

FORMACIÓN DE CATALOGADORES MEDIANTE EL AUTOAPRENDIZAJE Y EN EL LUGAR DE TRABAJO

Lic. Daniel Jorge Sanabria Barrios, MIK

sanabria@itesm.mx

Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, Dirección de Biblioteca, Departamento de Adquisiciones y Administración del Conocimiento.

Ave. Eugenio Garza Sada 2501 Sur, Col. Tecnológico, Monterrey, N.L. México.

RESUMEN.

La formación de catalogadores en el siglo XXI representa en México un verdadero desafío, debido a la escasez de recursos humanos en el área de la bibliotecología y las ciencias de la información. Eso hace necesario diseñar estrategias de formación de catalogadores de diverso nivel, que permita el procesamiento adecuado de material en las bibliotecas sin invertir demasiado tiempo en la capacitación uno a uno. La combinación del autoaprendizaje y del entrenamiento en el lugar de trabajo, el análisis de sus ventajas y desventajas, el desarrollo de un caso específico de aplicación realizado desde 2005 a la fecha en el Campus Monterrey del Tecnológico de Monterrey, nos muestran las posibilidades de estas modalidades en conjunto, sin que se renuncie a la formación más profunda de los recursos humanos involucrados por medio del aprendizaje formal.

INTRODUCCIÓN.

La situación de los recursos humanos en formación para las bibliotecas mexicanas no ofrece un panorama halagüeño. En efecto, según datos de la ANUIES (2004), se reportaron 386 egresados (no titulados) de las escuelas de Bibliotecología y/o Ciencias de la Información públicas (UANL, UASLP, ENBA, UADG, UACH, UAEMEX y UNACH) y una privada (en Guanajuato). Paralelamente existían, según INEGI (2004), en todo el país, 12.311 bibliotecas en total (en 2006 se estimaban 12.836). En un estudio con fines mercadológicos (Universidad Virtual, Tec de Monterrey, 2001), de una encuesta realizada entre una muestra de entre más de 21.000 trabajadores de bibliotecas mexicanas, se llegó a un resultado desolador: El 60% no tenía formación alguna en Bibliotecología. El 77,6% había alcanzado alguna formación estando dentro de la misma biblioteca donde laboraba.

Todo lo anterior muestra como tendencia la reducida cantidad de personas que se forman en la profesión, lo que se va remediando de algún modo con la capacitación en el lugar de trabajo.

Cuando esto se traslada a algo tan específico como el trabajo en catalogación, que implica un determinado nivel cultural y de conocimientos para el procesamiento de información y datos, se debe de afrontar la situación buscando soluciones relativamente rápidas que no afecte la calidad del producto trabajado.

De esto trataremos a continuación, ilustrando con un estudio de caso concreto.

AUTROAPRENDIZAJE Y CAPACITACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO.

La capacitación en el lugar de trabajo tiene larguísima data en la propia Humanidad, debido a que los modelos típicos maestro-aprendiz de la Edad Media, se han seguido practicando de manera generalizada en las más diversas organizaciones. La transmisión de la experiencia- lo que critica Senge, et al. (2005), como “la ilusión de que se aprende con la experiencia”- y de métodos de trabajo in situ, aún tienen una enorme difusión.

Pero ya desde la mitad de los años '50 (Piskurich, 1993), particularmente las universidades y las empresas han venido apelando a la necesidad de capacitar de otras formas más estructuradas a sus nuevos trabajadores. Así, pues, se han desarrollado fuertes experiencias de aprendizaje a la medida (Carillo, 1995) en el marco del llamado aprendizaje organizacional, en los más diversos soportes y medios, respondiendo a razones de costos y flexibilidad, y en el lugar de trabajo.

Las dos formas, en definitiva, suelen de convivir en los ambientes laborales, junto con otras modalidades que se utilizan más para la formación continua.

TENDENCIAS EN LA CAPACITACIÓN EN CATALOGACIÓN.

