



Ponencia

Tecnología, trabajo y dignidad laboral:
Retos en las bibliotecas universitarias
de la UAM frente a la
digitalización

Tecnología, trabajo y dignidad laboral: Retos en las bibliotecas universitarias de la UAM frente a la digitalización

Introducción

En el contexto actual de transformación tecnológica acelerada, las bibliotecas universitarias enfrentan retos complejos que no solo modifican sus procesos operativos, sino que inciden directamente en las condiciones laborales del personal. En la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), la incorporación de plataformas como ALMA ha redefinido las funciones del personal de biblioteca, exigiendo nuevas competencias digitales y ampliando las responsabilidades laborales. Sin embargo, esta modernización tecnológica ha sido implementada sin una evaluación crítica de sus implicaciones sociales ni con el debido reconocimiento a las nuevas funciones desempeñadas. Este documento propone un plan de acción orientado al respeto de los derechos laborales, en particular con base en la Cláusula 70 fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del SITUAM, y demanda la **retabulación inmediata del grupo de biblioteca**, conformado por ayudantes de biblioteca, técnicos bibliotecarios, bibliotecarios y documentalistas, como reconocimiento al aumento sustancial de sus funciones.

Avances tecnológicos y condiciones laborales en bibliotecas universitarias de la UAM

En los últimos años, la irrupción de tecnologías emergentes en todos los sectores ha transformado no solo los procesos productivos, sino también las condiciones laborales, los perfiles de puesto y las relaciones humanas en el espacio de trabajo. Este fenómeno no ha sido ajeno a las universidades públicas ni a sus bibliotecas. La llamada Cuarta Revolución Industrial ha instalado una narrativa de “modernización” que muchas veces se implementa sin una evaluación crítica de sus implicaciones sociales, ni del impacto que genera en el personal de base.

En el entorno de las bibliotecas universitarias, la adopción de sistemas automatizados, catálogos digitales, accesos remotos y plataformas autogestivas ha transformado profundamente las funciones del personal técnico y administrativo. Esta evolución demanda un perfil profesional renovado, en el que las y los bibliotecarios desarrollen competencias infotecnológicas, capacidad para gestionar información digital, enfoques críticos sobre metadatos y preservación digital, así como habilidades de comunicación y apoyo directo a usuarios en entornos virtuales (Universo Abierto, 2023). Sin embargo, esta transformación frecuentemente se ha implementado sin procesos adecuados de consulta ni capacitación bilateral, lo que genera tensiones en

la redistribución del trabajo y dificultad que se reconozcan formalmente estas nuevas funciones profesionales. Por ello, es imprescindible instaurar mecanismos de formación conjunta y diálogo institucional, con el fin de asegurar una transición tecnológica justa, adecuada al desarrollo profesional y respetuosa de los derechos laborales.

A nivel nacional, se ha documentado cómo los procesos de tecnificación en instituciones educativas y culturales han sido implementados sin un marco de justicia laboral. Díaz-Barriga (2004) advierte que la innovación tecnológica no puede

desligarse de los derechos laborales, pues al hacerlo se corre el riesgo de consolidar modelos precarizantes disfrazados de progreso.

Las bibliotecas de la Universidad Autónoma Metropolitana no son ajenas a estos cambios y desde los 90's se implementaron los primeros softwares de aplicación específica para bibliotecas, como Tinlib (The Information Navigator Library) o Inteligente 9000, programas que en ese momento resolvieron la necesidad de sustituir las fichas bibliográficas hechas a mano y los ficheros bibliográficos. A partir del 2000 las necesidades exigidas en los procesos y servicios bibliotecarios requerían la unificación e implementación de un nuevo programa para bibliotecas llamado Aleph (Automated Library Expandable Program 500), sistema integral para la gestión de bibliotecas que facilitara las tareas al personal de la biblioteca y simplificara el acceso a la información a los usuarios.

El grupo de personal de biblioteca ha estado trabajando con este software desde entonces, sin embargo, el desarrollo y avances tanto de las tecnologías como de las organizaciones han ido evolucionando. Estas se han vuelto abiertas, interconectadas, modulares y dinámicas, por ello la UAM ha decidido involucrarse en estos cambios y ser competitiva también en el desarrollo de las bibliotecas. Por ello, a partir de 2025 propone una nueva actualización de Aleph, llamada ALMA. Esta renovación viene acompañada del servicio de descubrimiento PRIMO. Estos nuevos sistemas tienen la capacidad de gestionar, administrar recursos, formatos e información mediante flujos de trabajo y procesos unificados para maximizar la eficiencia. Por ello, se inicia nuevamente un proceso de adaptación a estos nuevos sistemas que nos llevan a llevar a cabo una evaluación crítica de sus implicaciones sociales y el impacto que genera en el personal de base.

