

Un análisis descriptivo del perfil del empresario de la Costa Norte de Jalisco y sus prácticas de desarrollo sustentable

A descriptive analysis of the profile of entrepreneurs from the North Coast of Jalisco and their practices of sustainable development

Alma Rosa Malacara Castillo*, Francisco Ernesto Navarrete Báez**,
Manuel Ernesto Becerra Bizarrón***

Resumen

La sustentabilidad empresarial es un término que en los últimos años ha ido tomando importancia para las micro, pequeñas y medianas empresas (Mipymes) como una opción estratégica, con perspectivas de gestión en el cuidado del medio ambiente, responsabilidad social y sostenibilidad financiera. Sin embargo para que esto suceda se requiere que el empresario, líder de estos negocios orienten sus prácticas hacia dichas perspectivas. ¿Cuál es el perfil del empresario de las Mipymes? y ¿Cuáles son sus prácticas de desarrollo sustentable? Éste artículo presenta un análisis descriptivo del perfil del empresario de la Costa Norte de Jalisco, objetivos e intenciones de sustentabilidad y las prácticas de desarrollo sustentable en la línea ambiental, social y económica en una muestra de 400 Mipymes. Se presentan variables de género, edad, formación, delegación, orientación estratégica, número de empleados entre otras.

Palabras clave: Perfil del empresario, sustentabilidad empresarial, empresarios de la Costa Norte de Jalisco.

Abstract

Corporate sustainability is a term that in the

last years has been taking importance for the micro, small and medium companies (MSMEs) as a strategic option, with perspectives of management in the environmental care, social responsibility and financial sustainability. However for this to happen it is required that the employer, leader of these businesses focus their practices towards these perspectives. What is the profile of the entrepreneur MSMEs? And what are their sustainable development practices?

This paper presents a descriptive analysis of the profile of the entrepreneurs from the North Coast of Jalisco, México; goals and intentions of sustainability and sustainable development practices in the environmental, social and economic line in a sample of 400 MSMEs. Variables of gender, age, training, delegation, strategic orientation, number of employees among others are presented.

Keywords: *Entrepreneur profile, corporate sustainability, entrepreneurs from the North Coast of Jalisco*

Introducción

Por Desarrollo Sustentable entendemos el satisfacer las necesidades del presente sin comprometer las necesidades de las futuras generaciones (Brundtland, 2013). A partir de

* Alma Rosa Malacara Castillo

Maestra en Administración, Profesor de Carrera de la Universidad de Valle de Atemajac, Puerto Vallarta, Jalisco, México.
E-mail: almarosa-malacara@hotmail.com

** Francisco Ernesto Navarrete Báez

Doctor en Desarrollo Organizacional y Humano, Profesor Investigador de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, Jalisco, México. E-mail: franciscoe_navarrete@hotmail.com

*** Manuel Ernesto Becerra Bizarrón

Doctor en Ciencias de la Administración, Profesor de Carrera de la Universidad de Valle de Atemajac, Puerto Vallarta; Jalisco, México.
E-mail: mabebi@hotmail.com

Artículo recibido: 10 de enero de 2015.

Artículo aceptado: 20 de febrero de 2015.

éstos informes las teorías de desarrollo para las economías de los países y para las empresas presentan perspectivas más sistémicas y multidisciplinarias. El tema se extiende a proyectos y estudios para hacer de ésta visión, un proceso más operativo.

El término de sustentabilidad empresarial se inserta en esa discusión, hace referencia a los conceptos de responsabilidad social, sustentabilidad y rentabilidad en un marco temporal de largo plazo. En otras palabras, integra en la función de desempeño global, las variables de desempeño humano individual y grupal con la de resultados económicos. Implica abandonar la visión netamente economicista en el proceso de gestión e incluir planes que generen resultados positivos a favor de la sociedad. En el ámbito de lo social se incluyen los intangibles que provienen de inversiones que redundan en beneficio del capital humano e intelectual a través del fortalecimiento de competencias por parte de los actores (personal, accionistas, proveedores, entre otros) (Hernández, 2010)

El reto de sostenibilidad empresarial, de acuerdo con lo que se ha escrito en los últimos años se presume que es inherente a todas, sin importar su tamaño o giro. La mayoría de las empresas en México son Mipymes, según lo publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el censo del 2009, el 98.4%. El criterio de clasificación para éste caso es el número de empleados, por lo tanto, la Micro de cualquier giro tiene de 0 a 10 empleados, la pequeña según el giro o actividad preponderante tiene desde 11 hasta 50 y las medianas de 31 a 250 según el sector al que pertenezca.

Para que una empresa exista, es necesario que una persona o un grupo de personas emprendan una idea de negocio, el dueño de esa idea y que está a cargo, es al que se referirá este escrito como “empresario” y quien tiene la responsabilidad de la gestión y éxito de la organización que dirige, así como la medición y cumplimiento de los objetivos ambientales, sociales y financieros siempre y cuando le sumemos el adjetivo, sustentable.

