



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Bases teóricas en la administración de los recursos humanos

Theoretical bases in the administration of human resources

¹Dr. Luis Manuel Hernández Govea

²Dr. Germán Martínez Prats

³Mtra. Martha Libny Xicontécatl Valencia

Resumen

Las organizaciones tienen características muy diferentes de cómo operar dentro del ámbito laboral, cómo seguir creciendo día con día y uno de los principales pilares es el factor humano en el que tienen una fortaleza muy importante para el éxito. La competencia entre las organizaciones y particularmente los avances tecnológicos han provocado cambios muy importantes, que se ven incluso en la forma de administrar las empresas, lo que ha empujado a estas últimas a tener asesores en su plantilla laboral que les ayuden en el área del comportamiento humano de su personal. La cultura de una organización incorpora sus valores, creencias y actitudes, y es la fuerza impulsora de esta conducta.

Este artículo expone aquellas posturas teóricas que permitan comprender el quehacer de la administración de los recursos humanos y su relación coyuntural con el clima organizacional para el buen manejo. Ofrece al administrador y al directivo organizacional una comprensión de

¹ Profesor Investigador de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6371-8135>

² Profesor Investigador de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4974-448X>
germanmtzprats@hotmail.com

³ Profesor Investigador de la División Académica de Educación y Artes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1904-6706>



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

la dinámica humana del trabajo y de la productividad de las personas, distinta de la visión que ofrecen los modelos prescriptivos gerencial eso las tradiciones empresariales y, por tanto, más ajustada al saber científico desarrollado en el contexto cultural del propio país y región.

Palabras clave

Clima organizacional, recursos humanos, administración.

Abstract

Organizations have very different characteristics of how to operate within the workplace, how to continue growing day by day and one of the main pillars is the human factor in which they have a very important strength for success. Competition between organizations and particularly technological advances have led to very important changes, which are even seen in the way companies are managed, which has led the latter to have advisors in their workforce to help them in the area of behavior Human staff. The culture of an organization incorporates its values, beliefs and attitudes, and is the driving force of this behavior.

This article exposes those theoretical positions that allow us to understand the work of the administration of human resources and their conjunctural relationship with the organizational climate for good management. It offers the administrator and the organizational manager an understanding of the human dynamics of work and the productivity of people, different from the vision offered by management prescriptive models that business traditions and, therefore, more adjusted to the scientific knowledge developed in the cultural context of the country and region itself.

Keywords

Organizational climate, human resources, administration.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Introducción

La importancia que tiene el clima organizacional dentro de una empresa es fundamental, ya que ayuda a que el empleado se sienta en un ambiente laboral confiable que lo motive a realizar las actividades que desempeña.

Es importante para la dirección de una organización diagnosticar el clima, es decir, conocer cómo son percibidos por los trabajadores aspectos tales como: métodos y estilos de dirección, sistemas de estimulación, reconocimiento, control y supervisión, comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, entre otros; el interés por el clima organizacional se puede señalar que inicia desde que se despierta la importancia de mostrar la relevancia del ser humano en las organizaciones, con un enfoque humanista, el cual promueve una verdadera revolución conceptual en la teoría administrativa. El enfoque humanístico aparece con la teoría de la relación humana en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta.

El liderazgo y la administración de las organizaciones han sido tan estimulantes, y estamos en una época de extremo apasionante para entender y practicar uno y otra. Hoy, como quizá nunca antes, crece la conciencia de que el éxito de nuestras organizaciones depende directamente de la forma en que aprovechemos los recursos humanos. Las ciencias aplicadas de la conducta brindan la base para ese aprovechamiento eficaz. Si consideramos los desafíos de la administración de organizaciones (de negocios, gubernamentales, no lucrativas, escolares, militares o en el hogar), advertimos que la verdadera prueba de nuestra capacidad como líderes y administradores es con cuanta eficacia establecemos y mantenemos organizaciones humanas. Los acontecimientos locales e internacionales giran vertiginosamente alrededor de las nuevas tendencias, cuyo impacto es más poderoso que cualquier cosa que hayamos visto, trastornando el panorama de la administración.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Material y método

Este artículo está basado en una metodología cualitativa que ahonda en una revisión documental analizada y descrita de forma sistemática; otorgando al lector una comprensión teórica de las bases que sustentan la administración de los recursos humanos. Se aboca a describir las teorías en las cuales se aplican dentro del campo de la administración, permitiendo interpretar una serie de conductas de las personas inmersas en este medio, posteriormente se vincula con la relación importante y directa que se tiene con el clima organizacional.

1. La Teoría X y la Teoría Y.

Los componentes del clima organizacional como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, hace que produzcan resultados que se observen en el rendimiento organizacional, individual o de grupo, así los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima, que es resultado de los diferentes aspectos objetivo de la realidad de la organización, de la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos el comportamiento de los empleados.

Al respecto, es importante enunciar la teoría X la cual da por sentado que la mayoría prefiere que los dirijan, no están interesados en aceptar responsabilidades y quieren seguridad por encima de todo, junto a esta filosofía se encuentra la creencia de que está motivada por el dinero, los beneficios complementarios y las amenazas de castigo.

Supuestos básicos acerca de la naturaleza humana de la Teoría X y la Teoría Y de McGregor (McGregor, 1960).



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 12.
Núm. 31

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Tabla 1. Supuestos básicos acerca de la naturaleza humana de la Teoría X y la Teoría y de McGregor

Teoría X	<ol style="list-style-type: none"> 1. Para casi todo el trabajo es en esencia desagradable. 2. La mayoría de la gente carece de ambiciones y del deseo de responsabilidades y prefiere ser dirigida. 3. La mayoría tiene poca creatividad para resolver los problemas de la organización. 4. La motivación solo funciona en los niveles filosóficos y de seguridad. 5. Casi toda la gente debe ser controlada en forma estrecha y muchas veces obligada a alcanzar los objetivos.
Teoría Y	<ol style="list-style-type: none"> 1. El trabajo están natural como el juego, si las condiciones son favorables. 2. Con frecuencia es indispensable el autocontrol para alcanzar las metas de la organización. 3. La capacidad de resolver con creatividad los problemas de la organizaciones están muy distribuida entre la gente. 4. La motivación se da en los niveles sociales, de estima y de autocorrección, así como el fisiológico y de seguridad. 5. La gente puede dirigirse sola y puede ser creativa en el empleo si está motivada adecuadamente.

Fuente: McGregor (1960).

Los gerentes que aceptan los supuestos de la Teoría X se esfuerzan por estructurar, controlar y supervisar de cerca a sus empleados. Les parece evidente que el control externo es el apropiado para manejar gente poco confiable e irresponsable (Talavera, 1992).

McGregor elaboró la teoría Y que asume que la gente no es, por naturaleza, floja y poco confiable. Afirma que básicamente los individuos pueden dirigirse solos y ser creativos en el trabajo si están motivados en forma adecuada; por lo tanto, desatar el potencial de individuo tiene que ser una tarea esencial de la administración. La gente motivada con propiedad alcanza mejor sus propias metas si dirige sus esfuerzos a la consecución de los objetivos de la empresa.

La impresión que deja el estudio de la Teoría X y la Teoría Y es que los gerentes que aceptan la suposición, de la primera acerca de la naturaleza humana acostumbran dirigir, controlar y supervisar de cerca a la gente, mientras que los seguidores de la teoría apoyan y facilitan su trabajo.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

2. La Teoría de Madurez-Inmadurez de Argyris

Chris Argyris (Argyris, 2002) cree que la organización hace demandas a sus miembros individuales que son incongruentes con sus necesidades y con su orientación general hacia la vida, la cual es, esencialmente, llegar a tener cada vez mayor grado de madurez. De acuerdo con Argyris, la personalidad humana en nuestra cultura muestra tendencias de desarrollo que implican progresar de la inmadurez a la madurez.

Estas tendencias incluyen, desde la infancia hasta la edad adulta: llegar a ser cada vez más activo, más independiente de los demás, tener intereses más profundos, ocupar una posición del mismo nivel o superior en relación con sus iguales, y desarrollar la conciencia y el control sobre sí mismo. De acuerdo con Argyris, los gerentes suelen pasar por alto la necesidad que tienen los individuos de funcionar en una forma madura, adulta, y crítica a las organizaciones en donde son aplicados los principios clásicos de la organización formal sin tomar en cuenta a la personalidad humana. Reconoce que, si bien no todos los trabajadores están ansiando aceptar más responsabilidades, la mayoría de ellos responde al reto un clima de trabajo en el cual sean tratados como individuos maduros. En un clima así, llegan a estar altamente motivados en el trabajo, con el resultado de que tanto sus necesidades individuales como las de la organización sean congruentes (Chruden, 1963).

3. La Teoría de los Sistemas de Gerencia de Likert

Rensis, Likert investigador conocido en el mundo por sus trabajos de psicología organizacional, debe ser su reputación básicamente a la elaboración de cuestionarios y a sus investigaciones sobre los procesos administrativos (Likert, 1975). Este autor presenta una de las teorías organizacionales



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

más completas por su nivel de explicación y de extrapolación. Esta teoría de clima organizacional o de los sistemas de organización como la llama su autor, permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian y permite también analizar el papel de las variables que conforman el clima observado.

A juicio de Brunet es necesario no confundir la Teoría de Sistemas de Likert con las Teorías de Liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima en la Teoría de Likert y el fin que persigue la Teoría de los Sistemas es presentar un marco de referencia que permite examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional (Brunet, 2002).

Así mismo, según Likert, el comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que estos perciben y, en parte, por sus informaciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores.

La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción que tiene de ésta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva. Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que un individuo va a adoptar.

Factores principales que influyen sobre la percepción individual del clima.

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la organización, así como el salario que gana.
3. Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción.
4. La percepción que tienen los subordinados, los colegas y los superiores del clima de la organización.

Existen tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Variables causales. – Son variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona, así como los resultados que obtiene. Esta no incluye más que las variables independientes susceptibles de sufrir una modificación proveniente de las organizaciones. Estas variables se distinguen por dos rasgos esenciales: 1. Pueden ser modificados o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes.

Son variables independientes de causa y efecto. En otras palabras, si estas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables, si estas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables.

Variables intermedias. Reflejan el estado interno y la salud de la empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetivos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Estas variables son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa.

Variables finales. Son variables dependientes que resultan del efecto conjunto de las dos anteriores. Estas reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa.

La combinación y la interacción de estas variables permiten determinar dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Los climas así obtenidos se sitúan sobre un conjunto que parte de un sistema muy autoritario a un sistema muy participativo.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Clima de tipo autoritario (Rodríguez, 2016).

Sistema I. Autoritarismo explotador.

La dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente (Chiavenato, 2007). Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Las pocas interacciones que existen entre los superiores y los subordinados se establecen con base en el miedo y la desconfianza. Aunque los procesos de control estén fuertemente centralizados en la cúspide, generalmente se desarrolla una organización informal.

Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio, en el que la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Sistema II.- Autoritarismo paternalista.

Es aquel en que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Las interacciones entre los superiores y los subordinados se establecen con condescendencia por parte de los superiores y con precaución por parte de los subordinados.

Aunque los procesos de control permanecen siempre centralizados en la cima, algunas veces se delegan a los niveles intermedios e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero ésta no siempre reacciona a los fines formales de la organización. Bajo este tipo de clima,



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo participativo. Sistema III. Consultivo (Vázquez, 2001).

Aquí se tiene confianza a los empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los aumentos de salario y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores, se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Hay una cantidad moderada de interacción de tipo superior subordinado y, muchas veces, un alto grado de confianza.

Los aspectos importantes de los procesos de control se delegan de arriba hacia abajo con un sentimiento de responsabilidad en los niveles superiores e inferiores. Puede desarrollarse una organización informal, pero esta puede negarse o resistirse a los fines de la organización. Este tipo de clima presenta un clima bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Sistema IV. Participación en grupo.

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están determinados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de manera lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación de rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planificación estratégica.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

La Teoría de los Sistemas de Likert se aproxima a los calificativos abierto o cerrado intencionado por varios investigadores con respecto a los climas que existen dentro de una organización (Mónica, 2009).

Un clima abierto corresponde a una organización que se percibe como dinámica, que es capaz de alcanzar sus objetivos, procurando una cierta satisfacción de las necesidades sociales de sus miembros y en donde estos últimos interactúan con la dirección de los procesos de toma de decisiones.

