CAPÍTULO XV

SATISFACCIÓN PERSONAL Y LOS FACTORES DE RIESGO DE LAS MYPES: CASO MÉXICO

Lidia Ramírez Lemus

Doctora en Educación. Profesora de Tiempo Completo. Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato. Correo electrónico: Lramirez@utsoe.edu.mx.

Carlos Alberto Rodríguez Rodríguez

Doctor en Administración y Gestión Empresarial. Profesor en la Universidad Politécnica de Guanajuato Cortázar. Correo electrónico: carodriguezr@upgto.edu.mx.

J. M. Barrón Adame

Doctor en Tecnologías de la Información y Comunicación. Profesor de Tiempo Completo. Universidad Tecnológica del Suroeste de Guanajuato. Correo electrónico: mbarrona@utsoe.edu.mx.

Resumen

La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, y a su vez la sensación del cumplimiento de sus metas. El grado de satisfacción de un directivo aplica de la misma manera en relación al logro de los objetivos de la organización que dirige; por lo tanto, la presente investigación busca identificar la derivación de la propia satisfacción personal con la empresa en riesgo de la micro y pequeña empresa, esto medido en las 28,030 Micros y Pequeñas Empresas MYPES de México. La muestra se aplicó a 7,008 empresas cerradas y 21,022 abiertas, encontrando datos importantes como la mínima diferencia entre la satisfacción de los empresarios que cerraron su MYPE con respecto a los que están en riesgo, pero la gran diferencia de estos dos en comparación con los que tienen una empresa estable; también se determinaron los factores principales de riesgo de las MYPES, como son los internos: financieros, mercadológicos, personales, administrativos y los externos como los tecnológicos. El método utilizado es de tipo cuantitativo con un alcance correlacional, el diseño es transversal de tipo correlacional – causal, utilizando un modelo de suavización y un componente paramétrico convencional. Es relevante aludir que las condiciones personales de cada empresario son generar un análisis adecuado del entorno que facilite a la empresa a ser consciente de sus oportunidades y amenazas, es decir, analizar el entorno permite adaptabilidad al mismo considerando los factores que interactúan directamente con la organización y que determina tanto su nivel de satisfacción como el éxito de su empresa.

Palabras Clave: empresas cerradas y empresas abiertas, factores, riesgo, satisfacción.

PERSONAL SATISFACTION AND MYP RISK FACTORS: MEXICO CASE

Abstract

Personal satisfaction is satisfaction with life and is related to the individual assessment of the quality of life, and in turn the feeling of accomplishing goals. The degree of satisfaction of a manager applies in the same way in relation to the achievement of the objectives of the organization that he directs, therefore the present investigation identifies the derivation of personal satisfaction with the company at risk of micro and small business, and this measured in the 28,030 MYPES of Mexico. The sample was applied to 7,008 closed and 21,022 open companies, finding important data such as the small difference between the satisfaction of the entrepreneurs who closed their MYPE with respect to those at risk, but the great difference of these two compared to those they have a stable company; the main risk factors of MYPES were also determined, such as internal, financial, marketing, personal, administrative and external factors such as technological ones. The method used is of quantitative type with a correlational scope, the design is transversal of correlational - causal type, using a smoothing model and a conventional parametric component. It is relevant to mention that the personal conditions of each entrepreneur are to generate an adequate analysis of the environment allows the company to be aware of its opportunities and threats, that is, analyzing the environment allows adaptability to it considering the factors that interact directly with the organization and which determines both their level of satisfaction and the success of its company.

Key words: factors, closed companies and open companies, risk, satisfaction.

