- Cargar ejemplares y volúmenes adicionales y nuevas ediciones, en base al catálogo topográfico y la información que tiene la ficha de la edición anterior.
- Reproducción de tarjetas.
- Captura de datos bibliográficos.

Función PREPARACION FISICA DEL MATERIAL.- Esta es una función enteramente no profesional y las tareas que se efectúan para llevarlas a cabo son:

- Verificar paginación.
- Imprimir la marca de propiedad (sellos).
- Pegar sobre y papeleta.
- Mecanografiar sobres y fichas de préstamo para libros en circulación.
- Pegar etiquetas o escribir en el exterior del libro.
- Barnizar sobre la escritura en el lomo.
- Reforzar los materiales cuando por el uso lo requiera.
- Confeccionar cubiertas y cajas para folletos y revistas para su protección y/o ubicación en los estantes.

Además de estas tareas, el CNB contempla las siguientes:

- Separar los libros para encuadernar, reparar, reemplazar o descartar.
- Llevar control de los libros enviados a encuadernación e inspeccionar los libros devueltos.
- Canalizar el material de descarte de acuerdo a las políticas seguidas en la biblioteca.

Función REGISTRO Y CIRCULACION.- Esta función al igual que la anterior, es tarea no profesional y las labores que se desarrollan para efectuarla son:

- Ordenar el escritorio de circulación.
- Entregar, renovar y recibir libros.
- Descargar libros de los ficheros.
- Clasificar y ordenar las tarjetas de los libros prestados.
- Hacer estadística.
- Verificar tarjetas de préstamo.
- Reservar libros.
- Enviar notas de reclamo.
- Mantener registros de los préstamos interbibliotecarios.
- Registrar nuevos usuarios.
- Explicar el reglamento de préstamo.
- Llevar fichero de usuarios.

Esta función no es contemplada por el CNB.

Función profesional SERVICIO DE CONSULTA.- Esta es una función enteramente profesional y las tareas en las que puede auxiliar un bibliotecario no profesional son:

- Auxiliar en la localización de información sencilla que se necesita en la compilación de bibliografía.

Además de esta función el CNB agrega otras más que son:

- Proporcionar orientación.
- Buscar información bibliográfica sencilla.
- Cuidar y mantener el acervo.
- Preparar carteleras y exposiciones.

Función profesional TAREAS DE AYUDA AL LECTOR.- Esta función es considerada únicamente por la American Library Association (ALA) y las tareas que se llevan a cabo son:

- Proporcionar orientación.
- Buscar información bibliográfica requerida.
- Cuidar y mantener los materiales.
- Preparar carteles y exposiciones.

Cabe decir que estas funciones son idénticas a las que se mencionaron en la función profesional denominada Servicio de Consulta.

Función CONSERVACION FISICA DEL MATERIAL.- Esta es considerada como una función no profesional y las tareas que se llevan a cabo para efectuarlas son:

- Efectuar tratamientos de conservación de material.
- Reparar los materiales.
- Duplicar hojas perdidas.
- Desinfectar libros.
- Preparar el material para encuadernación.
- Llevar registro de encuadernación de los libros enviados.
- Inspeccionar los libros devueltos de la encuadernación.

Esta función al igual que la de ayuda al lector sólo es considerada por la ALA aunque en el Colegio de Bibliotecología, desde el año de 1994 se están impartiendo clases de Conservación de Materiales de manera optativa que permiten al alumno considerar las pautas generales que deben tomarse para la conservación y preservación de los materiales, para posteriormente capacitar al personal que las efectuará.

Función CONTROL DE ESTANTES Y FICHEROS.- Al igual que la función anterior, esta es una tarea no profesional y las labores que se realizan para efectuarla son:

- Intercalar libros en la estantería.
- Mantener estantes y archivos ordenados.
- Desocupar mesas y cuidar el orden en la sala de lectura.

- Supervisar el orden y apariencia de los estantes.
- Cambiar de lugar libros y otros materiales.

Para esta función el CNB considera además:

- Hacer inventarios de libros.
- Vigilar colecciones a fin de evitar sustracciones o mutilaciones.

Las funciones anteriormente mencionadas son las que en el ámbito bibliotecológico son reconocidas como funciones profesionales y no profesionales y tomando como punto de referencia estos cuadros, se elaborará el modelo de capacitación para el personal de la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit considerando los resultados del diagnóstico realizado.

Es importante considerar que el personal no profesional que labora en las bibliotecas, desempeña labores fundamentales para el buen funcionamiento de la unidad de información ya que es quien se encarga de realizar las labores operativas que apoyan o auxilian la labor profesional.

5.2. Limitaciones del Modelo.

Es importante mencionar que los cursos de capacitación ofrecidos en la Universidad Autónoma de Nayarit, se han enfocado a tratar de

remediar las necesidades más apremiantes, aunque sin obtener los resultados esperados, sumandose a ello la falta de un seguimiento de los mismos.

No fue posible identificar las habilidades de cada uno de los encuestados, ya que lo ideal hubiera sido verificar si realmente hacen lo posible por satisfacer las demandas de los usuarios o mejor aún, ser testigo de cuando seleccionan una clasificación de entre otras parecidas o testificar que se proporciona un servicio eficiente de consulta a pesar de las limitaciones del acervo, entre otros.

El modelo de capacitación propuesto se ha diseñado para cubrir las funciones de capacitación no profesionales que se realizan en la Biblioteca Central, tomando como base el diagnóstico realizado en donde se manifiesta el desconocimiento del personal en algunas áreas de trabajo como son catalogación, clasificación y selección de materiales, así como también carencia de manejo de terminología bibliotecológica, por lo que se considera muy necesario elaborar conjuntamente a estas necesidades concretas de capacitación, algunos cursos más, que se estima permitirán asimilar el conocimiento sobre el quehacer bibliotecario por áreas de trabajo y de manera sistemática, de acuerdo a los intereses manifestados por el personal en determinadas actividades de la biblioteca. En el modelo se considera el nivel escolar con que deberán contar las

personas a las que se impartirán los cursos de capacitación propuestos.

Los cursos diseñados comprenden los temas que se considera proporcionarán los conocimientos y habilidades más necesarios al perfil del personal que presta sus servicios en la Biblioteca Central de la UAN, así como también se consideran temas relacionados con sus funciones, las cuales, bien aprendidas y comprendidas por parte de los empleados de la biblioteca, les permitirá elevar la calidad de los servicios que prestan y con ello, se verán beneficiados los usuarios que acuden a ésta con la intención de satisfacer sus necesidades de información.

Es importante mencionar que, se han considerado algunos cursos de capacitación en áreas profesionales debido a la carencia de éstos en la entidad en lo referente a la Bibliotecología, a estos cursos, sólo accederán aquellos empleados que cubran el perfil de haber realizado estudios de licenciatura en otras áreas del saber tal y como lo señala el propio Colegio Nacional de Bibliotecarios.

5.3 Modelo Propuesto.

Con la ayuda de la aplicación de los cuestionarios, fue posible identificar las funciones que realiza cada uno de los bibliotecarios que prestan sus servicios en la Biblioteca Central de la UAN.

Con su análisis, se determinó los aspectos de conocimiento, destreza y actitud concretos, que limitan un óptimo desempeño en sus actividades.

Con estos elementos, se logró determinar un esquema de enseñanza, integrado por un conjunto de temas específicos o modelo de capacitación, que bien aprendidos y comprendidos, a través de métodos, técnicas, instrumentos y la metodología más específica, permitirá al personal bibliotecario, objeto de estudio, lograr un correcto desempeño de sus funciones.

Ello les permitirá elevar la calidad de los servicios que prestan, se verán beneficiados los usuarios a los que sirven, la institución que los forma y se estará en el camino de la excelencia que la comunidad merece y el país necesita.