La formación de catalogadores ha sufrido los cambios que han supuesto la automatización de los catálogos, con su concomitante crecimiento en productividad y cooperación (Swan Hill, 2004) mediante, por ejemplo, el uso del protocolo Z39.50, a fin de compartir registros bibliográficos. Asimismo, se han incorporado herramientas automatizadas que ayudan al catalogador en su tarea

Eso ha llevado a desarrollar estrategias diversas de formación de pre-catalogadores y de catalogadores, con tendencias a la formación basada en Web. Por ejemplo, la biblioteca del Congreso de los EEUU, en 2005 dio paso a una iniciativa de formación mediante recursos de diverso tipo, contenidos en una página especial a tal fin, diseñada en conjunto con la ALCTS, de la ALA (www.loc.gov/catworkshop). Esto supone un avance para la formación continua y el autoaprendizaje.

Esta estrategia también responde a algo que va surgiendo en la literatura de los últimos años sobre la formación en catalogación en EEUU: Esa formación se

considera muy básica, lo que debe ser suplido en el lugar de trabajo con la ayuda de los catalogadores con mayor experiencia (Weihs, 2005), y se considera más que necesaria la formación continua y la participación en talleres de trabajo (Marx, 2006).

En Canadá, en tanto, la formación de 'técnicos en catalogación', verdaderos paraprofesionales, ha venido ocurriendo desde los años '60 (Davidson-Arnott y Key 1998), y en las bibliotecas británicas, la formación de los mismos viene creciendo debido a que la catalogación por copia tiene cada vez mayor peso, y por tanto los catalogadores profesionales vienen dejando lugar a los paraprofesionales (Garcha y Buttlar, 1999).

Todo esto coincide, de manera paralela, con la disminución progresiva en el reemplazo generacional de profesionales, tanto en Canadá (Abram, 2006) como en USA (Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, 2006-07).

De este modo, los modelos para la formación de catalogadores, van en la búsqueda de poder suplir la carencia de recursos humanos formados profesionalmente a efectos de desarrollarse en la especialidad.

CASO DEL TECNOLÓGICO DE MONTERREY, CAMPUS MONTERREY.

En febrero de 2005, en la Biblioteca del Tecnológico de Monterrey, se realizó una experiencia para probar un manual de autoaprendizaje (Sanabria, 2005) que permitiera dar una capacitación inicial a los empleados de nuevo ingreso en el área de catalogación de la misma.

Este manual (Sanabria 2005) está conformado por 69 páginas con 29 pantallas. Se conforma sustancialmente por 2 grandes partes: La presentación general del módulo de catalogación de Millennium (el software utilizado en el sistema de Bibliotecas del Tecnológico de Monterrey) y el proceso de verificación bibliográfica. La segunda parte se centra en la explicación del MARC por tipo de material a catalogar (con ejemplos específicos) y los principales puntos de las Políticas de catalogación de las bibliotecas del Tecnológico de Monterrey a tener en cuenta.

La experiencia se realizó con 10 personas de 4 bibliotecas de la Zona Metropolitana de Monterrey del Sistema Tecnológico de Monterrey.

A los participantes se les suministró el material y se les instruyó acerca de acercarse al supervisor o a algún compañero solo para evacuar dudas. Ese entrenamiento les posibilitaría trabajar como precatalogadores.

La experiencia resultó positiva, y con las retroalimentaciones recibidas se dio paso a una versión 1, que se utiliza en la citada Biblioteca. Desde aquella fecha, 7 personas se han entrenado con dicho Manual, siendo 1 profesionista y 6 estudiantes de

profesional (5 de bibliotecología en la Universidad Autónoma de Nuevo León, y 1 de administración de empresas).

