

# Insatisfacción laboral de los trabajadores de bibliotecas universitarias por la falta de una cultura del reconocimiento económico.

Lack of work satisfaction of library workers in academic libraries due to the lack of economic recognition culture

*Zapopan Martín Muela Meza*

Universidad Autónoma de Nuevo León.

*Correo electrónico:* [zapopan.muelamz@uanl.edu.mx](mailto:zapopan.muelamz@uanl.edu.mx)

*ORCID:* [0000-0002-3262-9255](https://orcid.org/0000-0002-3262-9255).

*Nancy Quiroga Garza.*

Universidad Autónoma de Nuevo León.

*Correo electrónico:* [nancy.quirogagrz@uanl.edu.mx](mailto:nancy.quirogagrz@uanl.edu.mx)

*ORCID:* [0009-0006-7352-0906](https://orcid.org/0009-0006-7352-0906).

## Resumen

Este es un breve ensayo basado en una revisión documental que hace algunas críticas contra la falta de cultura de reconocimiento económico que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores o profesionales de información documental de bibliotecas universitarias. El enfoque es laborista y crítico, a favor de la situación laboral en lo económico de los trabajadores y critica a los administradores de organizaciones en general y de las bibliotecas universitarias en particular. En dicho enfoque, la cultura de reconocimiento debe ser abordada como una cultura del reconocimiento laborista imbricada en la amplia sombra de los aspectos laborales de tipo económico fundamentales para el bienestar de los trabajadores como lo es la estabilidad laboral, el salario, estímulos económicos o financieros adicionales, y la búsqueda de un bienestar laboral integral, sólido y permanente donde impacte positiva-

## Abstract

This is a brief essay based on an analysis of literature that addresses some critiques against the lack of an economic recognition culture that affects the job satisfaction of workers and librarians from academic libraries. The approach is from a critical working class perspective, in favor of the economic working conditions of workers, and criticises the managers of organizations in general and from academic libraries in particular. On this approach, the recognition culture must be assessed as a working class recognition culture based under the wide umbrella of the fundamental job aspects of an economic type for the wellbeing of the workers, such as job stability, salary, fringe benefits, and the overall, robust, and permanent search of job wellbeing where the economic working conditions be impacted, and thus the material conditions of life of workers, regardless

mente las condiciones laborales económicas y por ende materiales de vida de los trabajadores, al margen de otros tipos de reconocimientos no financieros o económicos.

**Palabras clave:** Trabajadores; Bibliotecólogos; Bibliotecas universitarias; Cultura del reconocimiento económico; Información documental; Satisfacción laboral económica

of the existence of other types of non economic forms of recognition.

**Keywords:** Workers; Librarians; Academic libraries; Economic recognition culture; Bibliographic information; Economic job satisfaction

**Fecha de recepción:** 22/10/2024

**Fecha de aceptación:** 18/12/2024

**Cita sugerida:** Meza Muela, Z. M., Quiroga Garza, N. (2024). Insatisfacción laboral de los trabajadores de bibliotecas universitarias por la falta de una cultura del reconocimiento económico. *Revista Prefacio*, 8(13), 163-179. DOI: <https://doi.org/10.58312 /2591.3905.v8.n13.47491>



Esta obra está bajo licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional [http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es\\_AR](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es_AR)

## Introducción

El presente trabajo aborda a manera de ensayo algunas críticas contra la falta de cultura de reconocimiento económico que afectan la satisfacción laboral de los trabajadores profesionales de información documental de bibliotecas universitarias. El tratamiento se hace desde una perspectiva laborista crítica, a favor de la situación laboral en lo económico de los trabajadores y critica a los administradores de organizaciones en general y de las bibliotecas universitarias en particular. En dicho enfoque, la cultura de reconocimiento debe ser abordada como una cultura del reconocimiento económico en lo laborista imbricada en la amplia sombra de los aspectos laborales de tipo económico fundamentales para el bienestar de los trabajadores como lo es la estabilidad laboral, el salario, estímulos económicos o financieros adicionales, y la búsqueda de un bienestar laboral integral, sólido y permanente donde impacte positivamente las condiciones laborales económicas y por ende materiales de vida de los trabajadores, al margen de otros tipos de reconocimientos no financieros o económicos que no impactan permanente y positivamente el bienestar laboral, salarial, de promoción, de contratación permanente, de recepción prestaciones, de beneficios laborales sociales como servicios médicos y dentales, servicios de guardería, créditos económicos para adquirir vivienda, autos, etc., posibilidad de jubilación, etc.

### Antecedentes de la importancia de la cultura del reconocimiento económico en las bibliotecas

¿Qué entendemos por el concepto de satisfacción laboral? Una connotada socióloga estadounidense, Arne L. Kalleberg (1977), desde hace casi 50 años aporta un muy interesante atisbo de definición del concepto de satisfacción laboral:

Así, este trabajo es crítico a dichos tipos de reconocimientos no económicos o financieros y que no benefician en lo laboral ni permanente ni positivamente el bienestar económico de los trabajadores, tales como los motivacionales, psicológicos, administrativos, organizacionales, artísticos, creativos, innovadores, hedonistas, eudaimonistas, entre otros como lo abordan la inmensa mayoría de investigadores sociales o de administración (vgr. Hopwood, 2023; Robbins & Coulter, 2023; Vázquez & Agudelo, 2017) y en particular de la bibliotecología o ciencias de la información documental (vgr. Parme, 2023; Shahzad, et. al., 2023; Kim, Lee, & Yeon, 2022; Rojas, 2021; Vargas & Flores, 2020; Oluwatosin & Okeoghene, 2019; Kaba, 2017; Hernández Pacheco & Quezada Escamilla, 2016; Madu & Anyalebechi, 2016; Singh, 2016; Hernández Pacheco, 2007; 2000; Lau Noriega, 2007<sup>a</sup>; 2007<sup>b</sup>; 2007<sup>c</sup>).