Los cursos que integran el modelo de capacitación para el personal bibliotecario de la Biblioteca Central de la UAN, se encuentran numerados, conforme al orden en que deberán impartirse, con el objeto de que exista una secuencia que permita al participante asimilar los conocimientos en forma gradual. Cada curso, tendrá un carácter modular con el propósito de separar un curso de otro.

MODELO DE CAPACITACION
PROPUESTO

MODELO DE CAPACITACION PARA EL PERSONAL BIBLIOTECARIO DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA
UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

MODULO 1

NOMBRE DEL CURSO	INTRODUCCION AL PUESTO.
TIPO DE CURSO	TEORICO.
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	TODO EL PERSONAL QUE SE ENCUENTRE LABORANDO EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN.
TIEMPO DIDACTICO	7.5 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 5 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	DEBIDO A QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS ARROJAN CIERTAS CONFUSIONES DEL PERSONAL CON RESPECTO A LAS FUNCIONES QUE REALIZAN, ASI COMO EL PUESTO QUE DESEMPEÑAN, SE CONSIDERA FUNDAMENTAL INICIAR CON UN CURSO DE INTRODUCCION AL PUESTO DE BIBLIOTECARIO, CON EL FIN DE DISIPAR ALGUNAS DUDAS CON RESPECTO A SU TRABAJO Y A LA IMPORTANCIA DE ESTE.
OBJETIVO	AL FINALIZAR EL MODULO, EL PARTICIPANTE CONOCERA LA IMPORTANCIA DE SU PAPEL COMO BIBLIOTECARIO DENTRO DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN, ASI COMO SUS FUNCIONES DENTRO DE LA INSTITUCION.
OBSERVACIONES	EL CONTENIDO DEL CURSO DEBERA REALIZARSE SIGUIENDO LOS PASOS QUE DEBEN DARSE AL INGRESAR PERSONAL A LA BIBLIOTECA. ES DECIR QUE LA IMPARTICION DE ESTE SEA REQUISITO PARA INGRESAR PERSONAL.

M O D U L O 1

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
1.- Consideraciones básicas para el desempeño del puesto.	Ubicar al bibliotecario en el contexto laboral de la biblioteca y de la Universidad.	Clase impartida por profesional de la bibliotecología.
2.- Funciones básicas que debe desempeñar el bibliotecario.	Identificar la rama de puestos a la que pertenecen así como la importancia del desempeño del mismo.	
3.- Importancia del desempeño del puesto.	"	
4.- Actitudes y aptitudes necesarios para un buen funcionamiento.	"	
5.- Origen y evolución de las bibliotecas.	Incrementar la cultura del personal con respecto al origen del libro y las bibliotecas.	
. Antecedentes históricos		
. Desarrollo de las bibliotecas en México.	Describir los antecedentes históricos del libro y las bibliotecas.	
. Desarrollo de las bibliotecas en Nayarit.	Mencionar el desarrollo de las bibliotecas en México y en Nayarit respectivamente.	
	Conocer los antecedentes históricos que han rodeado al libro y las bibliotecas.	

M O D U L O 1

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> - Participación coordinada por el expositor. - Realizar las lecturas que se recomienden. 	Pizarrón Carteles Proyección de películas alusivas al tema.	90 minutos durante 5 días hábiles.	Se determinará con base en la participación del personal.

RECOMENDACIONES

Debido a que los cursos teóricos pueden resultar un poco tediosos para cierta parte del personal, se recomienda realizar dinámicas de grupo, organizar equipos de lectura, y si las condiciones de participación resultan favorables, invitar a los participantes a investigar a fondo los temas abordados.

M O D U L O 2

NOMBRE DEL CURSO	RELACIONES HUMANAS
TIPO DE CURSO	TEORICO
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL BIBLIOTECARIO QUE SE ENCUENTRA LABORANDO EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN.
TIEMPO DIDACTICO	4.5 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 3 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	DEBIDO A QUE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL DIAGNOSTICO PONEN DE MANIFIESTO LA FALTA DE COMUNICACION ENTRE EL PERSONAL SOBRE LAS ACTIVIDADES QUE SE ESTAN REALIZANDO EN LA BIBLIOTECA, ASI COMO TAMBIEN CIERTAS ASPEREZAS EN SUS RELACIONES COTIDIANAS, SE HACE NECESARIA LA IMPARTICION DE UN CURSO QUE TENGA COMO FINALIDAD MEJORAR LA RELACION EXISTENTE ENTRE EL PERSONAL Y HACIA LOS USUARIOS, PUES CON ELLO SE BUSCA MEJORAR TAMBIEN LOS SERVICIOS QUE SE PROPORCIONAN Y EVITAR QUE EL USUARIO PERCIBA UNA ATMOSFERA POCO GRATA, PRODUCTO DE LAS FORMAS EN QUE EL PERSONAL SOSTIENE SUS PROPIAS RELACIONES.
OBJETIVO	MEJORAR LAS RELACIONES HUMANAS ENTRE EL PERSONAL.
OBSERVACIONES	DEBERA CONTRATARSE PREFERENTEMENTE PARA LA IMPARTICION DE ESTE CURSO, LOS SERVICIOS DE PROFESIONALES COMO: PSICOLOGOS, TRABAJADORAS SOCIALES ENTRE OTROS.

M O D U L O 2

CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
1.- Relaciones humanas.	Definir las relaciones humanas y la importancia de ellas en el contexto social.	Clase impartida por profesionista.
2.- Relaciones interpersonales.	Mejorar la comunicación existente entre el propio personal.	
3.- Comunicación humana: Técnicas y obstáculos en la comunicación.	<p>Conocer la importancia de las relaciones humanas, así como las técnicas y obstáculos que existen en la comunicación.</p> <p>Practicar las relaciones humanas en el trabajo.</p>	

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>- Participación coordinada por el expositor.</p> <p>- Realizar las lecturas que se recomienden.</p>	<p>Fizarrón</p> <p>Carteles</p> <p>Proyección de películas alusivas al tema.</p>	<p>99 minutos durante 3 días hábiles.</p>	<p>La que se indique.</p>

M O D U L O 3

<p>NOMBRE DEL CURSO</p>	<p>INTRODUCCION A LAS BIBLIOTECAS UNIVERSITARIAS.</p>
<p>TIPO DE CURSO</p>	<p>TEORICO</p>
<p>PERSONAL AL QUE SE DIRIGE</p>	<p>PERSONAL BIBLIOTECARIO QUE SE ENCUENTRA LABORANDO EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN.</p>
<p>TIEMPO DIDACTICO</p>	<p>7.5 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 5 DIAS HABILES.</p>
<p>JUSTIFICACION</p>	<p>DEBIDO A QUE EN LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT SE CARECE DE UN SISTEMA BIBLIOTECARIO BIEN CONSTITUIDO, SE HACE NECESARIO UN CURSO QUE MUESTRE COMO ES QUE FUNCIONAN LOS SISTEMAS BIBLIOTECARIOS EN NUESTRO PAIS, PREFERENTEMENTE EN EL AMBITO UNIVERSITARIO YA QUE ES EL AMBIENTE EN QUE SE ENCUENTRA INMERSA LA BIBLIOTECA CENTRAL OBJETO DE ESTUDIO, ADEMAS DE QUE LOS BIBLIOTECARIOS SE ENCUENTRAN DE ALGUNA MANERA FAMILIARIZADOS CON INSTITUCIONES CCMO LA UNIVERSIDAD NACIONAL Y LA UNIVERSIDAD DE COLIMA. LA JUSTIFICACION PRINCIPAL PARA IMPARTIR ESTE CURSO ESTRIBA EN MOSTRAR LA DIFERENCIA DE LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA EN QUE SE TRABAJA Y OTRAS SIMILARES. CON OBJETO DE QUE EL PARTICIPANTE RECONOZCA LA IMPORTANCIA DE ESTA A NIVEL INSTITUCIONAL ASI COMO MOSTRAR CUAL ES LA ESTRUCTURA BASICA DE LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA.</p>
<p>OBJETIVO</p>	<p>AL FINALIZAR EL MODULO, EL PARTICIPANTE RECONOCERA LA IMPORTANCIA DE LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA CONSIDERANDO EL AMBITO INSTITUCIONAL EN QUE SE ENCUENTRA INMERSA.</p>

