

## Administración como estrategia para el reclutamiento acertado del personal en las Empresas de Zacatecas.

*Laura María Chapoy Lozano, Mtra. Rosa María Mora Morales.*

*Universidad autónoma de Zacatecas. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla Complejo Regional Sur*

**Resumen** - Para el presente trabajo de investigación, se tomó como objeto de estudio el estado de Zacatecas, ya que es uno de los estados con una tasa de desempleo alta. Se tomo como población muestra al “parque industrial sumar I”, el cual se ubica en la Calera de Víctor Rosales, Zacatecas, siendo este uno de los parques industriales con más relevancia para la economía estatal. Para esto, se utilizó una metodología de carácter descriptiva, tomando datos de manera cuantitativa, donde la recolección de datos se dio por medio de encuestas realizadas de manera virtual, las cuales fueron elaboradas en la plataforma de Google Forms. Como objetivo principal se buscó resaltar la importancia que tiene la administración general como una estrategia para el reclutamiento acertado del personal en las entidades lucrativas, con la finalidad de reducir los costos que implican el contratar personal no apto para la realización de las actividades cotidianas de la misma, así como identificar cuáles son los factores que hacen que el departamento de reclutamiento carezca de estrategias para un acomodo adecuado de los recursos humanos dentro de la entidad y otorgar soluciones factibles que ayuden a visualizar de manera más detallada si es que es

erróneo el manejo del personal dentro de la entidad.

**Palabras clave:** Reclutamiento, Administración, Empresas

### I. INTRODUCCIÓN

Los nuevos desafíos que enfrentamos como sociedad, requieren de un análisis más detallado respecto a los conocimientos que se tienen, o los que se pretenden tener, así como las habilidades sociales que tiene un individuo al ser encomendado a realizar cualquier actividad. Si bien se considera que los recursos humanos son como un núcleo para que cualquier ente, ya sea público o privado, pueda lograr sus objetivos, es importante resaltar que muchas empresas no lo consideran como una fuente relevante que ayude a obtener las metas que se establecen y mucho menos superar las expectativas de estas. Conforme el transcurso de los años se ha demostrado que el acomodo estratégico de estos recursos puede ser una pauta para determinar si la empresa cuenta con un buen control interno y determinar si este cumple con los lineamientos necesarios para sobrevivir en el futuro ya que al tener en cuenta las habilidades y los conocimientos de los trabajadores se puede aprovechar al máximo su capacidad sin que este se sienta obligado a cumplir con lo establecido por la organización.

## II. PLANTEAMIENTO

La adecuada administración de los recursos humanos dentro de cualquier organización es de vital importancia si se pretende que la entidad permanezca operando al pasar los años. Cabe señalar que es importante dar a conocer la eficacia que se puede alcanzar al tener personal altamente capacitado para lograr los objetivos que las empresas imponen, así como orientar a las organizaciones a ser parte de una sociedad que sea incluyente y equitativa, brindando oportunidades de crecimiento a todo su personal para un beneficio mutuo.

De acuerdo con el M.C.O. Omar A. Navarro Olivas. Es importante que las organizaciones cuenten con un proceso de reclutamiento y selección adecuado, por lo cual este proceso debe ser tomado en serio, se deben establecer estrategias y procesos que se apliquen para evitar improvisaciones. Esta acción permitirá reducir la rotación de personal en la organización, lo cual debe representar uno de los objetivos de esta, ya que se contratará a las personas que cumplen con los conocimientos y habilidades requeridas para el puesto que lo necesita, además de que, del personal elegido, sus valores serán acordes a los de la organización. (1). Ante esta situación se establece la siguiente pregunta de investigación: ¿La Administración es una estrategia para el reclutamiento acertado del personal? Ya que sí juzgamos al departamento de recursos humanos como el parteaguas para identificar si la empresa tendrá éxito o no, esto ayudaría de gran manera inclusive si se piensa desde el lado del inversor, ya que si bien invertiría en una empresa económicamente estable, el cómo soluciona esta sus conflictos y cómo se adaptan ante adversidades son cosas que tienen que ser tomadas en cuenta y analizarse desde todas las perspectivas posibles para dar una solución que se adapte a todos y no solo a un pequeño sector de la entidad.