*“La satisfacción laboral se refiere a una orientación afectiva por parte de los individuos hacia los roles en el trabajo que ellos ocupan en el presente. Debe ser distinguida de la satisfacción con dimensiones específicas de tales roles laborales” (Kalleberg, 1977, p. 126).*

Ella misma divide esta definición en 6 dimensiones clasificadas tanto en intrínsecas (característi-

cas asociadas con las tareas específicas del desempeño del trabajo), como extrínsecas (características no asociadas con las tareas específicas del desempeño del trabajo): 1) intrínseca, 2) extrínseca de conveniencia, 3) extrínseca de finanzas, 4) extrínseca de relaciones con los otros trabajadores, 5) extrínseca de oportunidades para crecer y hacer carrera, y 6) recursos adecuados para ejecutar el trabajo (Kalleberg, 1977, p. 128). De estas dimensiones de la satisfacción laboral la que nos interesa para este trabajo es la extrínseca de finanzas, la parte económica del trabajo, y que ella misma la define así: “Una segunda dimensión extrínseca se refiere a la dimensión financiera (o económica), e incluye tales aspectos como el sueldo, incentivos económicos adicionales, y seguridad laboral. La valoración de esta dimensión refleja un deseo del trabajador de obtener recompensas pecuniarias de un empleo presente y futuro” (Kalleberg, 1977, p. 128).

¿Y de qué cultura del reconocimiento estamos hablando? La filósofa española Adela Cortina nos ofrece un atisbo del concepto sobre el reconocimiento que fundamenta filosóficamente el sentido que le queremos dar a la tan novedosa cultura del reconocimiento:

*“A lo largo de la historia el reconocimiento de la dignidad humana no ha visto la luz sin lucha y conflicto. Han sido innumerables las revoluciones de los esclavos, los pobres y miserables, los siervos, las mujeres, los negros y los indígenas para lograr ser reconocidos como personas dignas de respeto, pertrechadas de una identidad que merece igualmente respeto. Algunos autores entienden que es la experiencia del desprecio la que ha suscitado la necesidad de luchar por recibir*

*aprecio” (Cortina, 2013, p. 98).*

Entonces, es esta lucha histórica por el reconocimiento de la dignidad humana la que debería ser el pilar fundamental para configurar una concepción de la cultura del reconocimiento laborista.

Así de este modo, ya podríamos hablar de que la cultura del reconocimiento económico que proponemos es una cultura que fusione el reconocimiento de la dignidad humana con la satisfacción laboral en la dimensión económica y financiera de los trabajadores en general, trabajadores de bibliotecas u otros centros de información documental en general, y de bibliotecas universitarias en particular.

## Metodología

El trabajo empleó principalmente el método documental, se obtuvo información de libros, artículos científicos, tesis de pregrado, tesis doctoral y sitios de asociaciones.

Los conceptos clave de búsqueda fueron cultura del reconocimiento y satisfacción laboral relacionados con bibliotecas universitarias, en un periodo de tiempo del 2016 al 2023 en los idiomas inglés y español, excepto aquellos documentos que fueron usados como fundamentos teóricos.

## Descripción de resultados

A lo largo de la vida del ser humano, se ha necesitado de la información documental para vivir, desde estudiar, trabajar, socializar, viajar, en sí

para casi toda toma de decisiones, dicha información se puede obtener de libros, revistas, instituciones de diversa índole, noticieros, periódicos, etc., y en pocas ocasiones se les reconoce a los profesionales de la información documental su intervención para la obtención, elaboración y difusión de dicha información, el presente estudio pretende resaltar la importancia del reconocimiento para éstos profesionales que desde época inmemorial han trabajado para lograr mucho de lo que hoy tenemos en la ciencia, la tecnología y la diversión, en sí para casi cualquier actividad que forma parte de nuestro día a día.

La biblioteca es un espacio cultural donde los usuarios tienen acceso a una gran diversidad de información que pueden utilizar para diversos fines, como son académicos, laborales, de investigación, para informarse de temas de la actualidad, sobre cultura general, etc.

Para lograr la satisfacción laboral es necesaria una serie de factores intrínsecos y otros extrínsecos, de acuerdo a la teoría de la motivación de los Dos Factores de Frederick Herzberg, los factores intrínsecos contienen el logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, progreso y crecimiento; mientras que los factores extrínsecos contienen supervisión, políticas de la compañía, relación con el supervisor, condiciones laborales, salario, relación con los compañeros, vida personal, relación con los subordinados, estatus y seguridad (Robbins & Coulter, 2023, p.419).

Como se observó en el párrafo anterior el reconocimiento forma parte de los factores intrínsecos de la teoría de la motivación de los Dos Factores

de Herzberg, que general satisfacción laboral. Los autores Madu y Anyalebechi (2016, p.176-184) nombraron la importancia del reconocimiento para el personal que trabaja en bibliotecas universitarias, el cual identificaron como elogios recibidos por su desempeño laboral.

La IFLA (2022) es un organismo internacional que representa los intereses de los servicios y profesionales de bibliotecas e información en todo el mundo; junto con la UNESCO afirmaron que la biblioteca pública ha de organizarse eficazmente y mantener normas profesionales de funcionamiento. Con respecto al *bibliotecario* mencionaron que es un intermediario activo entre los usuarios y los recursos, resaltaron que es indispensable su formación profesional y permanente para que pueda ofrecer servicios adecuados

Con respecto al profesional de la información que trabaja en las bibliotecas y su motivación a fin de lograr que tengan satisfacción laboral, los autores Hernández y Quezada (2016, p.17-50) mencionaron que el personal bibliotecario es un recurso de vital importancia en el funcionamiento de una biblioteca, para prestar servicios óptimos a la comunidad, es necesario mantener al personal capacitado y muy motivado a fin de utilizar eficazmente los recursos de la biblioteca en respuesta a las demandas de la comunidad, dada la importancia de las bibliotecas es necesario brindar a sus empleados la adecuada capacitación, planes de compensación, retribución justa y equitativa, desarrollo de carrera, ambiente de trabajo agradable, comunicación efectiva, entre otros aspectos.

