



Artículos del Congreso Internacional de Investigación Academia Journals Puebla 2022



Paper	Título	Autores	Primer Autor	Página
PBL074	Elaboración de Jamoncillo a Base de Nuez de Macadamia Cultivada en Xicotepec de Juárez, Puebla	Aby Aparicio Alderete M.E. Francisco Javier Vergara Herrera Dr. Julio Cesar Rosales Paredes M.E. María José González de los Montero Sierra M.A. Luz Edith González de los Montero Vargas Dr. Salvador Omar Espino Manzano	Aparicio Alderete	76
PBL152	Resiliencia y su Asociación con Carga Mental ante la Pandemia COVID-19 en Docentes de la Zona Escolar 070, Región Toluca, 2021	M.C. Antonio Aranda Ortega Esp. en S.P. Nancy Cedillo Villavicencio Ph.D. Mario Enrique Arceo Guzmán	Arranda Ortega	82
PBL016	Características de los Docentes para la Formación de Emprendedores de la Universidad Autónoma del Carmen	Dra. Perla Gabriela Baqueiro López Dr. José Manuel Baqueiro López Dra. Nancy Verónica Sánchez Sulú M.A. Antonia Margarita Carrillo Marín M.I.A. Tania Beatriz Casanova Santini	Baqueiro López	88
PBL057	La Importancia de una Perspectiva Integral y Multidisciplinaria en la Promoción de la Salud Oral	Antonia Barranca-Enríquez Tania Romo-González Denisse Enriquez-Pérez	Barranca-Enríquez	95
PBL021	Impacto de la Inducción Laboral en la Formación del Capital Humano en los Centros Bibliotecarios. Caso: Universidad Politécnica de Tulancingo	MA Thalia Mayela Barrón Romero Dr. María del Rosario López Torres MA. Luis Ortega Vergara	Barrón Romero	101
PBL225	Percepción de los Contribuyentes de una Firma de Servicios Contables sobre el Uso de un Compile Fiscal en la Ciudad de Puerto Peñasco, Sonora, México	L.C. Rubén Darío Beltrán Luna Dr. Francisco Meza Hernandez Dra. Marcela Reyes Pazos	Beltran Luna	105
PBL181	Estilos de Aprendizaje en Estudiantes de la Primera Generación del VI Plan de Estudios de Nutriología	Dra. Vidarma del Rosario Bezares Sarmiento Mtra. Karina Jeanette Toalá Bezares Ing. José Fidel Urbina Salinas Mtro. Juan Marcos León González Dra. Nely Isabel Cruz Serrano	Bezares Sarmiento	1066

Impacto de la Inducción Laboral en la Formación del Capital Humano en los Centros Bibliotecarios. Caso: Universidad Politécnica de Tulancingo

Thalia Mayela Barrón Romero¹, María del Rosario López Torres² y
Luis Ortega Vergara³

Resumen— En este artículo se presentan los resultados de una investigación que se llevó a cabo en la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), respecto a la importancia de la inducción laboral, la cual genera un mejor desempeño en el capital humano, así como un servicio de calidad. Dicho trabajo se realizó a través de la estratificación de la población, con una metodología transaccional, exploratoria, descriptiva y correlacional, centrada en la problemática que conlleva una serie de variables. Derivado de ello, se realizan una serie de propuestas con la finalidad de que, al ser tomadas en consideración, permitan lograr la satisfacción de los clientes externos, así como la mejora del desempeño laboral.

Palabras clave—Estrategia, Inducción Laboral, Capital Humano.

Introducción

La participación de los trabajadores en una Institución dista de ser estática; es dinámica, multidisciplinaria e interactiva, implica movilidad y cambios constantes, lo que precisa de nuevos aprendizajes, por lo que nunca se termina de aprender; es por tanto una constante para las Instituciones de Educación Superior (IES), si éstas quieren ir a la vanguardia y mantenerse vigentes (Díaz, 2022).

En la Universidad Politécnica de Tulancingo (UPT), se cuentan con diversos procesos tanto para la contratación como para la capacitación y actualización. Sin embargo, no se cuenta con ningún proceso que sea dirigido a la inducción de las áreas laborales pertenecientes al centro bibliotecario que presenta la institución, ya que la rotación del personal es de manera constante, esto con la finalidad de cubrir las necesidades que se presenten dentro de la universidad, sin que se cuente con el perfil adecuado en algunas de las áreas dentro de la organización.

Descripción del Método

Planteamiento del Problema

Dentro de la gestión institucional una de las acciones sustantivas es el desempeño de las funciones administrativas que no sólo conciernen a los altos mandos, sino también a todos los integrantes de las áreas que conforman una institución educativa. Para estos cargos en específico resulta importante participar en el proceso de inducción institucional como del puesto de trabajo.