El objetivo de la investigación que aquí se presenta es analizar el perfil del empresario de la Costa Norte de Jalisco y sus prácticas de desarrollo sustentable con el fin de observar el comportamiento de las Mipymes en relación al tema en cuestión.

En la primera parte se expondrán aspectos relevantes encontrados en la revisión de literatura respecto al perfil de empresario y sustentabilidad empresarial, seguido de los hallazgos encontrados en la investigación de campo y cerrando con las conclusiones del estudio.

La Sustentabilidad empresarial y el perfil del empresario

Para Elkington (1994), el desarrollo sostenible en la empresa es aquello que contribuye al desarrollo sostenible mediante la entrega al mismo tiempo de beneficios económicos, sociales y ambientales –la llamada *triple bottom line*–[...] Hart y Milstein (2003) utilizan el término “sostenibilidad empresarial” para referirse a la empresa que crea valor en el nivel de estrategias y de prácticas para avanzar hacia un mundo más sostenible. (Gil & Barcellos, 2010).

Las características de una empresa sustentable han sido descritas por varios autores. Para Alfaya & Blasco (2002) la empresa sustentable y el líder, tienen las siguientes características:

- Maximizar la creación de riqueza para la sociedad en la que opera, creando productos y servicios.
- Aprovechar las oportunidades que la mejora de la calidad de vida ofrece para los negocios.
- Favorecer la participación de la sociedad en la compañía para buscar conjuntamente soluciones.
- Las nuevas responsabilidades las diferencian. Cuantas menos reglas mejor.

Para KPMG México (2014) La sostenibilidad no es una acción o resultado que se logre por el simple hecho de instituir un comité, obtener un distintivo o emitir un reporte bajo ciertos

estándares aceptados para dichos efectos. Sostenibilidad es identificar y cuestionar los temas críticos, así como materiales para la organización, tanto en aspectos internos como frente a sus grupos de interés significativos; es gestionar la reputación a través de un balance acción-difusión. Es lograr una transformación de la cultura organizacional, que logre acciones constantes y continuas buscando generación de valor y retorno, pero siempre asegurando la continuidad a largo plazo de la empresa.

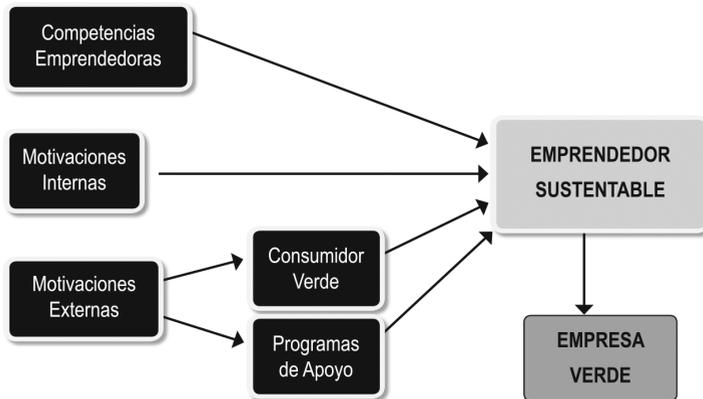
Según la Organización Mundial del Trabajo [OIT] (2014) el potencial para desarrollar empresas sostenibles no suele aprovecharse por completo. Entre los obstáculos al desarrollo de las empresas se encuentran factores externos sobre los que las empresas puede que no tengan control, así como factores

internos relacionados con las capacidades y los conocimientos de los empresarios.

Un empresario sustentable tiene otras motivaciones que solo las económicas para su negocio, se ocupa de los tres ejes de sostenibilidad, lo económico, social y ambiental.

En este sentido, el emprendedor sustentable (...) es aquella persona que posee un alto nivel de responsabilidad social y enérgicas actitudes y habilidades emprendedoras, motivado por fuertes valores medioambientales y sociales. Este emprendedor desarrolla una propuesta de valor a través de la generación de productos, servicios, técnicas y/o modelos de negocios innovadores que ofrecen una alternativa en pro del medio ambiente. (Aldaña, Nava, García, Cobos, & Ávila, 2013)

Un emprendedor sustentable



Fuente: (Aldaña, Nava, García, Cobos, & Ávila, 2013)

La competencias emprendedoras a las que se refiere el esquema anterior son: Búsqueda de Oportunidades y Alianzas, Liderazgo para la Acción y la Innovación, Relaciones y Negociaciones, Visión, Aprovechamiento de Recursos y Toma de Decisiones Estratégicas.

Metodología

Es una investigación descriptiva que mostrará el perfil del empresario y sus prácticas de desarrollo sustentable, datos obtenidos a

través de la técnica de entrevista estructurada aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia de 400 Mipymes de la Costa Norte de Jalisco, México, región integrada por los municipios de Puerto Vallarta, Cabo Corrientes y Tomatlán.