## III. OBJETIVOS

### General

Resaltar la importancia que tiene la Administración general como una estrategia para el reclutamiento acertado del personal en las entidades lucrativas, con la finalidad de reducir los costos que implican el contratar personal no apto para la realización de las actividades cotidianas de la misma.

### Específicos

- Identificar cuáles son los factores que hacen que el departamento de reclutamiento carezca de estrategias para un acomodo adecuado de los recursos humanos dentro de la entidad.
- Otorgar soluciones factibles que ayuden a visualizar de manera más detallada si es que es erróneo el manejo del personal dentro de la entidad.

## IV. JUSTIFICACIÓN

El acelerado crecimiento de la tecnología ha hecho que los dueños de las empresas opten por automatizar sus sistemas de producción para evitar lidiar con la problemática que se tiene al manejar un número grande de recursos humanos. Por ello, es indispensable analizar a profundidad cuales son las posibles causas de un mal manejo de este recurso dentro de una entidad, así como otorgar una solución más factible para hacer que el departamento de reclutamiento cuente con las estrategias necesarias para el manejo de dichos recursos sea eficaz para la entidad, sin que se afecte su curso normal de operaciones.

Si bien sabemos que las empresas son aquellas encargadas de brindar empleo, el erróneo acomodo de su talento humano provoca el descontento de los trabajadores por no ser escuchados ni valorados por las empresas, lo cual se ve reflejado en el clima laboral y se puede afectar la productividad de los mismos, lo cual repercute en la rentabilidad de las empresas. El no contar con una adecuada

administración dentro de la empresa ha provocando que el encontrar estrategias que se adapten al adecuado acomodo del personal, se convierta en una tarea mucho más complicada. Recordando que México sigue siendo considerado como un país en desarrollo, donde si bien existe la ley federal del trabajo que en su artículo tercero nos menciona que ***“El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes”*** (2). El mismo trabajador, al desconocer sus derechos deja pasar por alto el deber que tiene la entidad de otorgarle un espacio digno y seguro para trabajar. Lo anterior mencionado también engloba que, al existir un entorno laboral desfavorable, las opiniones respecto a la calidad laboral de la empresa se vean afectadas y con ello, la va imposibilitando de adquirir nuevos trabajadores con perfiles altos ya que la mala reputación de una entidad suele ser un indicativo de que no respetarán la individualidad como trabajador. Y esta situación a la larga afecta la imagen empresarial de las instituciones.

Es por ello, por lo que esta investigación es relevante ya que pretende dar a conocer cuáles son los factores que provocan el no poder contar con personal capacitado suficiente, reflejándose en una producción que tiende a ser menor, lo cual repercute en las ganancias de las empresas. Dar visibilidad a los casos analizados para orientar a otras entidades respecto a los efectos negativos que pueden llegar a tener por no contar con un adecuado departamento Administrativo.

Cabe destacar que, si bien el contratar personal capacitado e instalarlo en ciertas áreas ya son por si solas catalogadas como estrategias. Conocer las habilidades y destrezas que presenta un trabajador al ser contratado, puede beneficiar de manera significativa a la entidad,

ya que le permite desarrollar su mayor potencial, en el puesto adecuado y el trabajador se sentirá motivado y valorado.

