

Capacitación de personal que labora en Bibliotecas; disposiciones reglamentarias

GILBERTO DÍAZ S.
Subdirector Técnico
ENBA.

En este documento se pretenden realizar algunas reflexiones al capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, referente a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, procurando su enfoque hacia el personal que labora en las bibliotecas. Por necesidades mismas de espacio, sólo se comentarán los artículos 153-A, 153-B, 153-C y 153-Q, que aparecen como anexos; sin embargo, se utilizarán algunos otros artículos de la Ley cuando éstos puedan reforzar los comentarios que se hagan al respecto.

Para efectos del trabajo se tomarán los términos capacitación y adiestramiento como palabras sinónimas, con la aclaración que la primera se refiere al proceso de enseñanza y aprendizaje que tiende a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto de trabajo diferente al que está desempeñando: la segunda, o sea el adiestramiento, comprende los mismos factores sólo que se refiere al puesto que se está desempeñando. Los comentarios se harán sin distinguir la separación de los trabajadores en el contexto del apartado A o del apartado B de la Ley Federal del Trabajo ya que indepen-

dientemente pertenezcan a uno u otro existen necesidades de capacitar y adiestrar al personal.

En relación al artículo 153-A, la situación de derecho del trabajador de obtener capacitación por parte del patrón, se puede relacionar con la obligación del trabajador de tomar los cursos que para el caso se programen (artículo 153-H) o en su defecto, si el trabajador no desea someterse a dicho proceso, entonces éste deberá acreditar su capacidad para desarrollar el puesto (artículo 153-U) ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA). Se deduce de lo anterior el compromiso del trabajador y patrón en la función de capacitación y adiestramiento y de que la UCECA cuente con las pruebas y mecanismos de acreditación para que el trabajador demuestre su capacidad para el desempeño del puesto. Hasta el momento y tratándose del personal que labora en las bibliotecas, me parece que la UCECA aún no cuenta con dicha información.

Se advierte también en el artículo que se comenta, la responsabilidad compartida entre trabajadores y patrones, en vista de que los planes y programas deben ser formulados conjuntamente. El señalamiento en este caso podría ser, entre otros, en cuanto patrones y trabajadores desearan capacitar al personal en los aspectos de organización bibliográfica y en los servicios a los usuarios, ya que sucede, muy a menudo por cierto, que patrones y trabajadores no tienen idea alguna de los procesos y servicios bibliotecarios, contribuyendo con esto a distorsionar la imagen del bibliotecario.

Si los planes y programas son formulados de común acuerdo entre patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, (véase anexo Artículo 153-A) supone que las personas que intervienen en el proceso conocen el área; sin embargo, al tratar de elaborar cursos que cubran las tareas que se desarrollan en las bibliotecas, se duda el conocimiento del área de la biblioteconomía.

Se desprende de lo anterior la necesidad de que en la formulación de los planes y programas intervengan especialistas en la materia, es posible también buscar el contacto con el Colegio Nacional de Bibliotecarios en cuyas recomendaciones se esta-

blecen los criterios generales que pueden orientar la capacitación y adiestramiento del personal de las bibliotecas.

Según el artículo 153-B (véase anexo) la capacitación se puede realizar dentro o fuera de la empresa. Para que la capacitación del personal que labora en las bibliotecas se realice dentro de éstas, se presenta el problema que en la mayoría de ellas se carece de personal capaz de llevar a cabo esta función. Si se optara por la contratación de un instructor, el problema no sería tan sencillo por la propia carencia de profesionales dedicados a esta actividad, este mismo problema lo enfrentan las escuelas en las que se imparte la carrera.

Si se recurriera a las instituciones educativas de la especialidad, éstas en ocasiones programan cursos para capacitación y adiestramiento de personal que labora en bibliotecas; sin embargo, también tienen problemas de localización de personal profesional para llevar a cabo esta actividad.