Introducción

Diversos estudios han probado que la felicidad, también conocida como satisfacción con la vida, está vinculada a los ingresos y al reconocimiento que se le da a una persona por su trabajo (Diener y Biswas, 2002; Hagerty & Veenhoven, 2003; Shigehiro, Selin & Ed, 2011; Posada y Cuauhtémoc, 2012). Algunos autores también analizan la felicidad pro facetas o aspectos de vida, como puede ser por ejemplo la felicidad con la familia, con la salud, con los amigos, con el trabajo, etc. Es claro que aquellos dominios que tienen un peso mayor (como es el caso del ámbito laboral) pueden influir de manera directa en la felicidad del individuo, en este caso del director (Fisher, 2000). En principio, una empresa que funciona de forma correcta y, por lo tanto, que produce más ganancias proporcionalmente con su tamaño debe hacer más feliz a su director (Kahneman, & Deaton, 2010), y se ha utilizado también para valorar el desempeño de los empresarios (Mayoral, Salvador y Álvarez, 2012).

Siguiendo los planteamientos de (Barkham, 1994), que apoyan la idea de que los emprendedores más motivados son además los que en sus empresas tienen un mayor número de empleos, siendo así que existe una satisfacción personal dentro de las organizaciones. (Solymossy, 1997), hace un estudio a 341 empresarios donde considera los factores del éxito: ingresos, incremento del número de empleados y satisfacción personal, obteniendo que investigaciones previas sugieren la existencia de una relación entre la orientación motivacional (push o pull) y las medidas utilizadas del éxito de la empresa de reciente creación, aunque los resultados de ésta no pueden confirmar la significatividad de la misma. (Sánchez, 2007).

Una parte significativa de los estudios de satisfacción personal es la que tiene que ver con la satisfacción marital, por lo que (Meléndez, Aleixandre y Saez, 1993), realizaron un estudio en donde los empresarios prejubilados y jubilados presentaban un índice aceptable de satisfacción. Algunas de las investigaciones se han orientado hacia la detección de la satisfacción personal ligada al trabajo, a partir de la participación y su entorno (Sarwar, 2011). Y una de las razones es que una elevada satisfacción laboral en los trabajadores genera un impacto económico y un crecimiento en la producción de las empresas o instituciones (Artz, 2008). Al mismo tiempo, las instituciones no solamente delinean los comportamientos de los individuos orientados a la satisfacción laboral, sino que también especifican una estructura que posibilita un mayor desarrollo de la organización (Obregón, 2008). Entre las teorías que tradicionalmente han sido utilizadas por investigadores para explicar la satisfacción laboral, se encuentran la de los dos factores de Herzberg & Mausner, (1959) y la de las expectativas de Vroom y Deci, (1979).

Marco teórico

De acuerdo a las teorías fundamentas la satisfacción se diferencia del compromiso en que es una actitud más específica, inestable, pasiva y dependiente de las fluctuaciones del contexto laboral. Por el contrario el compromiso es una actitud más global, gradual consistente y activa (Vega, 1998). Así como en la satisfacción laboral fueron usadas algunas teorías más recurridas por investigadores para lograr su explicación, en el compromiso con la organización. Se utilizó el modelo de Meyer (1997), donde estudios muestran que las habilidades gerenciales y el conocimiento empresarial son factores

importantes que promueven la supervivencia de las pequeñas empresas (Bekele & Worku, 2008). “...Concretamente la satisfacción laboral puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su correcta labor.” (Torres, 2007; p. 1).

Riesgo/Incertidumbre

En la modernidad inconclusa trae implícita un presente y un futuro del cual no se conocen sus formas definidas y al contrario es confuso, contradictorio y ambivalente; su característica particular es la incertidumbre donde actúan las organizaciones y se toman decisiones, un escenario saturado de riesgos que, si no son adecuadamente identificadas y administradas, no se garantizará la permanencia. (Betancurt y López , 2007).

