

Construcción y validación de la escala de estabilidad empresarial y satisfacción laboral en Pymes del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla

Mariana Terrez Tufiño
Universidad del Valle de Puebla
Doctora en Alta Dirección

Resumen

A nivel mundial, las organizaciones se encuentran en constante movimiento debido a que, el proceso de globalización en los mercados es considerado parte fundamental del desarrollo de las unidades económicas, obteniendo resultados de crecimiento o de riesgo para las mismas. Es por ello, que el crecimiento empresarial.

Se asocia directamente al resultado de la interrelación de las fuerzas externas y de las capacidades que la empresa ha desarrollado. De las fuerzas externas provienen las oportunidades de mercado que le dan a la empresa la posibilidad de crecer y posicionarse.

Por lo anterior, las organizaciones se encuentran en la búsqueda constante de hacer frente a las condiciones actuales que existen en el mercado, desarrollándose de modo productivo y competitivo, haciendo uso de los recursos necesarios, permitiéndole garantizar el éxito deseado sin poner en riesgo la estabilidad de la empresa la cual forma parte de un ciclo organizacional. En consecuencia, el éxito de una organización se traduce en la consecución de diversos elementos que dan como resultado la estabilidad de la empresa, cuyas condiciones están interconectadas con las del mercado, acentuando la búsqueda de alternativas en la toma de decisiones basadas en estrategias que mejoren la visión integral del empresario, logrando circunstancias que garanticen su permanencia en el mercado.

Palabras clave: Economía, Satisfacción laboral, Pymes, desarrollo, crecimiento.

Abstract

At a global level, organizations are in constant movement because the process of globalization in the markets is considered a fundamental part of the development of economic units, obtaining growth or risk results for them. For this reason, business growth.

It is directly associated with the result of the interrelation of external forces and capabilities that the company has developed. From external forces come market opportunities that give the company the opportunity to grow and position itself.

Therefore, organizations are constantly searching to face the current conditions that exist in the market, developing in a productive and competitive way, making use of the necessary resources, allowing them to guarantee the desired success without risking stability. of the company which is part of an organizational cycle. Consequently, the success of an organization translates into the achievement of various elements that result in the stability of the company, whose conditions are interconnected with those of the market, accentuating the search for alternatives in

decision-making based on strategies that improve the integral vision of the businessman, achieving circumstances that guarantee his permanence in the market.

Keywords: Economy, job satisfaction, SMEs, development, growth.

1. Contexto

La economía global requiere para su desarrollo la integración y aprovechamiento óptimo de recursos que impulsen la productividad y competitividad de las empresas, con la finalidad de generar empleos y reducir de forma sostenible las condiciones de pobreza; referente a ello, el Banco Mundial en su artículo: *Does competition create or kills jobs?* explica “se deben crear 600 millones de nuevos empleos para el año 2027, con el 90 por ciento de estos empleos creados en el sector privado. La competencia ayuda a impulsar la mano de obra hacia un empleo más productivo” (World Bank, 2015). Por lo tanto, la creación de empleos favorece la asignación de mano de obra, estimulando la productividad y ocasionando el desempeño sustancial de políticas de competencia en el mercado.

Razón por la cual, existe una constante intervención de organismos públicos y privados para promover programas enfocados a la creación, desarrollo y mantenimiento de unidades económicas, posibilitando prácticas eficientes para el alcance de objetivos y con ello, un crecimiento equilibrado ante un mercado altamente competitivo.

Con base a lo anterior, se ha identificado un crecimiento significativo en el registro de nuevas empresas a nivel mundial (Véase Tabla 1):

Tabla 1. Empresas registradas a nivel mundial

Año	Número de empresas registradas
2010	3,071,664
2011	3,166,526
2012	3,541,128
2013	3,633,706
2014	3,804,764
2015	3,943,035
2016	4,172,558
2019	4,915,910

Fuente: Elaboración con datos del Banco Mundial (The World Bank, 2006-2016) y de Angel List (Angel.co, 2019).