Esta investigación es parte de los proyectos de "inversiones para el futuro", de la Unión Europea; iniciativa a cargo del *l'Observatoire du développement durable en PME (LabEx Entreprendre)* de la *Université Montpellier*,

France, quien ha invitado a colaboradores de varios países con el fin de integrar una base de datos que permita analizarse de forma cuantitativa y cualitativa dando pauta a propuestas de políticas públicas y privadas que coadyuven en la mejora del rendimiento global sostenible así como la creación de un índice de orientación empresarial sostenible. En México, la Universidad del Valle de Atemajac será la encargada de las contribuciones al proyecto, para ello se han contactado a 1,200 Mipymes de tres zonas: Zona Metropolitana de Guadalajara, Lagos de Moreno y Costa Norte de Jalisco. Para fines de este análisis, que muestra los primeros resultados de la medición del objeto de estudio, se tomaron

solo tres de ocho secciones del cuestionario relacionadas con la caracterización de las Mipymes, perfil del empresario y prácticas de desarrollo sustentable.

En la aplicación participaron profesores y alumnos de la Universidad del Valle de Atemajac (UNIVA) plantel Puerto Vallarta en un período de seis meses y la captura de los cuestionarios se hizo en el software Dyane.

El instrumento utilizado ha sido desarrollado y validado por la institución líder, con la intención de estandarizar las variables a medir a nivel mundial y comparar resultados. Consta de 133 preguntas totales, dividido en ocho partes que se describen enseguida:

Secciones	Variables	Número de ítems
Parte 1*: Introducción	- Conocimiento de Desarrollo Sustentable (DS) y/o Responsabilidad Social empresarial - Características de la empresa	5
Parte 2*: Prácticas de la Empresa en términos de Desarrollo Sustentable	- La organización y el ambiente - La empresa y la administración de recursos humanos(RH) - La empresa y sus implicaciones en la comunidad	34
Parte 3: Involucramiento en Prácticas de Desarrollo Sustentable	- Prácticas ambientales - Prácticas en Administración de RH - Prácticas de involucramiento con la comunidad	15
Parte 4: La Empresa	- Innovación, proactividad y toma de riesgos - Resultados de la empresa - Características de la empresa	29
Parte 5*: El líder de la Empresa	- Perfil del dueño de la empresa - Objetivos personales del propietario	11
Parte 6: Medidas de Desempeño (Cumplimiento de Metas)	- Herramientas para medir el desempeño - Seguimiento al logro de las metas - Herramientas de comunicación sobre prácticas de desarrollo sustentable	13
Parte 7: Políticas Gubernamentales	- Grado de conformidad con políticas públicas para estimular la participación de la Mipyme en DS - Fuentes de influencia	26
Total de ítems		133

Fuente: Elaboración propia- * Son las secciones tomadas para éste estudio.

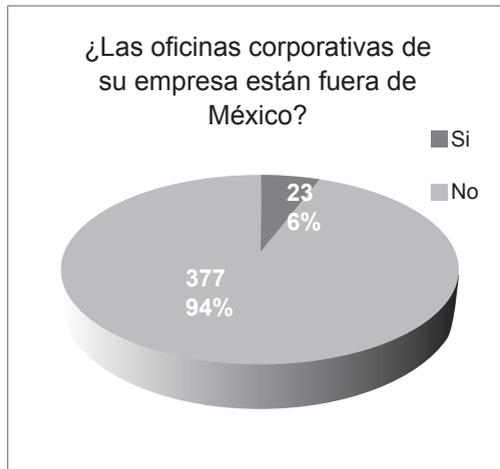
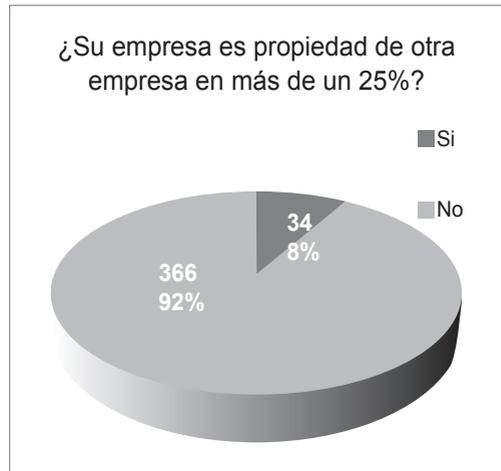
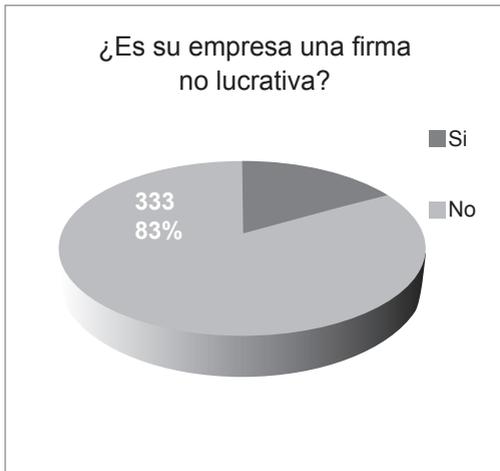
Los empresarios de la Costa Norte de Jalisco y sus prácticas de desarrollo sustentable