M O D U L O 3

CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>1.- Definición, objetivos y funciones de la biblioteca universitaria.</p> <p>- Breve semblanza de algún sistema bibliotecario.</p>	<p>Conocer cómo funciona un sistema bibliotecario elegido.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p> <p>Invitar a la participación grupal.</p>
<p>2.- Función y organización de la biblioteca universitaria.</p>	<p>Conocer las funciones y organización de la biblioteca universitaria.</p>	
<p>3.- La biblioteca universitaria y las diferencias con otro tipo de biblioteca.</p>	<p>Diferenciar la biblioteca universitaria de otras bibliotecas.</p>	
<p>4.- Organización de materiales en la biblioteca.</p>	<p>Conocer la organización de materiales en la biblioteca.</p>	

M O D U L O 3

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> - Participación voluntaria y a petición del expositor - Participar en ejercicios de corrillos. - Organizar un panel de discusión. 	Pizarrón Rotafolios Proyección de películas alusivas al tema.	90 minutos durante 5 días hábiles.	Se determinará con base en la participación del grupo.

NOMBRE DEL CURSO	PROCESOS TECNICOS.
TIPO DE CURSO	TEORICO-PRACTICO.
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL QUE LABORA EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN, EN EL AREA DE PROCESOS TECNICOS, QUE TENGA AFICION POR LA DESCRIPCION DE MATERIALES Y QUE CUENTE CON ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA.
TIEMPO DIDACTICO	39 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 30 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 26 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	<p>A PESAR DE QUE MAS DEL 60 POR CIENTO DEL PERSONAL SE ENCUENTRA LABORANDO EN LA REALIZACION DE LOS PROCESOS TECNICOS DE LA BIBLIOTECA OBJETO DE ESTUDIO, SE OBTUVO EN LOS RESULTADOS QUE LA MAYORIA DEL PERSONAL DESCONOCE LA METODOLOGIA QUE DEBE REGIR EN DICHO DEPARTAMENTO Y EN CONSECUENCIA, LA IMPORTANCIA DE BASAR SU TRABAJO EN NORMAS ESTABLECIDAS. ASIMISMO, RESULTA NOTABLE LA FALTA DE PRECISION Y FRANCO DESCONOCIMIENTO DE ALGUNA TERMINOLOGIA BIBLIOTECARIA ELEMENTAL. POR LA ANTERIOR, SE HACE INDISPENSABLE LA ELABORACION DE ESTE CURSO, CON EL FIN DE SOLUCIONAR PAULATINAMENTE LA PROBLEMATICA MENCIONADA.</p> <p>CABE DECIR QUE ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE DESARROLLAN EN EL DEPARTAMENTO DE PROCESOS TECNICOS SON CIEN POR CIENTO PROFESIONALES, SEGUN LO SEÑALA EL COLEGIO NACIONAL DE BIBLIOTECARIOS PERO, DADA LA CARENCIA DE PROFESIONALES EN BIBLIOTECOLOGIA EN LA ENTIDAD, ESTA PARTE DEL CURSO PODRA IMPARTIRSE A AQUELLAS PERSONAS QUE CUBRAN EL REQUISITO DE HABER CURSADO UNA CARRERA A NIVEL LICENCIATURA EN OTRAS AREAS DEL SABER.</p>

MODULO 4

<p>OBJETIVO</p>	<p>POR ELLO, LOS CURSOS DE SELECCION DE MATERIALES, CATALOGACION, CLASIFICACION Y ENCABEZAMIENTOS DE MATERIA SE IMPARTIRAN SOLAMENTE AL PERSONAL QUE CUBRA LOS REQUISITOS ANTERIORMENTE MENCIONADOS.</p> <p>EL PARTICIPANTE RECONOCERA LA IMPORTANCIA DE REALIZAR SU TRABAJO CON BASE EN NORMAS RECONOCIDAS NACIONAL E INTERNACIONALMENTE. RECONOCERA TAMBIEN LA IMPORTANCIA DE CADA UNA DE LAS FUNCIONES QUE SE DESEMPEÑAN EN EL AREA DE PROCESOS TECNICOS.</p>
<p>RECOMENDACIONES</p>	<p>PARA IMPARTIR EL CURSO DE ADQUISICION DE MATERIALES DE MANERA ADECUADA, SERA NECESARIO CONSEGUIR LA PAPELERIA INDISPENSABLE CON EL FIN DE HACERLO ILUSTRATIVO YA QUE LA BIBLIOTECA ACTUALMENTE, NO ADQUIERE SU MATERIAL POR COMPRA Y CUANDO LO HACE, CARECE DE LOS PROCEDIMIENTOS BASICOS PARA REALIZAR TAL FUNCION.</p>

M O D U L O 4

CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>1.- Selección de materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de selección de materiales. - Procedimientos para seleccionar material en una biblioteca universitaria. - Auxiliares de la selección de materiales. 	<p>Apreciar la importancia de la selección de materiales en la biblioteca.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p>

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<ul style="list-style-type: none"> - Analizar los auxiliares de la selección de materiales que se indiquen 	<p>Pizarrón Rocafolios Auxiliares de selección.</p>	<p>Sesiones de 90 minutos durante 5 días hábiles.</p>	<p>Realizar ejercicios para seleccionar materiales. Realizar por escrito los procedimientos para seleccionar.</p>

M O D U L O 4

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>2.- Adquisición de materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de adquisición de materiales. - Procedimientos para adquirir materiales. 	<p>Conocer los procedimientos necesarios para la obtención de los materiales.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p>

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Participación. Realización de ejercicios que se soliciten sobre adquisición de materiales.</p>	<p>Pizarrón Diferentes formatos de adquisición de materiales.</p>	<p>Sesiones de 90 minutos durante 3 días hábiles.</p>	<p>Describir los procedimientos para la adquisición de materiales.</p>

M O D U L O 4

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>3.- Catalogación y Clasificación de Materiales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición de Catalogación y Clasificación. - Procedimientos para catalogar. - Procedimientos para Clasificar. 	<p>Comprender la importancia de realizar las funciones de Catalogación y Clasificación bajo normatividades establecidas.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p>
<p>4.- La Catalogación como medio de almacenamiento y recuperación de la información.</p>	<p>Entender la importancia del catálogo en la biblioteca.</p>	
<p>5.- La Clasificación como medio para dividir el conocimiento generado por la humanidad.</p>	<p>Comprender la importancia de conocer la división de los conocimientos para aplicarlos en la biblioteca.</p>	

M O D U L O 4

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
Participación Realizar ejercicios de Catalogación y Clasificación	Pizarrón Reglas de Catalogación Angicamericanas 2a. Ed. Esquemas de clasificación de la Library of Congress.	Sesiones de 90 minutos durante 10 días hábiles.	Realización de ejercicios de catalogación y clasificación.

CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
6.- Encabezamiento de materia. - Definición de encabezamientos de materia. - Importancia de los encabezamientos de materia en la biblioteca. - Estructura de los encabezamientos de materia.	Comprender la importancia de la asignación de encabezamientos de materia como medio de recuperación de información.	Clase impartida por profesional de la bibliotecología.

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
Realizar las actividades que se indiquen.	Pizarrón	Sesiones de 90 minutos durante 5 días hábiles.	Realizar ejercicios que se encomienden.
Realizar las lecturas que se indiquen.	Rotafolios L i s t a d e encabezamientos de materia de la Mtra. Gloria Escamilla.		