Conforme el transcurso de los años, las habilidades blandas como la empatía, la inteligencia emocional, la creatividad e innovación, entre otras, hacen que una persona con estas características pueda llegar a ser catalogada como un líder nato, y al encontrarse dentro de un puesto de alto impacto como el de un supervisor en un área productiva, puede lograr que el equipo de trabajo que se encuentran delegados hacia el creen un vínculo de cercanía y respeto donde la productividad puede llegar a ser mucho mayor (3). Por esta razón es de vital importancia saber las necesidades que tiene la empresa y como los trabajadores se pueden adaptar a ellas, para no perjudicar la vida laboral de los que forman parte de la misma, evitando con esto el desempleo, que de acuerdo a las estadísticas va en incremento, lo cual casi en automático se traduce a que las familias dentro del sistema capitalista no poseen recursos financieros suficientes como para acceder a los productos que las empresa otorgan , ya que recordando el diagrama de la economía circular, se necesita una de otra para garantizar su óptima existencia. Esto nos deja en claro que otorgar oportunidades laborales también se ve como una estrategia de salvaguardar el futuro de las empresas. Para lograr un equilibrio saludable entre ambas situaciones, la empresa debe valorar su relación con los trabajadores ya incluidos para poder determinar cuáles circunstancias deben ser mejoradas para otorgar una visión distinta a aquellos que se interesen en buscar mejores condiciones de trabajo.

Los administradores deben de buscar que los dueños de las empresas tengan conciencia respecto a la importancia del acomodo estratégico de su personal. Esto se ha convertido en un reto sobre todo en estados de la república donde la tasa de desempleo es un factor que empeora la situación laboral. Sabemos que Zacatecas es conocido por su riqueza cultural, pero la falta de oportunidades

y la creciente población han imposibilitado que se implementen normas factibles para que los trabajadores encuentren este equilibrio ya que se estima que en el estado, según datos del INEGI para 2023, Zacatecas duplicó su tasa de desempleo pasando de **2.1%** en marzo de 2022 a **4.2%** en el presente año (4)

Considerando los datos anteriormente mencionados y tomando en cuenta que, en el estado, a febrero 2023 la Asociación Mexicana de Parques Industriales Privados (AMPIP), registró 9 parques industriales en la entidad (5). Ante esta información se observa que si hay oportunidades de trabajo, sin embargo en la realidad las condiciones de este no se adaptan verdaderamente a las necesidades que el trabajador necesita cubrir de manera urgente, es indispensable tomar medidas para que las empresas puedan llegar a ser consideradas como un lugar donde los trabajadores se sientan seguros de poder explotar sus habilidades de forma que las mismas beneficien a la entidad. Los directivos deben considerar estrategias para poder reclutar al mejor personal nuevo, se sabe que el tener trabajadores que no cuentan con los conocimientos o habilidades necesarias para desempeñar un puesto de trabajo, es muy costoso para las empresas, independientemente de ser recién egresados, o no contar con las “palancas”. Las empresas deben garantizar que a través de su adecuada administración se seleccionará al personal más competitivo.

## V. ALCANCES Y LIMITACIONES

La presente investigación se lleva a cabo específicamente en el municipio de Calera de Víctor Rosales, Zacatecas, donde se encuentra el “Parque Industrial Sumar 1”. El estado en general cuenta con una población económicamente activa de 668,183 personas mayores de 15 años, de las cuales 256,075 cuentan con un empleo formal (6).

**Figura 1** Mapa geográfico del parque Industrial Sumar I, Calera de V.R. Zacatecas



Fuente: Google Maps (7)

## VI. MARCO TEÓRICO

A lo largo de la historia, la humanidad en general ha sido testigo de cómo los medios se van adaptando con el fin de satisfacer necesidades ya existentes o incluso crear nuevas. Un ejemplo muy claro de lo anterior mencionado es lo que ocurrió con la pandemia del COVID-19, donde varias empresas se negaban a adaptar sus sistemas para que los empleados siguieran sus operaciones normales desde su hogar, trayendo con ello muchos problemas financieros e inclusive el recorte masivo de personal no indispensable; aunque por otro lado existieron empresas que lograron adaptarse a esta modalidad y hoy en día, después de concluida la pandemia, mantienen una modalidad de trabajo híbrida para aquellos trabajadores que así lo deseen (8).