La *Satisfacción Laboral* es un constructo de actitudes y reacciones emocionales de carácter positivo que una persona tiene con respecto a su trabajo, las cuales son construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo (Vázquez & Agudelo, 2017).

Se ha demostrado que las recompensas no financieras como lo son el reconocimiento también tienen un gran impacto en la motivación, así como los incentivos financieros, tal como lo demostraron los autores Madu y Anyalebechi (2016, p.176-184) en un estudio que realizaron en bibliotecas universitarias y el resultado de la encuesta aplicada a 35 bibliotecarios estuvo muy equilibrado entre preferir tanto los incentivos no financieros como son el reconocimiento y elogios como los incentivos financieros.

Las universidades funcionan como institutos de investigación que producen nuevos conocimientos basados en el conocimiento acumulado y como instituciones educativas que fomentan el crecimiento de las generaciones futuras. Las bibliotecas académicas apoyan las funciones universitarias cultivando las habilidades de alfabetización informacional de profesores y estudiantes y satisfaciendo sus necesidades de formación. Las bibliotecas académicas consideran sus recursos humanos internos, su estructura organizacional y sus procesos de trabajo, así como sus entornos externos, para lograr estos objetivos. Para que una biblioteca universitaria pueda lograr sus objetivos es necesario la aplicación adecuada de las tecnologías de la información, la formación de bibliotecarios para mejorar

la calidad de los servicios y la evaluación centrada en el usuario de los servicios existentes, según los autores Kim; Lee; Yeon (2022, p. 102,594).

El reconocimiento es un sentimiento de ser valorado y elogiado por las contribuciones para el logro de los objetivos de las organizaciones, de acuerdo a Singh (2016).

Un autor, Rojas (2021, p. 11-27), realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar las preferencias de los bibliotecarios pertenecientes a la Red de Bibliotecas de la Universidad La Salle en México en torno a aspectos de reconocimiento y beneficios monetarios y no monetarios que ofrece la universidad. En cuanto a los beneficios no monetarios se encontró la categoría Vida Sana, la cual se encuentra relacionada con el bienestar físico, mental, social, de seguridad y tranquilidad del espíritu de la persona; dividido en las cinco siguientes subcategorías: actividades deportivas, actividades sociales, buen ambiente laboral, comedor o cafetería y reconocimiento al trabajo bien hecho.

Para la investigación antes mencionada, se analizó la evaluación de 70 bibliotecarios de los distintos niveles, divididos por generaciones, las cuales son las siguientes con sus respectivos años de nacimiento: Baby Boomers (1946-1964), Generación X (1965-1980) y Generación Millennial (1981-1995). Los resultados mostraron que, de las cinco subcategorías, el reconocimiento al trabajo bien hecho, en las tres generaciones quedó en segundo lugar con un porcentaje entre 25.53% y un 27.25%, después de la subcategoría de buen ambiente laboral con un porcentaje que

osciló del 50.99% al 52.44%. Concluyó Rojas (2021, p.11-27), que, debido a la naturaleza del ser humano, el sentirse apreciado, reconocido y el sentido de pertenencia; impacta significativamente en la mejora de la satisfacción laboral.

De acuerdo con una investigación realizada por Emejulu (2020, p. 8-15), con los funcionarios públicos del Sur de Nigeria, contando con una población de 26,741 y una muestra de 5,136, quedó demostrado el impacto que tiene el reconocimiento en la satisfacción laboral, dicha investigación estuvo basada en la Teoría de las Expectativas de Vroom. Señaló que el reconocimiento de los empleados es parte de las recompensas no financieras y lo forma el elogio, aprecio genuino, premios, prestigio, gestión participativa, además nombró la importancia de involucrar a los empleados en la toma de decisiones a manera de reconocimiento. El estudio reveló que había una relación estadísticamente significativa entre el reconocimiento de los empleados y la satisfacción laboral, de acuerdo a los indicadores de  $r=0.819$  y  $p=0.000$ .

Algunos autores nigerianos, Oluwatosin & Okeoghene (2019, p. 50-67), investigaron la relación que hay entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de los empleados de las bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria, la población estaba formada por 429 miembros del personal bibliotecario de 32 bibliotecas y la muestra la conformaron 368 empleados. Se aplicó una encuesta tipo Likert de 5 puntos, en cuanto al ítems de “Me siento apreciado cuando logro o completo una tarea” el 33% afirmó estar “Completamente de acuerdo” y el 43% mencionó sen-

tirse “De acuerdo”. Los hallazgos mostraron que el reconocimiento tuvo una influencia positiva en la satisfacción laboral, mediante los siguientes indicadores  $R=0.1253$   $p<0.05$ .

En otra investigación acerca de cómo afecta el reconocimiento en la satisfacción laboral en empleados de bibliotecas universitarias ubicadas en Mérida, Yucatán, México, se demostró a través del método de la regresión lineal múltiple la influencia del reconocimiento del empleado en la satisfacción laboral, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.92 para mostrar la fiabilidad. Estimaron que uno de los aspectos que ha recibido mayor atención en el estudio de la cultura organizacional es la satisfacción laboral como un recurso indispensable para que las organizaciones obtengan resultados positivos en cuanto al recurso humano, pues su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales (Vargas & Flores, 2020, p. 149-176).

