**Estudio sobre el tipo de contratación de los bibliotecarios dentro de la plantilla laboral de las instituciones integrantes del Consejo General de la Región Noreste de ANUIES**

Saltillo, Coahuila, octubre 2018

**Introducción**

A lo largo de la historia del mundo, de la cual la de México no es una excepción, se ha venido dando una constante, las sociedades, los gobiernos, las naciones, han ido realizando importantes inversiones económicas para la preservación del patrimonio documental que ellos mismos y generaciones anteriores, han generado. Esto es resultado del reconocimiento del valor que tiene para los individuos y la colectividad, el conocer las manifestaciones culturales de sus contemporáneos y sus antecesores, lo cual funciona a su vez como detonante de dos líneas conductuales de gran relevancia, en primera instancia, el deseo de preservar aquellos elementos con los que la persona se identifica como parte de una comunidad, y asume que forma parte de ella, y en segunda y no menos importante, el fomentar la pulsión por el progreso, partiendo no de cero, sino de ese patrimonio cultural de su sociedad.

En este fenómeno de preservación/desarrollo, las bibliotecas han formado una parte trascendental, en cuanto que fueron designadas, o en otros muchos casos, se han convertido en la institución por excelencia para el resguardo, la organización y el acceso a los materiales documentales que generan las sociedades.

Si se trata de los materiales de valor histórico o simbólico, bajo custodia de las bibliotecas, es imposible y hasta irrelevante el asignarles un valor monetario, lo cual no quiere decir que no lo tengan o pudieran tenerlo en el mercado. Si por el contrario, de lo que se trata es de materiales cuyo valor reside en la utilidad que puedan significar para el individuo y el conjunto de la comunidad, el costo de su adquisición, uso y reposición, también suele ser elevado, representando una parte importante de los gastos que las naciones realizan continua y permanentemente.

Otro factor imprescindible de tener en consideración al momento de realizar una aproximación al valor de las bibliotecas, de los materiales que resguardan, los servicios que prestan y el personal que las mantiene trabajando, es el de la acumulación. En efecto, aunque los materiales tradicionales, principalmente en papel, tienen un desgaste por el uso, también es cierto que pueden, con los debidos cuidados, tener una gran durabilidad, de décadas y siglos, con lo que en calidad y por la cantidad de los ítems acumulados, su valor económico se incrementa considerablemente.

Si a este factor se agrega el de los espacios físicos que se edifican expresamente o se destinan a las bibliotecas, por lo general, lo suficientemente amplios para lo mismo albergar los materiales, como para permitir el acceso a un número variable de personas interesadas en consultarlos, podemos concluir que las bibliotecas se ubican entre las entidades sociales de mayor costo de creación y sostenimiento, aunque también de las que mayor impacto tienen en la población en el corto y largo plazos.

Ante lo valioso de los materiales de información resguardados por las bibliotecas, y el alto costo de los edificios y equipos que estas contienen, el ideal es que el personal que tiene a cargo las diversas funciones en estas, tenga el nivel necesario para enfrentar la responsabilidad adecuadamente.

**Presentación**

Como parte de los trabajos de la Coordinación de la Red de Bibliotecas del Consejo Regional Noreste de ANUIES, se tomó la decisión de realizar un estudio entre las instituciones integrantes, para explorar el tratamiento que reciben las personas que laboran en las bibliotecas, en tanto trabajadores contratados no por estas, sino por la institución educativa de la que forman parte.

Como se planteó en la introducción de este Estudio sobre el tipo de contratación de los bibliotecarios dentro de la plantilla laboral de las instituciones integrantes del Consejo General de la Región Noreste de ANUIES, el objetivo es determinar la importancia que las instituciones educativas, sean estas públicas estatales, privadas, dependientes directamente de la Federación, o de cualquier otro tipo, conceden al personal bibliotecario, como parte integrante que son del conjunto de personal que labora para las propias universidades.

