

# Especificación de modelos de emprendedurismo por parte de locatarios y vendedores ambulantes en la Plaza Mágica de Xilitla, zona de exmigrantes huastecos

Javier Carreón Guillén  
Jorge Hernández Valdés

**semblanza** Carreón Guillén. Doctor en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, es profesor de Carrera en la Escuela Nacional de Trabajo Social de la UNAM y está adscrito al Sistema Nacional de Investigadores. Su línea de investigación: "Enquadre de la prensa en torno a la violencia sociopolítica en México. Análisis transcultural de la ciudad de Bogotá (Colombia), Caracas (Venezuela) y Distrito Federal (México)".

Hernández Valdés. Licenciado en Trabajo Social por la Universidad Nacional Autónoma de México y maestro en Formación Educativa por la Universidad Autónoma del Estado de México. Profesor de carrera asociado "C" de la Escuela Nacional de Trabajo Social, es secretario académico de la Escuela Nacional de Trabajo Social, de la UNAM. Es miembro de la Academia Mexicana de Investigación en Trabajo Social y desarrolla una línea de investigación sobre migración, jóvenes y masculinidades.

## Resumen

El objetivo del presente trabajo es especificar las diferencias entre locatarios y vendedores ambulantes de un pueblo mágico ante las políticas públicas de apoyo a la caficultura, el comercio y el ecoturismo. Para tal propósito, se llevó a cabo un estudio documental con bases de datos indizadas, una vez seleccionada la información se procesó en una matriz de análisis de contenido para especificar las relaciones entre las variables determinantes del emprendimiento. A partir de la Teoría de la Privación Relativa, la cual sostiene asimetrías entre grupos que se comparan en contextos similares y establecen diferencias con respecto a sus gobernantes, los modelos especificados resaltan dos dimensiones relativas a la innovación para el caso de locatarios y la conformidad para el caso de ambulantes. En referencia al estado del conocimiento, la especificación de ambos modelos fue discutida para anticipar escenarios de desarrollo comunitario.

**Palabras clave:** privación relativa, fomento empresarial, emprendimiento social, innovación, conformidad

## Introducción

El objetivo del presente trabajo es: 1) especificar el estudio del emprendimiento social en Xilitla, Huasteca potosina; con el fin de poder establecer: 2) las dimensiones del emprendedurismo; así como anticipar: 3) escenarios de oportunidades, capacidades y responsabilidades del desarrollo local. Todo

ello sin perder de vista el fenómeno migratoria actual; es decir, considerando el retorno de una amplia gama de migrantes, hoy exmigrantes; los cuales después de trabajar arduamente una larga temporada en los Estados Unidos de América (EEUU) han retornado, finalmente, a su lugar de origen.

Para tales propósitos, se llevó a cabo una investigación documental considerando los siguientes conceptos, los cuales a la postre resultaron clave en el presente estudio, como son: "emprendedurismo", "libertad", "capacidad" y "responsabilidad"; términos que están registrados en las bases de datos de REDALYC, LATINDEX y DIALNET, durante el periodo que va de 2010 a 2014 en fuentes indizadas con registro ISSN y DOI.

De esta suerte, la revisión de la literatura sostiene que Xilitla, zona de la Huasteca potosina, es un centro transperiférico en el que el comercio de la caficultura y ecoturismo han venido siendo punta de lanza para el desarrollo endógeno; aunados a las políticas de fomento empresarial, derivadas de la asignación de "pueblo mágico"; sin omitir la recepción de las remesas que periódicamente envían los todavía hoy migrantes; esto es, con residencia y/o estancia en los EEUU.

El presente estudio identificó dos actores protagonistas en el desarrollo comunitario: locatarios y vendedores ambulantes. Los primeros actores son aquellos que han emprendido una travesía, estancia y/o residencia en los EEUU, así como un retorno a su comunidad de origen. La acumulación de capital financiero y social los sitúa como agentes de cambio económico, ya que implementan estrategias de mercado para la promoción de servicios y productos relativos a la difusión de la "plaza mágica" y la venta de café y sus derivados. Además, la apropiación de la "plaza mágica" es de corte institucional, ello en virtud de que establecieron convenios con las autoridades a fin de poder acceder a los apoyos financieros y a la asesoría administrativa, que los programas de fomento empresarial sugieren para la promoción de un pueblo mágico.

De este modo, el comercio caficultor y la oferta de servicios turísticos se concentra en su plaza central, sus zonas de cultivo y recreación que soportan la economía local; empero, los salarios y/o apoyos oscilan entre los 300 dólares de los EEUU mensuales y los 450 dólares de los EEUU, para una población con nivel de instrucción medio básico y nivel de desarrollo humano medio bajo.

Se trata de políticas de fomento empresarial que destinan recursos a residentes próximos a la plaza central y estimulan el comercio caficultor, o bien, residentes que laboran como guías de turistas.

En contraste, los ambulantes sólo han establecido una migración flotante y no necesariamente han residido cuando menos un año en un lugar diferente a su localidad. Se trata de actores periféricos a los convenios entre locatarios y autoridades, puesto que han desarrollado redes de comercio subterráneas al comercio establecido. Incluso, la apropiación de sus espacios es intermitente porque está condicionada a los mecanismos de corrupción y soborno con respecto a quienes vigilan la plaza mágica.

Todos estos elementos, configuran, sin duda alguna, un escenario de emprendimiento social.