Sin embargo, cuando se carece de una inducción laboral en la organización, el puesto de trabajo, específicamente en el área de biblioteca, se tienen dificultades que a su vez denotan en un desempeño no competente, por lo que es importante que dentro de las organizaciones educativas se cuente con un curso de inducción laboral dirigido a los mandos operativos, con apoyo de un manual como herramienta de formación para el mismo, y para lo cual justifica el presente proyecto, como una propuesta específica y de alto impacto para la eficiencia de las funciones que desarrolla el factor humano ya mencionado.

Objetivos

Objetivo General

Determinar el grado de impacto que representa la inducción del capital humano del centro de información correspondiente a la Universidad Politécnica de Tulancingo.

¹ Thalia Mayela Barrón Romero. Centro de Información de la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo. thalia.barron@upt.edu.mx

² Dra. María del Rosario López Torres. Profesora de Tiempo Completo de la División de Ingenierías en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo. maria.lopez@upt.edu.mx

³ Luis ortega Vergara MBA..Profesor de Tiempo Completo de la División Económico Administrativas en la Universidad Politécnica de Tulancingo, Hidalgo. luis.ortega@upt.edu.mx

Objetivo Específicos

- Identificar si existe un curso de inducción dirigido a los trabajadores del área de biblioteca perteneciente a la Universidad Politécnica de Tulancingo.
- Determinar el grado de impacto de los cursos de inducción del área de biblioteca en la Universidad Politécnica de Tulancingo.
- Diagnosticar los problemas que surgen a raíz de no contar con una inducción laboral en el área de biblioteca en la Universidad Politécnica de Tulancingo.
- Realizar una propuesta de estrategias para la inducción laboral, que permitan lograr tanto la satisfacción del cliente como la mejora del desempeño laboral.
- Medir la significancia existente entre los elementos.

Enfoque y metodología

La investigación se realiza mediante un enfoque cuantitativo, debido a que usa estructuras estadísticas con la finalidad de obtener información estadística, la cual respalde la investigación mediante una encuesta con escala de Likert, la cual contiene cinco respuestas que van de muy de acuerdo a nada de acuerdo, con la finalidad de medir la tendencia y analizar de forma general el panorama dentro del que se encuentra la situación respecto al impacto de la capacitación del capital humano en el área de biblioteca de la Universidad Politécnica de Tulancingo. De igual manera es no experimental, debido a que el estudio que se realiza no manipula ningún tipo de variables, sólo es una observación de aquellos fenómenos que impactan la capacitación del recurso humano en el área de biblioteca de la Universidad Politécnica de Tulancingo son escasos.

Además, es transeccional o transversal, puesto que la recolección de datos se presenta en un solo momento mediante el uso de herramientas de recolección de los datos, con la finalidad de describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en dado caso.

Cabe destacar, que es descriptivo, es decir, que indaga en aquellas incidencias tanto de categorías como de niveles de las variables que se presentan.

Diagnóstico

Para realizar la correspondiente investigación, se tomó en consideración todas las carreras que se imparten dentro de la Universidad Politécnica de Tulancingo, licenciaturas, ingenierías, maestrías y doctorados, así mismo, se tomó en cuenta todos los ciclos de formación concernientes a cada uno de los programas educativos, por lo que se realizó una estratificación de la muestra de acuerdo a ello. Se realizó la operación aplicando en primera instancia una fórmula para poblaciones finitas, es decir, con menos de 100,000 habitantes, así mismo, la muestra es aleatoria estratificada, con la finalidad de tomar en consideración todas las especialidades que se manejan en la institución, así como todos los ciclos de formación que conforman, por lo que al final se toman un total de 117 encuestas aplicables con la finalidad de que todos los programas educativos, así como sus ciclos de formación correspondientes fuesen considerados. Por lo que 18.8% se encuentran realizando estudios de nivel posgrado (22), donde 5.2% corresponde a nivel doctorado (6), y 13.6% a nivel maestría (16), así mismo el 35.9% se encuentran cursando estudios de licenciatura (42) y el 45.3% se encuentran en ingenierías (53); así mismo 41.2% se encuentran realizando estudios en el primer ciclo de formación (916) y se encuestaron a 48 alumnos, 30.7% están en el segundo ciclo de formación (683), llevando a cabo 38 encuestas, y finalmente 27.9% están en el tercer ciclo de formación (619) con 31 encuestas

Instrumentos de medición

Se diseñó una encuesta con 12 ítems, utilizando un escalamiento Likert, resaltando principalmente las variables de inducción al área, el desempeño organizacional y la satisfacción del cliente, misma que fue dirigida hacia los usuarios de la biblioteca perteneciente a la Universidad Politécnica de Tulancingo.

