



Revista Internacional **ADMINISTRACION & FINANZAS**

Volumen 5

Número 5

2012

CONTENIDO

El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral	1
Juana Patlán-Pérez, Edgar Martínez Torres & Rosalía Hernández Hernández	
Confianza, Compromiso e Intención Para Compartir: ¿Variables Influyentes para Transferir Conocimiento Dentro de las Organizaciones?	21
Aurora I. Máynez Guaderrama, Judith Cavazos Arroyo, Santiago Ibarreche Suárez & José Pablo Nuño de la Parra	
Compensaciones en la Empresa Familiar Mexicana: Sus Componentes, Herramientas de Apoyo y Criterios de Efectividad	41
Sergio Manuel Madero Gómez, Rosa Nelly Treviño Rodríguez & Jorge Abel Avendaño	
¿Es la Subcontratación de Personal Como Modelo Operativo una Ventaja Competitiva en las Organizaciones?	57
Blanca Rosa García Rivera, Karla Gallardo Tizapantzi & Samuel Ayón Fierro	
La Multinacionalización de la Empresa Mexicana	71
Rubén Molina Martínez, Oscar Hugo Pedraza Rendón & Jorge Luis Alcaraz Vargas	
Percepción de la Calidad del Servicio de la Educación Universitaria de Alumnos y Profesores	87
Oscar Reyes Sánchez & Marcela Reyes Pazos	
Sistema Basado en Conocimiento para la Gestión de Indicadores Académicos, en Apoyo a la Acreditación de los Programas Educativos	99
María Guadalupe Sánchez Cuéllar, Lorenia Cantú Ballesteros, Claudia Rojas Vásquez, Josefina Ortega Ruíz, & Luis Josué Valenzuela Meza	
La Inteligencia Competitiva en las Empresas de la Ciudad de Tijuana B.C.	121
Norma Leticia Vizcarra Vizcarra, Virginia Guadalupe López Torres & Dora Rocío Guerrero Muñoz	

EL CLIMA Y LA JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y SU EFECTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

Juana Patlán-Pérez, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)

Edgar Martínez Torres, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Rosalía Hernández Hernández, Colegio de Posgraduados

RESUMEN

La satisfacción laboral además de ser una variable ampliamente investigada, es una variable que tiene impactos significativos en el desempeño laboral, la intención de rotación, el bienestar en el trabajo y la rotación laboral. Considerando la importancia de esta variable, se realizó una investigación a fin de determinar ¿qué efecto tiene el clima y la justicia organizacional en la satisfacción laboral?. La hipótesis de trabajo sometida a escrutinio en esta investigación giró en torno de identificar asociaciones significativas positivas entre el clima y la justicia organizacional con la satisfacción laboral, esperando que la percepción de un clima y justicia organizacional favorable esté asociada a mayores niveles de satisfacción laboral. Los instrumentos de medición se aplicaron a una muestra de 307 profesores de instituciones de educación superior. Los resultados indican que la justicia distributiva y la justicia de procedimientos presentan asociaciones positivas y significativas con diversas dimensiones de la satisfacción laboral, en cambio la justicia interaccional mostró asociaciones negativas con la satisfacción laboral. Por su parte, los factores de clima organizacional que mostraron diferencias significativas con la satisfacción laboral fueron liderazgo, beneficios y recompensas, autonomía, unión, relaciones sociales y apoyo entre compañeros.

PALABRAS CLAVE: clima laboral, justicia organizacional, satisfacción laboral.

THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE, ORGANIZATIONAL JUSTICE ON JOB SATISFACTION

ABSTRACT

In this study, we analyze the effect of climate and organizational justice on job satisfaction? We identify significant positive associations between climate, organizational justice and job satisfaction. We Hypothesize that perceptions of a favorable climate and organizational justice is positively related to higher levels of job satisfaction. 307 college professors participate in this study. The results indicate that distributive and procedural justice have significant positive associations with various factors of job satisfaction. On the other hand, interactional justice showed negative associations with job satisfaction. Climate factors such leadership, benefits and rewards, autonomy, unity (cohesion), relationships and peer support have significant differences with job satisfaction

JEL: F16, L2

KEYWORDS: organizational climate, organizational justice, job satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una variable importante para las organizaciones porque tiene impactos significativos en el desempeño laboral, la intención de rotación (Singh & Loncar, 2010), el bienestar en el trabajo y la rotación laboral (Wright & Bonett, 2007). La satisfacción laboral es definida como los sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes

CONFIANZA, COMPROMISO E INTENCION PARA COMPARTIR: ¿VARIABLES INFLUYENTES PARA TRANSFERIR CONOCIMIENTO DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES?