Si bien recordamos que el ser humano por naturaleza propia necesita sentirse valorado y saber que todo el conjunto de su trabajo vale la pena, es indiscutible pensar que las empresas dan la espalda a estos hechos con el pensamiento arraigado que el sistema financiero es el rubro más valioso que puede tener una entidad. Para el planteamiento anterior, se toma en cuenta el trabajo realizado por Adam Smith, pionero de la economía moderna, ya que con sus aportaciones dio a conocer la importancia de la división del trabajo como un método efectivo para

incrementar la productividad de una empresa, haciendo que los trabajadores hagan tareas específicas reduciendo de manera significativa los costos de producción (9). Si partimos de los cimientos planteados por Smith, la respuesta sería simple ya que el departamento de recursos humanos es el responsable de crear vínculos entre el trabajador y las actividades que este desempeña dentro de una entidad.

Reconociendo la historia de la administración encontramos que el término “recursos humanos” es utilizado por primera vez por el economista estadounidense *John R. Commons* en su libro “distribución de la riqueza” en cual relata la importancia de establecer leyes que beneficien al trabajador dejando evidente que el desempleo es el peor enemigo del sistema capitalista, y por ello la importancia de establecer un sistema funcional y adaptativo a los cambios de la nueva economía mundial (10). Ambos economistas nos dejan en claro que el trabajador juega un rol relevante para que el sistema económico de la entidad no se vea afectado e inclusive se destaca que el tener control respecto a este recurso ayuda significativamente a que los productos fabricados en empresas de giro industrial tengan mayor control en cuanto a calidad y costos se refiere.

Si bien en algún momento histórico las teorías relacionadas a cómo debe administrarse los recursos humanos parecieron ser efectivas, la realidad es que estas nuevas generaciones requieren cambios a medida que la población crece. En otras palabras, se necesitan cambios radicales que sean adaptativos a cualquier necesidad, involucrando factores que determinan el bienestar del trabajador, como lo puede ser su salud mental o física y su desenvolvimiento dentro de la entidad.

Por ello, es indispensable dejar de lado los estigmas y parámetros impuestos donde se espera que el trabajador sea quien resuelva problemas ocasionados por una mala administración de recursos por parte de las entidades, las cuales deberían otorgar a cada trabajador un verdadero ambiente laboral

seguro que garantice salvaguardar su integridad como ser humano.

Como parte de lo anteriormente señalado, en la agenda “2030” la cual es una estrategia por parte de la ONU, donde se pretende alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible que se enmarcan en esta agenda, entre los años 2020 a 2030.

Entre los objetivos propuestos destaca el punto número ocho, “trabajo decente y crecimiento económico” donde se busca “promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización...”(11). Ante esta situación se resalta la importancia, de tener una administración adecuada en la reclutación del personal.

## VII. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para esta investigación fue de carácter descriptiva, tomando datos de manera cuantitativa, donde la recolección de datos se dio por medio de encuestas realizadas de manera virtual, las cuales fueron elaboradas en la plataforma de Google Forms. En dichas encuestas, el objetivo principal era resaltar la importancia del acomodo estratégico dentro de sectores de la industria manufacturera en el estado de Zacatecas.

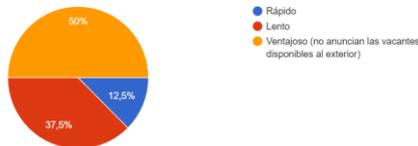
### Población y muestra

Para esta investigación se tomó como población al “Parque Industrial Sumar I” ubicado en el municipio de Calera de Víctor Rosales, siendo uno de los más importantes y grandes del estado.

- Para la muestra se tomó en cuenta la empresa “Lear Corporation” ya que es catalogada como una empresa comprometida con la mejora continua, que cuenta con 20 trabajadores.