Algunos autores nigerianos, Oluwatosin & Okeoghene (2019, p. 50-67), investigaron la relación que hay entre el reconocimiento y la satisfacción laboral de los empleados de las bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria, la población estaba formada por 429 miembros del personal bibliotecario de 32 bibliotecas y la muestra la conformaron 368 empleados. Se aplicó una encuesta tipo Likert de 5 puntos, en cuanto al ítems de “Me siento apreciado cuando logro o completo una tarea” el 33% afirmó estar “Completamente de acuerdo” y el 43% mencionó sentirse “De acuerdo”. Los hallazgos mostraron que el reconocimiento tuvo una

influencia positiva en la satisfacción laboral, mediante los siguientes indicadores  $R = 0.1253$   $p < 0.05$ .

En otra investigación acerca de cómo afecta el reconocimiento en la satisfacción laboral en empleados de bibliotecas universitarias ubicadas en Mérida, Yucatán, México, se demostró a través del método de la regresión lineal múltiple la influencia del reconocimiento del empleado en la satisfacción laboral, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.92 para mostrar la fiabilidad. Estimaron que uno de los aspectos que ha recibido mayor atención en el estudio de la cultura organizacional es la satisfacción laboral como un recurso indispensable para que las organizaciones obtengan resultados positivos en cuanto al recurso humano, pues su trabajo es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales (Vargas & Flores, 2020, p. 149-176).

Algunos autores en Pakistán, Shahzad et al. (2023, p.41), llevaron a cabo una investigación, cuyo objetivo fue conocer cuales indicadores de satisfacción laboral tienen mayor impacto en los resultados laborales de los bibliotecarios que trabajan en bibliotecas universitarias de Lahore, Pakistán. El área de investigación estuvo constituida por 13 universidades del sector público y 21 universidades del sector privado. Utilizaron la técnica de muestreo censal para recolectar datos de los encuestados de las 34 universidades, a través de un cuestionario. De 225 encuestados, recibieron 189 cuestionarios completados. Por tanto, la tasa de respuesta fue del 84%. Los datos recopilados se analizaron

mediante el software SPSS. Se aplicaron pruebas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los hallazgos mostraron que el reconocimiento de los empleadores por las tareas realizadas desempeña un papel fructífero en la mejora del rendimiento laboral y la satisfacción.

Como se observó en las investigaciones anteriores, se reafirma lo mencionado en la Teoría de los Dos Factores de Herzberg que el reconocimiento el cual forma parte de los factores intrínsecos, influye considerablemente en la motivación de los empleados y ésta a su vez genera satisfacción laboral.

El problema es que durante muchos años los bibliotecólogos han sentido que no se reconoce su trabajo como a los demás especialistas; para realizar alguna investigación, escribir un artículo de redacción académica e investigativa, para que un maestro prepare clase, para realizar alguna tarea por parte de los estudiantes de pregrado y posgrado, al realizar algún descubrimiento; se requiere la información documental que ha sido ordenada, catalogada e interpretada por bibliotecólogos, sin embargo, su labor pasa desapercibida, no son ellos quienes tienen el reconocimiento.

Las bases de datos y los metadatos, que son datos que contienen una gran cantidad de información muy sintetizada, son ordenados y/o elaborados por bibliotecólogos, ellos son pieza clave para proporcionar los insumos en la investigación y por consiguiente en la ciencia.

Algunos autores, Vásquez & Agudelo (2017),

afirmaron que, si la mayoría de las personas que laboran no sienten satisfacción con respecto a su trabajo, la situación de las organizaciones y de la sociedad en general se podría ver afectada negativamente en cuanto a competitividad económica y social.

La importancia del estudio elaborado por los autores mencionados en el párrafo anterior, se enfocó en que las organizaciones pueden alcanzar sus objetivos gracias al trabajo que realizan los empleados; tanto empleados como organizaciones se influyen de manera mutua, las organizaciones buscan alcanzar sus metas y los empleados buscan tener un pago, reconocimiento y satisfacción laboral.

Dicho estudio se llevó a cabo mediante los empleados del Sistema de Bibliotecas de Instituciones de Educación Superior de Medellín, Colombia, con una muestra de 58 empleados de una población compuesta por 88, dónde se aplicó una encuesta por medio de “*google forms*” que contenía 37 ítems distribuidos en 6 constructos, se aplicó un análisis estadístico a través de SPSS versión 21 para analizar los descriptivos y relaciones posibles entre constructos. Los resultados de la satisfacción laboral respecto al reconocimiento obtenido, fueron los siguientes: 56.9% muy satisfechos, 22.4% moderadamente satisfechos, 8.6% ni satisfechos, ni insatisfechos, 6.9% moderadamente insatisfechos y 5.2% manifestaron sentirse muy insatisfechos (Vásquez & Agudelo, 2017).

Diversos estudios realizados a través del mundo demuestran la falta de reconocimiento para los

empleados de bibliotecas universitarias, tal como lo indicó Kaba (2017, p. 102, 594) en una investigación que tuvo lugar en bibliotecas de universidades y colegios públicos y privados acreditados en los Emiratos Árabes Unidos por la Comisión de Acreditación Académica (2016), dónde se revisó la influencia que tiene el reconocimiento en la satisfacción laboral.

La selección de la referida investigación incluyó sólo a bibliotecarios que ocupaban puestos directivos, públicos y técnicos de alto nivel, la población la constituyeron un total de 232 bibliotecarios en el sitio web de las universidades, se seleccionaron 120 nombres, se enviaron las encuestas y se recibió un total de 62 respuestas completas. Una gran mayoría de estos participantes son expatriados de Europa, Estados Unidos y Asia. Los datos recopilados se codificaron y analizaron a través de IBM SPSS Versión 20, se utilizaron los indicadores de la prueba t de muestra independiente y el análisis de varianza (ANOVA). Para el ítem de “Falta de reconocimiento del papel de bibliotecarios” el 22.6% afirmaron sentirse totalmente de acuerdo y el 51.6% manifestaron estar de acuerdo.