Cabe aclarar que actualmente existen siete instituciones en las que se imparte la especialidad de biblioteconomía, de las cuales cuatro tienen el nivel de licenciatura, de estas cuatro una abarca además un bachillerato técnico en biblioteconomía y otra de ellas cubre también un nivel de maestría. De las tres restantes dos tienen el nivel de maestría y la última el nivel de bachillerato técnico exclusivamente. Seguramente en un futuro próximo existirá un mayor número de profesionales con los cuales se puedan cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento; por lo pronto son pocas y contadas las bibliotecas en las cuales se concentra el personal profesional.

El siguiente artículo, el 153-C (véase anexo) se refiere al registro y autorización, por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las instituciones o escuelas e instructores para impartir capacitación o adiestramiento.

Se tiene conocimiento que una de las escuelas de biblioteconomía imparte, aunque con poca frecuencia, cursos de capacitación y adiestramiento ya que esta actividad forma parte de sus objetivos. El reconocimiento de los cursos y las constancias de participación que proporciona esta institución educativa no están en tela de juicio, en vista de la calidad y experiencia del personal docente que interviene en la seriedad misma de la escuela ganada a través de los años. La propia comunidad bibliotecaria reconoce

la postura y disposición de la escuela ante estos deberes y obligaciones, respetando las recomendaciones del Colegio Nacional de Bibliotecarios, en cuanto a su posición respecto a los lineamientos mínimos que deberán seguirse en los programas de capacitación en actividades bibliotecarias.

El problema de la capacitación del personal que labora en las bibliotecas sigue siendo agudo por dos razones fundamentales: el bajo número de egresados y la inconciencia de algunos jefes, directores etc., al designar personal no capacitado a una determinada biblioteca o unidad documental, con lo cual se llega a un círculo vicioso, ya que por un lado no hay suficientes bibliotecarios y por el otro existe demasiado personal no capacitado designado en las bibliotecas, situación que trasciende en los propios servicios y actividades bibliotecarias.

Ciertas acciones tendientes a capacitar al personal de las bibliotecas las ha realizado, con bastante éxito, la Asociación Mexicana de Bibliotecarios, A. C. (AMBAC) en algunas de las jornadas que anualmente este órgano lleva a cabo; sin embargo, debido al poco tiempo con el que se cuenta, la información que se proporciona a los participantes es mínima, aún así la labor es positiva en vista de que en algo disminuyen los problemas de las bibliotecas en torno a las tareas que en éstas deben realizarse.

Cabe preguntarse lo que pasaría con las constancias de participación a cursos de capacitación, expedidas por instituciones educativas o la AMBAC; si éstas aún no han obtenido el registro y autorización correspondientes.

Es posible, con los antecedentes mencionados, considerando además la autonomía y estatutos de las escuelas, que las constancias expedidas tengan validez, si es así tales constancias reúnen los requisitos que el Colegio Nacional de Bibliotecarios recomienda alrededor de ellas y que en términos generales éstas deben referirse a habilidades específicas, en vez de utilizar títulos genéricos además de indicar el tiempo de duración del curso. Así mismo vale la pena saber también si las constancias respetan los señalamientos de los artículos 153-T, 153-U, 153-V, 153-W y 539 de la Ley. Por otra parte, ¿las constancias expedidas a la fecha reúnen requisitos? ¿Los cursos de capacitación, de acuerdo a una de las recomendaciones del Colegio Nacional de Bibliotecarios han sido impartidos por bibliotecarios

titulados? ¿Son válidas o no las constancias cuando no reúnen los requisitos que recomienda el Colegio o la propia UCECA? ¿Qué hará la UCECA ante estas interrogantes?

El último de los artículos al que se referirá este documento es al 153-Q, (véase anexo) en éste se señalan diversos incisos que requieren principalmente de tareas de planeación y organización. La capacitación y adiestramiento es un problema bastante serio y precisa para resolverlo de una serie de etapas, a través de las cuales se pueda lograr un panorama general acerca del qué, del cuánto, del cómo, del cuándo y del dónde de la capacitación.

La capacitación y adiestramiento, en el caso de personal bibliotecario, es posible contemplarla a nivel macroeconómico o microeconómico. Sin embargo, desde un punto de vista práctico y de acuerdo con los antecedentes de falta de personal profesional dedicado a la capacitación, es conveniente manejarlo a un nivel macroeconómico.