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
7.- Proceso menor de los materiales.	Conocer las partes físicas del libro.	Clase impartida por profesional de la bibliotecología.
- Partes físicas del libro.	Comprender la importancia de esta función para poner los materiales a disposición de los usuarios.	

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
Participar en las actividades que se indiquen.	Pizarrón	Sesiones de 90 minutos durante 3 días hábiles.	Se realizará con base en la participación grupal.
Preparar físicamente materiales para ponerlos al servicio.	Rotafolios		

M O D U L O 5

NOMBRE DEL CURSO	PROCESOS TECNICOS Y EL USO DE SISTEMAS AUTOMATIZADOS
TIPO DE CURSO	TEORICO-PRACTICO
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL QUE LABORA EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN, EN EL AREA DE PROCESOS TECNICOS, QUE TENGA AFICION POR EL USO DE LA COMPUTADORA Y CUBRA EL PERFIL DE HABER REALIZADO ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA.
TIEMPO DIDACTICO	7.5 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 5 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	DESPUES DE CAPACITAR AL PERSONAL EN LO QUE COMPETE A LOS PROCESOS TECNICOS EN LA MODALIDAD MANUAL, SE HACE INDISPENSABLE CAPACITARLOS EN LA PARTE QUE CORRESPONDE A LOS SISTEMAS AUTOMATIZADOS YA QUE EN LA ACTUALIDAD, NINGUNA BIBLIOTECA PUEDE SUSTRARSE DE UTILIZARLOS, CONSIDERANDO EN ESTE SENTIDO LA VENTAJA DE QUE EN LA BIBLIOTECA YA SE HA ADOPTADO EL SISTEMA SIABUC.
OBJETIVO	CONSIDERAR LAS VENTAJAS DE LOS MEDIOS DE AUTOMATIZACION EN LA BIBLIOTECA COMPARATIVAMENTE CON LOS MEDIOS MANUALES.

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
1.- Automatización de los procesos técnicos. - bases de datos bibliográficos. - LIBRUNAM. - SIABUC.	Comprender la importancia de la automatización de los procesos técnicos y sus ventajas en cuanto a ahorro económico y de tiempo.	Clase impartida por profesional de la bibliotecología.
2.- Manejo de las bases de datos estudiadas.	Conocer el manejo adecuado de las bases de datos mencionadas	

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
Participación práctica.	Computadoras. Bases de datos LIBRUNAM y SIABUC.	Sesiones de 90 minutos durante 5 días hábiles.	Se realizará con base en la participación grupal.

MODULO 6

NOMBRE DEL CURSO	SERVICIOS AL PUBLICO
TIPO DE CURSO	TEORICO-PRACTICO
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL BIBLIOTECARIO QUE LABORA EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN, EN EL AREA DE SERVICIOS AL PUBLICO.
TIEMPO DIDACTICO	7.5 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 5 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	A PESAR DEL DIAGNOSTICO, NO SE DENOTA UNA NECESIDAD URGENTE SOBRE ESTE TIPO DE CURSO, SE CONSIDERA IMPORTANTE IMPARTIRLO PARA MOSTRAR AL PERSONAL BIBLIOTECARIO QUE LA PARTE MEDULAR DE UNA BIBLIOTECA SON LOS SERVICIOS AL PUBLICO Y QUE LOS USUARIOS DEPENDEN POR MUCHO, DE LA BUENA PREPARACION CON QUE CUENTE EL BIBLIOTECARIO QUE SE ENCUENTRA EN ESTA AREA, AUNADO A UNA BUENA DISPOSICION DEL MISMO, HARAN LA MEZCLA INDISPENSABLE PARA BRINDAR UN BUEN SERVICIO.
OBJETIVO	COMPRENDER LA IMPORTANCIA DE LOS SERVICIOS AL PUBLICO EN LA BIBLIOTECA UNIVERSITARIA.

M O D U L O 6

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>1.- Servicios al público.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diferentes tipos de préstamo que se realizan en la biblioteca universitaria. - Préstamo en sala. - Préstamo a domicilio. - Préstamo inter-bibliotecario. 	<p>Comprender la importancia de los servicios al público en la Biblioteca Central de la UAN.</p> <p>Manejar las rutinas de préstamo en la biblioteca universitaria.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p>

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Participación con sus opiniones sobre los diferentes tipos de préstamo y su implantación en la Biblioteca Central.</p>	<p>Pizarrón.</p> <p>Películas alusivas al tema.</p>	<p>Sesiones de 90 minutos durante 5 días hábiles.</p>	<p>Se determinará con base en la participación grupal.</p>

MODULO 7

NOMBRE DEL CURSO	SERVICIO DE CONSULTA.
TIPO DE CURSO	TEORICO-PRACTICO.
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL BIBLIOTECARIO DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN, CON ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA.
TIEMPO DIDACTICO	3 HORAS DE LA SIGUIENTE MANERA: 90 MINUTOS DIARIAMENTE DURANTE 2 DIAS HABILES.
JUSTIFICACION	EN LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL DIAGNOSTICO SE OBTUVO QUE EL PERSONAL CONSIDERA QUE HACE LO POSIBLE POR BRINDAR UN ADECUADO SERVICIO DE CONSULTA A PESAR DE LAS LIMITACIONES DEL ACERVO. POR ELLO, SE HACE INDISPENSABLE UBICAR AL PERSONAL EN LA IMPORTANCIA ESTRATEGICA QUE TIENE EL SERVICIO DE CONSULTA EN LA BIBLIOTECA.
OBJETIVO	RECONOCER LA IMPORTANCIA DEL SERVICIO DE CONSULTA EN LA BIBLIOTECA.

M O D U L O 7

CONTENIDO TEMATICO	O B J E T I V O S	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>1.- El servicio de consulta y su importancia en la biblioteca universitaria.</p> <p>2.- El usuario como parte fundamental del servicio de consulta.</p>	<p>Comprender la importancia de el servicio de consulta en la Biblioteca.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología.</p>

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Realizar ejercicios prácticos en cuanto a búsquedas de información general y específica.</p> <p>Realizar ejercicios de ayuda al lector.</p>	<p>Pizarrón.</p> <p>Rotafolios.</p>	<p>Sesiones de 90 minutos durante 2 días hábiles.</p>	<p>Se determinará con base en la participación grupal.</p>

MODULO 8
(OPTATIVO)

NOMBRE DEL CURSO	CONSERVACION Y PRESERVACION DE MATERIALES.
TIPO DE CURSO	TEORICO.
PERSONAL AL QUE SE DIRIGE	PERSONAL BIBLIOTECARIO QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UAN.
TIEMPO DIDACTICO	4.5 A 7.5 HORAS DISTRIBUIDAS EN SESIONES DE 90 MINUTOS.
JUSTIFICACION	AUNQUE EN EL DIAGNOSTICO QUE SE REALIZO NO SE CONTEMPLA PARTE ALGUNA EN LA QUE SE MENCIONARAN LAS MEDIDAS QUE TOMA LA BIBLIOTECA PARA CONSERVAR Y PRESERVAR SU MATERIAL, EN LAS OBSERVACIONES REALIZADAS DURANTE EL ESTUDIO FUE POSIBLE APRECIAR EL AMONTONAMIENTO DE ALGUNOS MATERIALES CONSIDERADOS DE POCO USO U OBSOLETOS EN LOS QUE SE APRECIARON RASGOS DE HUMEDAD POR LO QUE SE CONSIDERA IMPORTANTE DAR A CONOCER MEDIANTE UN CURSO, LAS MEDIDAS QUE DEBEN TOMARSE EN LA CONSERVACION Y PRESERVACION DE MATERIALES.
OBJETIVO	HACER COMPRENDER AL PERSONAL SOBRE LA IMPORTANCIA DE TOMAR MEDIDAS PRECAUTORIAS EN LA CONSERVACION Y PRESERVACION DE MATERIALES.