A pesar de que el comercio caficultor y ecoturista es llevado a cabo por residentes, existen flujos migratorios flotantes que exacerbaban la venta de suvenires y comida rápida. Las comunidades aledañas y circunvecinas, influidas por el impulso económico de Xilitla, SLP., se trasladan los fines de semana o en días de asueto para ofertar productos en la plaza central.

De esta manera, el emprendimiento social está dividió en dos dimensiones que van del comercio establecido por los residentes locales hasta el comercio informal

ejercido por los que alguna vez fueron migrantes. Ambos modos de emprendimiento fueron objeto de estudio y delimitados, de acuerdo a la literatura, en tres dimensiones del emprendedurismo, a saber; oportunidades, capacidades y responsabilidades.

La Teoría de la Libertad de Elección de Milton Friedman (2012) sostiene que las oportunidades son fundamentales para entender la relación entre gobernantes y gobernados, ya que las políticas de fomento empresarial insertan a los actores en una dinámica de confianza y compromiso ineludibles que los remite a la competencia económica y la formación constante de habilidades y conocimientos que permitan interpretar la información disponible para la toma de decisiones.

Si las libertades son el soporte de las relaciones cooperativas entre gobernantes y gobernados, entonces la formación de capacidades por la vía institucional supone la segunda fase del proceso de desarrollo endógeno.

Por su parte, la Teoría de la Capacidades Económicas de Amartya Sen (2011), explica el proceso de justicia social que va de las libertades a las oportunidades como sustento de la formación de habilidades y conocimientos para la autogestión local. En este sentido, el equilibrio entre las oportunidades que el Estado genera para impulsar el desarrollo comunitario y la formación de capacidades supone acuerdos entre gobernantes y gobernados ante la entrada de transnacionales o la internacionalización de las micro, pequeñas y medianas (mipyme) empresas.

En virtud de que las capacidades son gestiones de saberes y conocimientos, habilidades y compromisos, es posible advertir una dimensión normativa que va de los valores hasta las responsabilidades que

suponen los acuerdos entre gobernantes y gobernados.

La Teoría de la Privación Relativa de Robert K. Merton (2012) advierte que en situaciones de incertidumbre, riesgo, inseguridad o escasez los gobiernos ejercen un control social sobre sus gobernados a partir de la propaganda sociopolítica que enaltece las políticas públicas y reduce la participación civil a una mínima expresión de normatividad, usos y costumbres. La privación relativa explica las responsabilidades que se generan a partir de beneficios o pérdidas compartidos socialmente.

En síntesis, oportunidades, capacidades y responsabilidades son dimensiones de emprendimiento social en el sentido de que forman parte de un proceso de control social y reproducción de la dominación social que el Estado ejerce sobre la ciudadanía a través de políticas públicas que orientan el desarrollo endógeno. Por consiguiente, el emprendimiento social incluye dimensiones relacionadas con las libertades de elección, capacidades económicas y responsabilidades sociales.

Sin embargo, el emprendimiento social está relacionado con variables organizacionales más que con variables sociopolíticas. En consecuencia, la especificación de un modelo para el estudio del emprendedurismo deberá orientarse hacia variables tales como poder e influencia.

### **Estado del conocimiento**

El espíritu emprendedor (véase Tabla 1 en el anexo) ya sea heredado en el lugar de origen o adquirido en el lugar de estancia migrante supone un proceso que culminaría con la satisfacción de vida a medida que la remuneración se incrementa o las oportunidades se diversifican (Chiang, Méndez

Et Sánchez, 2010). Es decir, la satisfacción de vida parece tener un vínculo con el espíritu emprendedor en cuanto a la búsqueda de utilidad, ganancia y beneficio por una actividad sistemática y que implica un compromiso con una organización.

Es por ello que en contextos de incertidumbre el mobbing inhibe la satisfacción de vida y resignifica el espíritu emprendedor ya que los obstáculos que representan las relaciones de tarea están socavados por las relaciones humanas (López, Vázquez Et Montes, 2010). En efecto, si las relaciones entre compañeros se sobreponen a los objetivos del grupo, entonces en el espíritu emprendedor emergen dimensiones de orden resiliente en los que el individuo desarrollará estrategias de afrontamiento ante los inconvenientes de laborar bajo un clima de tensión.

En tal escenario, el espíritu emprendedor correlaciona con estilos de liderazgo transformacional en los que cada uno de sus síntomas están sustentados por acciones específicas de innovación que trastocan otros estilos correctivos, evitativos, o motivadores (Molero, Recio Et Cuadrado, 2010). En este sentido, las relaciones humanas entre líderes y subordinados parecen influir en el emprendimiento individual más que colectivo o grupal por el simple hecho de incluir valores egocéntricos más que altruistas.

También se observan diferencias entre hombres y mujeres con respecto a situaciones de estrés en las que el espíritu emprendedor es inhibido más en los grupos masculinos que en los femeninos (Moreno, Ríos, Canto, García Et Perles, 2010). Al parecer, las relaciones que se establecen entre hombres facilita el afrontamiento de ruido.

Es en los grupos masculinos en donde se gesta un clima de confianza que se vincula

más con la satisfacción de vida, principal indicador del espíritu emprendedor (Omar, 2010). A medida que las tareas implican la mayor coordinación se incrementa la colaboración entre los trabajadores, pero una reducción de la misma está más próxima a la frustración, aunque ello implica la innovación de ideas como otro síntoma del emprendedurismo.