La consideración es simple, mientras mayor jerarquía tengan los bibliotecarios en una institución, mayor es la relevancia que esta le otorga a la biblioteca como coadyuvante de la formación de calidad que ofrece a su comunidad académica. Dados los recursos a su cuidado, mientras mejor posición dentro de la estructura organizacional de la institución, mayor la posibilidad de hacer aportaciones significativas en los distintos ámbitos de desempeño del personal, comenzando por la tarea esencial de las universidades, el proceso enseñanza aprendizaje, al cual los bibliotecarios estarían en mejores condiciones de apoyar, desde una posición en la plantilla laboral acorde a la función.

**Metodología y Desarrollo**

Si bien un parámetro más usual para conocer la importancia relativa que se concede a determinada función institucional respecto de otras, es el de las remuneraciones, este aspecto es uno sobre el cual las instituciones suelen guardar alguna reticencia. En función de ello se solicitó a los integrantes de la Red de Bibliotecas del Consejo Regional Noreste, información específica sobre el tipo de contratación del personal que se desempeña en las bibliotecas.

Como ha sido costumbre en los estudios emprendidos por la Coordinación 2016-2018 de la Red de Bibliotecas, se solicitó vía correo electrónico y posteriormente por vía telefónica, el llenado de un pequeño cuestionario en el que se inquiría sobre dos aspectos de la relación laboral del personal bibliotecario, el primero de ellos si el tipo de contratación de los recursos humanos bibliotecarios era sindicalizado o de confianza; y el segundo, si dentro de la plantilla laboral estaban considerados como personal administrativo o académico.

La primera de las preguntas obedece a que tradicionalmente en las instituciones de educación superior, las de carácter público, se hace una distinción importante en cuanto a las funciones que se asignan y en la correspondiente remuneración a la que pueden aspirar los trabajadores, a partir del tipo de contratación que se realiza. En general, las funciones de menor nivel de responsabilidad e importancia se asignan al personal sindicalizado, mientras que las de mayor nivel se hacen corresponder al personal de confianza. Como consecuencia de esto, también los salarios que se pagan suelen asignarse de la misma forma, a los sindicalizados los menores y a los empleados de confianza, los más elevados, a veces en magnitud bastante notoria.

Cabe aclarar que en algunos casos este esquema no es el más adecuado, aún al interior de las instituciones, toda vez que para el desempeño del mismo puesto se tiene asignado personal de confianza y sindicalizado, con la correspondiente diferencia en la remuneración a un trabajo igual, situación injusta, que incluso puede tener repercusiones legales, y que sin embargo se prolonga a veces por décadas, ante la dificultad para romper con esquemas administrativos al interior de las universidades.

El segundo elemento a determinar es el tratamiento que se da a los bibliotecarios en las instituciones educativas, relevante ya que, al menos en las instituciones públicas, el personal académico goza de grandes ventajas y oportunidades, de las cuales carecen los trabajadores contratados como administrativos.

Cuestiones como participar en las convocatorias de la carrera docente, del Sistema Nacional de Investigadores, del Programa de Desarrollo del Profesorado, de aspirar a becas nacionales y en el extranjero, además de la posibilidad de mejoras escalafonarias, están vedadas para el personal administrativo. Esto es particularmente cuestionado en algunas instituciones, dado que los bibliotecarios desempeñan funciones eminentemente académicas, en apoyo a las actividades de profesores y estudiantes, además de jugar un papel preponderante en auxilio del trabajo de investigadores y de los cuerpos académicos, ninguna de las cuales es reconocida laboralmente, y en cambio sí lo son para quienes tienen un nombramiento académico.

La participación en este estudio no resultó tan entusiasta por parte de los integrantes de la Red de Bibliotecas como lo fueron otros anteriores, en la siguiente tabla se muestran las instituciones pertenecientes al Consejo Regional Noreste, y si respondieron al cuestionario que les fue enviado.