Aurora I. Máynez Guaderrama, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
Judith Cavazos Arroyo, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla
Santiago Ibarreche Suárez, Universidad de Texas en El Paso
José Pablo Nuño de la Parra, Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla

RESUMEN

La evidencia disponible indica que no se todos los factores requeridos para que la transferencia de conocimiento intra-organizacional sea exitosa y eficiente. En este trabajo se estudia la influencia de la confianza - en la habilidad- así como del compromiso- afectivo-, sobre la intención y disposición para compartir, y el efecto de ésta última sobre la transferencia de conocimiento. La investigación fue de tipo cuantitativa y la información empírica se examinó en dos etapas: en la primera a través de un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), y en la segunda mediante un Sistema de Ecuaciones Estructurales basado en Covarianzas (CBSEM). Los resultados confirman que: 1) existe una relación directa, positiva y significativa entre la transferencia de conocimiento y la intención y disposición para compartir, 2) la confianza en la habilidad y el compromiso afectivo afectan positiva, directa y significativamente a la intención y disposición para compartir, y 3) la confianza en la habilidad y el compromiso afectivo inciden de forma indirecta, positiva y significativa sobre la transferencia de conocimiento dentro de las empresas.

PALABRAS CLAVE: Transferencia de Conocimiento, Confianza en la Habilidad, Compromiso Afectivo, Intención y Disposición para Compartir.

TRUST, COMMITMENT AND INTENTION TO SHARE: INFLUENCING VARIABLES TO TRANSFER KNOWLEDGE WITHIN ORGANIZATIONS?

ABSTRACT

Available evidence shows there is no certain knowledge of the required factors for successful and efficient intra-organizational knowledge transference. In this paper we study, the influence of trust, in skill and affective commitment, on the intention and willingness to share, and the effect of the latter on knowledge transference. The research was conducted using quantitative analysis. Empirical information was analyzed in two stages: first through a Confirmatory Factor Analysis (CFA) and second using a Covariance Based Structural Equation Model (CBSEM). Results show that: 1) there is a significant, positive, and direct relationship between knowledge transference and intention and willingness to share, 2) trust in skill and affective commitment affect significantly, directly, and positively the intention and willingness to share, and 3) trust in skill and affective commitment influence knowledge, transference within organizations in a significant, positive, and indirect form.

JEL: C38, L29, M10

KEYWORDS: Knowledge Transference, Trust in Skill, Affective Commitment, Intention and Willingness to Share.

COMPENSACIONES EN LA EMPRESA FAMILIAR MEXICANA: SUS COMPONENTES, HERRAMIENTAS DE APOYO Y CRITERIOS DE EFECTIVIDAD

Sergio Manuel Madero Gómez, Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey

Rosa Nelly Treviño Rodríguez, Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey

Jorge Abel Avendaño, Tecnológico de Monterrey, campus Saltillo

RESUMEN

El tema de las compensaciones en las empresas casi siempre se ha considerado como un aspecto confidencial, sin embargo es necesario conocerlos y analizarlos para facilitar que los pagos sean vistos de manera estratégica y diferenciadores, principalmente en las empresas familiares. El estudio se realizó mediante la aplicación de un cuestionario a 384 directivos de empresas familiares localizadas en la República Mexicana, con la finalidad de identificar la mezcla que tienen los componentes de las compensaciones en las empresas familiares mexicanas y el uso que tienen diversos indicadores de efectividad en la gestión de compensaciones, destacando que para los directivos familiares de la empresa, el salario base representa el 54.98% de sus ingresos, mientras que la compensación variable que reciben es el 13.55%, mientras que los pagos en especie son el 12.71% y finalmente el pago de acciones o en participación en la empresa el 11.11%.