Por consiguiente, el incremento en indicadores del registro de nuevas empresas tiene estrecha relación con el número de procedimientos en la conformación de unidades económicas, obtención de permisos, inscripciones, licencias, verificaciones y notificaciones; además de cumplir con requisitos relacionados a la propiedad, tamaño y tipo de producción.

De acuerdo al Banco Mundial (2019) se describe el promedio de trámites a realizarse a nivel internacional (Véase Tabla 2):

Tabla 2. Número de procedimientos

Zona / País	Promedio de número de trámites
Alemania	9
América Latina y el Caribe	8
Australia	3
Asia Oriental y el Pacífico	7
Canadá	2
China	4
Estados pequeños del Caribe	7
Estados Unidos	6
Europa Central y del Báltico	5
México	8
Nueva Zelanda	1
Oriente Medio y Norte de África	7
Unión Europea	5

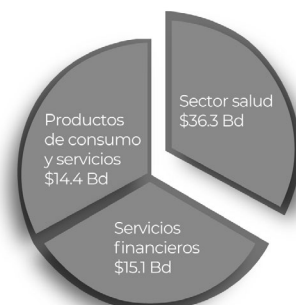
Fuente: Elaboración propia con datos Base de Datos Bank (Banco Mundial, 2019)

Por lo tanto, el proceso para crear una empresa a nivel mundial requiere de habilidades y capacidades de emprendedores y empresarios, porque fijarán la etapa inicial y de estabilidad requerida de la empresa en el mercado. En virtud de lo señalado, las unidades económicas de mayor creación son de micro, pequeñas y medianas estructuras; considerándose la base económica de los países por sus aportaciones al Producto Interno Bruto y la generación de empleos, tal como lo especifica el *International Trade Center* por sus siglas inglés ITC, que es una agencia conjunta de la Organización Mundial del Comercio y las Naciones Unidas; puntualizando que las mipymes representan más del 90% de las empresas, con un promedio de 60% a 70% de empleos y con una aportación al PIB del 50% a nivel internacional (ITC, 2019).

De igual forma, se precisa la función de las mipymes como prioritaria en las actividades de toda nación debido a que, en conformidad con lo establecido por el artículo: Microempresas y Pymes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2019) menciona que “representan alrededor de 99% del total de empresas y dan empleo a cerca de 67% de total de trabajadores”. Así mismo, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico pormenoriza que “Las PYMES desempeñan un papel fundamental en el crecimiento económico, la creación de empleo, el desarrollo local y regional y la cohesión social” (OCDE, 2018).

De modo que, las mipymes requieren de un apoyo continuo para su crecimiento el cual depende del sector al que pertenezca. Es por ello, se producen análisis incesantes de las industrias con mayor rendimiento a nivel mundial: (Véase Gráfica 1):

Gráfica 1. Industrias con mayor rendimiento



Fuente: Elaboración propia con datos The industries with the highest success rates (Vardhman, Raj, 2019).

En razón de lo expuesto, investigaciones internacionales precisan la participación de los sectores en los países, siendo el sector servicios, uno de los sectores que cuenta con un incremento en la contribución para el desarrollo de las economías, tal como informa la empresa Deloitte en 2018 en su artículo: *The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth*; detallando:

La relación entre el crecimiento de los servicios y el crecimiento económico general se ha fortalecido en las últimas dos décadas a medida que ha aumentado la contribución promedio de los servicios al PIB y al valor agregado. El aumento en la participación de los servicios en el PIB fue aún más prominente en los países de ingresos bajos y medianos, donde aumentó a 57 por ciento en 2015 desde 48 por ciento en 1997.

En relación al sector servicios en México, se identifica en el comunicado de prensa del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática; denominado: *Indicadores del Sector Servicios* cifras durante abril de 2019, “la evolución de la actividad económica de los servicios privados no financieros”, resaltando en los indicadores un incremento del 0.7% del Personal Ocupado en el sector, un 0.4% en los Gastos Totales por Consumo de Bienes y Servicios; para diciembre del mismo año se registró un aumento del 1.8% de este último indicador y un crecimiento del 1.1% de las Remuneraciones Totales del sector (INEGI, 2019).

