

# Prospectiva de la formación de profesionales de la información para las Sociedades del Conocimiento

*Lina Escalona Ríos*  
*Elsa Esperanza Barber*  
*Nancy Bentivegna*  
Coordinadoras



**Z668**  
**P767**

Prospectiva de la formación de profesionales de la información para las sociedades del conocimiento / coordinadoras Lina Escalona Ríos, Elsa Esperanza Barber, Nancy Bentivegna. – Primera edición. – Ciudad de México : Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2025.

x, 562 páginas. – (Educación bibliotecológica)

ISBN: 978-607-587-116-5

1. Educación bibliotecaria (Educación continua). 2. Profesionales de información. 3. Sociedad de la información. 4. Teoría del conocimiento. I. Escalona Ríos, Lina, editor. II. Barber, Elsa, editor. III. Bentivegna, Nancy, editor. IV. Serie.

Revisión académica: Lina Escalona Ríos, con la colaboración de Jazmín Areli Norberto Hurtado y Daniel Pozos Chávez

Revisión bibliográfica y citación del manuscrito: Jazmín Areli Norberto Hurtado

Corrección de estilo del manuscrito: Diana Serena Palacios

Diseño de portada: *LOGIEM, Análisis y Soluciones S. de R. L. de C. V.*

Primera edición, febrero 2025

D. R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas

y de la Información

Circuito interior s/n, Torre II de Humanidades,  
pisos 11, 12 y 13, Ciudad Universitaria, C. P. 04510,  
Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México

ISBN: 978-607-587-116-5

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México. Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Publicación dictaminada

Impreso y hecho en México

## Índice

<b>Presentación . . . . .</b>	<b>ix</b>
Selene Violeta Castillo Rojas	

<b>A MANERA DE PRÓLOGO: CONSEJOS DE QUIEN BIEN LOS QUIERE. . . . .</b>	<b>1</b>
Judith Licea de Arenas	

### **I. La formación de los profesionales de la información en la actualidad**

<b>INFLUENCIAS DEL USO DE LAS TIC EN LOS PROCESOS DE FORMACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA . . . . .</b>	<b>17</b>
María Teresa Múnera Torres	

<b>ANÁLISIS DE LOS PARADIGMAS Y MÉTODOS EDUCATIVOS ACTUALES Y LOS DESAFÍOS FUTUROS QUE IMPACTAN LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN BIBLIOTECOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN . . . . .</b>	<b>31</b>
José Antonio Torres-Reyes	
María de Lourdes Treviño Martínez	
Norma Esperanza Mesías Rodríguez	

<b>LA VALORACIÓN DEL MATERIAL IMPRESO DENTRO DE LAS ASIGNATURAS DE LOS PROGRAMAS DE LICENCIATURA EN BIBLIOTECOLOGÍA: ¿CÓMO HACER QUE LAS NUEVAS GENERACIONES VALOREN ESTE TIPO DE MATERIAL? . . . . .</b>	<b>55</b>
Suyín Ortega Cuevas	
Leticia López Huerta	
Alejandro Arnulfo Ruiz León	

<b>PROYECTO BRÚJULA. NAVEGANTES DEL FUTURO. GUÍA METODOLÓGICA PARA EL DISEÑO DE PERFILES DE EGRESO DESDE EL ENFOQUE DE LAS CAPACIDADES HUMANAS EN EL CAMPO DE LAS CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN . . . . .</b>	<b>73</b>
Yicel Nayrobis Giraldo Giraldo	
José Daniel Moncada Patiño	

ELEMENTOS JURÍDICOS NECESARIOS EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES DE LA INFORMACIÓN PARA LAS SOCIEDADES DEL CONOCIMIENTO. . . . .	97
Juan Ricardo Montes Gómez	
FORMACIÓN PROFESIONAL Y PERFIL LABORAL DE LA CARRERA DE BIBLIOTECOLOGÍA EN LA REGIÓN DE VALPARAÍSO (CHILE). . . . .	117
Nelson Alvarado Sánchez	
Ingrid Espinoza Cuitiño	
Cecilia Jaña Monsalve	
LAS EXPERIENCIAS DE BIBLIOTECARIOS COMO DOCENTES DENTRO DE LOS COLEGIOS QUE IMPLEMENTAN EL BACHILLERATO INTERNACIONAL . . .	149
Shindy Karen Vásquez Marquez	
Javier Carmona Rincón	
EL TRATAMIENTO PEDAGÓGICO DEL CONTROL BIBLIOGRÁFICO . . . . .	169
Eduardo Pablo Giordanino	
LA CAPACITACIÓN LABORAL COMO SEMILLERO DE LA PROFESIONALIZACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA . . . . .	197
Alfonso López Hernández	
EXPERIENCIA DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE ASIGNATURAS DE LOS PROGRAMAS DE ARCHIVÍSTICA Y BIBLIOTECOLOGÍA DE LA ESCUELA INTERAMERICANA DE BIBLIOTECOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA (COLOMBIA) . . . . .	215
Yulieth Taborda Ramírez	
María Camila Restrepo Fernández	
Camilo García Morales	
Ana María Peña González	
LA LICENCIATURA EN BIBLIOTECOLOGÍA EN LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UANL. . . . .	235
Adriana Guadalupe Olivares Vargas	
LA FORMACIÓN DE LOS ARCHIVISTAS Y LOS DERECHOS HUMANOS . . . . .	255
Francisco de la Cruz Vázquez	