Cualquiera que sea la forma en que se observe el problema, es necesario considerar que toda actividad que se pretenda realizar en torno a la capacitación comprende obligatoriamente un orden en cuanto a los diferentes sucesos que deberán realizarse para alcanzar los propósitos de la función de capacitación.

Los sucesos a que nos referimos se pueden clasificar en seis eventos plenamente identificados que son: *

1. Planificar la función capacitación y adiestramiento.
2. Determinar necesidades de capacitación y adiestramiento.
3. Elaborar el programa de capacitación y adiestramiento.
4. Habilitar el programa de capacitación y adiestramiento.
5. Ejecutar el programa de capacitación y adiestramiento.
6. Evaluar la función capacitación y adiestramiento.

A continuación se señalan, a grandes rasgos, los elementos más importantes que comprende cada uno de estos sucesos.

Planificación. En esta fase se debe identificar y analizar el marco referencial en el cual se encuentra la Ley Federal del Trabajo; los acuerdos internos de capacitación, tales como la poli-

* Servicio Nacional ARMO. Modelo de sistema de capacitación y adiestramiento ARMO (esquemas).

tica de la institución o empresa de que se trate, el contrato y reglamento interno de trabajo, el manual de procedimientos, el organigrama y las relaciones entre puestos y personas. Se deben así mismo, definir objetivos, metas, políticas y procedimientos de capacitación, identificar los recursos disponibles y necesarios para efectuar la acción y finalmente diseñar o adecuar los instrumentos de control de la función de capacitación y adiestramiento.

Determinar necesidades. Esta etapa cubre básicamente la descripción de puestos y la evaluación del desempeño de los trabajadores. Con los resultados que se obtengan del procesamiento de la información de las dos etapas anteriores se podrá precisar quién tiene necesidad de capacitación, en cuáles actividades se requiere, para cuándo y en dónde se debe realizar la capacitación, del mismo modo se pueden jerarquizar las necesidades e identificar al personal que pueda ser recurso para la capacitación.

Elaborar el programa de capacitación. En esta parte se deben establecer metas del programa, definir objetivos de aprendizaje, organizar grupos afines, definir acciones y estrategias de capacitación, fijar y programar actividades, distinguir recursos de capacitación y estimar costo del programa.

Habilitar el programa de capacitación. En el transcurso de esta fase se deberán obtener los recursos para la realización de los cursos, se capacitará a los instructores, se elaborarán y evaluarán los materiales didácticos, se verificarán las instalaciones, mobiliario y equipo audiovisual y se confirmará la participación de los destinatarios.

Ejecutar la capacitación. Esto es, llevar a la práctica las acciones de capacitación previstas, las cuales será necesario supervisar su realización y utilización de los materiales de apoyo, asimismo se debe evaluar el aprendizaje, los niveles de eficiencia y la reacción de los participantes.

Evaluar la función de capacitación. En esta parte se debe valorar la funcionalidad del sistema de capacitación la aplicabilidad de lo aprendido por parte del personal, el costo beneficio de la capacitación y los logros organizacionales.

Las referencias vertidas a lo largo del documento acerca de las disposiciones reglamentarias de la capacitación, sólo representan una parte de la problemática. Para tener una idea más clara acerca de las principales disposiciones de la Ley que faltarían aún por examinar, a continuación se transcribe una guía que nos puede orientar, en forma global, lo que aún requiere su interpretación en torno a la capacitación del personal de las bibliotecas.