Referente al sector servicios, la Industria de Alimentos y Bebidas en México cuenta con una participación activa a nivel nacional, contribuyendo de manera constante en el PIB, considerándose contó con un crecimiento del 4.0% para el primer trimestre de 2019 (D.Econosignal, 2019), representándose de la siguiente manera el crecimiento de las actividades pertenecientes a la industria con relación a su contribución en el PIB (Véase Tabla 3):

Tabla 3. Crecimiento de la industria

Actividad	Crecimiento Porcentaje
Producción agrícola	60%
Transformación y procesamiento de alimentos	35%
Bebidas y tabaco	5%

Fuente: Elaboración propia con datos de D.Econosignal (2019)

A su vez, la Industria de Alimentos y Bebidas ha sido estudiada por el Instituto del Fracaso quien en conjunto con la plataforma internacional *Fuckup.Nights* realizaron un proceso de evaluación de empresarios y se concluyó que existen más de 40 causas del fracaso en las empresas en México, siendo las pymes del sector alimentos las de mayor porcentaje de fracaso, cuyas causas fueron: ingresos insuficientes, falta de indicadores, falta de procesos de análisis, planeación deficiente y problemas de ejecución.

Como consecuencia, se mantuvo el análisis del comportamiento de las empresas por organismos encargados de identificar factores que impulsan el nacimiento y muerte de unidades económicas en el país. Por lo tanto se precisó que para el año 2019 en México se registraron 5,447,591 empresas (INEGI, 2019), siendo el estado de México quien contó con el mayor número de empresas con 692, 887; seguido de la ciudad de México con 466, 301 unidades económicas y para el estado de Puebla se registró 340, 427 empresas.

Para el estado de Puebla, con base al informe denominado Esperanza de vida de los negocios a nivel nacional y por entidad federativa (INEGI, 2014) se menciona que “Durante los últimos 5 años, en la entidad se registraron más nacimientos que muertes de negocios” siendo el 15% de empresas que viven después de 20 años de su nacimiento. Por otra parte, en la ciudad de Puebla se cuenta con una problemática del 35.6 % (INEGI, 2015) de muertes de empresas. Lo anterior, precisa la importancia de realizar una investigación que puntualicen los factores y circunstancias que determinan la estabilidad de las empresas en el mercado nivel nacional, estatal y ciudad.

Por ello, cabe señalar que la estabilidad de las empresas cuenta con una relación estrecha con diversos factores tal como la satisfacción laboral ya que existen estadísticas a nivel mundial que definen la relación de estas dos variables. Por ejemplo, con base a indicadores de 2019 se informan que el 72% de los empleados a nivel mundial estarían satisfechos laboralmente si cuentan con beneficios, el 83% de los trabajadores Millennials consideraron relevante el equilibrio de trabajo y vida para contar con una satisfacción laboral. Respecto a países como Estados Unidos el 51% tuvo sentido de identidad de trabajo, el 13% no estuvo conectado con su trabajo, el 30% comentó que contó con dicho trabajo para sobrevivir, el 70% reconoció a la cultura organizacional como un factor de éxito en las empresas y el 63% de los trabajadores relacionó la satisfacción laboral con el trato de sus superiores (Milenkovic, 2019).

En relación a México hasta el año 2016 se consideraba uno de los países con mayores índices de insatisfacción laboral, para 2016 el 12% de los mexicanos se consideraban satisfechos en sus trabajos, el 60% no se encontraba conectado con su empleo y el 28% confirmaba que estaba completamente insatisfecho con su trabajo. Posterior al año 2016 el 70% de los trabajadores se encontraban satisfechos con su empleo en comparativa con el 44% de los trabajadores japoneses, considerándose que se trabajó con el medio ambiente, aprecio y emoción de los trabajadores. Además, se manifestó que el 22.8% no contó con oportunidades de crecimiento y el 13.1% consideró tuvo origen a un mal ambiente laboral. (Maldonado, 2019).

Por lo tanto, se concluye y demuestra que existen estudios independientes que evalúan la estabilidad empresarial, así como la satisfacción laboral; en una línea similar, se efectuará una investigación con base a la estabilidad empresarial y la satisfacción laboral en las empresas del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla durante el año 2020.