Parte 1. En esta sección se busca caracterizar a las empresas entrevistadas así como explorar si los empresarios conocen del tema, encontrando que ante la pregunta si ¿Ha escuchado acerca de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) o acerca de Desarrollo Sustentable en el contexto empresarial? 178

contestaron que si y 222 que no, es decir el 45% si y el 55% que NO.

Por otro lado en relación al número de empleados que tienen contratados, se encontró que el 18.7% son únicos y su propio jefe y el 62% con empleados de entre 1 y 10, es decir, son microempresarios.

Las empresas entrevistadas tienen las siguientes características:



- La mayoría son lucrativas con fines preponderantemente económicos.
- El 92% pertenecen a sus dueños o empresarios.
- Solo el 23% tiene oficinas corporativas fuera de México.

Parte 2: Prácticas de la empresa en términos de desarrollo sustentable.**A) La organización y el ambiente**

Ítems	Nunca	Remota-mente	A Veces	Frecuente-mente	Sistemática-mente	No aplica para nuestras act.
Separación de basura y desperdicio (reciclaje de materiales: papel, plásticos, vidrio y metal).	69	46	109	62	66	48
Da prioridad a lo reusable, uso de materiales reciclables.	44	65	113	70	73	35
Concientizar y/o capacitar a sus empleados en el uso adecuado del agua y/o el ahorro de energía	35	53	123	64	86	39
Dar prioridad al agua y a la energía, a través de uso de equipo eficiente	32	31	107	101	85	44
Dar prioridad a los vehículos menos contaminantes y medios de transporte no motorizado y/u optimizar su red de distribución	56	53	91	72	58	70
Alentar y apoyar a sus empleados a utilizar alternativas de medios de transporte para viajar en lugar de coches de uso individual (Ej. compartir trayecto, transporte público, bicicleta, etc.)	77	63	78	62	61	59
Contribuir en actividades de las organizaciones que participan en la protección del medio ambiente	87	54	100	53	60	46
Integrar consideraciones ambientales en sus decisiones de compra y en la evaluación de sus proveedores	66	62	91	72	60	49
Integrar consideraciones medioambientales en la concepción y desarrollo de productos y servicios en todas las fases de su ciclo de vida (eco-concepción y el análisis del ciclo de vida)	79	60	77	57	61	66
Consulta a su grupo de interés cercano (Ej.: empleados, proveedores, clientes, acreedores, etc.) para las decisiones relacionadas con el medio ambiente	98	82	68	53	42	57
Ha establecido métricas ambientales y que esté monitoreando (Ej. En cuanto a los riesgos, los niveles de contaminación, de consumo de energía, residuos, etc.)	105	65	61	61	50	58
Comunicar estas acciones a sus grupos de interés externos (Ej. sitio web, asociaciones, cámaras, informes, reportes, etc.)	115	67	65	48	50	55
Comunica sus acciones a grupos de interés internos. (Ej. Reuniones de trabajo con el personal, intranet, informes, boletín empresarial, etc.)	106	54	71	52	58	59

La siguiente tabla muestra los resultados del inciso A de la parte 2 que tiene relación con las prácticas hacia el medio ambiente. Y se puede observar que en la mayoría de los empresarios le toman un grado de importancia “Medio” a las actividades protectoras hacia el medio ambiente ya que en la mayoría de las preguntas los encuestados seleccionaron la opción “A veces” como se puede observar en los aspectos de separación, reciclado, conciencia hacia el medio ambiente, contaminación vehicular

y contribución en las actividades del medio ambiente. Otro factor que podemos apreciar es la negación total a la realización de prácticas de incorporación de medidas ambientales en los procesos productivos, la consulta de decisiones ambientalistas con sus empleados y/o equipos de trabajo, en establecer medidas ambientales y monitoreo de estas mismas, y en que no le toman importancia a comunicar estas actividades o acciones a los grupos externos e internos.