Otro estudio acerca de la satisfacción laboral de los empleados de las bibliotecas, demostró que ellos no sienten seguridad psicológica con respecto a su trabajo y esto se debe a la falta de reconocimiento, que cómo lo mencionó Maslow (2005) en su Pirámide de Necesidades, existe la necesidad de estima y en el trabajo se puede lograr por medio del reconocimiento. Dicho estudio dejó evidenciado que cuando los empleados se sienten satisfechos, trabajan más

duro y se sienten más inspirados para aportar nuevas ideas y contribuir al logro de los objetivos de la organización, por tanto, es necesario encontrar un equilibrio entre el bienestar del individuo y el de la organización (Hopwood, 2023, p.2-15). Entre las funciones de los bibliotecólogos y los bibliotecarios se incluye la circulación, referencia, servicios técnicos, préstamo interbibliotecario y catalogación, según lo afirmó Parme (2023).

El autor nombrado en el párrafo anterior, (Parme, 2023), identificó cuatro temas respecto a los bibliotecólogos de las universidades: *devaluación*, la cual se ve reflejada mediante la falta de respeto, cuestionamiento de su competencia, mala interpretación de sus deberes laborales, descuido en la conciencia de sus roles, insuficiencia para proporcionarles recursos, falta de reconocimiento y desprecio por sus sugerencias e inquietudes; *desigualdad y condiciones de trabajo inseguras; barreras para el avance profesional e hipocresía*, que resume la experiencia de los participantes sobre la inconsistencia entre los valores declarados por parte de la biblioteca de justicia social, diversidad, equidad e inclusión y el trato que ellos como empleados reciben. El objetivo de la nombrada investigación es reconocer y valorar a los bibliotecólogos y que ellos denuncien las malas prácticas, además cuando una biblioteca funciona de la mejor manera, incrementa la confianza de los estudiantes en el proceso de la investigación.

## **Discusión crítica de resultados**

En este ensayo sí valoramos epistemológicamente la importancia de las dimensiones no económicas o financieras relacionadas a la satisfacción

laboral, sin embargo, aunque las valoramos, consideramos que lo que más causa insatisfacción laboral y por ende atenta contra la dignidad humana siguiendo a Cortina, y en especial en su calidad de trabajadores con empleo (y no se diga la de los desempleados o los desposeídos, etc. que son todo un gran tema aparte), de todo el mundo, pero sobre todo de los países subdesarrollados como los latinoamericanos, africanos y asiáticos (excepto Rusia, China, Japón, Corea del Sur, etc.), es no ser reconocidos en sus trabajos con igualdad y justicia en las dimensiones económicas y financieras ante las mismas leyes capitalistas y burguesas que rigen a toda la humanidad.

Ya que, precisamente es muy indignante que los trabajadores (y sobre todo los más pobres o de categorías más bajas o no laborando para grandes empresas sino de pequeños talleres tipo medievales o esclavistas que aún usan excremento de bovinos seco para calentar sus hogares, etc.) de países subdesarrollados latinoamericanos, africanos y asiáticos incluyendo bibliotecarios, archivistas, y similares, no se les dé el mínimo reconocimiento económico y financiero como marcan las leyes capitalistas, e.g. de la OIT en la ONU, o como sí lo hacen los países altamente industrializados y tengan que trabajar 2 o más jornadas laborales en 2 más empleos y casi siempre distantes para apenas contar con un ínfimo sueldo que no es ni una 20<sup>a</sup> o 30<sup>a</sup> parte de lo que ganarían en EE.UU. por cualidades idénticas en categorías idénticas.

Por ejemplo, en un estudio cuantitativo en bibliotecas públicas mexicanas se encontró que más

del 60% de todos los bibliotecarios encuestados ganaban en 2016 la super “reconocida” y super “satisfactoria” cantidad de 2, 000.00 pesos mexicanos mensuales (100 US DLLS, dólares estadounidenses) (Hernández Pacheco & Quezada, 2016). Y sin embargo, la mayoría de autores analizados (vgr. Parme, 2023; Shahzad, et. al., 2023; Kim, Lee, & Yeon, 2022; Rojas, 2021; Vargas & Flores, 2020; Oluwatosin & Okeoghene, 2019; Kaba, 2017; Hernández Pacheco & Quezada Escamilla, 2016; Madu & Anyalebechi, 2016; Singh, 2016; Hernández Pacheco, 2007; 2000; Lau Noriega, 2007<sup>a</sup>; 2007b; 2007c), no les importa este tipo de cultura del reconocimiento económico para la búsqueda de la satisfacción laboral de los bibliotecarios en lo económico y financiero, sino que desvían la atención de los lectores tipo agenda política de think tanks hacia tipos de reconocimientos con fines engañosamente paliativos, tales como los motivacionales, psicológicos, administrativos, organizacionales, artísticos, creativos, innovadores, hedonistas, eudaimonistas, entre otros.

Imaginemos a un trabajador de limpieza de bibliotecas que gane 1, 000.00 pesos mexicanos mensuales (50.00 US DLLS dólares estadounidenses), en países subdesarrollados de Latinoamérica, Asia, o África, y que sus jefes superiores en la línea de mando o patronos los reúna una vez al mes y les de pastel, cupcakes, refrescos y una constancia impresa de RECONOCIMIENTO a su gran labor, tal vez una palmada o un abrazo o mínimo un apretón de manos, pero esos 50 dólares estadounidenses se los ha dado por más de 20 años sin aumento, mientras dichos jefes o patronos ganan mensual-

mente entre 2, 000.00 o 5, 000.00 US DLLS dólares estadounidenses como ganan las élites top noch de bibliotecarios o administradores mexicanos e.g. del Tec de Monterrey (ITESM), o UNAM, o UANL o UDEG, etc., sólo baste consultar al final la declaración oficial de sus sitios Web de sueldos ante La Ley de Transparencia Mexicana, y ya no hablemos de los políticos, diputados y senadores latinoamericanos, asiáticos y africanos que ganan más que Joe Biden al mes.