2. Escalas de Estabilidad Empresarial y Satisfacción Laboral

La necesidad del uso de métodos cualitativos y cuantitativos permite la armonización y adaptación de los elementos que componen a un problema de investigación. Por ello, el enfoque de la investigación es mixto, contando con un método cualitativo y cuantitativo para la obtención de resultados deseados, prevaleciendo el método de investigación cualitativo con un posicionamiento fenomenológico hermenéutico debido a la obtención de resultados de una realidad social actual por la que atraviesan las pequeñas y medianas empresas de la zona centro – sur de la ciudad de Puebla del sector alimentos, lo que conlleva a pretender realizar un análisis crítico y objetivo. Se considera cuantitativo por el desarrollo de etapas y análisis estadístico debido a las mediciones a realizarse en la investigación, implementando instrumentos de medición para la investigación y recolección de datos.

El nivel de la investigación es correlacional y sus dos variables están siendo medidas en una sola ocasión, realizándose comparaciones de muestras independientes.

Cabe destacar que, durante el proceso de investigación se entrevistará a pequeños y medianos empresarios del sector alimentos de la zona centro sur de la ciudad de Puebla, con la finalidad de conocer la estabilidad, siendo unidades económicas con 3 años mínimo de participación en el mercado y con base la clasificación de empresas de la Secretaría de Economía, contarán con un mínimo de 10 trabajadores. Así mismo, se aplicará en un segundo momento un cuestionario de satisfacción laboral a los colaboradores de los empresarios entrevistados.

Es preciso señalar que, la estabilidad empresarial se define como la etapa de un ciclo organizacional en donde la empresa alcanza un nivel de madurez como resultado de un proceso de continua evolución basada en toma de decisiones eficientes e innovación, impulsando la productividad. Es necesario enfatizar que, para autores como Kazanjian así como Dodge and Robbins establecieron a través de sus contribuciones, cuatro etapas del ciclo de vida de una organización en las que incluyen la estabilidad como una etapa primordial de las empresas (Wang, 2019).

Por otra parte, la satisfacción laboral es un estado emocional integrado de una persona hacia un trabajo debido al cumplimiento de sus expectativas. Para autores como Robert Hoppock la satisfacción laboral es una combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales y para Victor Vroom son orientaciones afectivas por parte de los individuos hacia roles laborales (Aziri, 2011).

A continuación, se presentan las dos variables, cinco dimensiones definidas en la investigación y el número de ítems incorporada en la versión número dos de los cuestionarios en la aplicación de la prueba piloto:

Variable 1. Estabilidad de empresa

1. Perfil del empresario (dimensión 1)

- a. Sociodemográfico (8 ítems)
- b. Educación (5 ítems)
- c. Experiencia (7 ítems)

2. Plan de Negocio (dimensión 2)

- a. Planeación (5 ítems)
- b. Ventas (4 ítems)

3. Disponibilidad de recursos (dimensión 3)

- a. Financiero (5 ítems)

b. Humano (5 ítems)

Variable 2. Satisfacción laboral

1. Condiciones de trabajo (dimensión 4)

a. Infraestructura (3 ítems)

b. Recurso material (2 ítems)