En una encuesta electrónica de 12 preguntas realizada en agosto del presente 2007, entre esas 7 personas, los resultados han sido interesantes. En cuanto a las primeras 6 preguntas, versan sobre datos generales y se adentran en el tiempo y las modalidades de entrenamiento practicadas con ellos. Sabiendo que habían recibido el Manual como primer elemento de capacitación, se les preguntó acerca del uso mismo. Esto es lo que refleja la siguiente tabla 1, la que arroja algunos elementos interesantes:

- a. Las fechas de ingreso varían de tal manera que la persona más reciente ingresó 4 meses antes de realizarse la encuesta y las más 'antigua', ingresó 30 meses antes.
- b. 3/7 personas tenían conocimientos previos en catalogación, 6/7 no habían trabajado antes en catalogación; la 7^a persona fue contratada para niveles de supervisión, lo que explica su expertise.
- c. 3/7 señalan que su entrenamiento duró un mes; 3/7 indican que entre 1 y 2 semanas.
- d. 3/7 indican que se les entrenó utilizando las 2 modalidades: mediante el autoaprendizaje y mediante el entrenamiento uno a uno; 2/7 señalan que solo fue autoaprendizaje; 1/7 que fue solo por el uno a uno.
- e. No obstante las respuestas anteriores, todos señalaron haber utilizado el Manual de autoaprendizaje.

<i>Fecha de ingreso en catalogación</i>	<i>Conocimientos previos de catalogación</i>	<i>Trabajos previos en catalogación</i>	<i>Duración del entrenamiento básico</i>	<i>Tipo de entrenamiento recibido</i>	<i>¿Utilizó el Manual?</i>
feb. 2007	NO	NO	1 mes	Autoaprendizaje	SI
feb. 2005	SI	NO	1 mes	Autoaprendizaje/Compañeros	SI
feb. 2006	NO	NO	1 mes	Autoaprendizaje	SI
mayo 2007 -	NO	NO	1 semana	Autoaprendizaje/Compañeros	SI
jun. 2006	SI	NO	2 semanas	Compañeros	SI
sep.2006	NO	NO	2 semanas	Autoaprendizaje/Compañeros	SI
ag. 2006	SI	SI (8 años)	NR	NR	SI

Tabla 1: Respuestas al cuestionario del Anexo 1.

En la tabla 2 se reproducen los resultados de las siguientes preguntas que se realizaron a los participantes. Se observan las respuestas acerca de los aspectos en que fue utilizado el Manual y la valoración del mismo por los participantes. Luego se les preguntó sobre la capacitación uno a uno y sus aportes específicos, diferentes a los del Manual.

	<i>¿De qué le sirvió el Manual?</i>	<i>¿Es buena herramienta? ¿Por qué?</i>	<i>Capacitación uno a uno</i>	<i>Aportaciones propias de la capacitación uno a uno</i>	<i>¿Tienen buena complementación?</i>
feb. 2007	Dudas, políticas, MARC21, LC	Ayuda a despejar dudas	SI	Ver casos con material a procesar	Más confianza
feb. 2006	Políticas	Guía básica, para personas con pocos conocimiento en catalogación	SI	Aclarar dudas	Aclaraciones, ampliación de explicaciones
feb. 2005	Remoto, MARC	Es limitada, pues le faltan ejemplos, entre otras cosas	SI	Práctica directa con el sistema; experiencia transmitida	NR
mayo 2007	Ejemplos	Buenos ejemplos; es claro	SI	Prácticas locales	Clarificación
jun. 2006	Dudas	Sí, si se tienen nociones y capacidad de autoaprendizaje	SI	Experiencia transmitida	Experiencia-bases
sep.2006	Políticas, apoyo	Ayuda a despejar dudas	SI	Metodología; uso de Millennium	Teoría-práctica
ag. 2006	Apoyo	Tiene información sobre políticas internas de catalogación	SI	Metodología; políticas no escritas	Se puede cuestionar no lo escrito

Tabla 2: Respuestas al cuestionario del Anexo 1.

Lo interesante es observar que los aspectos más teóricos son los referenciados por los participantes en el uso del Manual, a pesar de que dispone de numerosas pantallas indicativas de los pasos a seguir en los procesos en él consignados. Cuando se pregunta sobre los aportes del entrenamiento uno a uno, allí aparecen inmediatamente los factores de experiencia, método y clarificación de dudas.