## Conclusiones

¿Y cómo impactan dichas las ideologías de políticos (y sus séquitos de logógrafos como los analizados en este ensayo, vgr. Parme, 2023; Shahzad, et. al., 2023; Kim, Lee, & Yeon, 2022; Rojas, 2021; Vargas & Flores, 2020; Oluwatosin & Okeoghene, 2019; Kaba, 2017; Hernández Pacheco & Quezada Escamilla, 2016; Madu & Anyalebechi, 2016; Singh, 2016; Hernández Pacheco, 2007; 2000; Lau Noriega, 2007<sup>a</sup>; 2007b; 2007c), de naciones no solamente de tercer o cuarto mundo en cuanto a que deliberadamente frenan el desarrollo industrial, científico y tecnológico de sus naciones con artilugios ideológicos medievales y esclavistas, en cuanto a la falta de reconocimiento económico que es el principal freno y causa de la insatisfacción laboral de los trabajadores en general y de bibliotecas todas o universitarias en particular?

Como se puede apreciar en los documentos analizados en este trabajo, en los países altamente industrializados como EE.UU., Reino Unido, los de la Unión Europea, Japón, Rusia, China, etc., existen leyes capitalistas que

sí le dan reconocimiento justo e igualitario en lo económico y financiero ante dichas leyes a todos sus trabajadores, incluyendo los de bibliotecas, archivos, museos, etc. Y dichos países crearon la Organización Internacional del Trabajo de la ONU y otros organismos ad hoc para intentar normalizar dichas leyes laboristas en todo el planeta.

Pero lo que sucede en los países capitalistas altamente industrializados no sucede en los subdesarrollado del tercer o cuarto mundo, ya que en dichos países como los latinoamericanos, africanos, o asiáticos, en lugar de emular mínimo las leyes capitalistas que buscan la justicia e igualdad laboral en lo económico ante la ley en dichos países, lo que hacen sus políticos ya sea de derecha (e.g. Argentina, Ecuador, Perú) o izquierda (e.g. México, Nicaragua, Venezuela, Cuba, Brasil) es precisamente frenar el desarrollo industrial del capitalismo. Y en lugar de aspirar a políticas vanguardistas, desarrollistas y progresistas de desarrollo industrial como los altamente industrializados, aspiran a implementar ideologías del subdesarrollo de estadios y modos de producción pre-capitalistas no industrializados como los feudales y peor aún como los esclavistas, (e.g. como hacer tesis académicas de que las estufas rústicas de excremento bovino seco es mejor combustible que las de gas natural o LP en comunidades rurales e indígenas y usarlas de bandera política para frenar el desarrollo en lugar de industrializar, claro sosteniblemente y con responsabilidad todo el planeta donde sea que haya humanos,) con tal de embaucar a sus ciudadanos con ideologías

absurdas que frenan a la que debería ser una gigante y acelerada industrialización de todos sus países a la par que EE.UU, o Reino Unido, Unión Europea, Rusia, China, Canadá, Japón o aún mejor.

Pues precisamente, en lugar de que en dichos países se legislen leyes iguales a las de los países altamente industrializados que sí le dan reconocimiento justo e igualitario ante las mismas en lo económico y financiero a sus trabajadores en general y de bibliotecas todas y universitarias en particular, lo que hacen es emular leyes draconianas o de Carlos V, y legislan en forma genérica o generalista, completamente alejados de la realidad. De tal manera, en estas leyes de países subdesarrollados latinoamericanos, africanos y no se diga neo-medievales teocráticos tipo Afganistán en Asia, legislan según los caprichos de gobernantes populistas caudillistas (herencia maldita de Carlos V, o Luis XV “El Estado soy yo”), y no según las ordenanzas o mejores prácticas de los países altamente industrializados, e.g. vía la OIT de la ONU.

Y dichos países tienen a sus ejércitos de mafias retrógradas antediluvianas de académicos, científicos, o profesores o investigadores en todas las ciencias y en particular de bibliotecología y ciencias de la información documental como los analizados aquí a su servicio, para frenar dicho desarrollo de acceso universal, justo y equitativo ante sus mismas leyes burguesas, de todos los trabajadores y bibliotecarios hacia una vida económica mejor a través del reconocimiento económico para una satisfacción laboral si no totalmente plena, sí al

menos que tengan dinero de sus sueldos, estímulos económicos, y seguridad laboral permanente y suficiente para mantener a su familia, tener casa propia, mínimo un automóvil donde quepa toda la familia, mínimo una salida de vacaciones a la playa o donde quieran a través del mundo y otros indicadores estándar de calidad de vida material, estos sí verdadero eudaimonismo, en este planeta (y no en la Gloria o el Cielo o con San Pedro) de los países altamente industrializados, no importa que no vayan servilmente cada mes a comer migajas de un cupcake con Coca Cola y un canto en coro de “happy birthday to you” al mes en sus centros laborales como la norma tácita de como las clases reaccionarias pequeñoburguesas que frenan el desarrollo industrial quieren imponer como la única cultura de reconocimiento. Pero para estos trabajadores con un reconocimiento económico y satisfacción laboral plena como la propuesta aquí, no importaría mucho si no asistiesen a dichas muestras de reconocimiento fake, de un cupcake, pues bien podrían comprar una pastelería completa y trabajar de día en sus bibliotecas y de noche comer todo el pastel del mundo servidos por sus propios empleados.