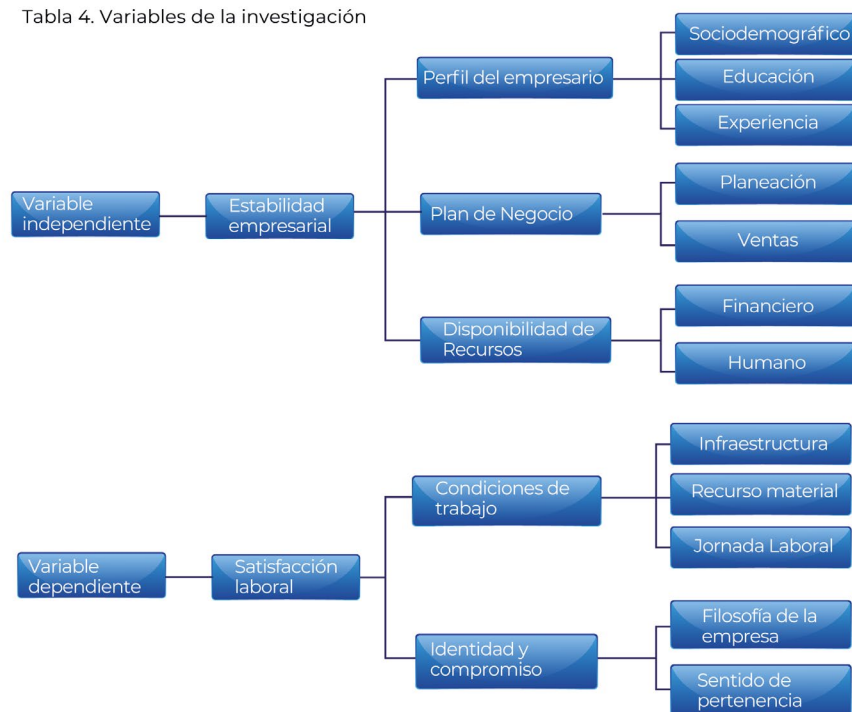
c. Jornada Laboral (12 ítems)

2. Identidad y compromiso (dimensión 5)

a. Filosofía de la empresa (9 ítems)

b. Sentido de pertenencia (12 ítems)

Tabla 4. Variables de la investigación



Con base a la selección de las dimensiones e ítems, la configuración del instrumento, se presenta de la siguiente manera:

SECCIÓN 1: PERFIL DEL EMPRESARIO

Sociodemográfico
1. ¿Cuál es su fecha de nacimiento?
2. ¿Cuál es su estado civil?
3. ¿Tiene hijos? Si su respuesta es sí ¿cuántos hijos tiene?
4. ¿Cuál es su lugar de nacimiento?
5. ¿Cuál es su lugar de residencia?
6. ¿Cuál es el cargo que ocupa actualmente en la empresa que dirige?
7. ¿Cuántos años lleva laborando en la empresa?
8. ¿Por cuántas personas está conformada la empresa? – ¿son permanentes – o son por temporada?
Educación
9. ¿Cuál es su último grado de estudios? Si cuenta con una profesión ¿cuál es?
10. ¿Estudia actualmente?
11. ¿Tiene alguna certificación nacional o internacional?
12. ¿Su última capacitación cuando se realizó? ¿La realiza permanentemente? ¿Cada cuánto tiempo la realiza?
13. ¿Cuáles son los tipos de capacitación a las que usted asiste?
Experiencia
14. ¿Cuántas empresas ha emprendido? ¿Ha emprendido otro tipo de empresa?
15. ¿A los cuántos años comenzó a trabajar?
16. ¿En qué sector ha laborado?
17. ¿En qué área se ha desarrollado laboralmente?
18. ¿Cuáles son los cargos que ha tenido laboralmente?
19. ¿A los cuántos años creó su primera empresa?
20. ¿Cuál es su experiencia en el giro de su empresa? – ¿ha fundado una empresa de otro giro?

SECCIÓN 2: PERFIL DEL EMPRESARIO

Planeación
21. Elaboró algún plan de lo que quería emprender, ¿conocía el mercado? ¿conocía quiénes eran sus competidores?
22. ¿Cómo toma decisiones con base a requerimientos diarios? ¿hace planeación con sus trabajadores?
23. ¿Cómo verifica si lo que planeó lo consiguió?
24. ¿Cómo considera el crecimiento de su empresa en el mercado? / ¿Cómo ha crecido su empresa ha sido positivo?
25. ¿Cuáles son sus objetivos a corto, mediano y largo plazo para la empresa?
Ventas
26. ¿Cómo considera han sido sus ventas últimamente? Antes de la contingencia ... ¿mejor que el año pasado o igual?
27. Si su empresa ha incrementado, ¿qué porcentaje describe su crecimiento?
28. Si su empresa ha disminuido sus ventas ¿qué porcentaje describe su disminución?
29. ¿Cuánto tiempo lleva su empresa en el mercado?