En este sentido, cada uno cumple con una función específica que uno de los participantes califica con el binomio teoría-práctica. Esta asimilación parece indicar que no ha sido posible romper el circuito de la transmisión personal del conocimiento como factor decisivo para la capacitación en catalogación. También indica que no todo puede estar contenido en un manual, y hay problemas que solamente pueden ser resueltos en la interacción con el supervisor y/o los compañeros.

Cuando se colocaron algunas afirmaciones al final del cuestionario, de entre las siguientes tres, la elección fue unánime por la opción c:

11. En términos generales, piensas que:

- a. La capacitación solamente uno a uno es más rápida y mejor___
- b. La capacitación solamente de autoaprendizaje es más rápida y mejor___
- c. La capacitación combinada uno a uno/autoaprendizaje es más rápida y mejor___

En cuanto a las razones de porqué se responde lo anterior, se dan varios motivos, pero detrás de ellos se puede detectar lo siguiente:

- a. En 3/7 casos indican de algún modo que el principal método de entrenamiento debe ser el uno a uno y luego el autoaprendizaje como complementario.
- b. En 2/7 casos indican de algún modo que el principal método es el autoaprendizaje.
- c. En 2/7 se muestran partidarios de que sean complementos equilibrados.

Todo lo anterior, aparte de las opiniones divididas en algunos aspectos, señala que ambas formas de entrenamiento no son enemigas, o una desplaza a la otra de manera hegemónica. También habla de que existe un proceso reflexivo de parte de los capacitados, quienes pueden dar su opinión por el proceso pasado con argumentos racionales relacionados con las formas de aprender y las competencias necesarias para desarrollar su trabajo de manera eficiente.

CONCLUSIONES.

El caso arriba descrito señala que, aunque 3/7 personas tenían conocimientos de catalogación, las formas de entrenamiento les fueron útiles para iniciarse en el trabajo catalográfico, del que no tenían experiencia alguna (salvo una persona).

Consideran que la combinación del autoaprendizaje con el entrenamiento uno a uno es la mejor y más rápida forma de capacitarse de manera básica en catalogación.

En ningún caso desechan alguna forma de entrenamiento, aunque señalan claramente sus diferencias y las falencias de una y otra.

Es altamente deseable seguir profundizando esta perspectiva de entrenamiento combinado del personal de nuevo ingreso en catalogación (también teniendo en cuenta el autoaprendizaje mediante la Web u otros medios), pues presenta una mejor economía de esfuerzos y tiempos asignados en la capacitación de dichas personas dentro de la organización, así como una uniformidad de conocimientos transmitidos, que excede la memoria individual y el empirismo.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Abram, Stephen (2006). *The future is now: Shifting demographics, emerging competencies, and the Canadian library workforce*. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de http://www.sirsidynix.com/Resources/Pdfs/Company/Abram/20060614_8rs_sla_2.ppt
2. Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (2004). Anuario estadístico 2004: Población escolar de licenciatura y técnico superior en universidades e institutos tecnológicos. México: Autor.
3. Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. *Occupational Outlook Handbook, 2006-07 Edition*. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de: <http://www.bls.gov/oco/ocos068.htm>
4. Carrillo, F.J., (1995). La identificación, capacitación y motivación de los recursos humanos técnicos. En Pablo Mulás (coordinador): *Aspectos Tecnológicos de la Modernización Industrial de México*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica. Cap. VIII: pp. 248-295.
5. Davidson Arnott, Frances y Key, Deborah (1998, Wntr.). Library technician programs: skills-oriented paraprofessional education - includes appendix outlining a course of study (19 pgs.). *Library Trends*, 46(3). Obtenido el 29 de agosto de 2007, de http://findarticles.com/p/articles/mi_m1387/is_n3_v46/ai_20977941
6. Garcha, Rajinder y Buttlar, Lois (1999). Changing roles of cataloguers in British academic libraries. *Library Review*, 48(2): 66-72. [Versión electrónica]. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de <http://0-www.proquest.com.millennium.itesm.mx:80/>
7. Marx, Arthur (2006, Jun./Jul.) . On my mind. *American Libraries* 37(6), 36.
8. México. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (2004). *Bibliotecas según tipo, 1990 a 2006*. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de <http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/rutinas/ept.asp?t=mcu03&c=3130>