**Tabla 1**

**Relación de instituciones pertenecientes al Consejo Regional Noreste de ANUIES, que participaron en el Estudio sobre el tipo de contratación de los bibliotecarios**

|  |  |
| --- | --- |
| Institución  | Respondió a la encuesta |
| Universidad Autónoma de Coahuila | Si |
| Universidad Autónoma Agraria “Antonio Narro” | No |
| Universidad Tecnológica de Coahuila | No |
| Instituto Tecnológico de Saltillo | No |
| Instituto Tecnológico de la Laguna | No |
| Universidad Autónoma de la Laguna | No |
| Universidad Iberoamericana Campus Torreón | Sí |
| Instituto Tecnológico de Durango | No |
| Universidad Juárez del Estado de Durango | Sí |
| Universidad Autónoma de Nuevo León | Sí |
| Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey | Sí |
| Universidad de Monterrey | No |
| Universidad Regiomontana | No |
| Instituto Tecnológico de Nuevo León | SíNo |
| Universidad de Montemorelos | No |
| Centro de Estudios Universitarios | No |
| Universidad Tec Milenio | No |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | Sí |
| Instituto Tecnológico de San Luis Potosí | No |
| Instituto Potosino de Investigación Científica y Tecnológica | No |
| Instituto Tecnológico de Cd Valles | No |
| Instituto Tecnológico Superior de San Luis Potosí, Capital. | No |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | Sí |
| Instituto Tecnológico de Matamoros | No |
| Instituto Tecnológico de Nuevo Laredo | No |
| Instituto Tecnológico de Cd Madero | No |
| Instituto Tecnológico de Cd Victoria | No |
| Instituto Tecnológico de Reynosa | No |
| Universidad del Noreste (Tampico) | No |
| Universidad Autónoma de Zacatecas | No |
| Instituto Tecnológico de Zacatecas | No |

Fueron siete de treinta y un instituciones las que aportaron la información solicitada, una cuarta parte del total de las que integran el Consejo Regional, aunque cabe hacer la consideración de que en este hay una gran diversidad de instituciones, por lo que no es sencillo establecer generalizaciones. Es el caso de los institutos tecnológicos regionales, que suman once en el Consejo Regional, y cuyos bibliotecarios guardan una relación laboral directa con el gobierno federal, a través del Instituto Tecnológico de México. Algo parecido sucede con las universidades particulares, en las cuales no es muy común la existencia de sindicatos.

Como en estudios anteriores, es notorio el interés de los sistemas bibliotecarios de las universidades públicas estatales para participar en este ejercicio. En la Tabla 2 se muestra como de seis instituciones de este tipo, solamente una faltó en responder al cuestionario, renovando el espíritu de colaboración entre las instituciones educativas en lo general, y en particular de sus bibliotecarios.

**Tabla 2**

**Relación de Universidades públicas estatales pertenecientes al Consejo Regional Noreste de ANUIES, que participaron en el Estudio**

|  |  |
| --- | --- |
| Institución | Participaron en el estudio |
| Universidad Autónoma de Coahuila | Sí |
| Universidad Juárez del Estado de Durango | Sí |
| Universidad Autónoma de Nuevo León | Sí |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | Sí |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | Sí |
| Universidad Autónoma de Zacatecas | No |

En la siguiente tabla se sintetizan las respuestas enviadas por cada uno de los sistemas bibliotecarios de las instituciones educativas integrantes del Consejo Regional Noreste. El primer elemento que llama la atención es lo referente a las dos instituciones educativas privadas que atendieron la convocatoria a participar en el estudio, en el Tecnológico de Monterrey, al menos en lo tocante a las bibliotecas, no hacen una distinción en cuanto a trabajadores académicos o administrativos, para esta institución todos sus bibliotecarios son de confianza. En el caso de la Universidad Iberoamericana, el reporte es que sus bibliotecarios tienen el carácter de académicos, lo que les permite establecer una relación más equitativa con el personal docente y con aquellos que realizan investigación.