SECCIÓN 3: DISPONIBILIDAD DE RECURSOS

Financiero
30. ¿La empresa ha contado con algún financiamiento?
31. ¿Participa en algún programa del gobierno?
32. ¿Qué tipo de herramientas utiliza para el control de gastos y costos de su empresa?
33. ¿Cuenta con algún manual en su empresa para llevar a cabo sus actividades?
34. Usted tiene otros ingresos aparte de esta empresa
Humano
35. ¿Cómo contrata a su personal? ¿les realizan entrevistas? ¿cómo es su proceso?
36. ¿Tiene alguna característica especial para contratar a su trabajador? ¿Qué requisitos necesita para que alguien ingrese a su empresa?
37. ¿Le da usted capacitación a su personal? ¿Cada cuánto? O ¿de qué temas?
38. ¿La permanencia de sus trabajadores ¿cómo está? ¿La gente está comprometida, es permanente o se va continuamente? ¿cuál cree son las causas por las que se van? El trato, el ambiente, el sueldo ...
39. Para un ascenso ¿qué requisitos se necesitan para que apliquen sus trabajadores?

INSTRUMENTO 2. SATISFACCIÓN LABORAL
SECCIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO

A. Infraestructura

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Cuento con un entorno físico y de espacio seguro para realizar mi trabajo					
2. Cuento con la correcta iluminación y climatización en mi espacio de trabajo					
3. Me gusta mi lugar de trabajo					

B. Recurso material

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
4. Utilizo materiales suficientes para el desempeño de mi trabajo					
5. Utilizo materiales, herramientas, instrumentos y/o máquinas que ponen en riesgo mi salud física					

C. Jornada laboral

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Realizo actividades que me obligan a mantener posturas incómodas					
2. Mi trabajo exige controlar una gran gama de actividades a la vez					
3. Tengo la libertad para elegir mi método de trabajo					
4. Mi trabajo permite la aplicación de mis conocimientos y habilidades					
5. Recibo apoyo de mis jefes inmediatos para la elaboración de mi trabajo					
6. Recibo apoyo de mis compañeros para la elaboración de mi trabajo					
7. Me preocupo constantemente en mi trabajo					
8. Considero cuento con estabilidad en la empresa					
9. Cuento con 1 día de descanso como lo establece la Ley Federal de Trabajo					
10. Cuento con capacitación constante en mi empresa (2 veces mínimo al año)					
11. La empresa cumple con las disposiciones generales de leyes laborales					
12. Mi salario es justo respecto a mi rendimiento laboral					

SECCIÓN 2: IDENTIDAD Y COMPROMISO
D. Filosofía de la empresa

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
13. Conozco la filosofía de la empresa: misión, visión y objetivos					
14. Considero que la filosofía de la empresa impulsa mi compromiso en mi trabajo					
15. Conozco los valores de la empresa					
16. Me identifico con los valores de la empresa					
17. Me siento satisfecho de trabajar en la empresa					
18. La empresa cumple con sus objetivos					
19. Contribuyo a mejorar la empresa constantemente					
20. La empresa planea y organiza adecuadamente sus recursos					
21. Me siento comprometido en proporcionar un esfuerzo adicional a la empresa					

SECCIÓN 3: RECONOCIMIENTO
E. Incentivos

Pregunta	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
22. Me siento reconocido por mi trabajo					
23. Se reconoce mi apoyo en las actividades de la empresa					
24. Se reconoce mi apoyo a compañeros de trabajo					
25. Se reconocen mis habilidades, capacidades y aptitudes en la empresa					
26. He recibido algún reconocimiento en el año					
27. He recibido reconocimiento por mi trabajo bien elaborado					
28. He recibido reconocimiento verbal en mi trabajo					
29. He recibido incentivos monetarios por mi trabajo					
30. He recibido incentivos en especie por mi trabajo					
31. He recibido apoyo para situaciones personales					
32. Considero existe igualdad y justicia del trato que recibo en la empresa					
33. Considero cuento con posibilidades de promoción y/o ascenso por mis resultados					