B) La empresa y la administración de recursos humanos

Ítems	Nunca	Remota-mente	A Veces	Frecuente-mente	Sistemática-mente	No aplica para nuestras act.
Tratar de tener una gran diversidad entre sus empleados (inmigrantes, jóvenes, adultos mayores, en la reinserción, hombres, mujeres, indígenas, orientación sexual, etc.)	54	55	74	58	77	82
Toma en cuenta las limitaciones personales de los empleados en la organización del trabajo	39	36	102	77	94	52
Ofrece las prestaciones laborales de ley	49	31	53	71	139	57
Realiza capacitación en salud y seguridad en el trabajo	60	41	70	73	101	55
Promueve y apoya a los empleados para su capacitación y formación	41	30	80	90	103	56
Informa a los empleados sobre la orientación estratégica de la empresa	50	34	83	74	101	58
Involucra a los empleados en el proceso de toma de decisiones	61	68	73	67	70	61
Permite participar a los empleados en las ganancias o en el capital de la empresa (Ej. Bonos, compra de acciones, reparto de utilidades, etc.)	91	45	67	47	71	79
Consulta a su grupo de interés (empleados, proveedores, clientes, acreedores, asociaciones, ONG, etc.) para sus decisiones relativas a la gestión de recursos humanos	105	45	79	53	44	74
Ha establecido métricas y que esté monitoreando (Ej. costos de formación, ausentismo, gestión de carrera empresarial, equidad, los accidentes laborales, etc.)	98	52	62	63	53	72
Comunica estas acciones a sus grupos de interés externos (Ej. sitio web, asociaciones, cámaras, informes, reportes, etc.)	140	43	52	43	43	79
Comunica estas acciones a sus grupos de interés internos (Ej. reuniones con el personal, intranet, informes, boletín empresarial, etc.)	114	48	60	44	54	80

B) La empresa y la administración de recursos humanos.

Los resultados del inciso B de la parte 2 de la entrevista están relacionados con la empresa y sus recursos humanos, la tabla nos muestra que el empresario no considera la diversidad en sus trabajadores, ya que es un tópico no aplicable para la mayoría. Y solo “a veces” toman en cuenta las limitaciones de los trabajadores. El resultado positivo encontrado es en las prestaciones de ley, capacitaciones para los empleados, seguridad en el trabajo y que estos mismos se sientan

identificados con la empresa e involucramiento de los mismos en la toma de decisiones. Es lo que dicen los empresarios de sus prácticas de responsabilidad social con sus empleados.

Por otro lado con resultados negativos se encontraron los ítems relacionados con que los empleados participen de las utilidades de la empresa, la consulta a los grupos de interés acerca de la gestión del recurso humano, accidentes laborales, costos de formación de empleados y que la gran mayoría no dan a conocer estas actividades o acciones a los grupos de interés internos y externos.

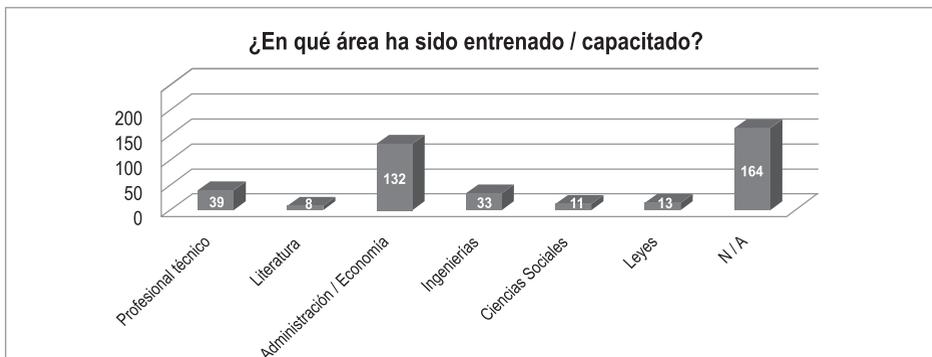
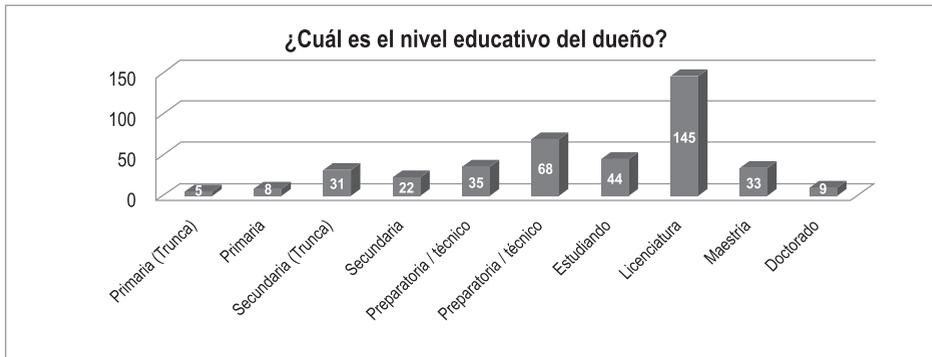
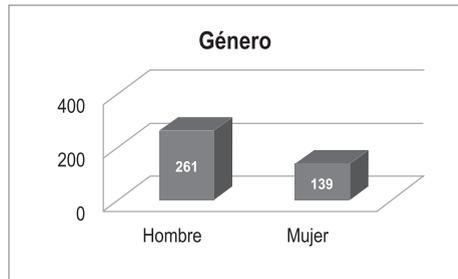
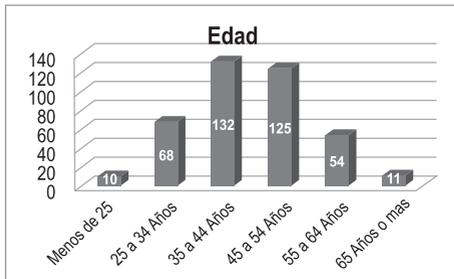
C) La empresa y sus implicaciones en la comunidad