9. New Web site on cataloging (2005, 1 Mar.). *Information Outlook*, 7. [Versión electrónica]. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de <http://0-www.proquest.com.millennium.itesm.mx:80/>
10. Piskurich, George M. (1993). *Self-directed learning: a practical guide to design, development, and implementation*. San Francisco: Jossey-Bass.
11. Sanabria, Daniel (2005). *Capacitación del personal de las bibliotecas del ITESM-Zona Metropolitana de Monterrey en actividades de catalogación: propuesta de elaboración de un manual de autoaprendizaje para empleados de nuevo ingreso*. Tesis de Maestría no publicada, Tecnológico de Monterrey, Universidad Virtual, Monterrey, México.
12. Sanabria, Daniel (2005). *Manual de autoaprendizaje del personal de ingreso en catalogación: Bibliotecas del ITESM-ZMM: Versión 1.0 para empleados*. Manuscrito no publicado
13. Senge, Peter M., et al. (2005). *La quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente* (Gardini, Carlos, Trad.). Buenos Aires: Granica.
14. Swan Hill, Janet (2004, Jan.). Education and training of catalogers: Obsolete? Disappeared? Transformed? - Part I. *Technicalities*, 1 : 10-15. [Versión electrónica]. Obtenido el 29 de agosto de 2007, de <http://0-www.proquest.com.millennium.itesm.mx:80/>
15. Universidad Virtual, Tec de Monterrey, Departamento de Inteligencia de Mercados Dirección de Comercialización (2001). *Estudio de mercado: Diplomado en bibliotecología*. Datos en bruto no publicados.
16. Weihs, Jean (2005, Jul.). Cataloguing basics and the single-staff library. *Technicalities*, 6-9. [Versión electrónica] Obtenido el 29 de agosto de 2007, de <http://0-www.proquest.com.millennium.itesm.mx:80/>

ANEXO 1.

CUESTIONARIO SOBRE EL USO Y UTILIDAD DEL “MANUAL DE AUTOAPRENDIZAJE DEL PERSONAL DE INGRESO EN CATALOGACIÓN: BIBLIOTECAS DEL ITESM-ZMM)

Nota: Los datos contenidos en esta encuesta son de carácter confidencial y no serán revelados como tales. Con ellos se trabajarán datos y conclusiones generales.

1. ¿Cuándo ingresaste en el área de Catalogación en donde trabajas? _____
2. Cuando ingresaste, ¿tenías conocimientos de Catalogación? Sí ___ No ___
3. ¿Habías trabajado previamente en catalogación? Sí ___ No ___ ¿Cuánto tiempo?

4. ¿Cuánto duró tu entrenamiento? _____
5. ¿Qué tipo de entrenamiento recibiste al ingresar? _____

6. ¿Utilizaste el Manual referido durante ese período? Sí ___ No ___
7. ¿De qué te sirvió? _____

8. ¿Crees que el Manual es una buena herramienta de entrenamiento y capacitación? ¿Por qué? _____

9. ¿Recibiste capacitación uno a uno (ayuda o demostración directa de otro operador o supervisor)? Sí ___ No ___
10. ¿Qué aporte recibiste en la capacitación uno a uno que no recibiste del Manual? _____

11. ¿Crees que son buena complementación el uso del Manual y el entrenamiento uno a uno? ¿Por qué? _____

12. En términos generales, piensas que:

- d. La capacitación solamente uno a uno es más rápida y mejor ___
- e. La capacitación solamente de autoaprendizaje es más rápida y mejor ___
- f. La capacitación combinada uno a uno/autoaprendizaje es más rápida y mejor ___

Fundamenta, brevemente, tu elección anterior:

