

***Desafíos en el entorno
de la información
y la documentación
ante las problemáticas
sociales actuales
Volumen 1***

***Coordinadora
Georgina Araceli
Torres Vargas***



Z669.7 D47 Desafíos en el entorno de la información y la documentación ante las problemáticas sociales actuales / Coordinadora Georgina Araceli Torres Vargas. - México : UNAM. Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2022.

3 v. - (Sistemas bibliotecarios de información y sociedad)

ISBN: 978-607-30-6416-3 (obra completa)

ISBN: 978-607-30-6417-0 (vol.1)

ISBN: 978-607-30-6418-7 (vol.2)

ISBN: 978-607-30-6419-4 (vol.3)

1. Investigación bibliotecológica - México - Conferencias. 2. Investigación bibliotecológica - España - Conferencias. 3. Documentación - México - Conferencias. 4. Documentación - España - Conferencias. 5. Lectores. 6. Tecnología de la información. i. Torres Vargas, Georgina Araceli, coordinadora. ii. ser.

Diseño de portada: Mario Ocampo Chávez

Primera edición: 25 septiembre 2022

D. R. © UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información

Circuito Interior s/n, Torre II de Humanidades,

pisos 11, 12 y 13, Ciudad Universitaria, C. P. 04510,

Alcaldía Coyoacán, Ciudad de México

ISBN de colección: 978-607-30-6416-3

ISBN volumen 1: 978-607-30-6417-0

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México. Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

Publicación dictaminada

Impreso y hecho en México

Volumen 1

Contenido

PRESENTACIÓN	ix
GEORGINA ARACELI TORRES VARGAS	

I. TÓPICOS EN DOCUMENTACIÓN, BIBLIOTECOLOGÍA E INFORMACIÓN

Desafíos del campo bibliotecológico ante las problemáticas sociales actuales	3
HÉCTOR GUILLERMO ALFARO LÓPEZ	

La ética del científico en tiempos de guerra. Siete calas cinematográficas	17
JOSÉ LÓPEZ YEPES	

Influencias disciplinarias de los términos utilizados en el lenguaje bibliotecológico	53
CATALINA NAUMIS PEÑA	

Sistemas de organización del conocimiento: retos en la indización temática de recursos derivados de dominios de conocimiento emergentes	69
ADRIANA SUÁREZ SÁNCHEZ	

II. LECTORES, BIBLIOTECAS Y PATRIMONIO DOCUMENTAL

Un nuevo paradigma de formación de jóvenes lectores del presente y el futuro: desafíos para la investigación y la educación bibliotecológica	97
ELSA MARGARITA RAMÍREZ LEYVA	

Tendencias de la innovación abierta en la biblioteca postdigital . . .	117
PEDRO RAZQUIN ZAZPE	

Teoría y praxis de la gestión de los recursos humanos en bibliotecas
en épocas de cambios mundiales 137
FEDERICO HERNÁNDEZ PACHECO

El patrimonio documental en la recuperación de la identidad
de una comunidad española en México: los visontinos de Veracruz
y Xalapa 155
JOSÉ LUIS GONZALO SÁNCHEZ-MOLERO

Estudio de la documentación de archivo del encuadernador
Adrián Marín en la Real Academia de Ciencias Exactas, Físicas
y Naturales: 1933-1945 173
ANTONIO CARPALLO BAUTISTA, ANDRÉS MARTÍN
CARDABA Y ADRIÁN TURLUIANU

Un incunable salmantino con tipos de Monterrey: el *Missale
Compostellanum* de 1945 191
MARÍA EUGENIA LÓPEZ VAREA

III. LAS TIC PARA ENFRENTAR LOS DESAFÍOS ACTUALES

El *podcast* como recurso para documentar la historia contemporánea.
Experiencia de creación de la serie *Voces: memorias del covid* 207
PERLA OLIVIA RODRÍGUEZ RESÉNDIZ

Tendencias de los archivos y los archivistas ante los retos
de la información y las tecnologías en la sociedad en México 223
JUAN MIGUEL CASTILLO FONSECA

Sistemas de recomendación basados en datos abiertos enlazados . . 245
EDER ÁVILA BARRIENTOS

Teoría y praxis de la gestión de los recursos humanos en bibliotecas en épocas de cambios mundiales¹

FEDERICO HERNÁNDEZ PACHECO
*Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas
y de la Información de la UNAM, México*

INTRODUCCIÓN

El capital humano, también conocido tradicionalmente como “personal”, es el núcleo de todas las organizaciones, ya que por medio de su talento hace posible la producción y calidad de los servicios y productos que requieren nuestros clientes o usuarios. No obstante, el mundo laboral se ha transformado por completo y actualmente plantea enormes desafíos para todas las instituciones u organizaciones, tanto públicas como privadas.