ASPECTOS TEÓRICOS DE LA ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS A DISTANCIA EN BIBLIOTECOLOGÍA . . . . .	273
--	-----

María Isabel Martínez Contreras

IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DIGITALES, BIBLIOTECA COMUNITARIA CASABLANCA DE SUBA, CASO DE ESTUDIO . . . . .	293
---	-----

Camilo Castaño García

PROYECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA BIBLIOTECA ESCOLAR CALABAZAR DE SAGUA A PARTIR DEL ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO INFORMACIONAL . . . . .	305
--	-----

Ivian Alomá Medina

EJERCICIO DOCENTE FRENTE AL FENÓMENO DE PANDEMIA . . . . .	327
--	-----

Suyín Ortega Cuevas

Noé Ríos Emicente

Selene Violeta Castillo Rojas

LA EDUCACIÓN EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN Y LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL . . . . .	347
---	-----

Rosa María Martínez Rider

## II. Prospectiva de la formación de profesionales

PERTINENCIA DE LA EDUCACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA. ENFOQUES, DIMENSIONES E INDICADORES . . . . .	375
---	-----

Johann Pirela Morillo

Lina Escalona Ríos

PERTINENCIA DE LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE LA INFORMACIÓN ANTE EL SURGIMIENTO DE LAS TECNOLOGÍAS EMERGENTES. . . . .	389
--	-----

Brenda Cabral Vargas

LINEAMIENTOS PARA UNA INVESTIGACIÓN SOBRE PERTINENCIA SOCIAL DE LA EDUCACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA EN ARGENTINA . . . . .	415
--	-----

Nancy Blanco

Federico Cápula

RETOS DE LA EDUCACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA, DOCUMENTAL Y HUMANÍSTICA EN EL CONTEXTO ACTUAL . . . . .	431
Francisco Javier García Marco	
LA GESTIÓN DEL PATRIMONIO DOCUMENTAL ARTÍSTICO COMO PROSPECTIVA EDUCATIVA EN FORMACIÓN BIBLIOTECONÓMICA . . . . .	467
Patricia Brambila Gómez	
COMPETENCIA PROFESIONAL EN EL BIBLIOTECARIO UNIVERSITARIO: GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN DE LA CIENCIA . . . . .	485
Mayre Barceló-Hidalgo	
MODELO PARA LA REDACCIÓN DEL GÉNERO ACADÉMICO-ESTUDIANTIL EXAMEN PARCIAL ESCRITO DESDE EL ENFOQUE DE ALFIN . . . . .	511
Rita Cid-Reyes	
Juan Daniel Machin-Mastromatteo	
Merizanda María del Carmen Ramírez-Aceves	
Javier Tarango Ortiz	
EL BIBLIOTECÓLOGO COMO EDUCADOR PARA LA LIBERTAD: EL PAPEL DE LA BIBLIOTECA COMO PROMOTORA DE LOS PROCESOS METACOGNITIVOS . . . . .	543
Argenis Rodríguez Salinas	

# La capacitación laboral como semillero de la profesionalización bibliotecológica

ALFONSO LÓPEZ HERNÁNDEZ  
*Universidad Nacional Autónoma de México*

## INTRODUCCIÓN

**L**os bibliotecarios, en su labor cotidiana, realizan actividades necesarias para satisfacer las necesidades de información de los usuarios. Múltiples tareas, como la organización documental, el desarrollo de colecciones, la prestación de servicios, etc., requieren del dominio de conocimientos y habilidades específicas para su realización. Éstas se adquieren a través de la profesionalización escolarizada o la capacitación.