PALABRAS CLAVES: Compensaciones, Empresa familiar, Efectividad, Recursos Humanos, México.

COMPENSATION IN THE MEXICAN FAMILY BUSINESS: COMPONENTS, TECHNICAL TOOLS AND EFFECTIVENESS

ABSTRACT

The issue of compensation in companies is commonly considered a confidential topic. However, it is necessary to know and analyze compensation as a strategic issue, especially in family businesses. This study was conducted by administering a questionnaire to 384 managers of family businesses located in Mexico, with the objective of identifying the components of compensation mix in family businesses. We also examine the use of different effectiveness indicators in the management of compensation. We find that for top family firm managers, the base salary represents 54.98% of their income, variable compensation is 13.55%, benefits are 12.71% and finally the payment of shares or stock options in the company is 11.11%.

JEL: J3, M1, M5

KEYWORDS: Compensation, Family Business, Effectiveness, Human Resource Management, México

INTRODUCCION

En la actualidad nos enfrentamos a un medio ambiente que está muy enfocado a la competitividad, al cumplimiento y logro de resultados, a la eficiencia, y sobre todo a la diversidad en el uso de herramientas de mejora, además de hacer uso correcto de la tecnología, tal como lo indican Ulrich (2000), Cabrera (2008) y Morales y Salvador (2006) entre otros más. Por otro lado, tenemos también la obligación y la responsabilidad de cuidar el medio ambiente, Gadenne, Kennedy y McKeiver (2009);

¿ES LA SUBCONTRATACIÓN DE PERSONAL COMO MODELO OPERATIVO UNA VENTAJA COMPETITIVA EN LAS ORGANIZACIONES?

Blanca Rosa García Rivera, Universidad Autónoma de Baja California
Karla Gallardo Tizapantzi, Universidad Autónoma de Baja California
Samuel Ayón Fierro, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

La subcontratación es una estrategia que cada vez está más de moda en las organizaciones. Por la importancia que va cobrando este fenómeno, se hace necesaria una investigación donde se analicen los factores que intervienen en la subcontratación, así como cuáles son sus beneficios. La presente investigación analiza el impacto de la subcontratación en la flexibilidad y los costos de un grupo de organizaciones que subcontratan sus servicios de reclutamiento, selección y administración de nómina a una empresa de subcontratación en Ensenada, Baja California, México. Los resultados revelan que en México es frecuente que empresas opten por entregar a un tercero la operación básica de administración de personal eventual y nóminas. Este cambio en las empresas obedece al beneficio de estas para mejorar la eficiencia de sus procesos y costos con la finalidad de ser más competitivas en una economía globalizada. Para este análisis, se aplicó la Escala de Espino y Padrón, 2002 sobre las ventajas de la subcontratación adaptando las preguntas a las actividades de administración de nómina, reclutamiento y selección, quedando 12 reactivos con escala de Likert de 5 opciones a una muestra de 8 empresas en Ensenada, Baja California, México. Las correlaciones demuestran alta significancia entre las variables de Calidad en el Servicio, flexibilidad y reducción de costos

PALABRAS CLAVE: externalización, subcontratación, empleo temporal, competencias básicas.

IS OUTSOURCING A MODEL OF COMPETITIVE ADVANTAGE IN ORGANIZATIONS?

ABSTRACT

Outsourcing is an increasingly popular strategy in organizations. Given the importance of this phenomenon, research is needed to analyze the factors involved in outsourcing, and the associated benefits. This research analyzes the impact of outsourcing on the flexibility and costs of a group of organizations that outsource their recruitment and payroll services in Ensenada, Baja California, Mexico. Results show it is common for Mexico companies to hire an external provider of temporary personnel management and payroll. This change in business practice is due to improve process efficiency and reduced costs. We applied the scale Espino and Padron, 2002. Results show highly significant correlations between the variables of Service Quality, flexibility and cost reduction.