En efecto, como lo señala el sociólogo y economista Jeremy Rifkin, en su obra *El fin del trabajo*, aumentan los despidos masivos, la falta de oportunidades y la reducción de salarios.² Aunado a ello, con la llegada de la crisis sanitaria y el teletrabajo se han generado conflictos individuales y colectivos al momento de gestionar el capital humano. Se sabe que trabajar desde casa no es lo mismo que trabajar en la oficina, por lo que establecer una legislación y normas laborales adecuadas para estos tiempos requiere un contexto específico para que no solo quede en el

1 Agradezco a Celia Carreón Trujillo, María de los Ángeles Álvarez Avendaño y a Marcos Cordova Palomino, académicos del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la Universidad Nacional Autónoma de México, su apoyo profesional para la revisión y transcripción de este texto.

2 Jeremy Rifkin, *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de la nueva era* (Barcelona: Paidós, 2014), 58.

discurso o en “letra muerta”, sino que se apliquen de manera efectiva bajo técnicas y procedimientos que la administración nos puede dar. Por ello, es necesario retomar a los clásicos y contemporáneos del pensamiento administrativo, además de diversas metodologías y herramientas desarrolladas desde mediados del siglo XIX,³ las cuales serán la clave para transitar hacia una nueva normalidad con retos extraordinarios que requieren resultados inmediatos.

GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN BIBLIOTECAS

La Gestión de Recursos Humanos es aquella rama de las Ciencias de la Administración encargada de planificar, organizar, controlar y evaluar todas las actividades relacionadas con el capital humano dentro de las organizaciones. Soman⁴ define esta área como aquella función dentro de las instituciones que se encarga de crear e implementar políticas y procesos relacionados con el manejo eficaz de todo el personal de la organización, a fin de mejorar la calidad e impacto de productos y servicios.

Si bien, el concepto de *Gestión o Administración de Recursos Humanos* es un tema relativamente actual, su evolución ha sido el resultado del pensamiento administrativo por parte de los teóricos y profesionales especializados en las disciplinas de la administración.⁵ Varios autores sugieren que la consolidación del término queda plasmada con la evolución de la industria y del desarrollo humano como es el caso de las iniciativas que se dieron en la Revolución Industrial, las diferentes escuelas del pensamiento administrativo y los períodos de la administración, tales como: el precientífico, el científico, el de relaciones humanas y el de síntesis.⁶

3 Chandima Ratnayake, “Evolution of Scientific Management Towards Performance Measurement and Managing Systems for Sustainable Performance in Industrial Assets: Philosophical Point of View”. *Journal of Technology Management & Innovation* 4, n.º 1 (2009): 156, <https://doi.org/10.4067/S0718-27242009000100014>.

4 Dilip Soman, “Human Resource Management: For Humans”, *NHRD Network Journal* 14, n.º 2 (abril 2021): 173-85, <https://doi.org/10.1177/2631454120982115>.

5 Federico Hernández Pacheco, *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*, 2.ª ed. (México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2020), 3, <https://doi.org/10.22201/iibi.9786073015790e.2020>.

6 *Idem*.

La Gestión de los Recursos Humanos tiene como objetivos:⁷

- Fomentar el compromiso del personal para incrementar su desempeño, de tal forma que refleje cómo conducirse eficazmente dentro de la organización.
- Impulsar la formación continua del personal que participa en toda la institución.
- Generar productos y servicios de alta calidad, y el “cero defectos”.⁸
- Integrar los objetivos y metas de la organización en la planificación estratégica.

Sin embargo, la preocupación por el bienestar del personal debería ser una parte esencial de las organizaciones actuales, por consiguiente, todas tendrían un departamento para gestionar dicha tarea, en funciones como: el análisis y la descripción de los puestos que se ofertan, el reclutamiento y la selección del personal, los incentivos, el salario y la evaluación del desempeño que son esenciales para garantizar el bienestar, el desarrollo y la salud de los empleados.