Uno de los autores desde hace 20 años, (Muela, 2004), ya proponía velar por un enfoque laborista crítico centrado en el bienestar de los trabajadores, sus condiciones laborales de vida, en su calidad de vida por encima de la productividad empresarial, por su seguridad laboral:

- La comunidad bibliotecaria mundial del procomún debe oponerse a todas las políticas de las clases burguesas,

empresariales y gubernamentales que le exijan una mayor productividad laboral en sus centros de trabajo como único instrumento de medición de la eficacia o eficiencia laboral y en detrimento de su salud física o mental. La calidad de vida humana es más importante que la productividad económica o la duración de la vida misma, como ya se dijo arriba.

- La comunidad bibliotecaria mundial del procomún hoy cada vez más en tránsito del proletariado al cognitariado (la clase trabajadora en el capitalismo cognitivo) debe velar por la calidad de las condiciones laborales: seguridad laboral, evitar despidos, seguridad social, etc.(Muela, 2004).

Dichos planteamientos siguen siendo vigentes. En estos países subdesarrollados del tercer y cuarto mundo, donde rara vez se legisla laboralmente a favor del desarrollo industrial universal y al mismo tiempo del desarrollo económico de los trabajadores, (que sólo sirve de caldo de cultivo a favor de los caudillos y caudillas retrógradas que no quieren mover ese status quo a su favor, en todos los niveles de gobierno y organizaciones públicas o privadas), se hace un llamado a los humanos pensantes, de que ya es tiempo que la comunidad académica y bibliotecaria retrógrada salga de esa retaguardia de tiempos feudales y esclavistas donde aún siguen adorando los sacrificios de humanos o la danza para que llueva, y enarbole leyes, políticas, hacia la vanguardia del desarrollo industrial y económico como en

cambio si se hace en EE.UU. (cfr. Lizárraga, 2024; 2023; 2022; Muela, 2004; Kalleberg, 1977) o los demás países altamente industrializados desde hace más de un siglo (cfr. Lizárraga, 2024; 2023; 2022; Muela, 2016; Marx, [1867], 1974), por ejemplo, además de que deberían de luchar porque en todo el planeta donde haya comunidades humanas cocinen con gas natural entubado y que gocen de todas las comodidades materiales que hacen la vida humana feliz, en el planeta Tierra y pronto en Marte (no importa que algún cohete mate un pobre tiburón accidentalmente), deberían también luchar porque, entre muchas miles infinitas batallas más que tiene que librar la humanidad para vivir económica, material y felizmente en la Tierra y Marte, porque...

- Se legislen todas las categorías laborales en todas las divisiones laborales con todos sus descripciones de puestos y sueldos que le correspondan a cada una (de todos los trabajadores incluyendo bibliotecarios, archivistas, y similares, públicos o privados).
- Se legisle que tipo de escolaridad o experiencia empírica en años que deben tener los trabajadores de todas las categorías laborales en todas las divisiones laborales para poder obtener determinado empleo (de todos los trabajadores incluyendo bibliotecarios, archivistas, y similares, públicos o privados).
- Se legisle que todas las vacantes de todos los empleos de todas las ramas de todas las divisiones laborales (de todos los trabajadores incluyendo

bibliotecarios, archivistas, y similares, públicos o privados) deben publicarse en los órganos oficiales de todos los niveles de gobierno diariamente y todas las agencias de empleos privadas pero sobre todo las públicas deben replicarlos en sus sitios Web y no ocultarlas y manipularlas a modo de que sólo accedan a las mismas las mafias laborales incluidas las académicas, científicas y bibliotecarias.

Por lo que, entonces todos los trabajadores del mundo y en particular los de bibliotecas, deberíamos preguntarnos: ¿de qué tipo de cultura del reconocimiento estaríamos hablando si no se lucha por la dignificación de la condición humana de todos los trabajadores a través de lo más importante en la vida humana que es lo económico para sobrevivir, reproducirse y en realidad ser feliz en esta vida terrestre o futuras marcianas y no en las imaginarias del más allá mítico, mágico, religioso, las clases reaccionarias caudillas pequeñoburguesas antediluvianas y neo-feudales de derecha o izquierda que frenan el desarrollo capitalista y de paso coadyuvan el frenado de la eventual e inexorable llegada del modo de producción socialista post-capitalista a nivel mundial terrestre o marciano de estos inconmensurables multiversos, sin saltarse fases, toda vez que el capitalista haya completado su gran desarrollo industrial universal? (cfr. Lizárraga, 2024; 2023; 2022; Muela, 2016; Marx, [1867], 1974).