El ideal de las organizaciones es contratar personal calificado, con formación académica y experiencia, para ocupar los puestos vacantes; sin embargo, esto no siempre sucede. La falta de profesionales en bibliotecología, los contratos colectivos de algunos sindicatos y las políticas institucionales para cubrir plazas son algunos de los factores que impiden la contratación del personal idóneo. Esta problemática no es ajena a las bibliotecas, ya que en su mayoría dependen de las directrices de la institución a la que pertenecen, lo que pro-

voca que personas con diferentes perfiles, no necesariamente relacionados con la bibliotecología o sin algún grado de estudios, lleguen a ocupar dichos puestos. Cabe destacar que esta diversidad de perfiles puede enriquecer el trabajo; no obstante, siempre será necesario brindar una capacitación adecuada para la correcta ejecución de las tareas bibliotecarias.

En este contexto, se vuelve imperante que los bibliotecólogos, además de realizar las tareas cotidianas, se conviertan en capacitadores y motivadores al enseñar las técnicas, métodos y teorías de la bibliotecología. De esta manera, se instruye a los bibliotecarios en la realización de las tareas y se les motiva a profesionalizarse formalmente.

La motivación hacia la profesionalización escolarizada debe ser sutil, sin generar presión, ya que “[...] la elección de una profesión es una decisión libre y personal [...]”.<sup>1</sup> La profesionalización mediante la capacitación tiene como finalidad “[...] dar carácter de profesión a una actividad”;<sup>2</sup> es decir, cuando una persona trabaja en una biblioteca, se convierte en bibliotecario, y, por ende, debe capacitarse en las actividades que realiza para convertir su trabajo en una profesión.

Con base en los argumentos anteriores, en el presente trabajo se describirá la capacitación desde un enfoque bibliotecario. Destacará los objetivos y necesidades, tomando como referencia el caso de la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma Chapingo. En este análisis se considerará su contexto y se presentará un plan acorde a sus necesidades. Por lo tanto, se tratará el tema de la capacitación para aplicarlo en dicha biblioteca. Se parte de la premisa de que los trabajadores de las bibliotecas deben profesionalizarse para poder autodenominarse “bibliotecarios” y desem-

---

1 Adolfo Rodríguez, *Ética bibliotecaria. Entre la tradición, la tecnología y la educación*, 30.

2 RAE, *Diccionario de la lengua española*, actualización 2023, párr. 1.



peñar su labor con pleno conocimiento y conciencia de la importancia social que implica.

## LA CAPACITACIÓN

La capacitación es una tarea con un alto grado de complejidad. Se debe analizar a la biblioteca como organización, destacando sus tareas, políticas, reglamentos y su comunicación horizontal y vertical, para determinar el tipo de capacitación que se requiere, así como los objetivos a alcanzar y las metas a lograr. Asimismo, es fundamental relacionar todas las actividades con la conceptualización y el lenguaje de la ciencia en la que se aplicarán.

En este sentido, Idalberto Chiavenato destaca que la capacitación es “[...] el proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos específicos”.<sup>3</sup>

La capacitación dentro de las bibliotecas debe tener tres objetivos:

- Preparar a la persona para la realización inmediata de diversas tareas del puesto.
- Brindar oportunidades para el desarrollo personal en funciones más complejas y elevadas.
- Cambiar la actitud de las personas y aumentar la motivación.<sup>4</sup>

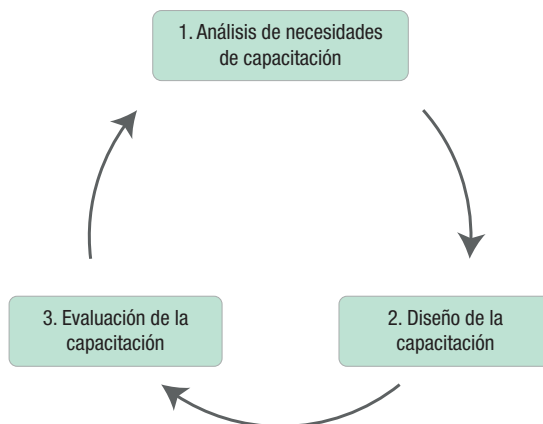
Basándose en estos objetivos, se deben planear las actividades de capacitación, para lo cual el ciclo de la capacita-

3 Idalberto Chiavenato, *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*, 322.

4 Idalberto Chiavenato, *Administración de...*, 324.

ción nos proporcionará una guía para su implementación. Según Ray Randall,<sup>5</sup> este ciclo comprende tres actividades generales que deben ser implementadas en las bibliotecas (*Figura 1*).

*Figura1.*  
El ciclo de la capacitación



Fuente: elaboración propia.

El análisis de las necesidades de capacitación deberá “[...] establecer en qué áreas se necesita identificar a los empleados que requieren adiestramiento en su actividad, determinar la profundidad y en qué cantidad se debe dominar la especialidad, y cuándo y en qué orden serán capacitados”.<sup>6</sup> Con base en este análisis, se determinan los objetivos y las metas a alcanzar.