Sin embargo, los acuerdos entre líderes parece afectar más la dinámica de trabajo entre los subordinados e incluso los motiva a llevar a cabo estrategias para ajustar sus acciones a las decisiones de los altos mandos (Yáñez, Arenas Et Ripoll, 2010). Ello significa que el espíritu emprendedor también estaría motivado por la dinámica de decisiones y sus efectos sobre la estabilidad laboral de los empleados.

Si la satisfacción laboral es el resultado de un clima de tareas y relaciones positivas, entonces el espíritu emprendedor tendría dos dimensiones. La primera dimensión sería el producto de contextos favorables a la formación de grupos así como a la consecución de objetivos mientras que la segunda sería el resultado de una serie de barreras y obstáculos desde las que se incentiva la creatividad y la innovación (Adenike, 2011).

Empero, si los resultados se alejan de las metas establecidas, entonces surgen una serie de conflictos que avizoran el cambio el cambio de paradigma en las relaciones interpersonales y el modo en que el trabajo en equipo se lleva a cabo (Celik, Turunc Et Begeirbas, 2011).

En otros caso, el espíritu emprendedor al correlacionar espuriamente con la satisfacción de vida denota otros factores que le estarían influyendo ya que estaría más bien indicado por factores de orden impersonal y cercanos a niveles de estrés que



lejos de aminorar el emprendedurismo lo acreditan como una alternativa ante contingencias organizacional es (Jyoti & Jyoti, 2011).

En referencia al desempeño y la productividad, ambas dimensiones del espíritu emprendedor anuncian la incorporación de estilos de vida que se desarrollan al interior de las organizaciones como respuesta a la ausencia de liderazgos (Rodríguez, Retamal, Lizana & Cortejo, 2011). Esto significa que, cuando los canales de comunicación se encuentran bloqueados, entonces los empleados se adaptan a un patrón de producción que los lleva a tratar de conseguir las metas que se han propuesto. Esto es así porque en ámbitos laborales está de por medio la estabilidad económica de talentos

que ante la embestida de problemáticas inherentes a la alta dirección o crisis de reconocimiento, desarrollan habilidades, conocimientos y valores orientados a la innovación de los procesos más que al control de calidad (Rojas, García & García, 2011). El emprendimiento es bajo el contexto del conflicto una construcción de las necesidades, expectativas y competencias de empleados.

Sin embargo, el espíritu emprendedor también subyace por el sentido de comunidad, arraigo e identidad en torno a una región, localidad o espacio (Yuangion, 2011). Es decir, los trabajadores que residen en las zonas aledañas a las organizaciones están dispuestos a aceptar las condiciones de

trabajo mientras se generen empleos que favorezcan a la comunidad, aunque la empresa se lleve la mayor de las ganancias.

Son los procesos de identidad los que envuelven el emprendedurismo, pero también la competencia por los recursos. En ambos casos, el compromiso organizacional se revela como un factor relevante al incidir sobre el desempeño, la satisfacción y las competencias (Anwar & Norulkamar, 2012).

En aquellas localidades en donde las trasnacionales implementaron sistemas de gestión de conocimiento y transfirieron a la comunidad un modelo de producción, el compromiso laboral se intensificó (Díaz, Hernández & Roldán, 2012). Esto es, se generó un conocimiento compartido, pero en los casos en donde el conocimiento fue el resultado de la tecnología de trasnacionales y la participación local comunitaria, el compromiso también se incrementó sustancialmente (Hallak, Brown & Lindsay, 2012). Los mismos procesos se observaron en aquellos casos en los que las empresas trasnacionales implementaron modelos de gestión de conocimiento en las pequeñas y medianas empresas locales (Hazlina, Mohd & Rohaida, 2012). El compromiso laboral parece haber sido el determinante principal del emprendedurismo siempre que la confianza y la innovación estuvieron correlacionadas con ambas variables (Tayo & Adeyemi, 2012).

A partir de tales revisiones es posible afirmar que el emprendedurismo tiene como indicadores esenciales: el compromiso, la confianza, la innovación, la cooperación y sobre todo a la resiliencia (Cardon, Gregoire, Stevens & Patel, 2013; Danes & Joyoung, 2013). Al relacionarse con la cultura local, los usos y costumbres comunitarios así como con la identidad regional, el espíritu emprendedor incrementó sustancialmente

sus valores de satisfacción de la vida (Rante & Warokka, 2013).

No obstante, la planificación estratégica a partir de estándares internacionales de calidad ha repercutido en una mayor productividad e intensificación de la competitividad más que los modelos híbridos y las alianzas entre trasnacionales y pymes (Zampetakis & Mostakis, 2013).

En síntesis, el estado de la cuestión advierte sobre la emergencia del emprendedurismo en contextos locales desde los que se gestan alianzas estratégicas a nivel regional y local en los que las comunidades adoptan sistemas de gestión, producción, logística y ventas diseminados por las trasnacionales a través de pymes o micro-empresas.

En un contexto en el que las políticas de fomento empresarial se intensifican, el espíritu emprendedor parece ser una respuesta de las comunidades que anteriormente eran migrantes y que ahora son escenarios de inversión federal y local que los adentró en una dinámica sobre la cual construyeron oportunidades, capacidades y responsabilidades orientadas al desarrollo local.