En este contexto, Hernández Pacheco y Delgado Guzmán (s/f)⁹ señalan:

La administración de los recursos humanos es el resultado de la evolución del pensamiento administrativo y de los diversos modelos generados en los campus universitarios y aplicados en las grandes corporaciones o empresas. Es el resultado de ese binomio entre la teoría y la práctica. En efecto, las funciones de los recursos humanos, plasmadas en muchas ocasiones en áreas o departamentos

7 Omotayo A. Osibanjo y Anthonia Adeniji, *Human Resource Management: Theory and Practice*, 1.ª ed. (Nigeria: Pumark, 2012), 5.

8 Rajaa TAIDI y Mohamed Amine Mbarki, “Cost of Poor Quality Evaluation of the Effectiveness of ‘Zero defects’ Goal in Quality Management”, *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 3, n.º 5 (2016): 248.

9 Federico Hernández Pacheco y Alfredo Delgado Guzmán, “Factores teóricos y prácticos de la Administración de Recursos Humanos en Bibliotecas en época de crisis mundial”, en *La pandemia por COVID-19. Un acercamiento desde la bibliotecología y los estudios de la información* (México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, en prensa), 19.

dentro de las organizaciones, serán, junto con los modelos administrativos, la panacea a los grandes retos que actualmente se presentan bajo prácticas híbridas de trabajo.

Recordemos que las bibliotecas son organizaciones que no están ajenas al proceso administrativo, por consiguiente, éstas deben tener una buena planeación, organización y dirección en materia de Recursos Humanos que prevengan diversas situaciones o riesgos en torno a la gestión de personas. Por ello, se debe administrar de forma correcta a los bibliotecarios que se encuentran dentro de las instituciones, teniendo siempre en cuenta los diversos factores normativos y legales que prevalezcan en materia laboral.¹⁰

Así, en un ámbito de permanentes ajustes en los perfiles profesionales, desarrollo de competencias y habilidades, formación, capacitación y adiestramiento continuo, y medidas de prevención sanitaria mediante espacios ventilados y con protecciones respetando la sana distancia,¹¹ las bibliotecas han preparado con éxito planes y protocolos con medidas extremas de prevención, donde el *home office* o teletrabajo ha llegado para quedarse y para proteger la salud de las personas; lograr resultados casi inmediatos a través de entornos no presenciales; evidenciar una reducción de costes en diversas actividades y, retomar valores humanos esenciales ante una crisis mundial que ha modificado todos los sectores y actividades cotidianas.¹²

En el caso de las bibliotecas que han permanecido cerradas físicamente, el responsable o líder debe tener en cuenta los siguientes factores al momento de crear y ejecutar un plan estratégico para la gestión de los recursos humanos dentro de su institución:¹³

10 Federico Hernández Pacheco y Diana Quezada Escamilla, "Los recursos humanos en las bibliotecas públicas de México: una investigación exploratoria", *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información* 30, n.º 68 (2016): 17-50.

11 Denise R. Philpot y Mariya Gavrilova Aguilar, "Post-Leave (Return to Work) Training Needs and Human Resource Development", *Advances in Developing Human Resources* 23, n.º 2 (mayo 2021): 171-84.

12 Hernández y Delgado, "Factores teóricos y prácticos", 3.

13 *Idem*.

Empatía y Comunicación

- Entender la verdadera situación personal y laboral de cada bibliotecario o colaborador.
- Dar seguimiento puntual a las actividades de todos los trabajadores. En caso de ser necesario, orientarlos para mejorar su desempeño.
- Compartir logros, planes de trabajo y metas esperadas.

Gestionar

- Emplear las etapas del proceso administrativo que son: planeación, organización, dirección y control.
- Establecer reglas y verificar que se cumplan.
- Formación continua para el personal y para el responsable de la biblioteca.

Comprometer

- Estar abierto a recibir retroalimentación respecto a los planes y metas establecidas.
- Mejorar la relación de los colaboradores, sin dejar de lado las líneas de comunicación establecidas por la institución.
- Ofrecer, en caso de ser necesario, apoyo emocional o canalizar a quien lo requiera.