Comentarios Finales

Resumen de resultados

En este trabajo de investigación, el cual se encuentra dividido en tres variables, la primero que es la inducción, en el ítem número 1 de los alumnos encuestados, 78.7% sí tuvieron un curso de inducción a la biblioteca de la institución (92), 4.3% se encuentran indiferentes ante la cuestión (5) y 17.1% refieren que no tomaron el curso (20). En el ítem número 2, el 88.1% tienen el conocimiento de los instrumentos existentes en el área (103), sin

embargo, 12% no tienen el conocimiento de dichas herramientas (14). En el ítem número 3, el 82.9% de los encuestados si resolvieron las dudas que presentaban durante el curso (97), pese a ello, 17.1% de los alumnos no fueron resultas las dudas que surgieron durante el curso introductorio. En el ítem número 4, el 69.2% obtuvieron una visita guiada por el área de biblioteca, visualizando los servicios que proporciona el área de biblioteca (81), por el contrario, 30.7% no se presentó a la visita guiada. Iniciando con la segunda variable que es el desempeño, en el ítem número 5, el 92.3% si perciben la claridad de las actividades de los integrantes (108), sin embargo, 7.8% no se encuentran de acuerdo con la precisión de las tareas asignadas a los miembros del área. En el ítem número 6, el 92.3% consideran que los miembros que se encuentran laborando en el área de biblioteca realizan sus funciones con calidad (108), únicamente el 7.7% no concuerda con la calidad del servicio que ofrecen los miembros del área. En el ítem número 7, el 87.2% consideran suficientes los medios de comunicación para contactar al área (102), pese a ello, 12.8% no cree que los medios de contacto con el área sean los necesarios para tener una buena comunicación. En el ítem número 8, el 89.8% del total de los encuestados, consideran que la claridad de la información que proporciona los miembros de biblioteca es adecuada (105), únicamente 10.3% no creen que sea clara la información del personal. Finalmente, la última variable que es la satisfacción del cliente, en el ítem número 9, el 95.7% opinan que los miembros del área de biblioteca son propios en el servicio ofrecido (112), únicamente 4.3% de los participantes difieren de ello (5). En el ítem 10, el 94.9% se encuentran satisfechos respecto a las necesidades que presentan (111) y sólo un 5.1% no lo está (6). En el ítem 11, el 93.1% de los encuestados, consideran entendible la señalización de los libros para una localización oportuna de los libros (109), mientras que 6.8% no creen entendible la demarcación (8). En el ítem 12, 97.4% de encuestados conformes con la inscripción que es llevada a cabo durante la primer visita a la biblioteca (114) y sólo un 2.6% presentan inconformidad con ello (3).

Conclusiones

La calidad educativa en todos los niveles y modalidades de la educación en México se mide por el grado de competencia del factor humano, considerando todas aquellas actividades de tipo académico y administrativo. De acuerdo al objetivo general del presente proyecto, se ha constatado que el nivel de impacto al no contar con una inducción, es significativo, ya que como se muestra en los resultados obtenidos mediante las encuestas, la variables con los porcentajes más bajos, son los ítems correspondientes a la inducción, donde se sugiere llevar a cabo estrategias que permitan elevar dichas puntuaciones, ello al implementar cursos de inducción al área, el cual no sea llevado a cabo en una visita única, sino que otorgue más de un curso con la finalidad de disipar dudas, concretar ejemplos esclarecidos e igualmente una mayor participación de los alumnos. Con ello se puede concluir que el grado de competencia de conocimiento adquirida por los participantes del curso, se mejore por medio de la información, actividades de instrucción, pero sobre todo por establecer todos los esfuerzos como una inducción al personal, quienes nunca habían participado en un proceso como el ya descrito. A partir de ahora, el factor humano inducido, se encuentra alineado con la estrategia de largo plazo, permanencia y crecimiento profesional, manifestado por nuestras propias autoridades máximas de ésta casa de estudios y por la misión y visión institucionales.

La siguiente área de oportunidad que se presenta, es en cuanto a la variable respecto al desempeño, específicamente en los ítems de comunicación e información que brinda el personal. Derivado de la situación que se presentó a nivel global, los medios de comunicación que maneja el área de biblioteca son básicos, es por ello que se sugiere llevar a cabo un “*chat en vivo*” y una aplicación para Smartphone, que permita una comunicación directa con los usuarios y poder apoyar en aquellas interrogantes que surjan en todos los servicios que brinda el área, de esta manera, mejorar la calidad del servicio que es ofrecido y de igual manera se podría incrementar el número de usuarios que visiten el área, con la finalidad de tener un mejor aprovechamiento de los recursos que se cuentan y con los que se ven beneficiados los alumnos por el único hecho de ser parte de la comunidad universitaria.

Recomendaciones

Es importante mencionar que el oportuno seguimiento a la competencia de conocimiento ya lograda en los participantes, deja como prioridad siguiente, el establecimiento de diseñar un procedimiento de inducción laboral institucional e implementarlo en el Sistema de Gestión Integrado, desarrollando los formatos de control pertinentes para su evaluación y documentación posterior.