1. Ley de Capacitación del Personal de las Bibliotecas

2. Objetivos de la Ley

3. Alcance de la Ley

4. Definiciones

5. Organización del Personal de las Bibliotecas

6. Adiestramiento del Personal de las Bibliotecas

7. Capacitación del Personal de las Bibliotecas

8. Registros de las Bibliotecas

9. Comisiones Mixtas

10. Comités Nacionales

11. Comités del Estado

12. Comités de Trabajo

13. Comités de Capacitación

14. Planes de Capacitación

15. Planes de Evaluación

16. Evaluación de la Capacitación

17. Evaluación de los Resultados

18. Evaluación de los Recursos

19. Evaluación de los Costos

20. Evaluación de los Beneficios

21. Evaluación de los Logros

22. Evaluación de los Impactos

23. Evaluación de los Cambios

24. Evaluación de los Actitudes

25. Evaluación de los Valores

26. Evaluación de los Hábitos

27. Evaluación de los Actos

28. Evaluación de los Haberes

29. Evaluación de los Haberes

30. Evaluación de los Haberes

T E M A	ARTICULO NUMERO
1. Relaciones Individuales de trabajo	25, Fracción VIII
2. Obligaciones del Patrón	132, Fracción XV, XXVIII
3. Derecho del Trabajador	153-A
4. Formas para Cumplir con la Ley (Estrategias)	153-B, 153-D, 153-E
5. Registro de Instituciones e Instructores	153-C, 153-P
6. Objetivos de la Capacitación	153-F
7. Obligaciones del Trabajador al Capacitarse	153-H
8. Adiestramiento de Inducción	153-G
9. Comisiones Mixtas	152-I, 153-J
10. Comités Nacionales	153-K, 153-L
11. Cláusulas del Contrato Colectivo de Trabajo	153-M, y 391 Fracciones VII, VIII, IX
12. Cláusulas del Contrato Ley	412-V
13. Plazo para Entregar Planes y Programas	153-N, 153-O, 153-R
14. Requisitos para los Planes y Programas	153-Q
15. Sanciones	153-S, 992 y 994 Fracción IV
16. Expedición de Constancias	153-T, 153-U, 153-V, 153-W
17. Juntas de Conciliación sobre Capacitación y Adiestramiento	153-X
18. Promociones, Ascensos	153-V
19. Aplicación de las Normas del Trabajo	523, 527, 527-A y 529
20. De U.C.E.C.A.	537, 538, 539 y 539-A a 539-C

CONCLUSIONES

Existe un derecho y una obligación del trabajador para obtener su capacitación.

Hay una responsabilidad compartida entre trabajadores y patrones para llevar a cabo funciones de capacitación y adiestramiento.

Las pruebas y mecanismos de acreditación para que el personal que labora en las bibliotecas compruebe sus conocimientos o habilidades, según el caso aún no existen en la UCECA.

Se tiene carencia de personal especializado para llevar a cabo funciones de capacitación en el campo de la biblioteconomía.

Las instituciones educativas u organismos especializados en las que se imparte la carrera de bibliotecario que han realizado cursos de capacitación para el personal que labora en las bibliotecas, aún no están registrados en la UCECA.

Las constancias de participación a los cursos de capacitación expedidos a la fecha, posiblemente no reúnen los requisitos que señala el Colegio Nacional de Bibliotecarios.

RECOMENDACIONES

Es necesario que en la formulación de los planes y programas para la capacitación del personal que labora en bibliotecas, intervenga personal profesional especializado en el área de la biblioteconomía.

Es conveniente también tener presente, que en la elaboración de los planes y programas de los cursos de capacitación del personal de las bibliotecas se consulte a las instituciones educativas o al propio Colegio Nacional de Bibliotecarios a fin de asegurar resultados apropiados.

Es indispensable que se ofrezcan, en forma permanente, cursos de capacitación en las instituciones educativas para tratar de cubrir las deficiencias de habilidades y conocimientos del personal que labora en las bibliotecas.

Es forzoso que las instituciones educativas, así como su personal docente, realicen los trámites para registrarse ante la UCECA.

Es preciso que las constancias expedidas por instituciones

capacitadoras contengan los requisitos y señalamientos recomendados por el Colegio Nacional de Bibliotecarios.

Es esencial que en la planeación de los cursos de capacitación y adiestramiento, considerar los procedimientos enunciados para asegurar su éxito.

Es necesario revisar con más detalle la Ley y sus repercusiones en la capacitación y adiestramiento del personal que labora en las bibliotecas o unidades de documentación.

ANEXOS

ARTÍCULO 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 153-B. Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme el artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los Sistemas Generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

ARTÍCULO 153-C. Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 153-Q. Los planes y programas de que tratan los Artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;

- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en las entidades instructoras; y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.