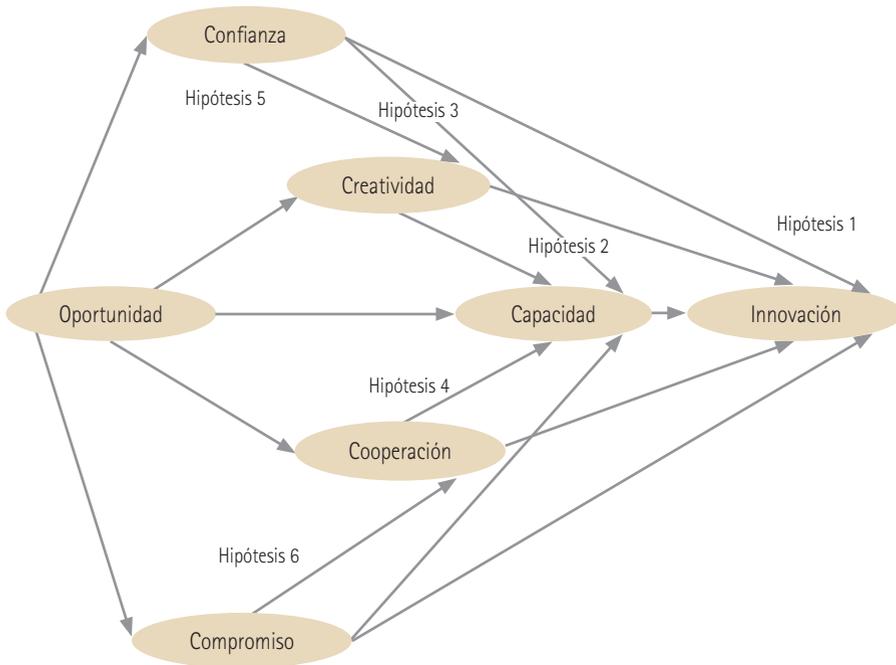
### **Especificación de modelos para el estudio del emprendimiento local**

A partir de los marcos teóricos y conceptuales, así como la revisión del estado del conocimiento es posible especificar dos modelos para el estudio del emprendimiento local.

El emprendimiento residente sería abordado desde la generación de oportunidades como variables exógenas a la predicción de la innovación, principal indicador de emprendedurismo (véase Figura 1).

De este modo, el emprendimiento indicado por su grado de innovación estaría determinado por las capacidades, creatividad, cooperativismo, compromiso, con-

**Figura 1** Especificación de un modelo de emprendimiento residente



Fuente: Elaboración propia.

fianza y oportunidades (hipótesis 1), pero las capacidades sólo serían producto de oportunidades generadoras de grupos cuyas relaciones de confianza, compromiso, creatividad y cooperación supondrían redes de autogestión (hipótesis 2).

Sin embargo, las oportunidades y las relaciones de confianza entre residentes locales con respecto a las redes de saberes anticipa la formación de habilidades que potenciarían la generación del comercio ecoturista o caficultor (hipótesis 3), pero las oportunidades por sí solas propician compromisos entre las familias de los residentes con respecto a la administración cooperativa de los negocios (hipótesis 4).

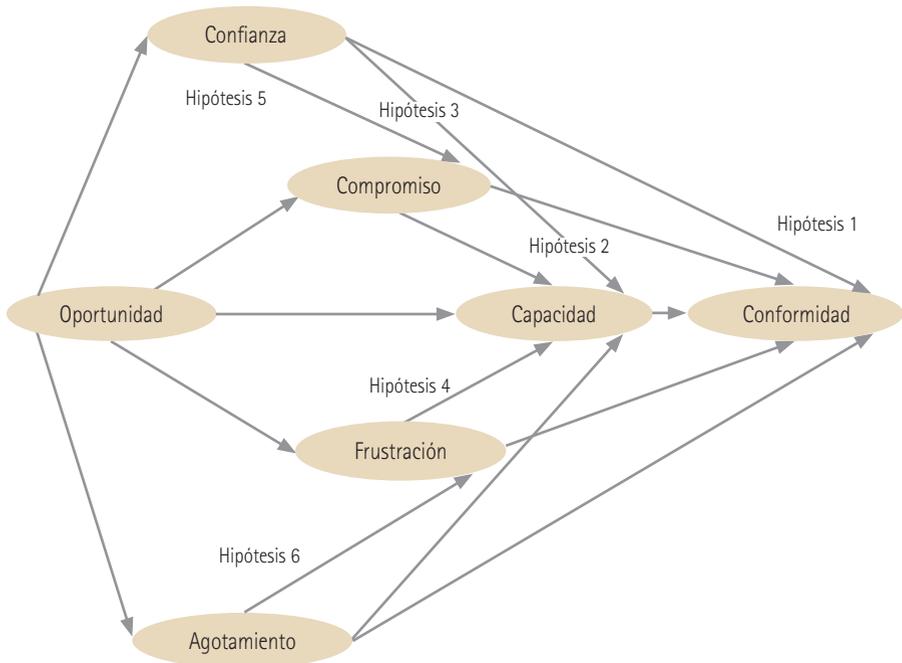
De este modo, la confianza y el compromiso son transmisoras de la privación relativa que supone el control de la autoridad

local con respecto a los emprendedores residentes en la medida en que sus expectativas de crecimiento están condicionadas por las libertades de elección que las políticas públicas de fomento empresarial diseminan en los residentes locales (hipótesis 1 y 2).