M O D U L O 8

CONTENIDO TEMATICO	OBJETIVOS	PROCEDIMIENTOS DIDACTICOS
<p>1.- Conservación y preservación de materiales en la biblioteca.</p> <p>2.- Factores biológicos que afectan a la colección.</p> <p>3.- Factores físicos y químicos que afectan a la colección.</p>	<p>Conocer la importancia de la conservación y preservación de materiales.</p>	<p>Clase impartida por profesional de la bibliotecología con dominio del tema.</p>

ACTIVIDADES DE LOS PARTICIPANTES	AUXILIARES DIDACTICOS	TIEMPO	EVALUACION
<p>Participación.</p> <p>Realizar lecturas alusivas al tema.</p>	<p>Pizarrón.</p> <p>Felículas o diapositivas alusivas al tema.</p>	<p>Sesiones de 90 minutos durante 3 ó 5 días hábiles.</p>	<p>Se determinará con base en la participación grupal.</p>

C O N C L U S I O N E S

Con base en el estudio realizado, se puede concluir que:

- Manejar conceptos como capacitación y otros más e inferir sobre los mismos, permiten darme cuenta que la enseñanza recibida de mis profesores ha sido de fundamental importancia para elaborar un trabajo como el presente.
- Conocer por medio de la investigación efectuada, el trabajo realizado por diversas personas para sacar adelante el problema de la capacitación de personal que labora en bibliotecas universitarias, permitan pensar que me sumo a esta labor con la contribución de este modesto trabajo que espero pronto verlo fructificar.
- La experiencia de aplicar cuestionarios y analizar respuestas, para despues plasmarlo en una propuesta de trabajo ha sido muy importante para asimilar de manera significativa la importancia de mi profesión.
- La Universidad Autónoma de Nayarit, es una universidad joven que avanza con pasos firmes en la búsqueda de la excelencia academica y sus bibliotecas deben ser uno de los principales eslabones para lograrlo, por lo que se espera, que la propuesta del trabajo que se presenta para una biblioteca, como lo es la Biblioteca Central, sea el ejemplo que deban seguir el resto de estas.

- El personal que presta sus servicios en la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit cuenta con un nivel escolar aceptable para los fines que se proponen en este trabajo por lo que se espera que con la aplicación del modelo de capacitación que se propone, el personal pueda realizar las funciones que les corresponden de manera adecuada.

- A pesar de los cursos que se han llevado a cabo tanto en la biblioteca como fuera de ella, el personal no cuenta con la preparación suficiente para efectuar una adecuada función en lo que respecta a los procesos técnicos y los servicios al público.

- Realizar un diagnóstico de las necesidades de capacitación de determinado personal, es un recurso aceptable para detectar fallas y elaborar las soluciones necesarias para erradicarlas.

- El problema de la capacitación del personal que labora en la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma de Nayarit es agudo debido principalmente a la carencia de profesionistas del área de bibliotecología y eso trasciende a los propios servicios bibliotecarios que se proporcionan.

- Se desea hacer claridad, que tal y como lo señala el Colegio Nacional de Bibliotecarios, la capacitación no sustituye a la educación formal.

R E C O M E N D A C I O N E S

- En la Universidad Autónoma de Nayarit, se han llevado a cabo desde su creación, una serie de actividades que tienen como finalidad apoyar a las tareas sustantivas de la Universidad aunque las que pertenecen al ámbito bibliotecario no se han podido consolidar, por ello, se espera que la aplicación del modelo propuesto pueda dar las pautas a seguir.

- La Universidad Autónoma de Nayarit necesita de servicios bibliotecarios eficientes que apoyen a las tareas académicas de la misma, y poder lograr en un futuro cercano, brindar servicios dignos de la institución.

- Es necesario capitalizar los esfuerzos de las personas que con la práctica, han logrado ser buenos bibliotecarios empíricos y aliviar sus deficiencias con el objeto de que brinden servicios con una calidad adecuada a las necesidades de los usuarios.

- De efectuarse este modelo de capacitación que se propone, deberá ser supervisado y asesorado por profesionales de la bibliotecología.

- Es recomendable la expedición de documentos que avalen la capacitación recibida en algún campo específico como por ejemplo, Capacitación en el manejo de la Base de Datos Siabuc, o Capacitación en el uso de fuentes auxiliares de Selección de Materiales y no señalar que se capacitó al personal en Automatización o Selección que son campos muy amplios o genéricos.
- Es recomendable que todas las bibliotecas, cuenten con personal capacitado; la capacitación por lo tanto, se vuelve un punto de vital importancia en el campo bibliotecario y la administración de la biblioteca puede decidir el nivel de eficiencia que desee alcanzar.
- Entre otras cosas, es muy importante, que se defina el perfil que debe cubrir un bibliotecario que preste sus servicios en esta u otra biblioteca de la UAN.
- Debido a la insuficiencia generalizada de personal profesional bibliotecario en la UAN, es urgente la participación de profesionales de la bibliotecología en planes y programas de capacitación con el fin de coadyuvar a la solución de preparar al personal empírico.
- Se considera que, además del diagnóstico realizado, el trabajo ha dejado la experiencia de precisar las disposiciones legales en materia de capacitación, así como presentar un listado que norme la forma y contenido de

programas de capacitación para las bibliotecas mexicanas en lo que compete a diferenciar actividades profesionales y no profesionales.

- Los criterios que se utilicen para proporcionar capacitación deben responder de manera exclusiva a las necesidades concretas de cada biblioteca para lograr éxito en los programas de capacitación que se apliquen.

- Aún quedan por analizar problemas técnicos específicos de la Biblioteca Central de la UAN. Es grande la carencia de bibliotecarios profesionales, aun a nivel estatal y nacional la oferta no corresponde a la demanda, por ello, alcanzar un mejor nivel impone la capacitación del personal existente.

LISTA DE OBRAS CONSULTADAS

- 1.- Almada de Ascencio, Margarita.- UNAM DGB, Informe del programa regional de capacitación para empleados de bibliotecas de los estados.- México : UNAM, DGB, 1980.
- 2.- AMBAC.- Reglamento de la Asociación Mexicana de Bibliotecarios A.C.- México : 1975.
- 3.- Arias Galicia, Fernando.- Administración de recursos humanos.- 2a ed.- México : Trillas, 1987.
- 4.- Beals, Ralph.- "Education for librarianship" En Library Quartely.- Vol.17, oct. 1967.
- 5.- Becerra Juárez, Efraín.- Historia de las bibliotecas en Nayarit.- México : Consejo Nacional para la Cultura y las Artes. Dirección General de Bibliotecas, 1992.
- 6.- Benveniste, Dora.- "Curso de especialización para bibliotecarios agrícolas" En VII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Querétaro : 2-7 mayo : 1976) Querétaro, Qro.,
- 7.- Bleicken, Bleick Von.- Manual para el adiestramiento de los directores en funciones ; tr. María Márquez.- Herrero Hermanos, 1966.
- 8.- Bravo Jiménez, Manuel.- "El servicio nacional ARMO, en actividad futura a la luz de las nuevas disposiciones legales" En Memorias de la Conferencia Nacional sobre Reformas a la Ley Federal del Trabajo.- México : Secretaría del Trabajo y Previsión social, CTM, 1978.
- 9.- Buonocore, Domingo.- Diccionario de Biblioteología.- 2a ed.- Buenos Aires : Mary Mar, 1976.
- 10.- Buck, Paul.- Libraries universities.- Massachusets : Edwine : Williams, 1964.