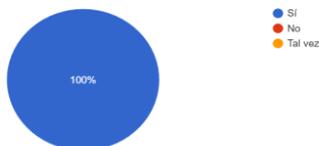
VIII. RESULTADOS

Como punto inicial, se les pregunto a un total de 20 trabajadores de la planta, pertenecientes al sector de profesionistas como es que consideraban el proceso de reclutamiento por parte de la entidad de la que forman parte.

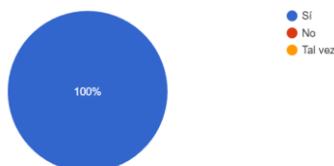


Podemos observar que aún si existen vacantes dentro de la entidad, estas no son anunciadas al exterior. Esto puede generar incertidumbre o incluso desconfianza al no ser transparentes con los trabajadores, y la población en general, respecto a las vacantes que se solicitan, pudiendo ser un factor que altere la toma de decisión respecto a que aspirante seleccionar.

Posteriormente, se preguntó a los trabajadores si creen que el favoritismo o las llamadas “palancas” son un detonante para ser reclutado de manera más rápida.



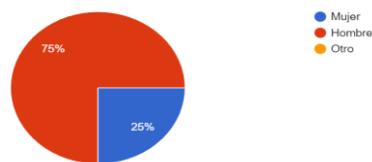
Obteniendo una respuesta positiva por parte de la totalidad de los encuestados, se determina que en efecto esto puede detonar que las empresas den cargos de mayor injerencia a personas que no están realmente preparadas.



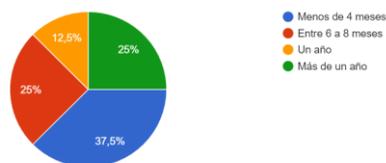
En la pregunta planteada en el gráfico anterior, los encuestados optaron por una respuesta positiva ante la interrogativa de si es que ellos

consideraban que la experiencia que muchas empresas te piden tener al solicitar un empleo muchas ocasiones es irreal para el rango de edad que se solicita, dejando evidente nuevamente que las empresas no conocen las verdaderas necesidades de la entidad, queriendo cubrir varios conflictos de la misma con una sola vacante, negando la oportunidad incluso a jóvenes buscan incorporarse al sector laboral una vez egresados.

Cabe mencionar, que parte de la encuesta fue observar que tantas mujeres pertenecen a este sector, arrojando los siguientes resultados:

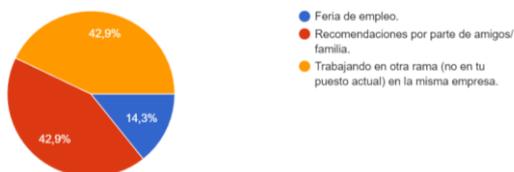


Es indispensable tomar esto en cuenta ya que también puede ser utilizado como un indicativo de que no existe paridad dentro de las entidades en tanto a puestos de mayor rango se refiere; es de observancia que tampoco se están otorgando estos puestos a personas con otra identidad sexual, dejando de lado la diversidad e inclusión que hoy en día a tomado más relevancia.



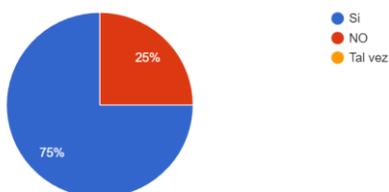
En el siguiente planteamiento de la encuesta, se pregunta el tiempo que transcurrió para que pudiesen obtener un trabajo.

Observando el gráfico anterior podemos determinar que la media para conseguir trabajo es entre 3 a 6 meses. Sin embargo, se toma en consideración el siguiente planteamiento:



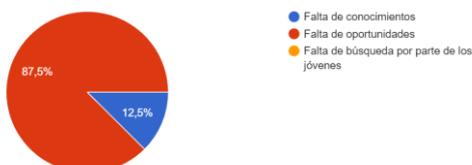
Si observamos con atención, podemos determinar que el 84,4% de las personas encuestadas no se les tomo en cuenta su previa preparación, ni muchos menos las habilidades de cada uno de ellos, dado a que la mitad del porcentaje adquirieron su puesto de trabajo por ser recomendados, y la otra mitad presentada fueron trabajadores que tuvieron que trabajar en otra rama y distintas circunstancias antes de que fueran tomados en cuenta para el puesto al que originalmente pretendían formar parte.