JEL: M1, M12

KEYWORDS: outsourcing, competitive advantage, part-time work, core business

INTRODUCCIÓN

La opción de subcontratar actividades frente a su realización interna por parte de la empresa está surgiendo como buena respuesta a las demandas de flexibilidad y competitividad que exige la nueva economía globalizada. Las organizaciones pueden potenciar sus recursos, desarrollando

LA MULTINACIONALIZACIÓN DE LA EMPRESA MEXICANA

Rubén Molina Martínez, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Oscar Hugo Pedraza Rendón, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
Jorge Luis Alcaraz Vargas, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo

RESUMEN

Este estudio aborda el fenómeno de la multinacionalización de empresas mexicanas, a partir de la vinculación de la emisión de inversión extranjera directa al exterior con el crecimiento económico del país medido a través del producto interno bruto. La motivación para el desarrollo de esta investigación ha sido la constante y creciente participación de empresas de economías emergentes en mercados globales y la importancia que tienen tanto en la economía local como en la de destino. Esta investigación ha permitido obtener, de manera no concluyente, una relación positiva entre el crecimiento económico nacional y la multinacionalización de la empresa mexicana. Sin embargo, el grado de crecimiento de la economía mexicana no es suficiente para lograr un nivel apropiado de multinacionalización de las empresas.

PALABRAS CLAVE: Multinacionalización, inversión extranjera directa, crecimiento económico, producto interno bruto.

MULTINATIONALIZATION OF MEXICAN COMPANIES

ABSTRACT

This study addresses the phenomenon of multi-nationalization of Mexican companies that arises from link that exists between a country's foreign direct investment, emissions abroad and the country's economic growth measured by GDP. The motivation for the development of this study has been the constant and increasing participation of companies from emerging economies in global markets and their importance in both the local and the hosting economies. We find, in a non-conclusive way, a positive relationship between the national economic growth and the multi-nationalization of Mexican companies. However, the degree of growth of the Mexican economy is not sufficient for companies to achieve an appropriate level of multi-nationalization.

JEL: F21, F23

KEYWORDS: Multinationalization, foreign direct investment, economic growth, gross domestic product.

INTRODUCCIÓN

La expansión de las empresas es una situación muy importante desde el punto de vista del mejoramiento estructural del país local y la relación que tiene con este fenómeno. En este sentido, se puede decir que en general el crecimiento y desarrollo de empresas de economías emergentes y su importancia en la participación en mercados globales ha incrementado en décadas recientes, de hecho, de acuerdo con información de Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), en 2008 la cantidad de empresas multinacionales de economías emergentes eran más de 21,000.

PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DEL SERVICIO DE LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA DE ALUMNOS Y PROFESORES

Oscar Reyes Sánchez, Universidad Autónoma de Baja California
Marcela Reyes Pazos, Universidad Autónoma de Baja California

RESUMEN

El propósito de esta investigación es analizar las dimensiones subyacentes que en mayor medida se relacionan con el éxito en la percepción de alumnos y profesores de la calidad del servicio educativo universitario. De la revisión las diferentes partes del estudio y de la evidencia empírica obtenida se obtienen conclusiones relevantes que contribuyan a diseñar e implementar líneas de mejora en las actuales estrategias de calidad en el nivel de educación universitaria. Se ajustarán los conocimientos previos como la adaptación de la escala SERVQUAL y SERVQUALing. Se utilizó el método estadístico multivariable: regresión múltiple y reducción factorial, complementado con pruebas de validez y fiabilidad, apoyado en el software SPSS. Una de las aportaciones más importantes de esta investigación es el análisis de las dimensiones subyacentes de alumnos y profesores para apoyar a la planeación estratégica institucional y la mejora continua del servicio educativo.

PALABRAS CLAVES: Calidad de servicio, educación superior, servqual

HIGHER EDUCATION QUALITY- A STUDENT AND PROFESSION PERCEPTION

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze underlying dimensions related to greater success in students and profesor perceptions of the university educational service quality. The empirical evidence obtained results in important conclusions for helping design and implement areas for improvement in education strategies. We use the SERVQUAL scale and SERVQUALing techniques. We also used multivariate statistical methods, multiple regression and factor reduction, coupled with evidence of validity and reliability. One of the most important contributions of this research is to analyze the underlying dimensions of students and teachers. This effort supports corporate strategic planning and continuous improvement of educational services.