Frente a este escenario, las y los trabajadores de bibliotecas de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), enfrentan el desafío de la implementación de ALMA, lo cual implica que el personal desarrolle habilidades digitales para esta plataforma. No obstante, esta migración no siempre se acompaña de procesos formativos

adecuados como la capacitación continua, si bien necesaria, no puede entenderse como una vía unilateral para imponer nuevas tareas sin una valoración justa del trabajo. Para que los procesos de modernización sean sostenibles, es imprescindible establecer canales de comunicación y acuerdos entre la base trabajadora y las autoridades, donde la capacitación no sustituya derechos, sino que fortalezca las capacidades profesionales desde un marco de equidad laboral. Tal como señalan Vélez y Herrera (2022), la formación del personal debe ir acompañada de estrategias institucionales que aseguren condiciones dignas de trabajo y un reparto justo de responsabilidades. En este sentido, se propone que cualquier incorporación tecnológica se realice bajo acuerdos bilaterales, garantizando que el aprendizaje continuo y no derive en un atraso laboral ni en la evasión de procesos por no tener la información y herramientas adecuadas.

En el caso de la UAM, este riesgo se materializa en la falta de aplicación de mecanismos de capacitación cuando se introducen nuevas herramientas que implican el aprendizaje de habilidades técnicas adicionales, que están rebasadas de acuerdo al Manual de Puestos establecido en 1984.

Por ello, es imprescindible instaurar mecanismos de formación conjunta y diálogo institucional, con el fin de asegurar una transición tecnológica justa, adecuada al desarrollo profesional y respetuosa de los derechos laborales conforme al Contrato colectivo de los trabajadores, cláusulas 9, 68 (fracciones I, XIII) y 181.

Es necesario entonces establecer un posicionamiento claro: no se está en contra de la incorporación de nuevas tecnologías, pero sí se rechaza toda forma de imposición unilateral que vulnere los derechos laborales o ignore la experiencia acumulada por el personal bibliotecario. La tecnología debe incorporarse bajo un marco de diálogo bilateral, donde las y los trabajadores puedan participar en las decisiones, proponer alternativas y recibir capacitación en condiciones dignas. Como argumenta, Jiménez-Urbe (2021), una transición tecnológica justa, solo es posible si se reconoce el saber de quiénes habitan los espacios laborales.

Respecto a lo anterior, Melvin Kranzberg, uno de los principales historiadores de la tecnología, señalaba en su segunda ley: “la invención es la madre de la necesidad” (1986). Él apuntaba que toda tecnología nueva debe ir acompañada de una serie de cambios técnicos indispensables para que sea efectiva su aplicación. Es decir, no solo evoluciona la tecnología sino también aquellos aspectos económicos y socioculturales que afectan la vida de las personas, incluida las actividades laborales. Por tanto, es indispensable reconocer que el trabajo bibliotecario se ve influenciado por las innovaciones tecnológicas. Desde hace décadas las bibliotecas universitarias

han sido bastión de las nuevas tecnologías y, por ende, los bibliotecarios han tenido que capacitarse para desarrollar nuevas competencias que les permitan hacer uso de esas tecnologías de manera eficaz.

Ante esta situación, se propone como eje de acción prioritaria la capacitación bilateral, como mecanismo de formación compartida entre personal técnico, académico y administrativo, garantizando que la implementación de tecnología no se convierta en un vehículo de segmentación o exclusión. Al mismo tiempo, es indispensable que el sindicato y sus bases exijan la aplicación inmediata de la Cláusula 70 fracción VII, como herramienta jurídica para la retribución de funciones que ya se han transformado por exigencias tecnológicas, sin una correspondencia en condiciones laborales.

En el análisis de los nuevos roles bibliotecarios, Quiroz Gil (2018) destaca la importancia de desarrollar actitudes como la ética, la responsabilidad y la apertura al cambio, especialmente frente al reto de equilibrar la privacidad de los usuarios con el acceso libre a la información. Esta transformación implica que el perfil del personal bibliotecario debe evolucionar más allá de lo técnico, incorporando habilidades comunicativas, pensamiento crítico y compromiso con los principios fundamentales del acceso a la información. Por ello, cualquier implementación tecnológica en los espacios universitarios debe contemplar procesos de capacitación que no sean impuestos de manera unilateral, sino contruidos desde el diálogo y la colaboración. Solo así es posible garantizar una transición digital que respete las funciones profesionales y favorezca un ambiente de trabajo digno, informado y preparado para los desafíos contemporáneos.

Finalmente, este llamado no solo atañe al grupo biblioteca, sino a toda la base trabajadora. La fragmentación de derechos comienza cuando se normalizan los cambios tecnológicos sin el correcto diálogo y de manera organizada. Hoy afecta al personal de biblioteca; mañana puede extenderse a otras áreas. Por ello, se invita a toda la comunidad sindical a reflexionar sobre cómo estos avances impactan

colectivamente, y a construir una respuesta común, donde la tecnología sirva al trabajo humano, y no lo reemplace ni lo subordine.