Diseñar

- Crear mecanismos de seguimiento y evaluación.
- Diseñar indicadores de productividad e impacto de los colaboradores y sus actividades.
- Implementar incentivos que motiven al personal a cumplir con las actividades y metas.

Por otro lado, las leyes enfocadas a regular y gestionar el capital humano de las instituciones deben de estar vinculadas con normas o pautas que garanticen una eficacia laboral para todo el personal, definiendo sus actividades, obligaciones, incentivos, entre otras funciones, teniendo siempre en cuenta a la institución, al cliente o usuario, en un ambiente de servicio.

En este sentido, deberá existir una permanente revisión y actualización del marco normativo laboral, leyes, reglamentos y normas oficiales que sean del conocimiento de todos para hacerlos efectivos, en un ambiente de la cultura de la legalidad, a fin de ejercer nuestros derechos y obligaciones.

LEGISLACIONES Y NORMATIVIDAD LABORAL EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

El marco legal en materia de recursos humanos, al cual se adhieren las bibliotecas en México, se fundamenta en diferentes ordenamientos que se aplican a distintos temas laborales, tales como la Ley Federal del Trabajo (LFT)¹⁴ y la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM-035), los cuales remiten a diversos apartados de carácter obligatorio dentro de la gestión de los recursos humanos.

En este sentido, dentro del artículo 132 de la LFT se describen 33 fracciones que establecen las obligaciones de los patrones aplicables a cualquier organización y de las cuales se mencionan algunas: I. Cumplir las disposiciones de las normas de trabajo;¹⁵ XVII. Cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo,¹⁶ y XVIII. Fijar visiblemente y difundir en los lugares donde se preste el trabajo, las disposiciones conducentes de los reglamentos y las normas oficiales. Por otro lado, el artículo 153-A (de esta misma Ley), refiriéndose a la productividad, formación y capacitación

14 Hernández, *Dirección de recursos humanos*, 403-04.

15 H. Congreso de la Unión, "Ley Federal del Trabajo", Diario Oficial de la Federación (2021), 33.

16 *Ibid.*, 34.

de los trabajadores prescribe que “Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados (...)”.¹⁷

Ahora bien, con la llegada de la crisis sanitaria del COVID-19 y los cambios en el entorno laboral, la LFT se vio en la necesidad de adaptar sus preceptos en lo referente a temas de seguridad y salud, por ejemplo,¹⁸ el artículo 132, fracción XIX Bis que a la letra dice: “ (...) Cumplir con las disposiciones que en caso de emergencia sanitaria fije la autoridad competente, así como proporcionar a sus trabajadores los elementos que señale dicha autoridad, para prevenir enfermedades en caso de declaratoria de contingencia sanitaria”.¹⁹ Con lo establecido en este artículo queda sobre la mesa una obligación para las instituciones a responder por sus empleados durante el tiempo que dure la contingencia sanitaria.

En materia bibliotecaria, también existen estatutos que reafirman la responsabilidad del jefe o líder de la unidad de información con el personal que se encuentre laborando dentro de las bibliotecas. La Ley General de Bibliotecas establece las responsabilidades que tiene el Estado con el personal bibliotecario, tal como se aprecia en el artículo 14, sección x: “ (...) Proporcionar, por sí o a través de otras instituciones, entrenamiento y capacitación al personal adscrito a las bibliotecas públicas de la Red”;²⁰ es decir, la formación continua del personal para que se ofrezcan de manera eficaz todos los servicios de la biblioteca.

17 *Ibid.*, 43.

18 Elsa Suárez Jasso, Alma D. Otero Escobar y Cecilia E. Ostos Cruz, “El impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en las relaciones individuales de trabajo”, *Interconectando Saberes*, n.º 11 (2021): 107-19, <https://doi.org/10.25009/iss.v0i11.2684>.

19 H. Congreso de la Unión, Ley Federal del Trabajo, 35.

20 H. Congreso de la Unión, Ley General de Bibliotecas, Diario Oficial de la Federación (2021), http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGB_010621.pdf.