Un clima cerrado, caracteriza a una organización burocrática y rígida en que los empleados experimentan una insatisfacción muy grande frente a su labor y frente a la empresa misma. La desconfianza y las relaciones interpersonales muy tensas son también privativas de este tipo de clima.

En función de la Teoría de Likert, los sistemas I y II corresponderían a un clima cerrado mientras que los sistemas III y IV, corresponderían a un clima abierto.

Hay que mencionar que puede establecerse un cierto número de correspondencia entre la hipótesis de McGregor Teorías X y Y, el gobierno participativo de Likert. En lo esencial, la Teoría X caracteriza los sistemas I Y II y la Teoría Y los sistemas III y IV.

Conclusión

El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tiene con sus subordinados, la interacción de los compañeros de trabajo e incluso la relación con proveedores y clientes, van conformando el "Clima Organizacional". Éste puede ser un potenciador o un obstáculo para el buen desempeño de la organización. Puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran, en suma, es la expresión personal de la "percepción" que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen, lo que incide directamente en el desempeño de la organización.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Un clima bien estructurado y con un perfil satisfactorio puede hacer de una organización una organización exitosa. Ésta será valorada por los trabajadores, que a la vez trabajarán con agrado, compromiso y satisfacción.

Por lo tanto, se considera que para la dirección de una organización es imprescindible diagnosticar el clima organizacional, conocer cómo son percibidos por los trabajadores aspectos como: métodos y estilos de dirección, sistemas de estimulación, reconocimiento, control y supervisión, comunicación, solución de problemas, toma de decisiones, entre otros. Esta información le permitirá a la dirección conocer las principales fuentes de insatisfacción.

Bibliografía

Argyris, Chris. (2002). Sobre el aprendizaje organizacional, México: OXFORD.

Brunet, L (2002). El clima de Trabajo en las organizaciones, “definición, diagnóstico y consecuencias, México: Trillas.

Chiavenato, Idalberto (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, México: McGraw-Hill.

Chruden, J. Herbert y W. Sherman, Arthur. (1963). *Personal management*. Cincinnati: South Eastern.

Likert, Rensis. (1975). A organizacao humana, Sao Paulo: Atlas.

García, S., M. (2009). “Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual” Cuadernos de Administración, núm. 42, julio-diciembre.

McGregor, Douglas. (1960). The human side of enterprise. New York: McGraw.

Talavera, Pleguezuelos, C. (1999). Calidad total en la administración pública, Granada: Unión Iberoamericana de Municipalistas.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Rodríguez, Ernesto. (2016). "El clima organizacional presente en una empresa de servicio" Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo. Enero - Junio Vol. 1.

Vázquez Martínez, Rosalinda; Guadarrama Granados, Javier de J. (2001). "El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior" Tiempo de Educar, Universidad Autónoma del Estado de México 3 (5), 105-131.



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 12.
Núm. 31

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Directorio Institucional

Dr. Enrique Fernando Velázquez Contreras
Rector

Dra. Guadalupe García de León Peñuñuri
Secretario General Académico

Dra. Rosa Mará Montesinos Cisneros
Secretaria General Administrativa

Dra. Ramón Enrique Robles Zepeda
Director de Investigación y Posgrado

Dr. Rodolfo Basurto Álvarez
Director de Vinculación y Difusión

Dra. Adriana Leticia Navarro Verdugo
Vicerrectora de la Unidad Regional Sur

Dr. Ernesto Clark Valenzuela
Director de la División de Ciencias Económicas y Sociales

Dr. Francisco Espinoza Morales
Secretario de la División de Ciencias Económico y Sociales

Mtra. María Guadalupe Alvarado Ibarra
Jefe del Departamento de Ciencias Económico Administrativas

Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer
Jefe de Departamento de Ciencias Sociales



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Directorio

Editor Responsable

Dr. Francisco Espinoza Morales

Directora

Dra. Leticia María González Velásquez

Subdirector

Dr. Javier Carreón Guillen

Editor Científico

Dr. Cruz García Lirios

Master Gráfico

M.T.I. Francisco Alan Espinoza Zallas



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Comité editorial

Dra. Angélica María Rascón Larios

Universidad de Sonora. México

Dra. María del Rosario Molina González

Universidad de Sonora

Dra. Francisca Elena Rochin Wong

Universidad de Sonora. México

Dra. Lidia Amalia Zallas Esquer

Universidad de Sonora. México

Dra. Beatriz Llamas Arechiga

Universidad de Sonora. México

Dr. Rogelio Barba Álvarez

Universidad de Guadalajara. México

Dra. Rosa María Rincón Ornelas

Universidad de Sonora. México

Dr. Juan Flores Preciado

Universidad de Colima. México

Dr. Amado Olivares Leal. Universidad de Sonora

Universidad de Sonora. México

Dr. Guillermo Velásquez Valadez.