El riesgo de las empresas no es ajeno a México, ya que ante la caída de las ventas en el mercado internacional las empresas optan por el recorte de personal o en riesgo temporal. (Vite, 2000). Entre las principales causas de cierre se puede considerar la falta de planeación, la falta de organización en procesos, un deficiente manejo financiero, poca atención a inventarios y la inexistencia de mecanismos de control que provocan menores ganancias y con ello poco rendimiento ocasionando la salida del mercado (Ramírez, 2010). En el caso de Neiva, Colombia se realizó un análisis a las empresas y microempresas desde la mirada del administrador financiero. Al respecto, Por la crisis económica, y la falta de administración financiera Gestión del Conocimiento Perspectiva Multidisciplinaria 462 han cerrado sus operaciones en el periodo 2017, con un 11.9%, de los sectores económicos como el de construcción, agropecuario, comunicaciones, manufacturero, finanzas y seguros (Victoria, Mendoza y Rivelino, 2018). Para el caso de empresas constructoras en México es preocupante, principalmente para las MIPYMES, que se ven obligadas a frenar su progreso y pierden oportunidades de desarrollo, además son las que representan deficientes prácticas administrativas y operativas, incrementando los costos ocultos, esto ha reflejado inclusive que cierren sus negocios. (Lozano, 2019).

Factores internos y externos

Los rasgos socioeconómicos y culturales de los directivos (Mayson, 2011), que dificultan el poder generalizar los resultados; como ejemplos, podemos encontrar estudios

que abordan los factores financieros que muestran las limitaciones para el crecimiento y la sustentabilidad, por la falta de acceso a fuentes de financiamiento (Chware & Dick, 2008), factores de mercado, en los que se ha mostrado que existe una correlación entre la mercadotecnia y el desempeño de las empresas que cuestiona cómo las empresas pequeñas logran productos homogéneos, atractivos e innovadores para mercados cada día más exigentes (Roure & Maidique, 1986); (Verhees & Meulenberg, 2004), factores de personas y administración, en los que muestran que las habilidades gerenciales y el conocimiento empresarial son estos los que promueven la supervivencia de las MYPES (Bekele, & Worku, 2008); (Man, Lau & Chan, 2002); (Papulova & Mokros, 2007); factores externos, muestran la relación entre la macroeconomía de un país y su impacto en las MYPES; si la economía en el ámbito nacional está creciendo, las MYPES también prosperan, expandiéndose y contratando a trabajadores adicionales para vigorizar su fuerza de trabajo, los factores de tecnología, en los que la evolución de las MYPES ha provocado una barrera en el proceso de innovación, generando un estancamiento en las empresas, careciendo de ideas de procesos de mejora continua y de desarrollo de nuevos productos para los mercados locales (Hadjimanolis, 1999).

Contexto actual

Como panorama general en México el 97.6% son microempresas y concentran el 75.4% del personal ocupado total. Le siguen las empresas pequeñas, que son un 2% y tienen el 13.5% del personal ocupado. Las medianas representan 0.4% de las unidades económicas y tienen poco más del 11% de los ocupados. (INEGI, 2016). Según los reportes obtenidos por el comité tripartito conformado por la Organización de los Estados Americanos (OEA), el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se evidencia que el emprendimiento sostenible representado por micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYME) son actores económicos relevantes para el desarrollo y crecimiento de América Latina, ya que representan más del 90% del número de empresas de la región. (Chirinos, Luna, Rojas y Alvarado, 2019).

Es por ello que la presente investigación tiene como objetivo medir el grado de satisfacción de los directivos de las MYPES estables, en relación con los que están en riesgo de cerrar o que ya cerraron.

Método

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista, (2010) la investigación utiliza el método cuantitativo con un alcance correlacional, dicho estudio tiene la finalidad de conocer la relación entre las variables en un contexto particular. (Posada, Aguilar y Peña, 2016). El diseño es transversal de tipo correlacional – causal, utilizando un modelo de suavización y un componente paramétrico convencional.

Hipótesis

- Hipótesis 1: La valoración de la propia satisfacción personal con la empresa, por el director de la MYPE que cerró no es igual a la MYPE que está en funciones, en especial si se comparan con los directores de MYPES que no se sienten en riesgo de cerrar.
- Hipótesis 2: Algunos de los riesgos percibidos tienen derivaciones significativas en la propia satisfacción personal con la empresa y algunos no.