BIBLIOGRAFÍA

- INEGI . (2014). Obtenido de Esperanza de vida de los negocios a nivel nacional y por entidad federativa: http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/investigacion/Experimentales/Esperanza/doc/evn_ent_fed.pdf
- Angel.co. (2019). *All companies*. Obtenido de <https://angel.co/companies>
- Aziri, B. (Diciembre de 2011). *Job satisfaction: a literature review*. Obtenido de <http://mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Banco Mundial. (2019). *Procedimientos iniciales para registrar una empresa (número)*. Obtenido de <https://datos.bancomundial.org/indicador/IC.REG.PROC?view=chart>
- Becerra, D. P. (2010). La globalización y el crecimiento empresarial a través de estrategias de internacionalización. 27.
- CEPAL. (Abril de 2005). *Desarrollo económico local en América Latina*. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11001/1/085081100_es.pdf
- CEPAL. (2019). *Acerca de Microempresas y Pymes*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/temas/pymes/acerca-microempresas-pymes>
- Cialdnb. (2018). *Análisis de la Industria de Alimentos y Bebidas en México*. Obtenido de https://www.cialdnb.com/pdf/economic-analysis/food-and-beverages/MEX_Economic-Analysis_ES.pdf
- D.Econosignal. (Agosto de 2019). *Tendencias de Industrias*. Obtenido de https://www.amda.mx/wp-content/uploads/deloitte_industria_190812.pdf
- Deloitte. (Julio de 2018). *The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth*. Obtenido de <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/economy/issues-by-the-numbers/trade-in-services-economy-growth.html>
- Deloitte. (Julio de 2018). *The services powerhouse: Increasingly vital to world economic growth*. Obtenido de <https://www.oecd.org/sti/enhancingtheperformanceoftheservicessector.htm>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- INEGI. (2015). *Censo Económico 2014*. https://www.snieg.mx/DocumentacionPortal/Economico/sesiones/doc_12015/A_PresentacionTemasEstadisticosINEGI.pdf.
- INEGI. (2019). *Directorio de Empresas*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/temas/directorio/>
- INEGI. (Diciembre de 2019). *Indicadores del Sector Servicios cifras durante diciembre de 2019*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ems/ems2020_02.pdf
- INEGI. (Abril de 2019). *Indicadores del sector servicios cifras durante abril de 2019*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2019/ems/ems2019_06.pdf
- ITC. (27 de Junio de 2019). *MSME DAY – the day we celebrate micro, small and medium-sized enterprises*. Obtenido de <http://www.intracen.org/MSME-day/2019/>
- Maldonado, A. (13 de Junio de 2019). *Satisfacción laboral, un factor que impacta la salud de los colaboradores*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Milenkovic, M. (9 de Septiembre de 2019). *Job Satisfaction Statistics: Keep Your Workers Happy and Your Business Healthy*. Obtenido de <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/job-satisfaction-statistics/>
- Miller Daen, S. (2011). *Tipos de investigación científica*. Obtenido de Revista de Actualización Clínica Investiga: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=S2304-37682011000900011&script=sci_arttext
- OCDE. (2018). *ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS STATISTICS DATABASES*. Obtenido de <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/EAG-2018-Highlights.pdf>

- OCDE. (2018). *Financiamiento de Pymes y Emprendedores 2018*: Un marcador de la OCDE. Obtenido de <https://www.oecd.org/cfe/smes/SPA-Highlights-Financing-SMEs-and-Entrepreneurs-2018.pdf>
- Schwab, P.-N. (19 de Diciembre de 2018). *Here are the 4 reasons why innovations in the food sector fail*. Obtenido de <https://www.intotheminds.com/blog/en/here-are-4-reasons-why-innovations-in-the-food-sector-fail/>
- The World Bank. (2006-2016). *New businesses registered (number)*. Obtenido de <http://www.oecd.org/sdd/business-stats/>
- Vardhman, Raj. (23 de Junio de 2019). Startup Failure Rate and 80+ Other Startling Statistics About Startups. <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/startup-statistics/#gref>. Obtenido de <https://www.smallbizgenius.net/by-the-numbers/startup-statistics/>
- Wang, K.-c. (2019). Business Life Cycles and Five Elements Theory. 15.
- World Bank. (18 de Noviembre de 2015). *Does competition create or kill jobs?* Obtenido de <https://blogs.worldbank.org/psd/does-competition-create-or-kill-jobs>