Ítems	Nunca	Remota-mente	A Veces	Frecuente-mente	Sistemática-mente	No aplica para nuestras act.
Contribuye a la comunidad, proporcionando actividades deportivas, de enseñanza, o actividades culturales (a través de organizaciones públicas o asociaciones con actividades sociales, culturales, deportivos o de enseñanza)	107	66	61	37	37	92
Consulta a su grupo de interés (empleados, proveedores, clientes, acreedores, asociaciones, ONG, etc.) para sus decisiones en materia de desarrollo local	112	54	62	55	27	90
Ofrece a estudiantes realizar sus prácticas profesionales y a contribuir a su formación	87	45	73	39	57	99
Favorece la creación de empleo en su región	50	48	86	72	72	72
Favorece a los proveedores locales	47	57	96	63	66	71
Ha establecido métricas que monitoree la relación con la comunidad (Ej. cantidades gastadas, tiempo asignado, diferentes tipos de beneficiarios, etc.)	119	50	75	43	35	78
Comunica estas acciones a sus grupos de interés externos (Ej. sitio web, asociaciones, cámaras, informes, reportes, etc.)	127	57	61	35	29	91
Comunica estas acciones a sus grupos de interés internos (Ej. reuniones con el personal, intranet, informes, boletín empresarial, etc.)	109	54	76	41	28	92

En el último inciso de la parte 2 que presenta las prácticas de involucramiento con la comunidad se observan los resultados en su mayoría negativos, en los ítems de contribución con la comunidad con actividades deportivas, culturales, de enseñanza, consulta a proveedores, empleados para la toma de decisiones con el desarrollo local, establecimiento de métricas para saber la

relación con la comunidad y que comunique estas acciones a los grupos internos y externos. Por otro lado, la mayoría de las Mipymes no ofrecen actividades para la formación de los estudiantes en prácticas profesionales y sobresalen los empresarios que a veces se inclinan por favorecer a los proveedores locales o contribuyendo con empleos a la región.

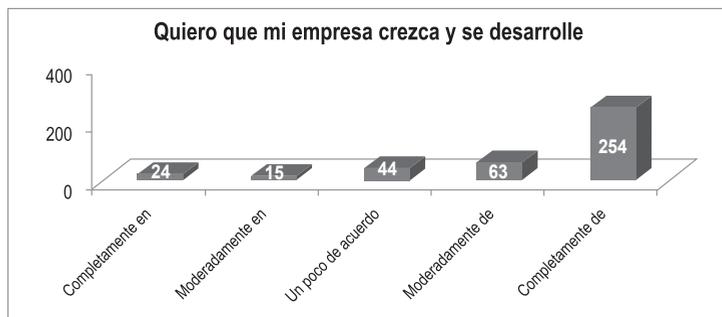
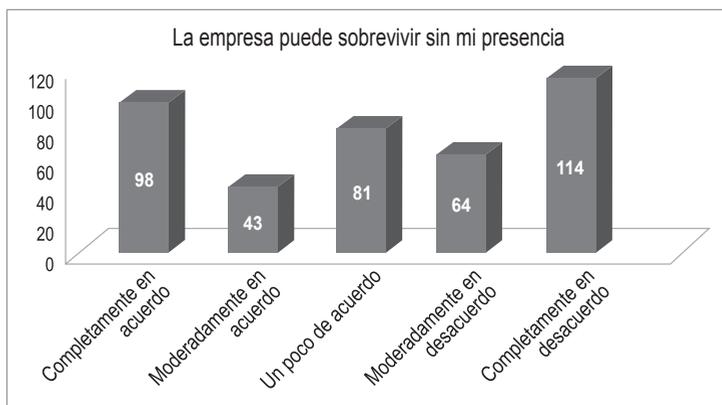
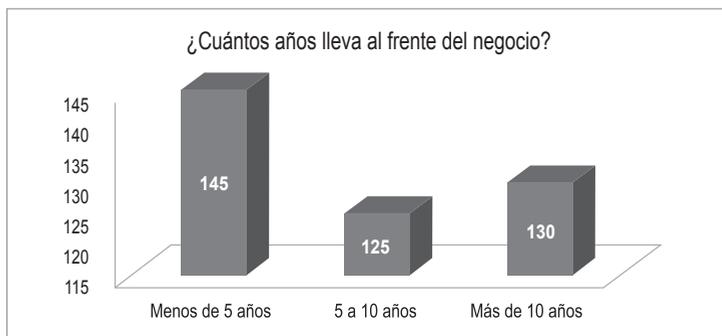
Parte 5. El perfil del dueño.