**Tabla 3**

**Síntesis de las respuestas ofrecidas por los sistemas bibliotecarios de las instituciones educativas integrantes del Consejo Regional Noreste**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tipo de contratación** | **De confianza** | **Sindicalizados** | **Académicos** | **Administrativos** |
| Tecnológico de Monterrey | 39 |  |  |  |
| Universidad Iberoamericana Campus Torreón |  |  | 3 |  |
| Universidad Autónoma de Nuevo León |  | 280 | 52 | 119 |
| Universidad Autónoma de Coahuila | 39 | 35 |  | 44 |
| Universidad Autónoma de San Luis Potosí | 111 | 82 | 1 | 30 |
| Universidad Juárez del Estado de Durango | 2 |  | 13 | 23 |
| Universidad Autónoma de Tamaulipas | 49 | 117 | 16 | 1 |

La Tabla 3 también permite visualizar la complejidad de las relaciones laborales en las universidades públicas estatales, las cuales pese a lo que pudiera pensarse respecto a las similitudes que pudieran presentar por el régimen al que pertenecen, sigue cada una un modelo distinto, lo que las hace difícilmente comparables.

Llama la atención el caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León, que reporta que la totalidad de su personal bibliotecario es sindicalizado, muy distinto de los casos de la Autónoma de Coahuila o la de San Luís Potosí, en las que se advierte que a lo largo de los años ha habido un esfuerzo por mantener un cierto grado de equidad entre los empleados de confianza y sindicalizados, en el primer caso con una ligera diferencia entre ambos y en el segundo una más marcada. Lo contrario ha sucedido en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, donde la proporción de sindicalizados duplica a la de empleados de confianza.

El estudio tampoco pudo establecer una tendencia clara en cuanto al tratamiento de los bibliotecarios como académicos o como administrativos. Entre las universidades que accedieron a responder el cuestionario se advierten posiciones extremas, caracterizadas por cero y un empleados académicos en las universidades de Coahuila y de San Luis Potosí, hasta la casi totalidad considerados académicos en la Universidad Autónoma de Tamaulipas, pasando por distribuciones intermedias en la Universidad Juárez Autónoma de Durango y la Universidad Autónoma de Nuevo León.

Otro dato complicado de interpretar es el de que, contra lo que se esperaba, la sumatoria de administrativos más académicos debería equiparar la de sindicalizados y de confianza, algo que resultó que no ocurre en el caso de ninguna institución de las que respondieron el cuestionario, lo que nos lleva a concluir que al paso de los años y de las sucesivas administraciones rectorales en las universidades, las negociaciones contractuales han llevado a soluciones que respondían a las situaciones particulares de cada momento. Es notoria la convivencia de categorías y nombramientos de académicos y administrativos que no se corresponden con las de confianza y sindicalizados, a las que se agregan para conformar la plantilla total de los sistemas bibliotecarios.

**Conclusiones**

Si bien el estudio en torno al tipo de contratación del personal bibliotecario en las instituciones integrantes del Consejo Regional Noreste no logró el objetivo de censar la realidad de cada una de ellas, sí permitió una primera aproximación a un problema que es altamente complejo de manejar desde el punto de vista laboral, y que afecta mayormente las posibilidades de las bibliotecas de alcanzar el máximo potencial de eficiencia en el desempeño de sus funciones.

La consideración planteada al inicio, de que en las bibliotecas universitarias son pocos los bibliotecarios con reconocimiento de académicos y por consiguiente, que no pueden acceder a los beneficios que el subsistema de educación superior ha dispuesto para esta categoría, se comprobó solo parcialmente, en efecto, comparativamente son pocos los trabajadores en esta situación, pero su presencia en las bibliotecas es más producto de haber sido transferidos a ellas de escuelas y facultades, que por así haber sido contratados inicialmente, en consecuencia, mantienen una categoría, que sin embargo no ejercen ni están en condiciones de capitalizar.

El futuro deseable es que los bibliotecarios lleguen a ser reconocidos como elementos coadyuvantes del proceso enseñanza aprendizaje, y adquieran la categoría de académicos. Mientras esto ocurre, las instituciones deberán avanzar en ordenar sus respectivas plantillas laborales, para darles la racionalidad que permita luego, alcanzar la justicia para un personal que en general, permanece relegado organizacional y salarialmente.