En el diseño de la capacitación se elabora el programa de contenidos, el cual se estructura según las metas y los objetivos planteados en la fase anterior y determina cómo será

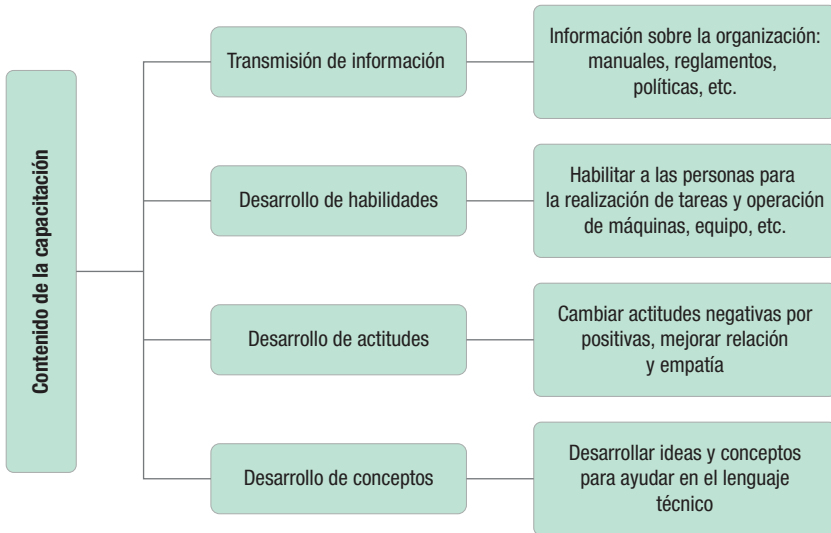
<sup>5</sup> Ray Randall y John Arnold, *Psicología en el trabajo*, 365.

<sup>6</sup> Asesores CABIL, *Detección de necesidades de capacitación*, párr. 2.

capacitado el personal. En la evaluación de la capacitación, se analizará si se han alcanzado las metas y los objetivos, mediante la medición de los conocimientos de los participantes y su aplicación en las labores a desarrollar.

Al detectar las necesidades de información, se establecen las pautas para el diseño de la capacitación, en el cual se deberán contemplar los contenidos, que estarán enfocados en los cuatro grandes rubros que se muestran en el *Cuadro 1*.

*Cuadro 1.*  
Tipos de cambios de conducta por medio de la capacitación<sup>7</sup>



Fuente: elaboración propia.

<sup>7</sup> Idalberto Chiavenato, *Administración de...*, 323.

LA CAPACITACIÓN COMO SEMILLERO PARA  
LA PROFESIONALIZACIÓN BIBLIOTECOLÓGICA:  
EL CASO DE LA BIBLIOTECA CENTRAL DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA CHAPINGO

Con base en lo expuesto sobre la capacitación, se presentará una exposición del ciclo de capacitación y del plan de capacitación en un caso de estudio: la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma Chapingo.

**Análisis de necesidades de capacitación**

La Universidad Autónoma Chapingo (Uach) es una institución de educación superior especializada en ciencias agrícolas, inaugurada en 1974. Cabe destacar que “[...] tiene sus orígenes en la Escuela Nacional de Agricultura (ENA), la cual fue fundada en 1854, en el Convento de San Jacinto, de la Ciudad de México”.<sup>8</sup>

“Actualmente atiende a 10,586 alumnos, distribuidos en 55 programas educativos de diferentes niveles: bachillerato, licenciatura, maestría y doctorado. Aunado a esto, cuenta con una planta de 1,065 docentes y 1,702 administrativos. Tiene presencia en 12 estados de la República Mexicana”,<sup>9</sup> con una red de 27 bibliotecas, entre las cuales destaca la Biblioteca Central por su infraestructura, capacidad y longevidad de su colección.

El edificio que actualmente alberga a la Biblioteca Central se inauguró en 1967 como parte del “Plan Chapingo”, un proyecto que modernizaba las instalaciones de la universidad, brindándole espacios adecuados y diseñados especí-

---

8 Universidad Autónoma Chapingo, *Rectoría. Historia*, párr. 1.

9 Unidad de Planeación, Organización y Método (Universidad Autónoma Chapingo), *Concentrado estadístico de bolsillo*, 6, 7, 15.

ficamente para su funcionamiento. La biblioteca cuenta con 4 500 metros cuadrados distribuidos en tres plantas y puede atender a 980 usuarios sentados simultáneamente.