Participantes

Se encuestaron a un total 28,030 directores, 7,008 MYPES cerradas y 21,022 MYPES abiertas, de éstas 2,426 se sienten en riesgo de cerrar. Del porcentaje total de directivos el 48.3% son mujeres y el promedio de edad del director de las MYPES es de 41 años. En relación al estado civil el 60.2% son casados, el 23.3% solteros, un 8% en unión libre, el 2.2% divorciados y 2.7% viudos. En el aspecto de nivel educativo los directores de las MYPES tienen el nivel de primaria. En cuanto al tiempo de vida de las MYPES abiertas, el promedio es de 10.5 años, considerándose que la mediana es de 7 años. Y para las empresas cerradas el promedio oscila entre los 5 y 6 años de duración, con una mediana de 3 a 7 años. La empresa más longeva que cerró en el estudio fue de 84 años.

Se realizaron dos cuestionarios casi idénticos con 40 ítems en el primero y 45 en el segundo, para aplicarse a empresas cerradas y a empresas funcionando. La diferencia fundamental de los dos cuestionarios es el tiempo verbal, ya que a la empresa cerrada se

le preguntaba en función de su última época de operaciones y a la empresa abierta se le preguntaba en presente. Cabe señalar que adicionalmente se preguntaba a las empresas abiertas si sentían que su empresa estaba en riesgo de cerrar.

Diseño del instrumento

Para validar el cuestionario se verificó la validez del constructo, por medio de la revisión de la literatura, se seleccionaron los ítems basados en el modelo de análisis sistémico y estudio cualitativo realizado durante el 2016. Y por último se realizó la prueba piloto con 502 encuestas válidas y de esta manera se realizaron los ajustes finales al instrumento. Se utilizaron criterios de inclusión considerando así que el participante debería ser director (a) de una MYPE, se definió como director a la persona que toma la mayoría de las decisiones y para ser considerada una empresa de este tipo tiene que contar con un mínimo de 2 personas laborando y máximo 50 o 30 personas laborando si es sólo comercial. Cabe señalar que este estudio es parte de una investigación anual cuyos resultados se pueden ver en (Posada *et al.*, 2016; Aguilar, Posada y Peña, 2016; y Peña, Aguilar R y Posada, 2017).

Resultados

El trabajo muestra resultados importantes donde existe una aseveración positiva con respecto al nivel de satisfacción personal de los directores en una empresa abierta segura (EAS) que en una empresa abierta en riesgo de cerrar (EAR). Así como de las empresas cerradas (EC), empresa abierta (EA).

En la tabla, 1 se incluye la estadística descriptiva de los resultados de la variable Satisfacción Personal (SRS) del análisis sistémico (Posada, *et al.*, 2016). Esta variable corresponde a una sección del cuestionario de las preguntas 24 a la 40, excluyendo la 26 y 39.

Tabla 1. Estadística del análisis sistémico.

Variable	Media	Desv. Est.	Cronbach
SRS	3.85	0.764	0.812

Fuente: información calculada con el paquete PSY versión 1.1 (2019).

Hipótesis 1

De acuerdo a la primera hipótesis, se utilizó el análisis de varianza para predecir el grado de significancia de la satisfacción personal con las empresas en riesgo, posteriormente se hizo una prueba de medias para conocer la magnitud de derivaciones. Por esta razón se valora el tamaño de las derivaciones, mediante la prueba t de dos muestras de Welch, y la ponderación en términos de la de (Cohen, 1969) -es decir el número de desviaciones estándar de la muestra total que representa esta diferencia-, para hacerla comparable. Los resultados se pueden ver en la tabla 2.

Para valorar si existen diferencias significativas en el modo en el que están satisfechos con la organización los directores de empresas cerradas (EC) con las empresas abiertas que se sienten en riesgo de cerrar (EAR) y empresas abiertas que se sienten seguras (EAS). Para la primera predicción es que en general los directores de las empresas abiertas (EA) dan diferente importancia a estar satisfechos con la empresa, que los directores de (EC); para probarlo se hizo la ponderación de d de Cohen, (1969) en el que se encontró que al comparar las respuestas se encontraron diferencias significativas de 0.627.

Tabla 2. Tamaño de las derivaciones.

Comparación	μ_1	μ_2	$\mu_1 - \mu_2$	d Cohen	prueba t	p - valor
EA vs EC	3.972	3.493	0.479	0.627	t (13523)=49.6	0
EAS vs EAR	4.037	3.473	0.564	0.738	t (3541)=36.7	0
EAR vs EC	3.473	3.493	0.02	0.027	t (5118)=-1.2	0.231
EAS vs EC+EAR	4.037	3.488	0.549	0.718	t (20193)=63.5	0

Significancia: 0 ** 0.001 * 0.01 ** 0.05 ** 1

Fuente: información calculada con R versión 3.3.2 (2019).

La segunda predicción es que en los directores de las (EAS) se distinguen significativamente de los directores de (EAR); en el que se encontraron diferencias significativas de 0.738. La tercera predicción es que los directores de las (EAR) y los directores de las (EC) no difieren significativamente en la importancia que le dan al estar satisfechos con la empresa; para comprobarlo se encontraron diferencias significativas de 0.027. Por último, la cuarta predicción es que los directores de las (EAS) se distinguen

significativamente de los otros empresarios; para probarlo se combinaron en una sola categoría a los EC y EAR y en la discrepancia se encontraron diferencias significativas de 0.718.

Se puede ver por ejemplo que la media de la propia satisfacción personal con la empresa para la MYPE abierta era de 3.972 y la de la MYPE cerrada era 3.493; esto ponderado en una escala del 1 al 5. La diferencia estandarizada se puede ponderar en términos de la *d* de (Cohen, 1969) que mide mediante el número de desviaciones estándar de la muestra total que representa esta diferencia. Según, Thompson, (2004), una diferencia de 0.231 de magnitud puede ser relevante en un campo e irrelevante en otro; dado que el derivación que se analiza está en riesgo de las empresas -algo que afecta a la economía de los países- y que una ligera diferencia en el índice de supervivencia puede tener un impacto fuerte en este ámbito.

Hipótesis 2

Para la segunda hipótesis, se desarrolló un modelo de regresión que permite utilizar variables de cinco factores internos y externos con diversos tipos ideales para el análisis. En la tabla 3, se incluye la estadística descriptiva de los resultados por variable de las causas de cierre, correspondientes a las preguntas 43 y 44 del cuestionario. Siendo éstas positivas mayor a 0.7.

Tabla 3. Estadística de las causas de cierre.

Variable	Media	Desv. Est.	Cronbach
FIF (Factores Internos Financieros)	1.67	0.8	0.874
FIM (Factores Internos de Mercadotecnia)	1.57	0.7	0.760
FIP (Factores Internos Personales y Administrativos)	1.34	0.8	0.900
FEX (Factores Externos Económicos)	1.72	0.8	0.921
FET (Factores Externos Tecnológicos)	1.21	0.9	0.895

Fuente: información calculada con el paquete PSY versión 1.1 (2019).

Para contrastar la segunda hipótesis se evaluó con los cinco factores anteriores que perciben como amenazas o causa de cierre de los empresarios de la MYPE y considerando el tipo de empresa utilizando un modelo aditivo (ver tabla 4).

Tabla 4. Modelo aditivo generalizado de los factores de riesgo/causas de cierre en la propia satisfacción personal con la empresa.

Factores de riesgo	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	3.398	0.013	269.867	0.000
FIP.	0.031	0.008	4.080	0.000
FET.	0.063	0.005	11.806	0.000
FEX.	0.077	0.007	10.988	0.000
FIF.	-0.080	0.008	-10.312	0.000
FIM.	-0.008	0.008	-0.995	0.320
TE2AS	0.530	0.009	57.537	0.000
TE2AR	-0.037	0.015	-2.423	0.015

Fuente: Información calculada con el paquete MGCV versión 1.8-15 (2019).

En la tabla 5, se muestra un modelo aditivo en el que se incluyen como covariables la edad del director, la edad al cuadrado, el nivel de estudios, el nivel de estudios al cuadrado, el tamaño de la empresa y como variables *dummy* el estado civil (con pareja vs otros estados civiles).