Por otro lado, en el artículo 16, sección III, se enuncia: “Nombrar, adscribir y remunerar a las y los bibliotecarios y al personal destinado a la operación de sus bibliotecas públicas, así como promover su entrenamiento, capacitación certificada y actualización en los contenidos y las prácticas bibliotecarias”; en dicho texto se establece la responsabilidad del Estado, municipio o localidad donde se encuentre la biblioteca, a garantizar la seguridad del personal, así como sus incentivos y su profesionalización.

Asimismo, en correlación a los artículos señalados en estas legislaciones, es necesario considerar a la Norma Oficial Mexicana 035 (NOM 035) que a la letra dice: los “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, cuyo objetivo es establecer y delimitar aquellas funciones y actividades que se deberán realizar así como los servicios preventivos de seguridad²¹ y de salud en el trabajo para prevenir accidentes y situaciones de riesgo en los lugares de trabajo.

Bajo este lineamiento, lo que la NOM 035 busca es lo siguiente:²²

- Contar con perfiles de puestos acordes a la nueva normalidad.
- Definir las competencias laborales claves para hacer frente a los nuevos retos.
- Capacitar al personal para la consecución de objetivos rentables.
- Lograr una comunicación efectiva en las cadenas jerárquicas de la organización.
- Prevenir contingencias laborales.
- Tener un liderazgo efectivo.
- Mitigar el estrés laboral en un ambiente de emergencias sanitarias o catástrofes.

Algunos de los beneficios que traería la aplicación de esta norma a las instituciones, sería la evaluación de los planes de contingencia establecidos

21 Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (2018), dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.

22 *Idem.*

para las diferentes problemáticas a las que se puedan enfrentar las bibliotecas; asimismo, el fortalecimiento de las diversas relaciones laborales entre los encargados o jefes con sus colaboradores, dando como resultado una mejora en el ambiente o clima laboral y por ende en el bienestar de la organización o biblioteca.

Cabe destacar que la NOM 035 se vincula con diferentes estándares de calidad que buscan prevenir riesgos dentro de las instituciones, tal es el caso de la ISO 9001:2015 y sus siete principios de gestión de la calidad que son los siguientes:²³

1. Enfoque en el cliente.
2. Liderazgo.
3. Compromiso de las personas.
4. Enfoque de procesos.
5. Toma de decisiones basadas en evidencias.
6. La mejora continua.
7. Gestión de relaciones.

Pero ¿cómo poner en práctica estas disposiciones y normas, para evitar que se queden en el discurso o en la teoría? Es evidente que, ante una etapa de drásticas transiciones, resulta imprescindible retomar y aplicar los modelos clásicos de la administración o gestión en nuestras bibliotecas que hoy más que nunca demandan servicios y productos de alta calidad ante otra peligrosa pandemia que se ha propagado en el mundo: la infodemia.²⁴

23 Asociación Española de Normalización y Certificación, *Norma Europea ISO 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad: Requisitos*, 1.ª ed. (Madrid: AENOR, 2015).

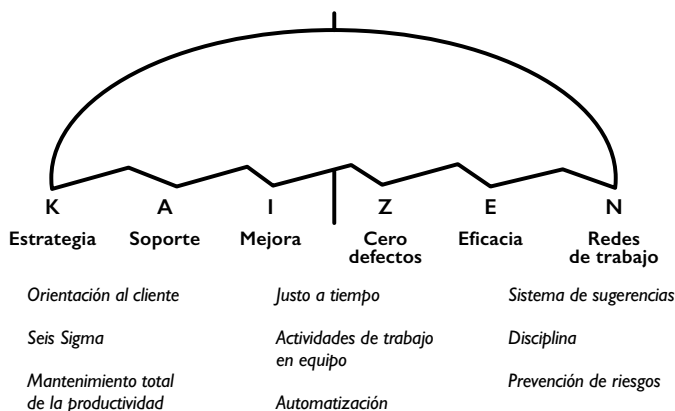
24 Roberto Gutiérrez Alcalá, "Infodemia: tan peligrosa como la pandemia", *Gaceta UNAM*, 29 de agosto de 2021, n.º 5232 sec. Academia, <https://www.gaceta.unam.mx/infodemia-tan-peligrosa-como-la-pandemia/>.

El término se formó a partir de las palabras "información" y "pandemia", lo cual da significado al exceso de información veraz o falsa sobre cualquier tema. Por ello, es necesario adoptar medidas para contrarrestar la saturación de información y a su vez, desarrollar un pensamiento crítico que nos obligue a verificar las cosas a través de fuentes fiables, sin olvidar que las bibliotecas o centros de información son aquellas instituciones por excelencia que apoyan esta labor.

