

Educación continua, estrategia sinérgica entre directivos y personal sindicalizado: Experiencia SUBA/UACH

Ponencia presentada por:

**Gerardo Ascencio, Javier Tarango, Patricia Murguía y José R. Romo
Cuerpo Académico de Bibliotecología y Ciencias de la Información
Universidad Autónoma de Chihuahua**

**| 3er Coloquio | Administración y Liderazgo en el Campo Informativo |
| USBI / VER, Boca del Río, Ver., septiembre 25-27, 2005 |**

Antecedentes

- ❑ Red descentralizada y desarticulada a un Sistema Universitario de Bibliotecas (SUBA).
- ❑ La formación profesional en el área bibliotecológica como factor clave en el ambiente laboral de las bibliotecas.
- ❑ Crecimiento cuantitativo y cualitativo.
- ❑ Es una investigación documental y de campo.
- ❑ Recopilación de datos a través de documentos, encuestas, entrevistas a profundidad y de intuición.

Antecedentes Históricos

- ❑ Las bibliotecas de la UACH nacen en 1860 a través del Instituto Científico y Literario cuya documentación se conserva en su Archivo Histórico (integrado formalmente en el 2000).
- ❑ En 1954 se constituye como Universidad de Chihuahua.
- ❑ Las primeras bibliotecas surgen de forma independiente a partir de 1952.
- ❑ En 1969 se integra la Biblioteca Central y hasta 1996 se logra que todas las unidades académicas cuenten con una biblioteca.

Binomio Sindicato-Bibliotecas

- ❑ Surge también el Sindicato de Trabajadores al Servicio de la UACH (STSUACH) quien es el proveedor de personal a las bibliotecas.
- ❑ A lo largo de la historia de la UACH se han suscitado tres huelgas (1993, 1994 y 1995, las tres por aumento salarial).
- ❑ Existen relaciones sanas entre el sindicato-SUBA.
- ❑ En 1998 se integra el Sistema Universitario de Bibliotecas Académicas (SUBA), consolidándose en el año 2000.

Planteamiento del Problema

- ❑ ¿Cuáles son las razones en la ausencia de antecedentes significativos de relaciones laborales que hayan alterado el desarrollo del SUBA, a pesar de las tres huelgas cercanas a las fechas en que inicia esta transición?.
- ❑ Existe pérdida de empleos de confianza por sustituirlos por personal sindicalizado.
- ❑ Capacitación y formación profesional en el área de bibliotecología tanto a personal de confianza como sindicalizado.

Hipótesis

“La integración de programas académicos formales y de educación continua de carácter andragógico, enfocados a la capacitación de personal de bibliotecas, los cuales van desde talleres y diplomados hasta la propuesta de una maestría profesionalizante de Bibliotecología y Ciencias de la Información, han contribuido a superar situaciones difíciles, tales como la resistencia al cambio, auspiciada bajo el amparo del sindicalismo”.

Programas Educativos

- ❑ Surge en 1996 el primer Diplomado en Bibliotecología atendiendo a 32 personas, tanto de confianza como sindicalizados.
- ❑ Se integraron ocho materias comunes; tres materias sobre administración de bibliotecas y cuatro materias para técnicos bibliotecarios.
- ❑ Propició la sensación de haber obtenido una garantía laboral sustentada en conocimiento, ya que algunos tenían grado de licenciatura y otros el de bachillerato con suficiente experiencia.

Programas Educativos

- ❑ En 1999 se integra la Especialidad de Bibliotecas Académicas a 14 personas compuesta por ocho módulos.
- ❑ El número de participantes se redujo debido a que las exigencias fueron, principalmente, tener una licenciatura terminada.
- ❑ La iniciativa anterior propició la generación otra versión del Diplomado en Bibliotecología (2003).
- ❑ De esta forma se influyó en mayor número de personas con funciones operativas.

Programas Educativos

- ❑ El personal involucrado ha mostrado un crecimiento académico planeado.
- ❑ Las exigencias han sido mayores, al grado de que en septiembre de 2005 inició una Maestría de Profesionalización en Bibliotecología y Ciencias de la Información con 25 estudiantes del SUBA (Apoyo PIFI 3.1).
- ❑ Su objetivo es: “Eleva la calidad del desempeño bibliotecario, mediante la formación de personas capaces de resolver los problemas de administración, organización, operación, evaluación y planeación de los recursos y servicios informativos...”

Binomio Sindicato-Bibliotecas

- ❑ Contrato Colectivo de Trabajo: “CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.- a los cursos y enseñanzas que desarrollen los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores con el propósito de elevar su nivel de vida y productividad”.
- ❑ Debilidades: el SUBA no tiene autonomía o autoridad en el recuso humano sobre sindicalizados; el personal de confianza confiere a la dirección de Recursos Humanos en Rectoría.
- ❑ La percepción interna hacia el SUBA es una autocrítica dura; se supone que la externa es buena.

Metodología

- ❑ Delimitación de la población de interés o universo (maestros).
- ❑ Selección de la muestra: 1). Población finita de 1,500 profesores; 2). Muestra con nivel de confianza del 95% (327 docentes con ajuste a tamaño finito a 267 sujetos).
- ❑ Selección aleatoria sistemática (según concurrencia a los centros laborales de la UACH), no habiendo diferencias significativas en elementos poblacionales que permitieran estratificación o conglomeración.

Resultados

- ❑ El 84% de la muestra consideró que han mejorado la imagen de las bibliotecas a partir de que se integró como SUBA.
- ❑ Consideran además que los servicios se han mejorado de forma significativa al igual que el punto anterior.
- ❑ El crecimiento del SUBA ha sido tanto cuantitativo como cualitativo.

Conclusiones

- ❑ Se han reducido significativamente las diferencias de intereses entre los trabajadores sindicalizados, personal de confianza y el SUBA como organismo central.
- ❑ Se considera que el factor principal fue la integración de programas académicos formales y de educación continua andragógicos (con un principio y un fin).
- ❑ Se ha propiciado una imagen de percepción externa positiva sin haber desarrollado acciones internas que cambien su percepción.

Conclusiones

- ❑ Todas las acciones educativas desarrolladas tuvieron como auspicio legal y funcional alguna facultad o la Dirección Académica, impidiendo que sindicalmente se hicieran acciones no correctas.
- ❑ Las propuestas implantadas son el resultado de un cambio no planeado, provocando de forma positiva la migración en estatus laboral y la permanencia institucional.
- ❑ Los procesos educativos debilitan el interés sindical en los participantes.

**Cuerpo Académico de Bibliotecología y Ciencias de la Información
Universidad Autónoma de Chihuahua**

**!!Gracias por su
atención!!**

| 3er Coloquio | Administración y Liderazgo en el Campo Informativo |
| USBI / VER, Boca del Río, Ver., septiembre 25-27, 2005 |