JEL:123

KEYWORDS: Quality of service, higher education, servqual.

INTRODUCCIÓN

Las características políticas, económicas y sociales actuales demandan mayores exigencias de aquellos especialistas que diseñan y planifican las actividades de formación educativa. Se requiere entonces, de universidades que presten servicios de formación de acuerdo a las demandas del mercado laboral de la región, del país y del mercado de trabajo globalizado. Para mejorar la calidad en las instituciones de educación superior, enfocadas como empresas de servicios, es necesario cumplir con las peticiones de la sociedad, por que ella es la que decide ingresar a la mejor escuela para recibir una educación de calidad, entonces es un desafío para las universidades públicas poder competir en este nivel, con una visión más empresarial, donde cumplan con las peticiones de los clientes, compitiendo en

SISTEMA BASADO EN CONOCIMIENTO PARA LA GESTIÓN DE INDICADORES ACADÉMICOS, EN APOYO A LA ACREDITACIÓN DE LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS

María Guadalupe Sánchez Cuéllar, Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora
Lorenia Cantú Ballesteros, Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora
Claudia Rojas Vásquez, Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora
Josefina Ortega Ruíz, Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora
Luis Josué Valenzuela Meza, Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora

RESUMEN

El objetivo del trabajo fue diseñar para el Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora, Unidad Académica Navojoa, un sistema basado en conocimiento para la gestión los principales indicadores académicos: reprobación, deserción, titulación, servicio social, prácticas profesionales, extensión, investigación, publicaciones y vinculación, con el fin de apoyar el proceso de acreditación en relación a la actividad administrativa, mediante la generación de evidencias para las variables y para los directivos, en la toma de decisiones, con reportes de resultados obtenidos por los indicadores para un período determinado y las posibles causas en caso de que los porcentajes no alcancen el estándar del organismo acreditador. Para efectos de las pruebas se trabajó con los indicadores de 40% en reprobación y 30% en deserción, encontrándose una diferencia significativa en los porcentajes del período 2009-1 de la carrera de Sistemas Computacionales Administrativos, en relación con los establecidos por el organismo acreditador de menor al 10% para la reprobación y menor al 20% para la deserción; por lo anterior el sistema generó las siguientes causas: que el maestro no cuenta con formación docente, preparación profesional; no tiene tiempo suficiente para atención a alumnos y que no existe buena comunicación entre tutor y tutorados.

PALABRAS CLAVE: acreditación de programas educativos, sistema basado en conocimiento.

KNOWLEDGE BASED MODEL TO SUPPORT ACCREDITATION PROGRAM IN HIGHER EDUCATION

ABSTRACT

In this study, a knowledge based model is developed. This model provides a set of indicators to measure the level of desertion, failure rate, graduation, internship, research and networking in higher education. The objective is to assist administrator in their strategic planning and in program development.

JEL: A22, A23, I2

KEYWORDS: Accreditation, Higher education, Knowledge Based Model

INTRODUCCIÓN

A partir del año 2004 que el Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora (CESUES) decide iniciar con los procesos de evaluación y acreditación de sus programas educativos se presentó la dificultad del monitoreo de los principales indicadores académicos y el de la generación e intercambio de información entre los diferentes departamentos, para integrar las evidencias

LA INTELIGENCIA COMPETITIVA EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE TIJUANA B.C.

Norma Leticia Vizcarra Vizcarra, Universidad Tecnológica de Tijuana
Virginia Guadalupe López Torres, Universidad Autónoma de Baja California
Dora Rocío Guerrero Muñoz, Universidad Tecnológica de Tijuana

RESUMEN

El presente trabajo pretende ofrecer información que muestre la utilidad de la Inteligencia Competitiva mediante el análisis de conceptos que describan la aplicación de esta en el desarrollo y creación de empresas. Por tal motivo se llevo a cabo una investigación exploratoria de tipo cualitativo, mediante consulta a diferentes fuentes secundarias de información relacionada con el tema y entrevistas a profundidad realizadas a representantes de centros en los que se realiza inteligencia competitiva en la ciudad de Tijuana, Baja California, México. Los resultados obtenidos, ponen de manifiesto la importancia de esta herramienta en el desarrollo empresarial, al mismo tiempo que ilustran que su uso en las empresas de Tijuana es incipiente.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia Competitiva, desarrollo empresarial, empresas de Tijuana B.C.