Asimismo, las herramientas y técnicas de gestión ofrecerán en todo momento soluciones para el manejo del personal y sus áreas de trabajo. Entre los modelos clásicos de la administración vinculados a la legislación laboral y las normas locales e internacionales destacan los siguientes:²⁵

Modelo Kaizen: proviene de dos ideogramas “Kai” que significa cambio y “Zen” que quiere decir mejorar. En efecto, podemos decir que “Kaizen” es un “mejoramiento continuo” que proporciona herramientas y recomendaciones que ayudan a crear un plan de acción para implementar las mejoras graduales necesarias. Facilita, entre otras cosas, que las organizaciones visualicen sus fallas o deficiencias y que busquen cómo solucionarlas a tiempo, aplicando y manteniendo un seguimiento estratégico para evitar caer en los mismos errores. Además, fortalece a todos los equipos de trabajo para prevenir riesgos y posibles percances. En la siguiente figura podemos observar los elementos que componen el modelo *Kaizen* o de mejora continua:

Figura 1. Paraguas clásico del modelo de Kaizen



Fuente: Lubica Kováčová.²⁶

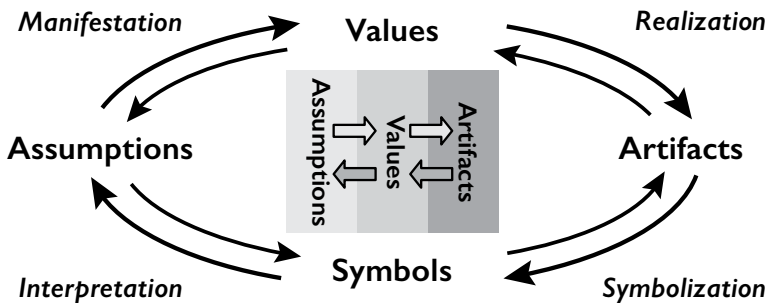
25 Alma Patricia Aduna Mondragón, Epifanio García Mata y Érika J. Chávez Gutiérrez, “Modelos de gestión de Recursos Humanos”, *TEPEXI. Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río* 4, n.º 8 (2017), <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>.

26 Lubica Kováčová, “The Development of models methods Kaizen”, *Transfer inovácií*, n.º 22 (2012): 193-97.

Modelo Edgar Schein: plantea un nuevo paradigma organizacional que tiene como objetivo explicar el concepto de cultura y la forma en cómo afecta a las instituciones y su gente. Este modelo, utilizado mundialmente, se divide en tres dimensiones:²⁷

1. **Artefactos:** son aquellos factores tangibles que se encuentran en un grupo nuevo ante una cultura desconocida (servicios, mobiliario, documentos, símbolos, vestimenta, etc.).
2. **Valores y creencias:** son la parte axiológica de toda organización que se rige por fundamentos éticos o protocolos establecidos que guían las conductas, la misión, los objetivos y la razón del ser del trabajo que se realiza a diario.
3. **Supuestos básicos:** son ideas que todo integrante de una organización da por hecho para la realización exitosa de su labor, pero que dichas ideas pueden cambiar con la introducción de modelos o prácticas novedosas.

Figura 2. La dinámica de la cultura organizacional.
El modelo de Edgar Schein



Fuente: Mary Jo Hatch.²⁸

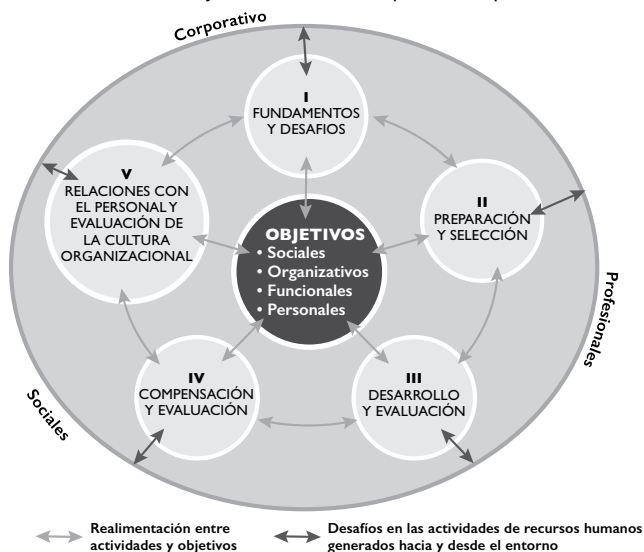
²⁷ Hernández, *Dirección de recursos humanos*, 296-97.