Sin embargo, la privación relativa no sólo propicia la innovación de residentes que explica la supervivencia de las mipymes comunitarias, sino además incide sobre la conformidad que explicaría la asimilación de los exmigrantes a las políticas públicas de fomento empresarial.

De esta forma, el modelo que explicaría el emprendimiento migrante incluiría variables relacionadas con el estrés que explica la travesía de los migrantes, comercio flotante y retorno a sus lugares de origen (véase Figura 2).

**Figura 2** Especificación de un modelo de emprendedurismo migrantes



Fuente: Elaboración propia.

A diferencia del emprendimiento residente que culmina con la innovación de procesos ante las políticas públicas de fomento empresarial, la especificación del modelo explicaría la conformidad de migrantes ante la escasez de oportunidades, los riesgos y estrés que suponen su travesía, estancia y retorno (hipótesis 1).

En el mismo sentido, las capacidades de los residentes, producto del apoyo financiero local, se diferenciarían de las capacidades de aquellos que en algún tiempo fueron migrantes y que implicarían habilidades, así como saberes de solidaridad en la distribución y comercio de sus productos (hipótesis 2).

Empero, si en los residentes prevalece la creatividad para la compra y venta de café y servicios turísticos, el compromiso de los migrantes hacia la manutención de sus fa-

milias y comunidades supone la diversificación del comercio y la variedad de oficios y actividades relativas al emprendimiento (hipótesis 3).

Sin embargo, mientras los residentes establecen formas de cooperación en cuanto a la comercialización del café o el ecoturismo, los migrantes experimentan frustraciones derivadas de la falta de apoyo financiero, persecución de inspectores o discriminación de la calidad de sus productos y servicios (hipótesis 4).

No obstante que existen diferencias entre migrantes y residentes desde la estructura de oportunidades promovidas por la autoridad local, en ambos grupos será posible observar mecanismos de confianza, pero en el caso de los residentes animarían la innovación y en el caso de los migrantes facilitarían la conformidad (hipótesis 5).

Por último, otra diferencia entre residentes y los que en su momento histórico fueron migrantes, es el grado de compromiso que al estar vinculado con el agotamiento anticipa la innovación en un grupo y la conformidad en otro grupo. El compromiso con el municipio es diferente al compromiso con la familia o la comunidad. En el primer caso el agotamiento es mínimo y en el segundo caso alcanza un grado de incidencia mayor (hipótesis 6).

En suma, la especificación de ambos modelos parte del supuesto según el cual las políticas de fomento empresarial determinan la innovación en residentes dada la longevidad de sus establecimientos o negocios, pero también influye sobre la conformidad dado el flujo de migrantes, travesía, estancia y retorno de comunidades aledañas o circunvecinas a Xilitla.

### Discusión

En referencia a los estudios relativos al emprendimiento social, el presente trabajo ha especificado dos modelos considerando que la autoridad local de una demarcación propaga la privación relativa que consiste en orientar la innovación a partir de la generación de oportunidades y capacidades en grupos residentes en contraste con las oportunidades y capacidades que desarrollan grupos migrantes.

La privación relativa se diseminaría a través de políticas de fomento empresarial que diferencian a grupos residentes y migrantes. En este sentido, los residentes desarrollan un emprendedurismo innovador frente a la intermitencia de recursos y los migrantes desarrollan un emprendimiento conformista ante la ausencia de apoyos financieros y restricción de su comercio.



Empero, el estado del conocimiento advierte de la emergencia de variables relacionadas con el estrés; agotamiento, frustración y despersonalización que no sólo inhibirían el emprendimiento, sino además incidirían sobre las mismas políticas de fomento empresarial ya que las autoridades locales requieren de la participación local para gestionar los recursos financieros.

De este modo, la especificación del modelo para explicar el emprendimiento de residentes ante las políticas públicas se aproximaría al modelo que explica la travesía, estancia y retorno de migrantes en la medida en que se intensifiquen los recortes al presupuesto, la selección de beneficiarios, o bien, la capacitación de emprendedores.

### **Conclusión**

El aporte del presente trabajo al estado del conocimiento estriba en la especificación de dos modelos que explicarían el impacto del fomento empresarial sobre residentes y la falta de apoyo financiero a migrantes que ejercen el comercio de productos agrícolas y ofrecen su fuerza laboral.

La especificación de ambos modelos, los que explican el emprendimiento de resi-

dentos y exmigrantes (los que actualmente han retornado a su terruño) en un contexto de recorte presupuestal al fomento empresarial, resalta la importancia de la privación relativa como instrumento de control y reproducción de dominación social entre gobernantes y gobernados.

En el marco de las políticas públicas para el desarrollo endógeno, las diferencias entre gobernantes y gobernados se traducen en oportunidades, capacidades y responsabilidades que diferencian a grupos de residentes y exmigrantes ante los recortes presupuestales de fomento empresarial. Incluso, las diferencias entre residentes, los que se ocupan de la caficultura con respecto a quienes laboran en los servicios turísticos, indican grados de privación relativa en los que será posible observar emprendimientos diversos.