La Biblioteca Central de la UACH se clasifica como universitaria y especializada. La primera denominación se debe a los usuarios que atiende y a la institución a la que pertenece, mientras que la segunda se refiere a la especialización de la universidad. Cuenta con más de 200 000 ejemplares distribuidos en 11 colecciones, organizadas de acuerdo con las Reglas de Catalogación Angloamericanas 2.<sup>a</sup> edición (en transición a RDA) y con el Sistema de Clasificación Decimal Dewey. Ofrece servicios como préstamo en tres modalidades (interno, externo e interbibliotecario), referencia, reprografía, orientación, cursos y formación de usuarios, acceso a internet por Wi-Fi, acceso a bases de datos, libros, revistas y mapas digitales, así como préstamo de cubículos de estudio grupal y salas digitales, entre otros.

Actualmente, la Biblioteca Central de la UACH cuenta con 33 trabajadores en los puestos registrados en el la *Tabla 1*.

*Tabla 1.*  
Puestos ocupados por el personal de la Biblioteca Central  
en noviembre de 2023

Trabajo bibliotecario	No. Trabajadores	Trabajo no bibliotecario	No. Trabajadores
Jefe de departamento	1	Responsable de mesa	1
Jefes de oficina	4	Responsable de inventarios	1
Técnicos bibliotecarios especializados	3	Secretaria ejecutiva	1
Técnicos bibliotecarios	2	Mensajero	1
Auxiliares de biblioteca	16	Auxiliar de intendencia	1
Recepcionistas	2		
Total:	28	Total:	5

Fuente: elaboración propia.

Cabe mencionar que el *Manual de Organización de la Biblioteca Central*<sup>10</sup> establece que debería tener 50 trabajadores (vacantes: 1 Subjefe de departamento, 3 Jefes de oficina, 6 Auxiliares de biblioteca, 1 Programador, 1 Secretaria en español y 5 Auxiliares de intendencia); es decir, faltan 17 puestos por cubrir: 10 de trabajo bibliotecario y 7 de trabajo no bibliotecario.

El nivel de estudios es un factor importante en el desarrollo de una organización. Como se muestra en la *Tabla 2*, el 54.5 % del personal de la Biblioteca Central de la UACH cuenta con estudios de educación superior, y seis de ellos (18.2 %) tienen al menos un grado académico en bibliotecología. Asimismo, se destaca que el 18.2 % cuenta con posgrado.

*Tabla 2.*

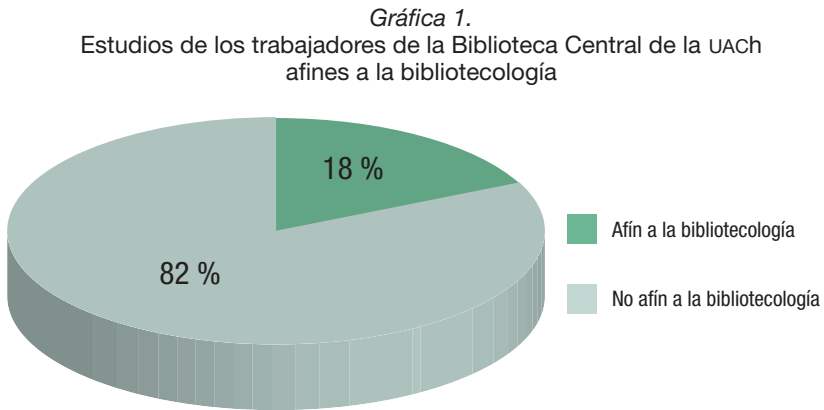
Niveles educativos del personal de la Biblioteca Central en noviembre de 2023

Cantidad	Nivel máximo de estudio	Afin a la bibliotecología	No afin a la bibliotecología	Con otros estudios inferiores en bibliotecología
2	Doctorado	1	1	1 Profesional asociado
4	Maestría	0	4	2 Licenciatura en Biblioteconomía
10	Licenciaturas	0	10	0
2	Profesional asociado	2	0	0
11	Bachillerato	0	11	0
3	Secundaria	0	3	0
1	Primaria	0	1	0
Total: 33		Total: 3	Total: 30	Total: 3

Fuente: elaboración propia.

10 Universidad Autónoma Chapingo, *Manual de Organización de la Biblioteca Central*.

Tomando en cuenta la información mencionada, se muestra que el 81.8 % del personal realiza actividades bibliotecarias, incluidas las seis personas con grado académico afín a la bibliotecología. Por lo tanto, es necesario que reciban capacitación bibliotecológica para desempeñar sus actividades de acuerdo con las políticas, procedimientos y normas de la institución (*Gráfica 1*).



Fuente: elaboración propia.

Al tener un panorama claro del personal disponible, se describen los puestos que requieren capacitación para realizar su labor y/o para ascender de nivel y obtener una mejora salarial.