COMPETITIVE INTELLIGENCE IN BUSINESS IN THE CITY OF TIJUANA

ABSTRACT

This paper aims to provide information showing the usefulness of Competitive Intelligence by analyzing concepts that describe the application of this development and entrepreneurship. We conducted a qualitative exploratory research, through consultation with various secondary sources of information related to the topic and depth interviews with representatives of centers that perform competitive intelligence in the city of Tijuana, Baja California, Mexico. The results show the use of Competitive Intelligence in Tijuana emerging companies is not sufficient.

JEL: M31

KEYWORDS: Competitive Intelligence, Business Development, Tijuana BC companies

INTRODUCCIÓN

La innovación es un proceso informacional, en el cual el conocimiento –información con significado – es adquirido, procesado y transferido (Hauschildt, 1992). La innovación demanda de las empresas sistemas de información que les permitan transformar datos en conocimiento, como respuesta emerge la Inteligencia Competitiva (IC), disciplina definida como un proceso ético y sistemático de recolección de información, análisis y disseminación pertinente, precisa, específica, oportuna, predecible y activa, acerca del ambiente de negocios, de los competidores y de la propia organización (Sociedad de Profesionales de Inteligencia Competitiva (SCIP) de Estados Unidos, citado por Massón, 2006).

Uno de los muchos retos de las micro, pequeñas y medianas empresas es superar la obsolescencia tecnológica con la que operan. Este reto puede superarse con el conocimiento y la tecnología contenida en

REVIEWERS

The IBFR would like to thank the following members of the academic community and industry for their much appreciated contribution as reviewers.

María Antonieta Andrade Vallejo <i>Instituto Politécnico Nacional</i>	Juan Carlos Robledo Fernández <i>Universidad EAFIT-Medellin</i>
Olga Lucía Anzola Morales <i>Universidad Externado de Colombia</i>	<i>Universidad Tecnológica de Bolívar</i>
Antonio Arbelo Alvarez <i>Universidad de la Laguna</i>	José Gabriel Ruiz Andrade <i>Univ. Autónoma de Baja California</i>
Hector Luis Avila Baray <i>Instituto Tecnológico De Cd. Cuauhtemoc</i>	Juan Manuel San Martín Reyna <i>Univ. Autónoma de Tamaulipas</i>
Graciela Ayala Jiménez <i>Universidad Autónoma de Querétaro</i>	Francisco Sanches Tomé <i>Instituto Politécnico da Guarda</i>
Sheila Nora Carrillo Incháustegui <i>Univ. Peruana Cayetano Heredia</i>	Deycy Janeth Sánchez Preciado <i>Universidad del Cauca</i>
María Antonia Cervilla de Olivieri <i>Universidad Simón Bolívar</i>	María Cristina Sánchez Romero <i>Instituto Tecnológico de Orizaba</i>
Semei Leopoldo Coronado Ramírez <i>Universidad de Guadalajara</i>	Pol Santandreu i Gràcia, <i>Universitat de Barcelona</i>
Tomás J. Cuevas-Contreras <i>Universidad Autónoma de Ciudad Juárez</i>	<i>Santandreu Consultors</i>
Javier de León Ledesma <i>Univ. de Las Palmas de Gran Canaria -Tafira</i>	Victor Gustavo Sarasqueta <i>Universidad Argentina de la Empresa UADE</i>
Carlos Fong Reynoso <i>Universidad de Guadalajara</i>	Jaime Andrés Sarmiento Espinel <i>Universidad Militar de Nueva Granada</i>
Blanca Rosa García Rivera <i>Universidad Autónoma de Baja California</i>	Lorena Vélez García <i>Universidad Autónoma de Baja California</i>
Arturo Hernández <i>Universidad Tecnológica Centroamericana</i>	Alejandro Villafañez Zamudio <i>Instituto Tecnológico de Matamoros</i>
Lourdes Jordán Sales <i>Universidad de Las Palmas de Gran Canaria</i>	Hector Rosendo Villanueva Zamora <i>Universidad Mesoamericana</i>
Santiago León Ch., <i>Universidad Marítima del Caribe</i>	Alfonso Rodríguez Ramírez <i>Universidad Libre Seccional Cali</i>
Graciela López Méndez <i>Universidad de Guadalajara-Jalisco</i>	Neyda Cardozo Sánchez <i>Universidad Nacional Experimental de Táchira</i>
Virginia Guadalupe López Torres <i>Univ. Autónoma de Baja California</i>	Benjamin Castillo Osorio <i>Universidad del Sinú-Sede Monteria</i>
Angel Machorro Rodríguez <i>Instituto Tecnológico de Orizaba</i>	Luz Stella Pemberthy Gallo <i>Universidad del Cauca</i>
Omaira Cecilia Martínez Moreno <i>Univ. Autónoma de Baja California</i>	Adolfo León Plazas Tenorio <i>Universidad del Cauca</i>
Alaitz Mendizabal Zubeldia <i>Univ. del País Vasco/Euskal Herriko U.</i>	Luis Eduardo Sandoval Garrido <i>Universidad Militar de Nueva Granada</i>
Juan Nicolás Montoya Monsalve <i>Univ Nacional de Colombia-Manizales</i>	Oskar Villarreal Larrinaga <i>Univ. del País Vasco/Euskal Herriko Univ.</i>
Alberto Elías Muñoz Santiago <i>Fundación Universidad del Norte</i>	Adriana del Carmen Rodríguez Guardado <i>Universidad de Guadalajara</i>
	Juan Nicolas Montoya M., <i>Universidad Nacional de Colombia</i>