Instituto Politécnico Nacional (IPN) México



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

**Año 12.
Núm. 31**

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera
ISSN: 2007-8870**

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Dr. Hugo Nefstalí Padilla Torres.

Universidad Estatal de Sonora. México

Dr. Luis Ramón Moreno Moreno.

Universidad Autónoma de Baja California. México

Dr. Miguel Ángel Vázquez Ruiz.

Universidad de Sonora. México

Dra. Lorena Vélez García.

Universidad Autónoma de Baja California. México

Dra. Pabla Peralta Miranda.

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia

Mtro. Roberto Espiritu Olmos

Universidad de Colima (FCA Tecomán) Colima

Dr. Héctor Priego Huertas.

Universidad de Colima (FCA Tecomán) Colima

Mtra. María Guadalupe Alvarado Ibarra.

Universidad de Sonora. México.

Revisores de Textos en Inglés

Mtra. Cecilia Guadalupe Martínez Solano

Dra. María del Socorro Vega Mosqueda



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Año 12.
Núm. 31

(Julio – Diciembre 2019)



**Revista de Investigación
Académica sin Frontera**
ISSN: 2007-8870

<http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com>

Recibido el 26 de mayo de 2019. Dictaminado mediante arbitraje favorablemente 30 de noviembre de 2019.

Comité científico

Dr. Rosendo Martínez Jiménez. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Dr. Hugo Neftalí Padilla. Universidad Estatal de Sonora

Dra. María Teresa Gaxiola Sánchez. Universidad de Sonora.

Dr. José Cesar Kaplan. Universidad estatal de Sonora.

Dr. Alfredo Islas Rodríguez. Universidad de Sonora

Frecuencia de publicación: semestral / 2 números por año.

Revista de Investigación Académica sin Frontera (RIASF) con (ISSN: 2007-8870) es un interlocutor internacional de acceso abierto revisado diario en línea en el ámbito del de las Ciencias Económicas Administrativas y Sociales. Su objetivo principal es dar a los trabajos de investigación de calidad. Cubre todas las sub-campos de los campos anteriormente mencionados. Proporciona la plataforma a académicos, estudiantes y profesionales. Sólo publica trabajos de investigación y artículos de revisión inicial. Documento presentado debe cumplir con algunos criterios como, debe ser original, inédita y no estén sometidos a ninguna otra revista.

RIASF es una revista arbitrada / Revisión por pares International. Publicamos documentos sobre una variedad de temas, contextos y estrategias de análisis que examinan la relación entre la rápida evolución para la Sociedad y la tecnología del conocimiento.

REVISTA DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA SIN FRONTERA, Año 12, No. 31, julio – diciembre 2019, es una publicación semestral de investigación científica, editada por la Universidad de Sonora, a través de las División de Ciencias Económicas y Sociales, de la unidad regional Sur, Blvd. Lázaro Cárdenas No. 100, Col. Francisco Villa, Navojoa, Sonora, Sonora, México, C.P. 85880. Tel. (642) 425- 99-54.

<http://www.revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/>, fespinoz@navojoa.uson.mx.

Editor responsable: Francisco Espinoza Morales. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo: **04-2013-121811323700-203** e ISSN: **2007-8870**, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derecho de Autor. Inscrita en el Directorio de LATINDEX, con Núm. De folio 20014, folio único 14590. Responsable de la última actualización de este Número, Unidad Informática de la Universidad de Sonora, fecha de la última modificación, 31 de diciembre 2019. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Se autoriza la reproducción total o parcial de los contenidos e imágenes en la presente publicación siempre y cuando se cuente con la autorización del editor y se cite plenamente la fuente.