- Jefatura de departamento: los requisitos para ocupar este puesto los determina la administración en turno; no existe un criterio unificado, ya que es un puesto de confianza.
- Jefatura de oficina: para cubrir esta plaza, se debe contar con al menos el 75 % de los créditos de la licenciatura y un año de experiencia en el área. La capacitación

se considera como experiencia, y la plaza se cubre mediante un examen teórico-práctico, Nivel 15. Las funciones genéricas de este nivel incluyen coordinar las actividades de oficina, crear planes de trabajo, supervisar al personal e implementar proyectos, entre otras.

- Técnico bibliotecario especializado: este puesto se cubre por movimiento escalafonario simple; es decir, al quedar una vacante libre, quien posea el nivel de Técnico bibliotecario, se haya capacitado y cuente con mayor antigüedad, ocupará la plaza, Nivel 13. Según el profesiograma, sus funciones son muy amplias, pero en la Biblioteca Central se encarga principalmente de la organización de la información, como la catalogación y clasificación de los materiales.
- Técnico bibliotecario: al igual que el puesto anterior, Éste se cubre por movimiento escalafonario simple. En este caso, lo ocupa quien tenga la categoría de Auxiliar de Biblioteca, se haya capacitado y cuente con mayor antigüedad, Nivel 11. En la Biblioteca Central, realiza las mismas funciones que un Técnico bibliotecario especializado.
- Auxiliar de biblioteca: se requiere un mínimo de estudios de secundaria y una capacitación sobre el puesto, además de aprobar el examen teórico-práctico, Nivel 8. Este puesto se enfoca principalmente en la prestación de servicios y el proceso físico de los materiales.
- Recepcionista: se requieren estudios de secundaria, capacitación para el puesto y aprobación del examen teórico-práctico, Nivel 7. Su actividad principal es orientar al usuario al ingresar, por lo que requiere conocimientos precisos sobre la distribución, los procesos y las normas dentro de la biblioteca.



El ingreso del personal a la Universidad Autónoma Chapingo, y por ende a la Biblioteca Central, se realiza mediante el procedimiento que establece la cláusula 19 del Contrato Colectivo de Trabajo.<sup>11</sup> Esta cláusula menciona que tendrán preferencia de ingreso los familiares directos del personal jubilado o fallecido, quienes podrán asignar a uno de sus hijos o a su esposa para ocupar una plaza. A estos familiares se les asignará el nivel más bajo, es decir, el Nivel 1: Auxiliar de intendencia. Debido a esta forma de ingreso, el personal que llega a trabajar a la Biblioteca Central carece de profesionalización previa en bibliotecología y presenta niveles educativos variados, por lo que es necesario planear una capacitación integral.

La Biblioteca Central lleva a cabo numerosas actividades bibliotecarias para satisfacer las necesidades de información de los usuarios, por lo que se han identificado tres ejes de capacitación:

- Capacitación en el área de servicios.
- Capacitación en el área de organización documental.
- Capacitación en el área de dirección de bibliotecas.

Cada uno de estos ejes está dirigido a categorías específicas de los puestos de trabajo (*Tabla 3*).

---

11 Universidad Autónoma Chapingo, *Contrato Colectivo de Trabajo*, 14-15.

*Tabla 3.*  
Necesidades de capacitación de la Biblioteca Central de la UACH  
por el puesto de trabajo

Servicios	Organización documental	Dirección de bibliotecas
Jefe de departamento	Jefe de departamento	Jefe de departamento
Jefe de oficina	Jefe de oficina	Jefe de oficina
Auxiliar de biblioteca	Técnico bibliotecario especializado	Personal bibliotecario y no bibliotecario que desee ascender de nivel
Recepcionista	Técnico bibliotecario	
Personal no bibliotecario que quiera ascender de nivel	Personal bibliotecario y no bibliotecario que desee ascender de nivel	

Fuente: elaboración propia.

Con base en lo anterior, se determinan las necesidades de conocimientos que requiere el personal, lo que permite proceder al diseño de la capacitación.

## **Diseño de la capacitación**

Con lo anteriormente expuesto y bajo el análisis de las actividades de la Biblioteca Central, se presenta una propuesta de diseño de capacitación. Se comenzará por definir el tipo de capacitación. En este caso, se utilizará la “Capacitación para el trabajo”, la cual mejora y desarrolla habilidades y capacidades de los trabajadores mediante cursos o programas de formación.

En este contexto, la Biblioteca Central diseña un plan de capacitación basado en módulos, estructurado como un diplomado, que proporcione al personal los elementos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar las labores de su categoría. Cabe destacar que no se trata de un programa que busque una profundidad exhaustiva en los contenidos, sino de uno que brinde al trabajador las herramientas ne-

cesarias para realizar sus funciones, que genere un conocimiento práctico de la bibliotecología aplicada a su entorno. Es decir, busca que el personal comprenda el qué, el porqué y el cómo de su trabajo, y que esto sirva como un impulso hacia la profesionalización formal del personal.