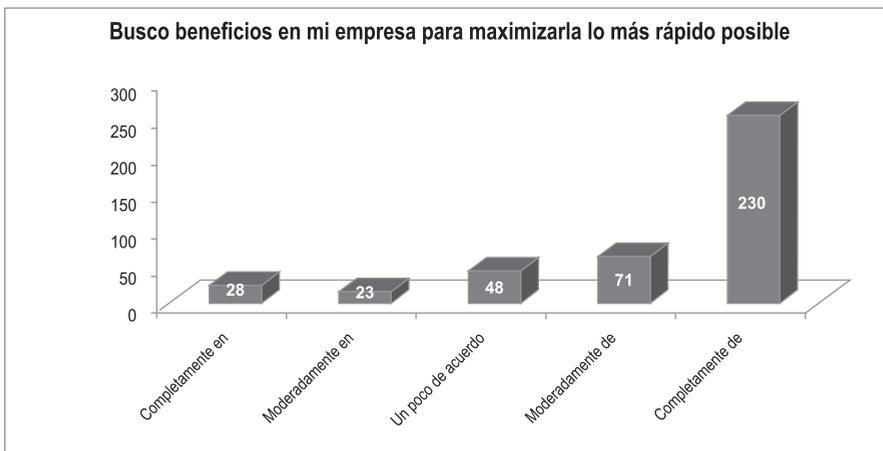
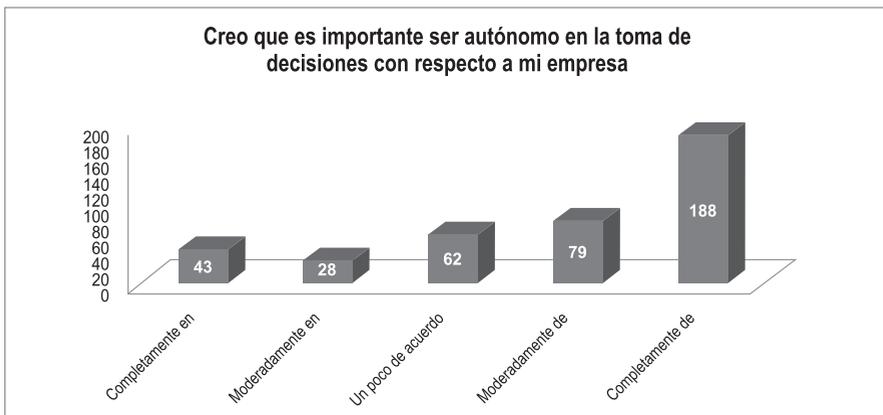
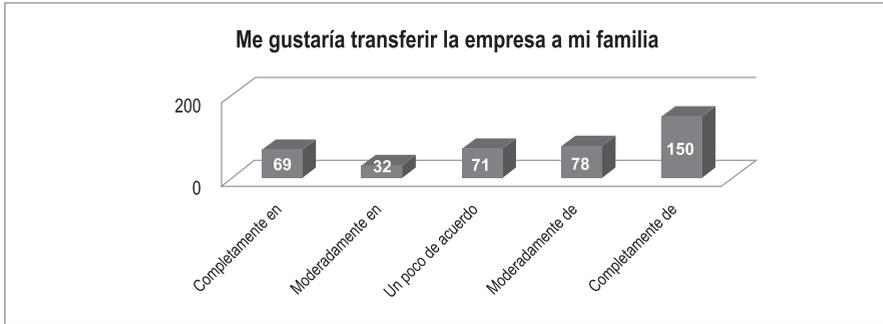


En esta sección se describen las características de los dueños de las Mipymes. La mayoría se encuentra entre la edad de 35 a 54 años. Otra característica sobresaliente es que el 65.25% (más de la mitad) resulto ser de sexo masculino contra un 34.75 de sexo femenino. En el nivel de escolaridad del dueño un 36.25%

que fue un resultado muy sobresaliente sobre los demás corresponde a licenciatura. Y en el último ítem se puede observar que el 41% consideran que la capacitación no les aplica y el 33% se ha entrenado o capacitado en el área de administración.

B) Objetivos Personales del Propietario





En la última parte se muestran los objetivos personales del dueño, en donde se puede observar que la mayoría de los empresarios llevan menos de 5 años en el negocio, aunque hay una estrecha relación entre los porcentajes, menos de 5 años 36.25% seguido de más de 10 años con 32.50% y en último de 5 a 10 años con un 31.25%. En el siguiente elemento se puede analizar que la mayoría de los negocios pueden sobrevivir sin la presencia del dueño 28.50% y el 24.50% opina todo lo contrario. Otro dato importante es que la mayoría de los empresarios están en total acuerdo de dejarle el negocio a su familia con un 37.50% y se puede observar que el empresario en general opina que ser autónomo en las decisiones acerca de su empresa es lo mejor y por último, más de la mitad, un 57.50% busca maximizar su empresa lo más rápido posible.