REVIEWERS

The IBFR would like to thank the following members of the academic community and industry for their much appreciated contribution as reviewers.

Uzma Ashraf	Avi Messica
University of Hong Kong	Holon Institute of Technology
Vera Adamchik	Cameron Montgomery
University of Houston-Victoria	Delta State University
Yousuf Al-Busaidi	Bilge Kagan Ozdemir
Sultan Qaboos University	Anadolu University
Glyn Atwal	Dawn H. Percy
Groupe Ecole Supérieure de Commerce de Rennes	Eastern Michigan University
Susan C. Baxter	Rahim Quazi
Bethune-Cookman College	Prairie View A&M University
Karel Bruna	Anitha Ramachander
University of Economics-Prague	New Horizon College of Engineering
Surya Chelikani	Kathleen Reddick
Quinnipiac University	College of St. Elizabeth
Leonel Di Camillo	Matthew T. Royle
Universidad Austral	Valdosta State University
Steven Dunn	Tatsiana N. Rybak
University of Wisconsin Oshkosh	Belarusian State Economic University
Frank D'Souza	Rafiu Oyesola Salawu
Loyola University Maryland	Obafemi Awolowo University
Lucia Gibilaro	Paul Allen Salisbury
University of Bergamo	York College, City University of New York
Danyelle Guyatt	Sunando Sengupta
University of Bath	Bowie State University
Gregory Goussak	Smita Mayuresh Sovani
University of Southern Nevada	Pune University
Zheng-Feng Guo	Jiří Strouhal
International Monetary Fund	University of Economics-Prague
Ann Galligan Kelley	Ramona Toma
Providence College	Lucian Blaga University of Sibiu-Romania
Halil Kiyamaz	Jorge Torres-Zorrilla
Rollins College	Pontificia Universidad Católica del Perú
Bohumil Král	K.W. VanVuren
University of Economics-Prague	The University of Tennessee – Martin
Christopher B. Kummer	Veronda Willis
Webster University-Vienna	The University of Texas at San Antonio
Xin (Robert) Luo	Eduardo Sandoval
Virginia State University	Universidad de Concepción
Andy Lynch	M. Shahadat Hossain
Southern New Hampshire University	SUNY Potsdam
Tony Mutsune	Biqing Huang
Iowa Wesleyan College	Angelo State University
	Shilpa Iyanna
	Abu Dhabi University

COMO PUBLICAR EN NUESTRA REVISTA

TEMÁTICA

Trabajos de investigación teóricos, empíricos o aplicados en administración de empresas, finanzas, economía, contabilidad, gerencia, turismo, mercadeo, estadísticas, producción, sistemas de información, derecho laboral, planeamiento estratégico, política empresarial, teoría monetaria, comercio internacional, derecho comercial, temas en educación superior, avances en técnicas de educación y apoyo didáctico, acreditación o certificación, promoción y desarrollo académico, administración pública y disciplinas afines.