Tabla 5. Modelo aditivo generalizado de los factores de riesgo/causas de cierre en la propia satisfacción personal con la empresa, con covariables.

	Estimate	Std. Error	t value	Pr(> t)
(Intercept)	3.507	0.048	72.776	0.000
Edad	-0.007	0.002	-3.688	0.000
Edad2	0.086	0.021	4.124	0.000
Edu	-0.002	0.005	-0.505	0.614
Edu2	0.001	0.000	3.097	0.002
ECivC1	-0.001	0.009	-0.060	0.952
Tam	0.012	0.001	15.082	0.000

Fuente: Información calculada con el paquete MGCV versión 1.8-15 (2019).

Conforme al modelo aditivo con sus respectivas covariables generalizando los factores de riesgo en el nivel de estudios (Edu) arrojó un valor de 0.614 lo que significa que para los empresarios es muy importante contar con una preparación académica

con 11 años en promedio de estudios (ligeramente superior a la población en general) de acuerdo a la investigación anual cuyos resultados se pueden ver en (Posada, 2016), (Posada, *et al.*, 2016) ya que esto influye en su vida personal y por ende en la satisfacción propia, y como variables *dummy* el estado civil (ECivC1) un 60.2% son casados, 2.3% solteros, 8% unión libre, 2.2% divorciados y 2.7% viudos; reflejando un valor alto de 0.952; esto quiere decir que los empresarios le dan preferencia a tener una relación de pareja estable lo que aumenta su estado emocional positivo y como consecuencia una mejor satisfacción personal en su vida diaria.

Conclusiones

Se puede tener una perspectiva clara donde los empresarios que actualmente tienen una empresa abierta y aquellos con empresas que cerraron están más satisfechos. Para la segunda predicción los directores de las empresas abiertas seguras, sí existen diferencias significativas sintiéndose más seguros que de los de empresas abiertas con riesgo. En la tercera predicción los directores de las empresas abiertas con riesgo tienden a darle una mayor importancia a la propia satisfacción personal con la empresa cerrada; y por último para los directores de las empresas abiertas seguras sí se distinguen significativamente de otros empresarios. De acuerdo a las amenazas o causas de cierre de los empresarios se puede percibir que los factores con mayor riesgo se observan los internos financieros; así como los personales y de administración; pero los de mercadotecnia resaltan aún más. En consecuencia, es importante estar en miras de lo que pudiera pasar, recordando que el factor financiero es muy importante para el buen funcionamiento de la empresa; así como el factor de mercadotecnia que evalúa el comportamiento de los clientes, los factores personales y administrativos son la base de los recursos humanos y los factores externos como el tecnológico es la finalidad para futuro comprometedor, dando como respuesta que entre más eficaz sea la empresa, mejores resultados se darán, por consiguiente se considera que las empresas abiertas, aprovechan mejor las oportunidades que el mercado ofrece, y con ello se refleja la satisfacción y el compromiso del empresario para aspirar a ser cada día más competitivos, en cambio las que están a punto de cerrar, tienen cierta incertidumbre por diversos factores ya mencionados y es necesario no mentalizarse solo a sobrevivir, sino esforzarse para mejorar cada día su negocio.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, R, Posada, V. y Peña, A. (2016). *El estrés y su impacto en la productividad: Estudio en los directivos de las micro y pequeñas empresas en México*. México: Pearson Educación.
- Artz, B. (2008). *Essays in job satisfaction*. Doctoral Dissertation. (M. University of Wisconsin, Ed.).
- Barkham, R. (1994). “*Entrepreneurial characteristics and the size of the new firm: a model and an econometric test*”. *Small Business Economics*, 6(2), 117-125.
- Bekele, E y Worku, Z. (2008). *Factors that affect the long-term survival of micro, small and medium enterprises in Ethiopia*. doi:. *South African Journal of Economics*., 76(3), 548–568. doi:10.1111/j.1813-6982.2008.00207.x.
- Betancurt, D y López , J. (2007). *Aproximación conceptual y metodológica de la administración de riesgos, una nueva forma de entender el control interno y de administrar las PYMEs del eje cafetero*. Disertación de tesis. (U. T. Industrial, Ed.) Pereira.
- Chirinos, A., Luna, C., Rojas , N y Alvarado , D. (2019). *Tendencias en la investigación Universitaria. Una visión desde Latinoamérica*. En *Emprendimiento sostenible: una visión latinoamericana*. (Vol. 6). Obtenido de <https://www.alinin.org/alininwp/wp-content/uploads/2019/10/Tendencias-en-la>
- Chiware, E & Dick, A. (2008). *Information Needs and Information Seeking Patterns of Small, Medium and Micro Enterprises in Namibia*. *Information Development*, 24(1), 24-36. doi:10.1177/0266666907087694.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. (A. Press., Ed.)
- Diener, E y Biswas, R. (2002). *¿El dinero aumentará el bienestar subjetivo?* *Social Indicators Research*, 57, 119-169. doi:10.1023 / A: 1014411319119.