²⁸ Mary Jo Hatch, "Material and Meaning in the Dynamics of Organizational Culture and Identity with Implications for the Leadership of Organizational Change", en *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, editado por Celeste P. M. Wilderom, Mark. F. Peterson y Neal M. Ashkanasy, 2.^a ed. (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., 2010), 341-58, <http://dx.doi.org/10.4135/9781483307961>.

Modelo de Harper y Lynch: indica que a partir del plan estratégico institucional se realiza la previsión de necesidades en relación con las principales actividades clave de la dirección de recursos humanos como son: el análisis y la descripción de puestos, las curvas profesionales, la promoción de cargos, los planes de sucesión, la formación continua, el clima organizacional y la motivación, entre otras funciones. Con estas funciones se logrará una optimización de los recursos humanos, verificando la relación entre los resultados obtenidos y las exigencias de la organización.

Modelo de Werther y Davis: en este modelo se plantea la interdependencia entre las actividades de los recursos humanos que son agrupadas en cinco categorías, así como los objetivos sociales, organizacionales, funcionales y personales que rigen en la institución.

Figura 3. Modelo de la administración de los recursos humanos y los subsistemas que lo componen



Fuente: William B. Werther y Keith Davis.²⁹

29 William B. Werther y Keith Davis, *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*, 6.ª ed. (México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana, 2008).

Modelo de Besseyre Des Horts: plantea un modelo de gestión estratégica de los recursos humanos al mostrar un procedimiento general, donde la función principal es la que asegura la gestión de competencias de la organización en relación con el “saber”, el “saber hacer” y el “saber estar” de los individuos que la integran, al implementar prácticas eficaces para adquirir dichas competencias, estimularlas y por supuesto, desarrollarlas.

CONCLUSIONES

La Administración, Gestión o Management es una ciencia y disciplina que se enseña e investiga científicamente en universidades como Harvard (Harvard Business School), Stanford (Stanford Graduate School of Business), YALE (Yale School of Management), el MIT (Sloan School of Management) y George Mason (School of Business), donde la práctica y la vinculación son una constante con organizaciones públicas o privadas. En este contexto, la Gestión de los Recursos Humanos ha sido el resultado del desarrollo continuo de las Ciencias de la Administración y es incuestionable el binomio indisoluble entre la teoría y la praxis. Efectivamente, las personas serán la clave de la estabilidad y el éxito de cualquier organización. Aunado a ello, existen legislaciones que se auxilian en las normas para aterrizar planes de trabajo y disposiciones que se deben de acatar en un ámbito de cultura de la legalidad. Sin embargo, resulta necesario tener las herramientas para lograr aterrizar los conceptos, lineamientos y señalamientos que, en muchos casos, se establecen como obligatorios. Es importante señalar que las bibliotecas como organizaciones que dependen del Estado o de instituciones privadas, se ciñen a estas disposiciones o normas en un ámbito nacional e internacional. Por lo que, los modelos administrativos aquí planteados y otros tantos que surgen a partir de la Revolución Industrial principalmente, serán la panacea para materializar con éxito lo señalado en documentos jurídicos de carácter laboral.

BIBLIOGRAFÍA

Aduna Mondragón, Alma Patricia, Epifanio García Mata y Érika J. Chávez Gutiérrez. “Modelos de gestión de Recursos Humanos”. *TEPEXI. Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río* 4, n.º 8 (2017). <https://doi.org/10.29057/estr.v4i8.2384>.

Asociación Española de Normalización y Certificación. *Norma Europea iso 9001:2015 Sistemas de Gestión de la Calidad: Requisitos*. 1.ª ed. Madrid: AENOR, 2015.

Becker, Brian E. y Mark A. Huselid. “Strategic Human Resources Management: Where Do We Go From Here?”. *Journal of Management* 32, n.º 6 (1 de diciembre de 2006): 898-925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>.