- 11.- Carrión Rodríguez, Guadalupe.- "Preparación de personal Bibliotecario en México" En VI Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Guanajuato, Gto. : 1974).- México : AMBAC, 1975.: Williams, 1964.1977.
- 12.- Casa Tirao, Beatriz.-" Curso audiovisual de bibliotecología : informe sobre su aplicación en México" En VII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Querétaro, Qro. : 2-7-mayo : 1976) México : AMBAC, 1977.
- 13.- Castrejón Díez, Jaime.- Historia de las universidades estatales.- México : Secretaría de Educación Pública, 1976.
- 14.- Cavazos Flores, Baltazar.- Nueva Ley Federal del Trabajo tematizada.- México : Trillas, 1978.
- 15.- Cavazos, Israel.- "La biblioteca universitaria Su funcionamiento ideal" En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía Bibliografía y Canje (2: 12-15 abril 1959) México : UNAM, CICH,
- 16.- Couture de Troismonts.- Introducción a la bibliotecología.- Córdoba : Universidad Nacional de Córdoba, Dirección General de Publicidad, 1960.
- 17.- Chavez Campomanes, Teresa.- "Educación del bibliotecario " En Jornadas Mexicanas de biblioteconomía, Bibliografía y Canje, organizadas por la AMBAC y la ANUIES (Mexico : 2: 12-15 abril : 1959) México : CICH, 1960.
- 18.- Chiavenato, Idalberto.- Administración de recursos humanos.- 2a ed.- Santafé de Bogotá : MacGraw-Hill, 1994.
- 19.- Danton, J.P.- La formación profesional del bibliotecario ; tr. Elvira A. Llerena.- París : UNESCO, 1950.- (Manuales de la Unesco para las Bibliotecas Públicas ; 1).
- 20.- Diccionario Básico España .- Madrid : Espasa Calpe, 1983.
- 21.- Entrevista realizada a la Lic. Margarita Carbia Pizarro, directora de Investigación y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección General de Bibliotecas Públicas, julio de 1995.

- 22.- Espinosa Santos, Virginia y Haydee Pérez Olan.- Capacitación de personal en bibliotecas.- México : Las autoras, 1989. Tesis Licenciatura en Bibliotecología, UNAM FFyL, Colegio de Bibliotecología.
- 23.- Estadística I de la Facultad de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México, Sistema de Universidad Abierta, 1977.
- 24.- Flores Jiménez, Rommel.- Adiestramiento del personal bibliotecario.- México : El autor, 1971. Tesis Licenciatura en Bibliotecología UNAM, FFyL, Colegio de Bibliotecología.
- 25.- "Plan de capacitación y desarrollo : instrumento de superación integral para los trabajadores" En Gaceta UNAM.- México : 6a época 1(53) 1 27 sept. 8 1993.
- 26.- García Ortiz Arturo.- "La capacitación bibliotecaria" En Encuentro de bibliotecarios de la UNAM (2 : México : 1983) México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1984.
- 27.- González Romero, María Teresa.- Análisis de la obra bibliotecaria de Juana Manrique de Lara.- México : La autora, 1994. Tesis Lic. en Bibliotecología, UNAM, Fac. de Filosofía y Letras, Colegio de Bibliotecología.
- 28.- Guevara, Germán.- "Desarrollo histórico y cultural de Nayarit" En Convergencia.- Tepic : UAN, (jul dic) 1984.
- 29.- Guzmán Valdivia, Isacc.- Problemas de la administración.- México : Limusa : Wiley, 1966.
- 30.- Hernández Bringas, Héctor.- "La biblioteca universitaria : un medio de consumo colectivo". En Encuentro de bibliotecarios (: 1982 : México).- México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1983.
- 31.- Higman, Norman.- The library in the university : observations on service.- Boulder Colorado : Westview Press, 1980.

- 32.- Jiménez Pavón, Adriana Elena.- Propuesta de un modelo de capacitación y adiestramiento para el personal que procesa chocolate en una empresa chocolatera.- México : La autora, 1986. Tésis. Escuela de Contaduría y Administración, Universidad La Salle.
- 33.- Lasso de la Vega, Javier.- Manual de biblioteconomía : Organización técnica y científica de las bibliotecas.- Madrid : MAYFE, 1952.
- 34.- Lau, Jesus G.- " Las bibliotecas como causa y efecto del desarrollo" En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (9: 1978 : Mérida Yuc.) Memorias.- México : AMBAC, 1979.
- 35.- López González, Pedro y Pedro Medina Cervantes.- La Universidad de Nayarit como producto del estado postrevolucionario .- Tepic : UAN, 1982.
- 36.- Mendez Bolio, Ana María.- " Apuntes para una historia de la ENBA" En Boletín de la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía.- Vol. 4, abril-sept., 1960.
- 37.- Mendoza Nuñez, Alejandro.- Manual para determinar necesidades de capacitación .- 3a ed.- México : Trillas, 1990.
- 38.- México. Presidente. (1940-1946 : Avila Camacho) .-"Informe del Presidente Manuel Avila Camacho 1" de sept. 1945".- Los presidentes ante la nación : informes manifiestos y documentos de 1821 a 1966.- México : Cámara de Diputados, XLVI Legislatura, 1966.
- 39.- México, [Leyes, etc].- Ley Federal del Trabajo revisada y actualizada por el Lic. Jacinto Lobato.- 19 ed.- México : Teocalli, 1988.
- 40.- México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección General de Capacitación y Productividad.- Manual de capacitación y adiestramiento.- 2a ed.- México : La Dirección, 1987

- 41.- México. Secretaría del Trabajo y Previsión social. Dirección de Capacitación y Adiestramiento.- Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento.- México : La Secretaría, 1987.- (Serie Técnica ; 3).
- 42.- Morales Campos, Estela y Margarita Almada de Ascencio.- "La capacitación de empleadores de bibliotecas universitarias : la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM".- En Memorias de las XII Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (4-8-mayo 1981 : San Luis Potosí).- México : AMBAC, 1982.
- 43.- Morales Campos, Estela.- "La biblioteca universitaria como apoyo a la docencia" En Bibliotecas y Archivos (10 : México: 1979).
- 44.- Negrete Gutiérrez, María del Carmen.- La selección de materiales documentales en el desarrollo de colecciones.- México : UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1988.
- 45.- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes.- "Un modelo de universidad para la provincia." Tepic . (documento mecanografiado), 1985.
- 46.- -----.- 25 años de la Universidad Autónoma de Nayarit : 1969 : 1994.- Tepic : UAN : FOMES, 1994.
- 47.- Pacheco Ladrón de Guevara, Lourdes, Arturo Murillo Beltrán y Rubén Pérez González.- Los primeros veinte años de la Universidad Autónoma de Nayarit : 1969-1989 .- Tepic Nayarit, UAN : Coordinación de Investigación Científica, 1989.
- 48.- " Entrevista al doctor Julián Gascón Mercado realizada por Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara en la ciudad de México" En Convergencias, suplemento especial de aniversario.- Tepic : UAN, Año 2 No. 3 (ene-jun) 1985.
- 49.- Feniche de Sánchez McGregor, Surya.- "La preparación subprofesional" En IV Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía (Jalapa Ver. : 1965 : 5-8 mayo) México : AMBAC, 1967.