En virtud del grado de innovación o conformidad, el emprendedurismo local evidenciaría escenarios de desarrollo endógeno centrados en la caficultura o el ecoturismo, así como la exclusión de otras actividades productivas que llevan a cabo aquellos que alguna vez se convirtieron en migrantes y hoy son exmigrantes.

## Referencias

- Adenike, A. (2011). Organization climate as a predictor of employee job satisfaction. *Business Intelligence Journal*, 4, 151-166.
- Anwar, F. & Norulkamar, U. (2012). Mediating role of organizational commitment among leadership and employee outcomes, and empirical evidence from telecom sector. *Processing International Seminar on Industrial Engineering and Management 2*, 116-161.
- Cardon, M., Gregoire, D., Stevens, C. & Patel, P. (2013). Measuring entrepreneurial passion: conceptual foundations and scale validation. *Journal of Business Venturing*, 28, 373-396.
- Celik, M., Turunc, O. & Begenirbas, M. (2011). The role of organizational trust, Burnout and interpersonal deviance for achieving organizational performance. *International Journal of Business and Management Studies*, 3, 179-190.
- Chiang, M., Méndez, G. & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: caso empresa de reatail. *Revista Theoria*, 19, 21-36.
- Danes, S. & Juyoung, J. (2013). Copreneurial identity development during new venture creation. *Journal of Family Business Management*, 3, 45-61.
- Díaz, C., Hernández, R. & Roldán, J. (2012). A structural model of the antecedents to entrepreneurial capacity. *International Small Business Journal*, 30, 850-872.
- García, A. (2011). Micro conflictos espaciales y habitus político de los grupos contra hegemónicos. *Nomadas*, 3, 1-20.
- García, C., Carreón, J. y Hernández, J. (2014). La formación profesional del capital humano en la civilización del cambio climático. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 10 (1) 107-125.
- Hallak, R., Brown, G. & Lindsay, N. (2012). The place identity performance relationships among tourism entrepreneurs: a structural equation modeling analysis. *Tourism Management*, 33, 143-154.
- Hazlina, N., Mohd, A. & Rohaida, S. (2012). Nurturing intrapreneurship to enhance job performance: the role of pro-intrapreneurship organizational architecture. *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*, 9, 1-9.
- Jyoti, J. & Jyoti S. (2011). Factors affecting orientation and satisfaction of women entrepreneurs in rural India. *Annals of Innovation Entrepreneurships*, 2, 1-8.
- López, Á., Vázquez, P. & Montes, C. (2010). Mobbing: antecedentes psicosociales y consecuencias sobre la satisfacción laboral. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42, 215-224.
- Merton, R.K. (2012). *Teoría y estructura social*. México: FCE.
- Friedman, M. (2012). *La libertad de elegir*. México: FCE.

- Molero, F., Recio, P., & Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y transaccional: un análisis de la estructura factorial del multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *Psicothema*, 22, 495-501.
- Moreno, M., Ríos, L., Canto, J., García, J. & Perles, F. (2010). Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26, 255-265.
- Omar, A. (2010). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*. 17, 129-137.
- Rante, Y. & Warokka, A. (2013). The interrelative nexus of indigenous economic growth and small business development: do local culture, government role, and entrepreneurial behavior play the role? *Journal of Innovation Management in Small & Medium Enterprises*. 19, 1-19.
- Rodríguez, A., Retamal, R., Lizana, J. & Cornejo, F. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud y Sociedad*. 2, 219-234.
- Rojas, R., García, V. & García, E. (2011). The influence on corporate entrepreneurship of technological variables. *Industrial management & Data System*, 111, 984-1005.
- Sen, A. (2011). *The idea of justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Tayo, E. & Adeyemi, A. (2012). Job involvement & organizational commitment as determinants of job performance among educational resource centre personal. *European Journal of Globalization and Development Research*. 5, 301-313.
- Yáñez, R., Arenas, M. & Ripoll, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral. *Liberabit*. 16, 193-202.
- Yuangion, Y. (2011). The impact of strong ties on entrepreneurial intention. An empirical study based on the mediating role of self-efficacy. *Journal Entrepreneurship*, 3, 147-158.
- Zampetakis, L. & Moustakis, V. (2013). Entrepreneurial behavior in the Grekk public sector. *Emerald*, 13, 1-7.