Otra de las interrogativas de mayor relevancia fue como es que los trabajadores visualizan el factor del reclutamiento tardío en la empresa.



Como podemos observar, la mayor parte de los encuestados determina que si es de relevancia considerar la incorporación tardía al sector empresarial como una problemática recurrente.

Como parte de lo anterior, otra pregunta realizada a este sector hace referencia a lo que ellos atribuyen como el factor determinante para que la tasa de desempleo enfocada a los jóvenes que buscan incorporarse al sector industrial sea mucho más alta con respecto a los años anteriores en el estado de Zacatecas.



Podemos concluir que la falta de conocimientos, si bien es importante, la falta de oportunidades laborales dentro de este sector es un freno para que jóvenes, o incluso la población en general se involucren en actividades empresariales.

Cabe destacar que, en este planteamiento, y tomando en cuenta los anteriores, el no reportar las vacantes al público externo, no dar puestos de trabajo considerando las destrezas y conocimientos del trabajador, son factores recurrentes que enmarcan una problemática real dentro del departamento de reclutamiento.

## IX. CONCLUSIÓN

Tomando en cuenta los resultados de la presente investigación, se determinó que efectivamente el departamento de reclutamiento es crucial para la supervivencia de las entidades en general, ya que se corrobora que es el núcleo de donde emanan las soluciones de los requerimientos generales. Se da respuesta a la pregunta de investigación. Ya que es indispensable que las empresas tomen en consideración analizar diferentes perspectivas para la resolución de problemas dentro de la misma, y otorguen más importancia al departamento de administración ya que de este depende el buen funcionamiento y distribución de la empresa en general. En cuanto al objetivo planteado: Resaltar la importancia que tiene la Administración general como una estrategia para el reclutamiento acertado del personal en las entidades lucrativas, con la finalidad de reducir los costos que implican el contratar personal no apto para la realización de las actividades cotidianas de la misma. Se obtiene

que es responsabilidad de este departamento establecer un buen juicio en cuanto a su personal se refiere. Es indispensable que se conozca a profundidad qué área requiere ciertas características para así, poder tener al mejor candidato para una vacante en específico que se pretende ocupar ya que es ilógico pensar que una persona que no acepta sus defectos como parte de un crecimiento personal pueda estar frente a un grupo de personas condenándolos por errores que son propiciados por la misma persona. Las empresas requieren líderes que demuestren que son capaces de enfrentar cualquier problema de la manera más eficaz posible, sin perder su decencia humana. Por lo cual con la investigación se da respuesta y refuerza la finalidad de la investigación

## X. RECOMENDACIÓN

Como parte del trabajo realizado, se toma en cuenta que si bien existen herramientas que ayudan de manera significativa a resolver problemas dentro de la entidad como lo es el análisis FODA (Huerta, 2020); Dicha herramienta es utilizada no solo en el sector empresarial, si no que conforme el paso del tiempo ha sido utilizado incluso por algunos profesionales en psicología. Sin embargo, resaltando los datos obtenidos de la investigación previamente realizada, es necesario un enfoque distinto para poder determinar de manera más objetiva si es que el departamento de reclutamiento, en conjunto con el de recursos humanos, está siendo verdaderamente eficaz en tanto su desempeño lo amerita.

Por ello se propone el siguiente diagrama para determinar la funcionalidad de este conjunto de departamentos dentro de las entidades.