Así mismo a mediano plazo se vislumbra inminente el diseño y operación de un programa institucional de inducción laboral de aplicación a todo aspirante a ocupar y ser contratado para cualquier puesto dentro de la estructura organizacional de la Institución.

Referencias

Blanco, Luis. (2021). La formación del personal de las bibliotecas universitarias españolas: de la euforia a la estabilización. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2021000300083

- Chiavenato, Idalberto. (2019). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones.
- Díaz, Asunción. (S/A). Importancia de la capacitación empresarial. <http://www.sincal.org/articulo31-importancia-de-la-capacitacion-empresarial.html>
- Hernández, Federico. (2009). Modernización de bibliotecas públicas en México (2007-2009). <https://www.redalyc.org/pdf/285/28528266003.pdf>
- Hernández, Juan y Juárez, Carlos. (2017). Derecho laboral y la administración de recursos humanos.
- Jaime, Fabiana. (2012). La imagen profesional del bibliotecario escolar la percepción de los directivos y la autopercepción de los bibliotecarios de las escuelas primarias de la ciudad de Rafaela, Santa Fe. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263030847004.pdf>
- Jiménez, María. (2009). La Asociación de Bibliotecarios de Baja California (ABIBAC) y su participación en la formación de los bibliotecarios californianos, 2003-2009. <https://www.redalyc.org/pdf/285/28521613007.pdf>
- Martín, Sandra. (2009). Bibliotecario de sistemas: una especialización con futuro. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263019488005.pdf>
- Morales, Maritza y Marín, Olga. (2011). La formación continua en las unidades de información: el caso de la Biblioteca José Figueres Ferrer del Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR). <https://www.redalyc.org/pdf/4768/476848733002.pdf>
- Münch, Lourdes. (2015). Administración de capital humano. La gestión del activo más valioso de la organización.
- Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (2018). <https://www.gob.mx/profedet/es/articulos/la-importancia-de-la-capacitacion-para-las-y-los-trabajadores?idiom=es>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2006). El Sistema Bibliotecario de la UNAM en Cifras. Recursos humanos 2006. <https://www.redalyc.org/pdf/285/28510109.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2008). La capacitación del personal administrativo de base que labora en las bibliotecas de la UNAM. <https://www.redalyc.org/pdf/285/28512656008.pdf>
- Verde, Marcela. (2014). La percepción del personal de las bibliotecas respecto a la implementación de un Sistema de Gestión de Calidad. <https://www.redalyc.org/pdf/2630/263032717005.pdf>
- Westreicher, Guillermo. (2020). Censo. <https://economipedia.com/definiciones/censo.html>

Notas Biográficas

La **Mtra. Thalia Mayela Barrón Romero** es administrativo en la Universidad Politécnica de Tulancingo. Terminó sus estudios de maestría en Dirección de Organizaciones en la *Universidad Politécnica de Tulancingo* y se encuentra realizando la maestría en Gestión e Innovación Educativa igualmente en la *Universidad Politécnica de Tulancingo*.

La **Dra. María del Rosario López Torres** es profesora investigadora de la División de Ingenierías en la Universidad Politécnica de Tulancingo. Terminó sus estudios de maestría en administración en la *Universidad la Salle de Pachuca*, cuenta con el doctorado en dirección de organizaciones por la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, ha publicado diversos artículos internacionales en la Revista iberoamericana de ciencias, ha sido arbitro de ECOFARN, ha publicado capítulos de libros en el volumen 2,7,10,11 y 14 de Gestión del Conocimiento, perspectiva Multidisciplinaria en colaboración con investigadores de Venezuela, cuenta con el libro denominado "Logro Escolar desde el pensamiento complejo", por la editorial académica española, es evaluador de CACECA, tiene Perfil Deseable y pertenece al cuerpo Académico de Dirección de Organizaciones en la Universidad Politécnica de Tulancingo,

El **M.B. A. Luis Ortega Vergara** es profesor investigador de la División Económico Administrativas de la Universidad Politécnica de Tulancingo. Terminó sus estudios de postgrado en administración de negocios en la *Universidad Interamericana para el Desarrollo, Pachuca*. Ha publicado capítulo de libro en el volumen 10 de Gestión del Conocimiento, perspectiva Multidisciplinaria en colaboración con investigadores de Venezuela, ha participado como conferencista en diferentes congresos, participa en los procesos gubernamentales de Agenda desde lo local, apoyando a los diferentes municipios de la región en las diferentes auditorías, certificado ante CONOCER, tiene Perfil Deseable y pertenece al cuerpo Académico de Dirección de Organizaciones en la Universidad Politécnica de Tulancingo.