INSTRUCCIÓN PARA EL ENVIO DE SU MANUSCRITO

Investigadoras(es) pueden enviar su trabajo de investigación en forma directa. Visite nuestro sitio: TheIBFR.com/RIAF.htm para enviar su trabajo. Nombre su archivo apellido-DS.doc (ejemplo garcía-DS.doc). El archivo puede estar en MS Word.

IDIOMA

Revista Internacional Administración & Finance esta diseñada para aquellos trabajo escrito en el idioma español. Si su investigación esta escrita en el idioma ingles visite nuestro sitio www.theibfr.com/journal.htm para información sobre tipo de journal, temática y requisitos.

PROCESO DE REVISIÓN

Todo trabajo de investigación enviado para consideración es sujeto a un *double-blind-review process*. La revisión inicial oscila entre 100 y 120 días. Si el autor necesita su revisión rápida, el IBFR ofrece un proceso de Revisión Expedita. En nuestro sitio encontrará información sobre este proceso expedito.

Al enviar su manuscrito para consideración en nuestros Journals o Revistas, el autor garantiza que el trabajo sometido es original, no ha sido sometido para consideración o publicado en otra revista, journal, o ha sido publica en su totalidad o en forma parcial en un revista, journal, compendio o memorias.

COSTO DE PUBLICACIÓN

Trabajos de investigación aceptados para publicación debe de cubrir el costo de publicación por página. En nuestro sitio web www.THEIBFR.org encontrará los detalles.

SUBSCRIPCION

Información detallada sobre el proceso de subscripción a nuestras revista esta disponible en nuestro sitio web: www.THEIBFR.org.

COMO CONTACTARNOS

Mercedes Jalbert, Managing Editor
Revista Internacional Administracion & Finanzas
The IBFR
P.O. Box 4908
Hilo, HI 96720
editor@theIBFR.com

WEBSITE

www.theIBFR.org, www,theIBFR.com

PUBLICATION OPPORTUNITIES

REVIEW of BUSINESS & FINANCE CASE STUDIES

Review of Business & Finance Case Studies

Review of Business and Finance Case Studies publishes high-quality case studies in all areas of business, finance and related fields. Cases can be based on real-world or hypothetical situations. Teaching cases, case teaching methodologies and academic papers discussing one or a small number firms are welcome.

All papers submitted to the Journal are double-blind reviewed. The Journal is distributed in print and through SSRN and EBSCOhost Publishing, with nation-wide access in more than 70 countries. The Journal is listed in Cabell's directory.

The journal accept rate is between 15 and 25 percent

Business Education & Accreditation

Business Education and Accreditation (BEA)

Business Education & Accreditation publishes high-quality articles in all areas of business education, curriculum, educational methods, educational administration, advances in educational technology and accreditation. Theoretical, empirical and applied manuscripts are welcome for publication consideration.

All papers submitted to the Journal are double-blind reviewed. BEA is listed in Cabell's and Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print, through SSRN and EBSCOhost publishing, with presence in over 70 countries.

The journal acceptance rate is between 15 and 25 percent.

Accounting & Taxation

Accounting and Taxation (AT)

Accounting and Taxation (AT) publishes high-quality articles in all areas of accounting, auditing, taxation and related areas. Theoretical, empirical and applied manuscripts are welcome for publication consideration.

All papers submitted to the Journal are double-blind reviewed. AT is listed in Cabell's and Ulrich's Periodicals Directory. The Journal is distributed in print, through SSRN and EBSCOhost publishing, with presence in over 70 countries.

The journal acceptance rate is between 5 and 15 percent.