Gutiérrez Alcalá, Roberto. “Infodemia: tan peligrosa como la pandemia”. *Gaceta UNAM*, 29 de agosto de 2021, n.º 5232, sección Academia. <https://www.gaceta.unam.mx/infodemia-tan-peligrosa-como-la-pandemia/>.

H. Congreso de la Unión. Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación (2021).

H. Congreso de la Unión. Ley General de Bibliotecas. Diario Oficial de la Federación (2021). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGB_010621.pdf.

Hatch, Mary Jo. “Material and Meaning in the Dynamics of Organizational Culture and Identity with Implications for the Leadership of Organizational Change”. En *The Handbook of Organizational Culture and Climate*, edited by Celeste P. M. Wilderom, Mark. F. Peterson y Neal M. Ashkanasy, 341-58, 2.^a ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc., 2010. <http://dx.doi.org/10.4135/9781483307961>.

Hernández Pacheco, Federico. *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. 2.^a ed. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información, 2020. <https://doi.org/10.22201/iibi.9786073015790e.2020>.

Hernández Pacheco, Federico y Alfredo Delgado Guzmán. “Factores teóricos y prácticos de la Administración de Recursos Humanos en Bibliotecas en época de crisis mundial”. En *La pandemia por COVID-19. Un acercamiento desde la bibliotecología y los estudios de la información*. México: UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información. En prensa.

Hernández Pacheco, Federico y Diana Quezada Escamilla. “Los recursos humanos en las bibliotecas públicas de México: una investigación exploratoria”. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información* 30, n.º 68 (2016): 17-50. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibbai.2016.02.002>.

- Kováčová, Lubica. “The Development of models methods Kaizen”. *Transfer inovácií*, n.º 22 (2012): 193-97.
- Osibanjo, Omotayo A. y Anthonia Adeniji. *Human Resource Management: Theory and Practice*. 1.ª ed. Nigeria: Pumark, 2012.
- Philpot, Denise R. y Mariya Gavrilova Aguilar. “Post-Leave (Return to Work) Training Needs and Human Resource Development”. *Advances in Developing Human Resources* 23, n.º 2 (1 de mayo de 2021): 171-84. <https://doi.org/10.1177/1523422320982935>.
- Ratnayake, Chandima. “Evolution of Scientific Management Towards Performance Measurement and Managing Systems for Sustainable Performance in Industrial Assets: Philosophical Point of View”. *Journal of Technology Management & Innovation* 4, n.º 1 (2009): 152-61. <https://doi.org/10.4067/S0718-27242009000100014>.
- Rifkin, Jeremy. *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo. El nacimiento de la nueva era*. Barcelona: Paidós, 2014.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (2018). dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018.

Soman, Dilip. "Human Resource Management: For Humans". *NHRD Network Journal* 14, n.º 2 (1 de abril de 2021): 173-85. <https://doi.org/10.1177/2631454120982115>.

Suárez Jasso, Elsa, Alma D. Otero Escobar y Cecilia E. Ostos Cruz. "El impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 en las relaciones individuales de trabajo". *Interconectando Saberes*, n.º 11 (2021): 107-19. <https://doi.org/10.25009/is.v0i11.2684>.

Taidi, Rajaa y Mohamed Amine Mbarki. "Cost of Poor Quality Evaluation of the Effectiveness of 'Zero defects' Goal in Quality Management". *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 3, n.º 5 (2016): 247-52.

Werther, William B. y Keith Davis. *Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas*. 6.^a ed. México: McGraw-Hill Interamericana, 2008.

Desafíos en el entorno de la información y la documentación ante las problemáticas sociales actuales, Volumen 1.

Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información/UNAM. La edición consta de 100 ejemplares. Coordinación editorial, Anabel Olivares Chávez; revisión especializada, Angélica Valenzuela, Blanca Vilchis Flores; revisión de pruebas, Anabel Olivares Chávez y Carlos Ceballos Sosa; formación editorial, Oscar Fernando Arcos Casañas. Fue impreso en papel cultural de 90 g en los talleres de Gráfica Premier, 5 de febrero n.º 2309, San Jerónimo Chicahualco, C. P. 52170, Metepec, Estado de México. Se terminó de imprimir en septiembre 2022.