## ANEXO

Tabla 1 Estado del conocimiento

Año	Autor	Hallazgos	Especificación
2010	Chiang, Méndez & Sánchez	Establecieron una asociación negativa y significativa entre la antigüedad laboral y la satisfacción con la remuneración ( $r = -.83$ ; $p = .01$ ). Asimismo, encontraron una relación negativa y significativa entre la satisfacción con las oportunidades de desarrollo y la orientación al logro ( $r = -.087$ ; $p = .05$ ). Finalmente, encontraron que la satisfacción con la forma de reconocimiento está vinculada negativa y significativamente con la orientación al cliente ( $r = -.094$ ; $p 0.05$ )	Antigüedad (+) → satisfacción (-) → oportunidades → (-) logros
2010	López, Vázquez & Montes	La satisfacción laboral se relacionó negativamente con todas y cada una de las dimensiones del mobbing. Sólo el rol, liderazgo y apoyo correlacionaron positivamente con los tres factores de la satisfacción laboral. El Número Total de Estrategias de Acoso influyó directa, negativa y significativamente sobre la supervisión y las prestaciones ( $\beta = -.56$ ; $R^2_{ajustado} = .31$ ; $p = .010$ ; $\beta = .63$ ; $R^2_{ajustado} = .40$ , $p .010$ ). El índice Global de Acoso Psicológico determinó negativa y significativamente al ambiente físico ( $\beta = .64$ , $R^2_{ajustado} = .41$ ; $p = .010$ ).	Satisfacción (-) → Mobbing
2010	Molero, Recio & Cuadrado	Encontraron cuatro dimensiones del MLO; Liderazgo Transformacional, Desarrollador, Correctivo y Evitador. Todos correlacionan positivamente ( $r$ respectivas de .90, .99 y .87) entre sí excepto por el factor evitativo ( $r$ respectivas de $-.87$ , $-.83$ y $-.78$ )	Liderazgo → (+) (transformacional + desarrollador + coercitivo + elusivo)
2010	Moreno, Ríos, Canto, García & Perles	Establecieron diferencias significativas entre hombres y mujeres respecto al nivel de ruido en el trabajo ( $F = 9.329$ ; nivel de significancia de .003). La satisfacción de ocio, falta de estabilidad, eficacia profesional y cinismo fueron determinantes de la satisfacción laboral ( $\beta = .508$ ; $R^2 = .248$ ; $F = 27.416$ ; $\beta = -.335$ ; $R^2 = .351$ ; $F = 22.688$ ; $\beta = .286$ ; $R^2 = .422$ ; $F = 20.472$ ; $\beta = -.192$ ; $R^2 = .445$ ; $F = 17.042$ en hombre respectivamente). Agotamiento, falta de estabilidad, tiempo de ocio y control estricto ( $\beta = -.550$ ; $R^2 = .293$ ; $F = 33.809$ ; $\beta = -.248$ ; $R^2 = .335$ ; $F = 20.871$ ; $\beta = .211$ ; $R^2 = .364$ ; $F = 16.080$ ; $\beta = -.187$ ; $R^2 = .391$ ; $F = 13.694$ en mujeres respectivamente)	Sexo (-) → estrés (ocio + tensión + cinismo + agotamiento + presión)
2010	Omar	Asociaciones significativas entre liderazgo, confianza y satisfacción laboral. El género, la antigüedad y el liderazgo afectaron a la satisfacción a través de la confianza ( $\beta = -.136$ ; $\beta = .197$ ; $\beta = .421$ respectivamente y $\beta = .510$ para confianza; $R^2_{ajustada} = .447$ ; $F = 71.46$ ; 7 grados de libertad y significancia menor a .01)	Sexo (+) → Confianza (+) → Libertad (+) → liderazgo (+) → satisfacción
2010	Yáñez, Arenas & Ripoll	Las relaciones interpersonales con los jefes de área incidieron en la satisfacción laboral de los trabajadores. En este sentido, la planeación estratégica incidió sobre el clima de tareas y con ello generó relaciones humanas de confianza y cooperación.	Clima de relaciones (+) → satisfacción
2011	Adenike	La satisfacción laboral se relacionó con el clima organizacional ( $r = .66$ ; $p = .010$ ). Un incremento en los valores de las relaciones de tareas significó un aumento en los valores de satisfacción de vida indicados por niveles altos de compromiso, confianza, creatividad e innovación, así como niveles bajos de conformidad, obediencia, cansancio, agotamiento, frustración y despersonalización.	Valores (+) → clima organizacional (+) → satisfacción (compromiso + creatividad + innovación) → insatisfacción (conformidad + obediencia + cansancio + agotamiento + frustración + despersonalización)