- 50.- ----- "Los cursos intensivos de biblioteconomía de la universidad veracruzana" En IV Jornadas de Biblioteconomía (Jalapa Ver. : 1965 : 5-8 mayo) México : AMBAC, 1967.
- 51.- Perales Ojeda, Alicia.- Servicios bibliotecarios en universidades.- México : UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1959.
- 52.- Peraza, Fermín.- Función y servicios de la biblioteca universitaria.- La Habana : Universidad Nacional, Biblioteca Central, 1957.
- 53.- Periódico Oficial : Órgano informativo del Gobierno del Estado de Nayarit, septiembre 1969.
- 54.- ----- Diciembre 1969.
- 55.- ----- Diciembre 1970.
- 56.- ----- Diciembre 1975.
- 57.- Plan Institucional de Desarrollo.- Tepic : UAN, (documento mecanografiado), 1967.
- 58.- Quintana Pali, Guadalupe, Cristina Gil Villegas y Guadalupe Tolosa Sánchez.- Las bibliotecas públicas en México : 1910-1940.- México : SEP, Dirección General de Bibliotecas, 1988.- (Historia de las Bibliotecas en México ; 3).
- 59.- Rodríguez Estrada, Mauro y Honorata Austria Torres.- Formación de instructores.- México . McGraw-Hill, 1990.- (Serie Capacitación Efectiva).
- 60.- Rodríguez Estrada, Mauro y Patricia Ramírez Buendía.- Administración de la capacitación.- México : MacGraw-Hiull, 1991.- (Serie Capacitación Efectiva).
- 61.- Ruz, Rodolfo.- " La biblioteca universitaria : su funcionamiento ideal" en Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía Bibliografía y Canje (2: 12-15 abril : 1959) México : UNAM, CICH, 1960.

- 62.- ----- " la biblioteca universitaria como núcleo de los trabajos de enseñanza, de estudio y de investigación en la universidad " En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía Bibliografía y Canje (2 : 12-15 abril : 1959) México : UNAM : CICh, 1960.
- 63.- Shera, Jesse H.- Los fundamentos de la educación bibliotecológica ; tr. Surya Peniche.- México : UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1990.
- 64.- Siliceo Alfonso.- Capacitación y desarrollo de personal.- 2a ed. México : Limusa, 1993.
- 65.- Sierra Flores, María Magdalena.- Los lineamientos generales de un programa de capacitación dirigido al personal de información no profesional : caso del departamento de información técnica del Instituto de Investigaciones Eléctricas.- México : la autora, 1990. Tesis Lic. en Biblioteconomía, ENBA.
- 66.- Singer de Name, Eniko.- "La biblioteca universitaria en el contexto económico del país" En Seminario de la biblioteca universitaria y calidad académica (26-28 sept. 1984).- Memorias.- Puebla : SEP : Universidad Autónoma de Puebla : ABIESI, 1984.
- 67.- Stieg, Margaret F.- Change and challenge in library and information science education.- Chicago : ALA, 1991.
- 68.- Tena Morelos, Adolfo.- Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento.- México : Coparmex, 1979.
- 69.- Thomspon, James.- La biblioteca universitaria : introducción a su gestión ; tr. David Torra Ferrer.- Madrid : Fundación Germán Sánchez Ruipérez : Pirámide, 1986.
- 70.- ----- A history of the principles of librarianship.- Clive Bingley London : Linnet Books, 1977.

- 71.- Torres Solís, María Guadalupe.- "La biblioteca universitaria: su importancia y trascendencia en la formación de profesores de la UNAM" En Encuentro de bibliotecarios (2 : 1983).- México UNAM, Dirección General de Bibliotecas, 1984.
- 72.- Torres Bodet, Jaime.- "Discurso pronunciado por el señor Jaime Torres Bodet, Secretario de Educación Pública en la sala de espectáculos del palacio de Bellas Artes, durante la ceremonia de inauguración del III Congreso Nacional de Bibliotecarios el 23 de octubre" En Memoria del Tercer Congreso Nacional de Bibliotecarios y Primero de Archivistas verificado en el Palacio de Bellas Artes del 21 al 28 de octubre de 1944.
- 73.- UNAM. Secretaría Administrativa, Coordinación General de Asuntos Laborales.- La UNAM y sus Trabajadores: Manual del Participante.- 2a. ed.- México: UNAM, 1990 p.119
- 74.- Vann, Sarah K.- Trainig for librarianship before 1923.- Chicago : ALA, 197
- 75.- Zamora, Pedro.- "Comentario al trabajo presentado por la Dra. María Teresa Chavez Educación del Bibliotecario " En Jornadas Mexicana de Biblioteconomía, Bibliografía y Canje organizadas por la AMBAC y la ANUIES.- (México : 2 12-15 abril : 1959).- México CICH, 1960.

A N E X O 1

CUESTIONARIO SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL DE LA
BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

El presente cuestionario se ha realizado para conocer cuáles son
sus necesidades de capacitación en la biblioteca, se les agradece
su franca respuesta.

Instrucciones : Marque con una X la respuesta, o llene los
espacios correspondientes.

A) DATOS GENERALES

1.- Sexo

a) Femenino () b) Masculino ()

2.- Edad -----

3.- ¿Cuál es su antigüedad en la biblioteca? (en años cumplidos)

4.- ¿Cuál es su cargo actual? -----

5.- Escolaridad

a) Primaria () b) Secundaria () c) Preparatoria ()

d) Profesionista técnico () e) Licenciatura ()

f) Otro-----

Si contestó que es profesional u otro, por favor
especifique el área en que realizó dichos estudios.

6.- ¿Cuáles son las funciones que desempeña en la biblioteca?

7.- Desglose por favor cada una de sus actividades

8.- ¿Qué actividad de las que realiza le gusta más?

¿Porqué?-----

9.- ¿Ha recibido algún curso de capacitación?

Sí () No ()

10.- Si contestó afirmativamente, mencione los cursos que ha
recibido, así como el año y la institución u organismo que lo
impartió.

Nombre del curso	Año	Institución
-----	-----	-----
-----	-----	-----
-----	-----	-----

11.- Si le propusieran cursos de capacitación, ¿sobre qué tema le gustaría que le dieran cursos?

a) Servicios () b) Procesos Técnicos ()

c) Administración ()

Otros especifique -----

B) CONOCIMIENTOS SOBRE LA BIBLIOTECA

12.- ¿Cuál es el número de volúmenes con que cuenta la biblioteca?-----

¿Cuál es la forma en que la biblioteca selecciona su material?-----

¿Cuáles son los auxiliares de dicha selección?

¿Cuál o cuáles son las formas en que la biblioteca adquiere su material?

a) Compra () b) Canje () c) Donación ()

13.- ¿Existen publicaciones periódicas en la colección?

Si () No ()

¿De qué manera la biblioteca selecciona y adquiere dicho material?

14.- ¿La biblioteca cuenta con materiales audiovisuales?

Si () No ()

Si contestó afirmativamente, ¿cuales son los procedimientos que utiliza la biblioteca para seleccionar y adquirir dicho material?-----

15.- Usted que proporciona el Servicio de Consulta, considera que responde satisfactoriamente a preguntas que le formulan los usuarios?

Si () No ()

Si contestó afirmativamente, señale por favor cómo lo logra

C) SERVICIOS TECNICOS

16.-¿La colección se encuentra ordenada bajo un sistema de clasificación?

Si () No ()

17.- Si no se encuentra clasificada ¿cómo se ordena el material?

a) Por autor () b) Por Título () c) Por materia ()

d) Por número de adquisición ()

Otro especifique-----

De encontrarse clasificada, ¿que sistema se utiliza?

a) Decimal Dewey () b) La de Library Congress (LC) ()

c) Clasificación Decimal Universal (C.D.U.) ()

Otro especifique-----

18.- ¿La colección se encuentra ordenada bajo un sistema propio?

Si () No ()

Si contestó afirmativamente, describa por favor, la estructura de dicho sistema.

19.- Las personas que asignan las clasificaciones, ¿se encuentran debidamente preparadas para realizar dicha función?

Si () No ()

¿Porqué lo considera usted así?-----

20.- ¿Se encuentra catalogada la colección de la biblioteca?

Si () No ()

21.- Si contestó afirmativamente ¿cuáles son las normas que se utilizan para dicha función?-----

22.- ¿Cuáles son los tipos de catálogos con que cuenta la biblioteca?

Diccionario --- Topográfico--- Autoridades ----
Dividido (autor, título, materia) ----

Otros especifique -----

23.- ¿Se asigna a la colección encabezamientos de materia?

Si () No ()

¿Cuáles?