Conclusiones

Las Mipymes en la Costa Norte de Jalisco que en su mayoría son del nivel micro, no tienen prácticas de sustentabilidad, en la línea ambiental, se ignoran casi todos los elementos y solo existen algunas buenas intenciones de efficientar el uso del agua y la energía, sus prácticas de responsabilidad social tanto con empleados como con la comunidad están ausentes también, rescatando solo su preocupación e interés por cubrir prestaciones y capacitación para el personal e involucrarlos en la estrategia. En lo referente al desarrollo local solo buenas intenciones de favorecer a proveedores.

Los empresarios de la Costa Norte de Jalisco en su mayoría son adultos jóvenes, con un buen nivel formativo, una buena parte de auto empleados en su mayoría del sexo masculino, con intenciones de pasar el negocio a su familia, hacer crecer su negocio pero con fines preponderantemente financieros, no hay tendencias a ser empresarios sustentables.

Los estudios de sustentabilidad empresarial presentan modelos precisos y urgentes para ser aplicados en el nivel teórico, sin embargo en la práctica se ve lejos de que puedan ser reales o factibles. Valdrá la pena revisar en

futuros estudios, correlaciones de buenas prácticas en sustentabilidad con la edad y/o formación de los empresarios para tratar de encontrar alguna línea de estudio para mejorar los resultados.

El cuestionario utilizado no permite valorar las competencias de los empresarios en su totalidad, limitación del estudio, sin embargo deja abierta varias líneas de investigación y acción hacia la sostenibilidad de la Mipyme de la Costa Norte de Jalisco.

Referencias

- Aldaña, F. E., Nava, M., Garcia, C. R., Cobos, A., & Ávila, N. O. (2013). El emprendedor sustentable: la influencia de sus motivaciones y percepciones en el modelo de negocios de sus empresas verdes. Estudio exploratorio en la Ciudad de México. *Think Green 2013: Crecimiento verde, retos y oportunidades para México*. Monterrey, Nuevo León: Instituto Global para la Sostenibilidad.
- Alfaya, A. V., & Blasco, V. J. (2002). La Sostenibilidad y la empresa. *VI Congreso Nacional del Medio Ambiente*. España: Fundación CONAMA.
- Baltar, F., & Brunet, I. I. (2013). Estructura de oportunidades y comportamiento emprendedor: Empresarios argentinos en Cataluña, España. *Migraciones Internacionales*, 7(2).
- Brundtland. (11 de 11 de 2013). *Informe Brundtland*. Obtenido de <http://desarrollosostenible.wordpress.com/2006/09/27/informe-brundtland/>
- Chan, M. M. (2014). El perfil del emprendedor de la zona sur del estado de Yucatán: Características, factores de vocación y fuentes de vocación. *Revista Global de Negocios*, 29-38.
- Gil, A., & Barcellos, L. (2010). Los desafíos para la sustentabilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía vol. 20*, 1-22.

- Greaves, L. P. (2006). *Empresarios Mexicanos ante la Responsabilidad Social*. México: Universidad Iberoamericana.
- Hernández, A. (2010). Sustentabilidad empresarial y competencias de negocio. *Compendium*, vol. 13 núm 24, 3-4.
- Kirzner, I. M. (2007). El empresario. *Revista de Economía y Derecho*, 113-137.
- KPMG México. (2014). *Desarrollo Sostenible en México 3.0*. México: KPMG.
- López, A. B., & Zárate, S. L. (2011). El empresario de la micro y pequeña empresa en Jalisco. *VII Congreso Nacional de la AMET 2011. "El trabajo en la crisis" Desafíos y Oportunidades*. Mérida, Yucatán: Asociación Mexicana de Estudios del Trabajo.
- Mababu, M. R. (2010). Actitudes de los Empresarios y Directivos hacia la Responsabilidad Social Corporativa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 101-111.
- Nava, V. A. (Agosto de 2013). Evolución y Cambio de la Organización y su Administración. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 101-11.
- Organización Mundial del Trabajo [OIT]. (Noviembre de 2014). *Organización Mundial del Trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ed_emp_msu/documents/publication/wcms_185282.pdf
- Quevedo, M. L., Izar, L. J., & Romo, R. L. (Marzo de 2010). Factores endógenos y exógenos de mujeres y hombres emprendedores de España, Estados Unidos y México. (U. A. Aguascalientes, Ed.) *Investigación y Ciencia*, 18 (46), 57-63 .
- Torres, V. E. (2001). Los Empresarios Españoles del Siglo XX. *Revista Empresa y Humanismo*, IV(2), 375-405.