**Tabla 1** Estado del conocimiento (continuación)

Año	Autor	Hallazgos	Especificación
2011	Ceilik, Turunc Et Begenirbas	La confianza organizacional y el síndrome del exceso de trabajo afectaron indirectamente al desempeño organizacional a través del desvío interpersonal. ( $\beta = -.25$ y $\beta = .29$ ; $p = .010$ )	Confianza (+) → desempeño → (-) burnout
2011	Jyoti Et Jyoti	Los factores psicológicos determinaron orientación empresarial ( $\beta = .25$ ) ya que los demás factores se aproximaron a cero. A su vez, el espíritu empresarial influyó sobre la satisfacción laboral ( $\beta = .57$ ). En el caso de los factores psicológicos en referencia a la satisfacción laboral su relación fue espuria porque se aproximó a cero ( $\beta = .056$ ).	Factores psicológicos (+) → emprendimiento (+) → satisfacción
2011	Rodríguez, Retamal, Lizana & Cortejo	La satisfacción laboral influyó en el desempeño organizacional ( $\beta = .46$ ; $p = .000$ ) y en el rendimiento y la productividad ( $\beta = .68$ ; $p = .000$ )	Satisfacción (+) → desempeño (rendimiento + productividad)
2011	Rojas, García Et García	La alta dirección influye en ejecutivos intermedios a través de la formación profesional de competencias tecnológicas las cuales son consideradas como antecedentes del espíritu emprendedor así como el desempeño organizacional. Los instrumentos establecieron ocho factores. En el primero, la flexibilidad organizacional incluyó tres factores (pesos factoriales de .96, .91 y .89). El factor de habilidades tecnológicas incluyó cuatro factores (.78, .82, .81, .80), la infraestructura tecnológica (.83, .70, .86, .78, .65, .65). El factor de manejo de soporte se conformó por cuatro indicadores (.81, .88, .90, .87), el aprendizaje organizacional obtuvo cuatro reactivos (.85, .86, .85, .82). Por su parte las competencias tecnológicas se estructuraron en cuatro (.74, .86, .85, .75 y .82), la corporación del espíritu empresarial también incluyó cuatro (.72, .65, .89 y .71). Por último, la ejecución organizacional incluyó cinco (.66, .81, .69, .88 y .69). El espíritu emprendedor corporativo fue influido por las competencias tecnológicas ( $\beta = .37$ ), a su vez ésta variable afectó a la ejecución organizacional ( $\beta = .67$ ).	Liderazgo → competencias (flexibilidad + habilidades + manejo + competencias + emprendimientos + capacidades)
2011	Yuangion	La intención emprendedora empresarial fue influida por el arraigo y los fuertes con la comunidad a través de la autoeficacia empresarial ( $\beta = .76$ , $\beta = .22$ y $\beta = .17$ ). A medida que la identificación con el sistema empresarial local se incrementa, produce un efecto positivo en el aumento del espíritu empresarial a través de tres factores de capacidades percibidas ( $\beta = .25$ , $\beta = .17$ , $\beta = .13$ ).	Emprendimiento ← (+) autoeficacia
2012	Anwar Et Norulkamar	El compromiso laboral se relacionó positivamente con el liderazgo, el desempeño y la satisfacción ( $r$ respectiva de .105, .433, .431 y .281; $p = .05$ ).	Compromiso (+) → liderazgo (transformacional + transaccional) (+) → desempeño (+) → satisfacción
2012	Díaz Hernández Et Roldán	La educación, formación, investigación, desarrollo y transferencia de normas culturales y sociales. En los casos de la educación y la formación fueron transmisores de los efectos de las normas sobre el espíritu empresarial. Por último, la transferencia y el desarrollo de investigación influyeron en la capacidad empresarial.	Educación (+) → emprendimiento (+) → capacidad

**Tabla 1** Estado del conocimiento (continuación)

Año	Autor	Hallazgos	Especificación
2012	Hallak, Brown & Lindsay	Se especificaron cuatro factores. El primero correspondió al factor de identidad de la plaza (pesos factoriales (.88, .58 y .88 pesos factoriales para reactivos 1 al 3). El segundo factor, correspondió a la autoeficacia del espíritu empresarial (incluyó cinco reactivos con pesos de .69, .73, .74, .79 y .68). El tercer factor se refiere al soporte comunitario (pesos factoriales de .89, .73, .74, .79, y .78 para los ítems 4 al 9). Finalmente, el factor de espíritu empresarial (sólo incluyó .60 y .50 para negocios subjetivos). La identificación con el lugar influyó sobre la eficiencia emprendedora. En los casos en los que los negocios tenían una tradición en referencia al lugar turístico, el espíritu empresarial se había visto afectado por dicho arraigo.	Emprendimiento (+) → (identidad + autoeficacia + arraigo + oportunismo)
2012	Hazlina, Mohd & Rohaida	El soporte administrativo y de gestión fue el determinante del espíritu empresarial ( $\beta = .33$ ). a su vez el emprendimiento incidió sobre el desempeño laboral ( $\beta = .65$ ). Es decir, a medida que la empresa facilitaba los recursos incentivaba la productividad personal a través del espíritu empresarial.	(Soporte + gestión) (+) → emprendimiento (+) → desempeño
2012	Tayo y Adeyemi	Correlacionaron al compromiso organizacional con el desempeño laboral ( $r = .075$ ; $p = .05$ ). En situaciones de emprendimiento colaborativo entre transnacionales y pymes, se observaron niveles de compromiso mayores que en situaciones de implementación de modelos de negocios financiados por organizaciones financieras locales.	Compromiso (+) → desempeño
2013	Cardon, Gregoire, Stevens & Patel	Encontraron tres dimensiones del espíritu emprendedor; invención, fundamentación y desarrollo. A su vez estas dimensiones tuvieron como indicadores a las intenciones y percepciones de control.	Emprendimiento (+) → (invención + fundamentación + desarrollo)
2013	Danes & Joyoung	La evaluación del compromiso empresarial fue determinada por la autoevaluación de compromiso ( $\beta = .62$ ). A su vez se estableció una correlación con la autoevaluación del compromiso empresarial ( $\beta = .17$ ). Es decir, a medida que el grado de responsabilidad se incrementa, el espíritu emprendedor también tiene un aumento en sus valores relativos al compromiso y la autoevaluación.	Compromiso (+) → responsabilidad
2013	Rante & Warokka	La cultura local y el rol de gobierno determinaron el espíritu empresarial ( $\beta = .77$ y $\beta = .72$ respectivamente). Por su parte en emprendimiento incidió sobre el manejo empresarial ( $\beta = .53$ ).	Cultura (+) → desempeño (+) → emprendimiento
2013	Zampetakis & Mostakis	La visión estratégica empresarial fue afectada por el espíritu emprendedor y este también correlacionó con las características de los trabajadores. Tanto en trabajo energético como el campo de orientación fueron factores que explicaron el espíritu empresarial, en interrelación con la visión estratégica. A mayor perspectiva de negocios en el sector, la estrategia se intensifica sobre las expectativas empresariales.	Liderazgo (+) → emprendimiento

Fuente: García, Carreón y Hernández (2014)