El diplomado comprende tres módulos dirigidos a diferentes categorías del personal de la Biblioteca Central. Aunque éstos podrían definirse por áreas temáticas, se ha determinado que, debido a las trayectorias laborales, es más conveniente organizarlos por categorías de los puestos de trabajo. Bajo este criterio, los módulos del diplomado serían los siguientes:

- Módulo I. Auxiliar de biblioteca y Recepcionista. Duración: 120 horas.
- Módulo II. Técnico bibliotecario y Técnico bibliotecario especializado. Duración: 120 horas.
- Módulo III. Jefe de departamento y Jefes de oficina. Duración: 160 horas.

Dichos módulos comprenden la siguiente estructura temática, y cada uno de ellos integra uno de los cuatro elementos que componen los contenidos de la capacitación: “transmisión de información (TI), desarrollo de habilidades (DH), desarrollo de actitudes (DA) y desarrollo de conceptos (DC)”.<sup>12</sup>

*Módulo I. Auxiliar de biblioteca y Recepcionista. Duración: 120 h.*

Tema 1. Introducción a la biblioteconomía.

Tema 2. Servicios bibliotecarios.

---

<sup>12</sup> Idalberto Chiavenato, *Administración de...*, 323.

***Prospectiva de la formación de profesionales...***

- Tema 3. Usuarios de la información.
- Tema 4. Uso y manejo de la información.
- Tema 5. Herramientas tecnológicas para la transmisión de la información.
- Tema 6. Organización técnica de la información.

***Módulo II. Técnico bibliotecario y Técnico bibliotecario especializado. Duración: 120 h.***

- Tema 7. Catalogación.
- Tema 8. Catalogación automatizada en Formato Marc.
- Tema 9. Clasificación.
- Tema 10. Encabezamientos de materia.

***Módulo III. Jefe de departamento y Jefes de oficina. Duración: 160 h.***

- Tema 11. Gestión bibliotecaria.
- Tema 12. Planeación bibliotecaria.
- Tema 13. Desarrollo de colecciones.
- Tema 14. Promoción de los servicios.
- Tema 15. Gestión del talento humano en bibliotecas.
- Tema 17. Taller práctico de uso y manejo de información digital de la BC.

Todos los temas planteados son parte de las actividades que los trabajadores realizan cotidianamente. Esta propuesta no se ha impartido en su totalidad; sin embargo, se llevó a cabo un piloto en el que se abordaron los temas sin la estructura de los subtemas, y los resultados fueron positivos.

Como aún no se ha aplicado en su totalidad, este diplomado está diseñado para que todo el personal de la Biblioteca Central tome los cursos correspondientes a su categoría.

Posteriormente, se ofrecerán sólo los módulos necesarios para que puedan ascender de nivel.

Asimismo, se considera pertinente que las categorías más altas, como Jefe de departamento y Jefe de oficina, tomen los tres módulos. De igual manera, los Técnicos bibliotecarios deberían tomar los primeros dos módulos, mientras que los Auxiliares de biblioteca, Recepcionistas y personal con puestos no bibliotecarios deberían tomar el módulo inicial.

### **Evaluación de la capacitación**

Este plan de capacitación se ha implementado conforme a las necesidades de la Biblioteca Central para cubrir las plazas vacantes. Sin embargo, en el intento de cubrir las plazas de Jefe de oficina, se llevó a cabo un curso piloto basado en este plan de capacitación, estructurado sólo con los temas generales, sin especificar subtemas. Participaron 10 personas de diferentes categorías, de las cuales terminaron ocho. Tres de los participantes decidieron, al finalizar el curso, estudiar la carrera de Biblioteconomía en la Escuela Nacional de Biblioteconomía y Archivonomía del Instituto Politécnico Nacional, lo cual duplicó el personal con estudios en el área (de tres a seis bibliotecólogos).

En las dos ocasiones siguientes en que se ofreció el curso, sólo se impartió el módulo I, ya que se diseñó para cubrir plazas de Auxiliar de biblioteca. Ninguno de los participantes mostró interés en estudiar formalmente la carrera. Se deduce que, al no cubrir todos los temas, no hubo una motivación similar a la del primer curso.

Al preguntar a los tres trabajadores que decidieron estudiar la carrera qué los había motivado a hacerlo, respondieron que, a medida que avanzaban los módulos, incrementaba su deseo de adquirir mayor conocimiento. Esto sugiere que

el contenido expuesto en los módulos y en las áreas del conocimiento fomenta la profesionalización del personal de la Biblioteca Central.