Gloria Escamilla () Carmen Rovira ()

Otros especifique-----

D) SERVICIOS AL PUBLICO

24.- Señale los servicios con que cuenta la biblioteca.

a) Préstamo en sala () Préstamo a domicilio ()

c) Préstamo Interbibliotecario () d) Consulta ()

e) Diseminación Selectiva de Información ()

f) Alerta () g) Periódico Mural ()

h) Fotocopiado ()

Otros especifique-----

25.- Usted que proporciona alguno de estos servicios ¿considera que lo realiza adecuadamente?

Si () No ()

¿Qué considera usted que hace falta para que se proporcione un mejor servicio?-----

E) DATOS DEL BIBLIOTECARIO

26.- ¿Cómo ingresó usted a la biblioteca?

27.- ¿Le gusta su trabajo?

Si () No ()

¿Porqué?-----

28.- ¿Cuál es la razón por la que permanece en este trabajo?

a) Horario () b) No se hacer otra cosa ()

c) Costumbre a la rutina () d) Porque me satisface ()

e) Por trabajar en una institución de prestigio ()

f) Otro especifique-----

29.- ¿Las funciones que desempeña actualmente son de su agrado?

Si () No ()

¿Porqué?-----

30.- Si contestó negativamente ¿cuál es la función que le
gustaría desempeñar dentro de la biblioteca?

31.- ¿En su opinión la biblioteca ofrece un buen servicio?

Si () No ()

¿Porqué lo considera usted así?

32.- ¿Considera usted que la biblioteca coadyuva a los objetivos de la Universidad?

Si () No ()

¿Porqué?-----

33.- ¿Qué considera usted -en cuanto al personal- que sea necesario para que la biblioteca realice adecuadamente sus funciones?-----

34.- ¿Cuáles serfan sus sugerencias u opiniones sobre la biblioteca en su conjunto?-----

POR SU COLABORACION ¡MUCHAS GRACIAS!

FALTA PAGINA

No. 194

ANEXO 2

Listado de bibliografía recomendada para auxiliar en la aplicación de los módulos:

MODULO 1

Chávez Campomanes, María Teresa. "La carrera del bibliotecario". p.154-157. En Jornadas Mexicanas de Biblioteconomía, Bibliografía y Canje (1: 1956; México, D. F.) Informe final. México: Centro de Documentación Científica y Técnica, 1957.

Iguiniz, Juan B. "El Bibliotecario", p. 3-17. En Boletín de la Biblioteca Nacional, 1ra. época, No. 4 (oct/dic. 1954).

Manrique de Lara, Juana. "La profesión bibliotecaria en la época actual". p. 20-24. En Boletín de la Escuela Nacional de Bibliotecarios y Archivistas, T. 4, No. 9-10 (mar/abril, 1958).

Escolar, Hipólito. Historia del libro. Madrid: Fundación Germán Sánchez Rulpiérez, 1984.

Historia de las bibliotecas. 2da. ed. Madrid: Fundación Germán Sánchez Rulpiérez, 1987.

Dahl, Svend. Historia del libro. trad. Alberto Adell. México: Alianza Editorial, 1991.

MODULO 2

Castillo Rojas, Jesús Omar. El recurso humano y la eficiencia en las organizaciones. México: Trillas, 1971.

Oliva Delgado, Fabiola. Los programas de motivación: su importancia y efectividad en la empresa. México: La autora, 1978 Tesis Lic. en Administración F.C.A. UNAM.

MODULO 3

Asociación de Bibliotecarios de Instituciones de Enseñanza Superior y de Investigación. Normas para el servicio bibliotecario en instituciones de enseñanza superior e investigación. Xalapa, Ver.: ABIESI, 1968.

Fernández de Zamora, Rosa María. Apuntes para la historia de las bibliotecas universitarias de México. México: ABIESI, 1976. (Cuadernos ABIESI; 2).

Garza Mercado, Ario. Función y forma de la biblioteca universitaria: elementos de planeación administrativa para el diseño arquitectónico. México: El Colegio de México, 1984. (Jornadas; 83).

MODULO 4

Escamilla González, Gloria. Interpretación catalográfica de los libros. 2da. ed. aum. y actualizada, reimp. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliográficas, 1989.

Lista de encabezamientos de materia. 2da. ed. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliográficas, 1978.

Library of Congress. "Cutter numbers used for individual countries and regions" En Cataloguin service bulletin, No. 29 (summer 1985) p. 32-38.

Martínez Arellano, Filiberto Felipe. Algunos problemas en el manejo y aplicación del sistema de clasificación LC en materiales latinoamericanos. México, D.F., (Tesis ENBA) 1979.

Negrete Gutiérrez, María del Carmen. La selección de materiales documentales en el desarrollo de colecciones. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1988. (Monografías; 5).

Morales Campos Estela "Desarrollo de colecciones". En Ciencia Bibliotecaria, vol. 7 No. 1 (1985) p. 37-39.

Orozco Tenorio, José. "Desarrollo de colecciones documentales". En Ciencia Bibliotecaria, vol. 3, No. 2, 1979.

Romín Haza, María Trinidad. "Guías para la selección de material bibliográfico en bibliotecas de enseñanza medio superior". En Bibliotecas y Archivos. No. 10, 1979.

Reglas de catalogación angloamericanas preparadas por The American Library Association. et. al.; editadas en español por Nelly Koopper y María Julia Vargas; revisadas por Carmen Rovira. 2da. ed. Washington, D.C.: Organización de los Estados Americanos; San José C.R.: Biblioteca, Documentación e Información, Universidad de Costa Rica, 1983.

MODULO 5

Catálogo colectivo bibliográfico/productor distribuidor Universidad de Colima, Dirección de Desarrollo Bibliotecario, Colima, Colima, 1991.

Dector Gutiérrez, Piedad, et. al. "Automatización de los procesos administrativos" En Jornadas Mexicanas de Bibliotecología (18: 1987: México) Memorias, México: AMBAC, 1989 p. 107-116.

Librunam./ productor UNAM, Dirección General de Bibliotecas, México: UNAM, 1997

Sistema Integral Automatizado de bibliotecas de la Universidad de Colima (SIARUC). Colima, Col. 1989-1991.

MODULO 6 y 7

Andrés, Mary. "El servicio de consultas en las bibliotecas especiales" En Bibliotecas y Archivos (7), 1967 p. 62-79.

Barberena, Elvia. "El servicio de consulta" En Bibliotecas y Archivos (1) 1967 p. 19-35.

Basilio, Concepción. "Metodología de consulta". En Ciencia Bibliotecaria (1), 1978 p. 29-40.

Litton, Gaston. La información en la biblioteca moderna. Buenos Aires: Bowker, 1973.

Morales Campos, Estela. El servicio de consulta. México: UNAM, Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas, 1984. (Manuales; 4)

"Recursos humanos, factor que condiciona el servicio de consulta en las bibliotecas de la UNAM". En Ciencia Bibliotecaria (1), 1977 p. 13-17.

Perales Ojeda, Alicia. Las obras de consulta. México: UNAM, 1962.

"El servicio de consulta". En servicios bibliotecarios en universidades. México: UNAM, 1959.

Wilson, Louis R. y Tauber Maurice F. La biblioteca universitaria. Washington D.C.: Unión Panamericana, 1963.

MODULO 8

Beck, Ingrid, Manual de conservación y restauración de documentos. Trad. Edite arlenno. México: Archivo General de la Nación, Sistema Red Latinoamericano de Información en Materia de Conservación de Documentos, 1992.

Cunha, George M. Methods of evaluation to determine the preservation needs in libraries and archives: a study with guidelines. Paris, Unesco, 1988.

Secretaría de Educación Pública, Dirección General de Bibliotecas. El cuidado y la reparación de los libros. México: La Secretaría, 1988. (Manuales de la Red Nacional de Bibliotecas Públicas; 6).