Figura 2. Diagrama funcionalidad del reclutamiento acertado



Fuente: Elaborado *Laura María Chapoy*

## *Lozano*

Cabe mencionar que cada uno de los elementos del diagrama son considerados como puntos clave para que el departamento de recursos humanos cuente con personal altamente capacitado y con los conocimientos suficientes para ejercer su puesto dentro de la empresa. Tras la investigación realizada, podemos detonar que factores como la motivación pueden hacer la diferencia en cuanto a optimización se refiere, dado a que, si las áreas de la empresa cuentan con el personal adecuado, al igual que la cantidad óptima de trabajadores, el trabajo que se realiza dentro de estas puede ser más productivo y eficaz.

## XI. REFERENCIAS

- [1] Navarro, O. (2021, abril 20). *La importancia de un buen reclutamiento en las organizaciones*. Consultoría Desarrollo del Talento. <https://dtconsultoria.com.mx/blog/f/proceso-de-reclutamiento-y-selecci%C3%B3n>
- [2] Cámara De Diputados Del H. Congreso De La Unión. (1970). *Ley Federal Del Trabajo* (2019 ed.). From

- <http://www.sutinaoe.org.mx/images/docs/LeyFederaldelTrabajo2020.pdf>
- [3] Jeimy Carranza Delgado, Fernando Rogelio Sánchez Altamirano. (2022). Importancia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del talento humano. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 59-62.
- [4] INEGI. (s/f). *INEGI Indicadores*. Banco de Información Económica. <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0&ind=697741#D697741.#D697741>
- [5] AMPIP. (20 de Febrero de 2023). *DATA MÉXICO*. Obtenido de <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/zacatecas-za?occupationMetrics=workforceOption&peaSelector=unemployedOption&redirect=true&totalGenderSelector=genderOption#Industrias>
- [6] ENOE. (2023, Febrero 20). *DATA MEXICO*. From <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/zacatecas-za?occupationMetrics=workforceOption&peaSelector=unemployedOption&redirect=true&totalGenderSelector=genderOption#education-and-employment>
- [7] Google. (2023). *Google Maps*. From [https://www.google.com/search?q=industrial+sumar+1+zacatecas&client=opera&biw=1164&bih=541&fbm=lcl&ei=d1PLZJbxH9muqtsPoMW\\_8Ak&oq=industrial+sumar+1+zaca&gs\\_l=ind3Mtd2l6LWxvY2FsIhdpbmR1c3RyaWFsIHN1bWFyIDEgemFjYSoCCAyBRAhGKABMgUQIRigAUi6YFC0FliRVHADeACQ](https://www.google.com/search?q=industrial+sumar+1+zacatecas&client=opera&biw=1164&bih=541&fbm=lcl&ei=d1PLZJbxH9muqtsPoMW_8Ak&oq=industrial+sumar+1+zaca&gs_l=ind3Mtd2l6LWxvY2FsIhdpbmR1c3RyaWFsIHN1bWFyIDEgemFjYSoCCAyBRAhGKABMgUQIRigAUi6YFC0FliRVHADeACQ)
- [8] Corrales, M. (2020, septiembre 11). El "home office" ante el Covid-19. *Transferencia TEC*. From <https://egade.tec.mx/es/egade-ideas/opinion/el-home-office-ante-el-covid-19-0>
- [9] García, F.-C. R. (2020). *Implicaciones de la teoría moral de Adam Smith en la Responsabilidad Social Corporativa* (2020 ed., Vol. 1). COMILLAS, UNIVERSIDAD PONTIFICIA. From <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/41555/TFG%20-%20Fernandez-Chillon%20Garcia-Moreno%2c%20Rodrigo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- [10] Iturralde, C. A. (2019, marzo 28). Los paradigmas del desarrollo y su evolución: Del enfoque económico al multidisciplinario. *RETOS*, 9(17), 7-13.
- [11] PNUD. (2019). *ODS*. From <https://www.undp.org/es/sustainable-development-goals>

### Bibliografía Autores

Laura María Chapoy Lozano. Estudiante de la Universidad autónoma de Zacatecas, de la unidad Académica de Contaduría y Administración

Mtra. Rosa María Mora Morales. Ptofesor Investigador BUAP, CRS.

<https://orcid.org/0000-0002-4185-8818>