- Fisher, C. (2000). "Mood and emotions while working: missing pieces of job satisfaction?". *Journal o Organizational Behavior*, 21 (2), 185-202. doi:10.1002/(SICI)1099-1379 (200003)21:2185::AID-JOB34 3.0.CO;2-M.
- Hadjimanolis, A. (1999). *Barriers to innovation for SMEs in a small less developed country (Cyprus)*. *Technovation*, 19(9), 561-570. doi:10.1016/S0166-4972(99)00034-6.
- Hagerty, M & Veenhoven, R. (2003). *Social Indicators Research*, 64(1), 1-27. Obtenido de <https://doi.org/10.1023/A:1024790530822>.
- Hernández, S., Fernández, C y Baptista, L. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta. ed.). Mc. Graw Hill. Obtenido de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf.
- Hezberg, F & Mausner, B. (1959). *The motivation to Work*. New York: Wiley.
- INEGI. (13 de Julio de 2016). *Estadísticas detalladas sobre las micro, pequeñas y medianas empresas en el país*. Obtenido de inegi.org.mx: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/especiales/especiales2016_07_02.pdf
- Kahneman, D & Deaton, A. (2010). "High income improves evaluation of life but not emotional well-being". *Proccedings of the National Academy of Sciences of the Unit States of America*, 107 (38), 16489-16493. doi:10.1073/pnas.1011492107.
- Lozano, M. (2019). *Tendencias en la investigación universitaria. una visión desde Latinoamérica*. Cap. V. Costos ocultos, una herramienta para la competitividad de las empresas constructoras. . 6, 85. Obtenido de <https://www.alinin.org/alininwp/wp-content/u>.
- Man, T., Lau, T y Chan, K. (2002). *The competitiveness of small and medium enterprises*. *Journal of Business Venturing*, 17(2), 123-142. doi:10.1016/S0883-9026(00)00058-6.

- Mayoral, L., Salvador, C y Álvarez, S. (2012). "El impacto de la satisfacción vital en la autoeficacia emprendedora: un estudio exploratorio en Argentina". *Técnica Administrativa*, 1 (11). Obtenido de <http://www.cyta.com.ar/ta1101/v11n1a2.htm>.
- Mayson, S. (2011). *A Review Essay of Ethics in Small and Medium Sized Enterprises: A Global Commentary*, edited by Laura J. Spence & Mollie Painter-Morland (Dordrecht, Netherlands: Springer, 2010. *Business & Society*, 50(4), 696-702.
- Meléndez, J., Aleixandre, M. y Saez, N. (1993). *Análisis de la evolución de la satisfacción marital durante el periodo de la edad adulta y tercera edad. 2nd International Conference of Psychological Intervention*. , alencia, 11 a 14 de Julio de 1993. <http://www.uv.es/~melendez/envejecimiento/Cong%20Evo%20satisf%20marital.pdf>.
- Meyer, J. (1997). "Three Component conceptualization of organizational commitment". *Management Review*. (Núm. 1.), pp. 61-89.
- Obregón, D. (2008). *Institucionalismo y Desarrollo*. En *Pensamiento Universitario Iberoamericano*. México.
- Papulova, Z y Mokros, M. (2007). *Importance of managerial skills and knowledge in management for small entrepreneurs*. . *E-Leader*, Prague, 1-8. doi:10.1016/S2212-5671(14)00039-2.
- Peña, A., Aguilar R., y Posada, V. (2017). *Factores que determinan el cierre de la micro y pequeña empresa, un análisis comparativo entre empresas activas e inactivas*. Caso San Juan del Río, Querétaro. México: Pearson.
- Posada, A. (2016). *Análisis Sistémico de la Micro y Pequeña Empresa en México*. (1), 317.