## Referencias bibliográficas

- **Cortina, A.** (2013). *¿Para qué sirve realmente? La ética*. Paidós. [https://www.academia.edu/36516621/Para\\_qu%C3%A9\\_sirve\\_realmente\\_la\\_%C3%A9tica](https://www.academia.edu/36516621/Para_qu%C3%A9_sirve_realmente_la_%C3%A9tica).
- **Emejulu, G.** (2020). Employee Rewards and Its Performance Implication: A South Eastern Nigeria. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 15(2), 8-15. <http://science.oadigitallibraries.com/id/eprint/320/1/Emejulu1522020AJEBA56622.pdf>.
- **Hernández Pacheco, F. & Quezada, D.** (2016) Los recursos humanos en las bibliotecas públicas de México: una investigación exploratoria. *Investigación Bibliotecológica*. 30(68), 17-50. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0187358X16000034>.
- **Hernández Pacheco, F.** (2000). *El bibliotecólogo emprendedor: un reto del Siglo XXI*. Universidad Latinoamericana; Colegio Nacional de Bibliotecarios; Información Científica Internacional.
- **Hernández Pacheco, F.** (2007) Nuevos paradigmas para la formación de los recursos humanos en bibliotecas y centros de documentación. *Documentación de las Ciencias de la Información*, 30, 65-99
- **Hopwood, J.** (2023). Understanding the importance of creativity towards psychological safety in the library workplace. *School of Information Student Research Journal*, 12(2), 2-15.
- **IFLA.** (2022). *Manifiesto IFLA-UNESCO sobre la Biblioteca Pública 2022*. <https://repository.ifla.org/items/31c6dea0-ae41-495a-a516-7dd8faf307b7>.
- **IFLA-UNESCO** (2022). *Manifiesto IFLA-UNESCO sobre Bibliotecas Públicas 2022*. <https://repository.ifla.org/handle/20.500.14598/2551>
- **Kaba, A.** (2017). Library employment: Satisfaction, opportunities, challenges and future actions as perceived by academic librarians. *Library Management*, 38(8/9), 511-527.
- **Kalleberg, A. L.** (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American sociological review*, 124-143. <https://doi.org/10.2307/2117735>.
- **Kim, G., Lee, E., & Yeon, J.** (2022). What makes a “happy” workplace for librarians? Exploring the organizational functions of academic libraries in South Korea. *The Journal of Academic Librarianship*, 48(6), 102,594.
- **Lau Noriega, J.** (2007b). “Introducción.” En: Lau Noriega, J. (2007<sup>a</sup>). *Ambiente laboral: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas*. Alfagrama : Universidad Veracruzana: Library Outsourcing Service. (Series: ALCI Administración y Liderazgo en el Campo Informativo, año 2005), 11-16.
- **Lau Noriega, J.** (2007c). “Retos sindicales en bibliotecas universitarias: un estudio.” En: Lau Noriega, J. (2007<sup>a</sup>). *Ambiente laboral: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas (Labor Environment: Strategies for an Effective Work in Libraries)*. Alfagrama: Universidad Veracruzana: Library Outsourcing Service (Series: ALCI Administración y Liderazgo en el Campo Informativo, año 2005), 97-170.

- **Lau Noriega, J. (comp).** (2007a). *Ambiente laboral: estrategias para el trabajo efectivo en bibliotecas (Labor Environment: Strategies for an Effective Work in Libraries)*. Alfagrama : Universidad Veracruzana : Library Outsourcing Service (Series: ALCI Administración y Liderazgo en el Campo Informativo, año 2005).
- **Lizárraga, R.** (2024). *Civilización y Karl Marx: Demiurgo del cosmos*. KDP Amazon.
- **Lizárraga, R.** (2023). *Karl Marx y la acumulación de capital*. KDP Amazon.
- **Lizárraga, R.** (2022). *Para que leer El Capital de Karl Marx: La imagen del futuro del país*. KDP Amazon.
- **Madu, C. & Anyalebechi, L.** (2016). The effect of financial and non-financial rewards on performance of librarians in academic libraries in Imo State, Nigeria. *NG-Journal of Social Development*, 5(5), 176-184. [https://www.arabianjbm.com/pdfs/NGJSD\\_VOL\\_5\\_5/15.pdf](https://www.arabianjbm.com/pdfs/NGJSD_VOL_5_5/15.pdf)
- **Marx, K.** ([1867], 1974). *Capital: A Critical Analysis Of Capitalist Production. Volume 1*. Lawrence & Wishart : Foreign Languages Publishing House.
- **Maslow, A.** (2005). *El Hombre autorrealizado: Hacia una psicología del ser, 16ª ed.* Kairós.
- **Muela, Z.** (2004). "Liberación de la información como condición de la liberación del acceso a la información. "En: *Primer Foro Social de Información, Documentación y Bibliotecas. "Programas de acción alternativa desde Latinoamérica para la sociedad del conocimiento"*. Organizado por Grupo de Estudios Sociales en. Bibliotecología y Documentación (GESBI), Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina, 26-28 agosto 2004. <https://core.ac.uk/download/pdf/290470325.pdf>
- **Muela, Z.** (2016). This is Broomhall, Sheffield, UK: A critical, class & qualitative community profiling to analyse community information needs, and providers. Create Space an Amazon.com Company. <https://core.ac.uk/download/pdf/290470325.pdf>.
- **Oluwatosin, O., & Okeoghene, M.** (2019). Work Environment and Institutional Effectiveness of Polytechnic Libraries in South-West, Nigeria. *Unizik Journal of Research in Library and Information Science*, 4(1), 50-67. <https://journals.unizik.edu.ng/ujolis/article/download/58/58>
- **Parme, S.** (2023). Academic Library Staff's Perceptions and Lived Experiences with Librarian to Staff Incivility. Tesis (Doctorado en Filosofía) - Escuela de Estudios e Investigación de Posgrado. Departamento de Sociología. Universidad de Indiana de Pensilvania. .
- **Robbins, S. & Coulter, M.** (2023). Administración. México: Pearson.
- **Rojas, T.** (2021). Beneficios laborales y diversidad generacional: Caso de la Red de Bibliotecas de la Universidad La Salle en México. *Revista Latinoamericana de Investigación Social*, 4(2), 11-27. <https://revistasinvestigacion.lasalle.mx/index.php/relais/article/view/2759> .
- **Shahzad, K., Ahmad, S., Iqbal, A., & Shabbir, O.** (2023). Effects of motivational and behavioral factors on job productivity: An empirical investigation from academic librarians in Pakistan. *Behavioral Sciences*, 13(1), 41. <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/1/41/pdf?version=1672747888>
- **Singh, R.** (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Journal of Educations for Library & Information Science*, 57(2), 197-206. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2019000200149&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187-358X2019000200149&script=sci_arttext) .

- **Vargas Echeverría, S. L. & Flores Galaz, M. M.** (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecas. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149-176. [17https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid= S0187358X201 90002001 49& script =sci arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0187358X2019000200149&script=sci_arttext)
- **Vásquez Sánchez, D. & Agudelo Velázquez, C. C.** (2017). *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una Institución de Educación Superior*. Tesis (Título de Psicólogo). Medellín, Colombia: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Universidad de Antioquia. [https://bibliotecadigital. udea.edu.co/ bitstream/ 10495/ 14308/ 1/ VasquezDavid 2017 BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14308/1/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf) .