Plan de acción (con base en la Cláusula 70 fracción VII del CCT-SITUAM)

Fundamento jurídico: La **Cláusula 70, fracción VII del Contrato Colectivo de Trabajo del SITUAM** establece que *todo incremento sustancial en las funciones o responsabilidades del personal debe ir acompañado de una revisión y adecuación de su tabulador salarial*. Esta cláusula protege a las y los trabajadores ante cambios que impliquen mayor carga, complejidad o especialización en sus actividades.

Acciones propuestas:

1. **Diagnóstico participativo de funciones modificadas:** Conformar una comisión mixta (autoridades–trabajadores–sindicato) que documente y compare las funciones desempeñadas por el personal antes y después de la implementación tecnológica (ALMA y otras plataformas).
2. **Solicitud formal de retabulación para todo el grupo de biblioteca:** A partir del diagnóstico, exigir la **retabulación inmediata y retroactiva** para el grupo de biblioteca (ayudantes, técnicos, bibliotecarios y documentalistas), argumentando el aumento sustancial de funciones técnicas y digitales no reconocidas en su tabulador actual.
3. **Capacitación bilateral obligatoria con carga horaria reconocida:** Establecer procesos de formación continua que sean diseñados en conjunto por las autoridades y el sindicato, con base en el respeto a la jornada laboral y con validez oficial para efectos de promoción y recategorización.
4. **Protocolo de implementación tecnológica con evaluación de impacto laboral:** Exigir que toda nueva herramienta digital a incorporar en las bibliotecas universitarias sea evaluada previamente con criterios de impacto en funciones, cargas laborales, y requerimientos de formación técnica.
5. **Campaña de sensibilización sindical:** Promover una estrategia de información hacia toda la base trabajadora para visibilizar que esta lucha no es aislada, sino parte de una defensa colectiva ante la precarización laboral disfrazada de modernización.

Conclusión

La transformación digital en las bibliotecas universitarias de la UAM no puede ser ajena al respeto a los derechos laborales de quienes sostienen cotidianamente sus operaciones. El desarrollo tecnológico debe ir acompañado de una revisión justa de funciones, una capacitación adecuada y, sobre todo, de la **retabulación salarial conforme a lo establecido en la Cláusula 70 fracción VII del CCT del SITUAM**. Ignorar estas condiciones equivale a precarizar el trabajo bibliotecario bajo el discurso del progreso. Este llamado no solo busca justicia para el grupo biblioteca, sino también advertir sobre los riesgos que una implementación tecnológica sin

diálogo puede generar en el conjunto de la base trabajadora. Por ello, se exhorta a las autoridades universitarias y al sindicato a construir soluciones colectivas, donde la tecnología fortalezca el trabajo humano y no lo reemplace, y donde el conocimiento

acumulado del personal sea un pilar para enfrentar los desafíos del presente y del futuro.

Referencias:

Díaz-Barriga, F. (2004). *Educación y nuevas tecnologías de la información: ¿hacia un paradigma educativo innovador?* Sinéctica, (25), 1–14. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/998/99819167004.pdf>redalyc.org+1sinectica.iteso.mx+1

Guiñazú, G. (2004) Capacitación efectiva en la empresa, *Invenio*, vol. 7, núm. 12, junio,4, pp. 103-116 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina.

Jiménez-Urbe, I. (2021). *El trabajo en la era digital: desafíos de la Cuarta Revolución Industrial*. Bogotá: Centro de Estudios Jurídicos. Recuperado de <https://cej.org.co/wp-content/uploads/2021/09/Retos-del-Trabajo-en-la-Era-Digital-Ivan-Jimenez-Urbe-1.pdf>cej.org.co

Kranzberg, M. (1986). Technology and History: “Kranzberg’s Laws.” *Technology and Culture*, 27(3), 544–560. <https://doi.org/10.2307/3105385>

Leyva Pérez, L., Fuentes Reyes, C. S., & Casate Fernández, R. (2023). *Transformación digital en bibliotecas académicas y de investigación (2010–2020): revisión bibliográfica sistematizada*. Bibliotecas. Anales de Investigación, 19(3), 11–25. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9107692.pdf>dialnet.unirioja.es

Quiroz Gil, N. L. (2018). Actitudes y aptitudes en los nuevos roles bibliotecarios: entre la privacidad y el libre acceso. En A. G. Morán Guzmán & S. López Ruelas (Comps.), *Bibliotecarios: nuevas competencias, nuevas habilidades* (p. 125). Guadalajara: Ediciones de la Noche.

Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (2024). Contrato Colectivo de Trabajo que celebran la Universidad Autonoma METropolitana y el Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autònoma Metropolitana 2024-2026 [Contrato Colectivo]

Universo Abierto. (2023). Modelo de competencia profesional infotecnológica de los bibliotecarios universitarios para la gestión de información. *EduSol*, 22(78), 16–31. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/4757/475769827002/>redalyc.org+2redalyc.org+2redalyc.org+2