- Posada, R y Cuauhtémoc, O. (2012). *La felicidad como elemento del desarrollo sostenible desde la organización. Revista del Centro de Investigación. Universidad La Salle, 10*(37), 83-94.
- Posada, R., Aguilar, R. y Peña, A. (2016). *Análisis Sistémico de la micro y pequeña empresa en México*. (Pearson, Ed.) México: Pearson.
- Ramírez, C. (2010). *La estabilidad macroeconómica y las micro, pequeñas y medianas empresas en México. Revista Venezolana de Gerencia (RVG), 531-547*.
- Roure, J & Maidique, M. (1986). *Linking prefunding factors and high-technology venture success: An exploratory study. Journal of Business Venturing, 1*(3), 295-306. doi:10.1016/0883-9026(86)90006-6.
- Sánchez, B. (2007). *La necesidad de logro y la experiencia del emprendedor: elementos clave en el crecimiento de la nueva empresa. Revista de Contabilidad y Dirección, 5*, 121-138. Obtenido de accid.org: http://www.accid.org/revista/documents/RCD5_castellano_121.pdf.
- Sarwar, A. (2011). *“Impact of Employee Empowerment on Employee’s Job Satisfaction and Commitment with the Organization. (Interdisciplinary”. Journal of Contemporary Research In Business, Ed.) Vol. 3*(Núm. 2), pp. 664-683.
- Shigehiro, O., Selin, K y Ed, D. (2011). *Income Inequality and Happiness. Sage Journal*, 22(9), 1095-1100. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/0956797611417262>.
- Solymossy, E. (1997). *“Push/pull motivation: does it matter in venture performance?”. Frontiers of Entrepreneurship Research, 204-217*, pp.
- Thompson, B. (2004). *Complementary methods for research in education. (G. C. J. Green, Ed.) Research synthesis: Effect sizes*.

- Torres, V. (2007). *Investigación de Campo - Insatisfacción Laboral*. Recuperado el 03 de 07 de 2017, de <http://www.monografias.com/trabajos14/insatisf-laboral/insatisf-laboral.shtml>.
- Vega, R. (1998). *Psicología de las Organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa*. P. 27. Amarú, Salamanca.
- Verhees, F & Meulenbergh, M. (2004). *Market Orientation, Innovativeness, Product Innovation, and Performance in Small Firms*. *Journal of Small Business Management*, 42(2), 134-154. doi:10.1111/j.1540-627X.2004.00102.x.
- Victoria, B., Mendoza, G y Rivelino, B. (2018). *Gestión del conocimiento*. Perspectiva Multidisciplinaria. En *Análisis de los costos directos subjetivos de las empresas del sector de la construcción habitacional como consecuencia de los accidentes laborales en Neiva – Huila - Colombia* (Vol. 9). Fondo Editorial Universitario de la Universidad Nacional Experimental Sur del Lago "Jesús María".
- Vite, P. (2000). *La corrosión del carácter*. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo de Richard Senett*. *Redalyc.org*, 229-232 <http://www.redalyc.org/pdf/3050/305026537011.pdf>.
- Vroom, V y Deci, E. (1979). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas. S.A de C.V.