## CONCLUSIONES

La capacitación laboral es fundamental para el desarrollo de todas las organizaciones, ya que establece los lineamientos del trabajo y contribuye al desarrollo personal de los trabajadores y al crecimiento de la empresa.

En el caso de la biblioteca, la capacitación mejora la práctica en la prestación de servicios, la organización documental y la gestión, lo que beneficia a los usuarios. Por ello, es esencial identificar las necesidades específicas de cada organización para diseñar un plan de capacitación que contemple los cuatro contenidos clave: transmisión de información, desarrollo de habilidades, desarrollo de actitudes y desarrollo de conceptos.

Los bibliotecólogos que diseñen planes de capacitación deben utilizar la influencia de la formación académica que recibieron para seleccionar los temas que, de manera teórica, puedan ser útiles para sus compañeros en su labor cotidiana. Esto implica una mayor responsabilidad para el bibliotecólogo, ya que, además de realizar sus funciones, se convierten en capacitadores, instructores, motivadores y maestros.

La capacitación es un estímulo para que los trabajadores deseen formarse de manera profesional, por lo que se puede afirmar que es un semillero para la profesionalización bibliotecológica. Además, los conocimientos técnicos impartidos al personal, como lineamientos, teorías y procedimientos, se convierten en aprendizajes significativos.

La propuesta de capacitación de la Biblioteca Central de la Universidad Autónoma Chapingo es sólo un ejemplo de cómo se puede llevar a cabo, desde un enfoque teórico-práctico. Se espera que, al finalizar la capacitación del primer módulo, los trabajadores se identifiquen como bibliotecarios de profesión, y que al concluir el módulo III, al menos uno de ellos se interese por estudiar una carrera afín a la bibliotecología.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asesores CABIL. *Detección de necesidades de capacitación*. 19 de noviembre, 2020. <https://www.asesorescabil.com/deteccion-de-necesidades-de-capacitacion/>.
- Chiavenato, Idalberto. *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill, 2011.
- Randall, Ray; Arnold, John. *Psicología en el trabajo*. México: Pearson, 2012.
- RAE. *Diccionario de la lengua española*, actualización 2023. <https://dle.rae.es/profesionalizar?m=form>.
- Rodríguez Gallardo, Adolfo. *Ética bibliotecaria. Entre la tradición, la tecnología y la educación*. Ciudad de México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2019. [https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI\\_UNAM/L221/1/L226.pdf](https://ru.iibi.unam.mx/jspui/bitstream/IIBI_UNAM/L221/1/L226.pdf).
- Unidad de Planeación, Organización y Método (Universidad Autónoma Chapingo). *Concentrado estadístico de bolsillo*. Chapingo: UACH, 2023. [https://upom.chapingo.mx/descargas/estadisticas\\_institucionales/estadisticas\\_bolsillo/estadisticas\\_bolsillo\\_UACH\\_2023.pdf](https://upom.chapingo.mx/descargas/estadisticas_institucionales/estadisticas_bolsillo/estadisticas_bolsillo_UACH_2023.pdf).

***Prospectiva de la formación de profesionales...***

Universidad Autónoma Chapingo. *Contrato Colectivo de Trabajo*. Chapingo: UACH, 2021. <https://transparencia.chapingo.mx/pdf/CCT%20UACH%20STUACH%202020-2021.pdf>.

Universidad Autónoma Chapingo. *Manual de Organización de la Biblioteca Central*. Chapingo: UACH, Unidad de Planeación, Organización y Métodos, 2009. [https://upom.chapingo.mx/descargas/manuales\\_administrativos/manuales\\_organizacion/dg\\_academica/apoyo\\_academico/mo\\_biblioteca\\_central.pdf](https://upom.chapingo.mx/descargas/manuales_administrativos/manuales_organizacion/dg_academica/apoyo_academico/mo_biblioteca_central.pdf).

Universidad Autónoma Chapingo. *Rectoría. Historia*. Chapingo: UACH, 2023. <https://chapingo.mx/historia/>.



***Prospectiva de la formación de profesionales de la información para las Sociedades del Conocimiento.***

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información / UNAM. La edición consta de 100 ejemplares. Coordinación editorial: Sergio J. Sepúlveda H. y Angélica Valenzuela. Revisión especializada y formación editorial: LOGIEM, ANÁLISIS Y SOLUCIONES S. DE R. L. DE C. V. Corrección de pruebas: Carlos Ceballos Sosa y Marcos Emilio Bustos Flores. Fue impreso en papel cultural de 90 g en los talleres de Servicios Editoriales Albatros. Av. Benito Juárez M. 26 L.14, colonia El Molino Tezonco, C. P. 09960. Ciudad de México. Se terminó de imprimir en febrero de 2025.