



## Los Grupos Informales y su Impacto en el Rendimiento empresarial de las MiPyMEs

Maricela Ramírez Guerrero  
Instituto Tecnológico Superior de Purísima del Rincón  
email: [LRS15110097@purisima.tecnm.mx](mailto:LRS15110097@purisima.tecnm.mx)

Dr. Jorge Armando López Lemus  
Universidad de Guanajuato  
email: [jorge.lemux@hotmail.com](mailto:jorge.lemux@hotmail.com)

### Resumen

**Propósito:** El objetivo principal de la investigación radica en conocer el impacto de los grupos informales en el rendimiento empresarial de las MiPyMEs del estado de Guanajuato, México.

**Diseño y Metodología:** El diseño metodológico fue cuantitativo, explicativo, observacional y transversal. El estudio se desarrolló dentro del estado de Guanajuato, donde se logró obtener una muestra de 225 participantes pertenecientes a grupos informales de 75 empresas. Es decir, se identificó como mínimo un grupo informal por empresa. Para el análisis de la información, así como la comprobación de las hipótesis establecidas se empleó del software estadístico SPSS v.21.

**Resultados:** De acuerdo con los resultados obtenidos, se demuestra estadísticamente que el liderazgo transformacional influye ( $\beta_1=0.323$ ;  $p<0.001$ ) positiva y significativa sobre el rendimiento empresarial. Así mismo, el clima organizacional influye ( $\beta_2=0.278$ ;  $p<0.001$ ) positiva y significativamente sobre el rendimiento empresarial. Por otro lado, la cultura clan influye ( $\beta_3=0.095$ ;  $p>0.05$ ) positiva y no significativamente sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMES del estado de Guanajuato, México.

**Originalidad y Valor:** Los hallazgos de la presente investigación son relevantes y de gran importancia en la generación del conocimiento, debido a que actualmente, no hay suficientes investigaciones enfocadas en las variables seleccionadas en la presente investigación.



**Palabras Clave:** Liderazgo, Cultura, Clima organizacional, Grupos informales, Rendimiento empresarial.

## 1. Introducción

En México, el sector empresarial enfrenta diversos cambios a partir de la aplicación de nuevas reformas estructurales que se establecieron con la finalidad de promover el desarrollo económico y social a través de alcanzar mayores niveles de productividad de la MiPyME generándoles mayor oportunidad de crecimiento y desarrollo en un mercado altamente competitivo tanto nacional como internacional y de esta manera contribuir en lograr los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo (SE, Secretaría de Economía, 2018). De acuerdo con el último diagnóstico realizado en el 2016 por el Fondo Nacional del Emprendedor el índice de productividad de las MiPyMES en México ha sido baja (SE, 2016). Es por ello por lo que se busca incrementar la productividad, rentabilidad y sustentabilidad a través del rendimiento empresarial de las MiPyMEs a través del capital humano (SE, 2016), donde este juega un factor importante para favorecer el incremento de la productividad de las empresas (Donald, C. & Román, F., 2013)

Los grupos informales tienen gran impacto dentro de la organización (Chiavenato, 2004) debido a las diversas dinámicas (Viloria, Daza, & Pérez, 2016) enmarcadas por medio de los valores, creencias y actitudes adaptadas a través de la cultura (Uzkurt, Kumar, Kimzan, & Eminoğlu, 2013; Higueta, D & Leal, J, 2010) el ambiente de trabajo promovido por el clima organizacional (Ahmad K, J. S & Kee, W, 2018; Schneider, 2000), así mismo, los comportamientos promovidos a través de la influencia del líder (Bass & Avolio, 2004).

Para este reto, la presente investigación se convierte en un punto de partida que expone sus principales características de formación como lo son las necesidades individuales de cada persona que integra un grupo formal para convertirse en uno informal, las afinidades que encuentran con alguien más, la presencia de sentimientos y emociones que se despiertan con la convivencia continua entre otros aspectos.



De esta manera se tendrá una mejor comprensión sobre los grupos informales y se hará uso de la influencia de las variables anteriores para darles un enfoque positivo que contribuya al éxito de estas empresas en el actual mundo globalizado (Viloria, Daza, & Pérez, 2016).

## **2. Objetivos**

### *2.1 Objetivo General*

Conocer la influencia que ejercen los grupos informales en el rendimiento empresarial en las MiPyMES del estado de Guanajuato.

### *2.2 Objetivos Específicos*

1. Conocer el grado de influencia que ejerce el liderazgo transformacional de los grupos informales sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMES del estado de Guanajuato.
2. Conocer el grado de influencia que ejerce el clima organizacional de los de los grupos informales sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMES del estado de Guanajuato.
3. Conocer el grado de influencia que ejerce la cultura clan organizacional de los de los grupos informales sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMES del estado de Guanajuato.

## **3. Justificación**

En muchos casos la formación de grupos formales o funcionales da la pauta para la generación de grupos informales que resultan ser todo lo contrario porque no compete con los fines de la empresa. Podría decirse que la formación de estos grupos es inevitable y puede traer malos resultados a la empresa como la afectación en el rendimiento empresarial, el poco aumento del valor competitivo, incluso en una baja rentabilidad. En el momento que se forman los grupos formales y se encuentra afinidad entre mínimo dos personas, se formaran los grupos informales.



Los cuales se identificarán de una forma evidente en los lugares de descanso, o incluso en la misma área de trabajo por ser un lugar de integración (Viloria, Daza, & Pérez, 2016).

Por tal motivo, el estudio del impacto de los grupos informales en el rendimiento empresarial de las MiPyMEs del estado de Guanajuato es de suma importancia por varios aspectos.

Uno de ellos para conocer si el liderazgo puede influir en la formación de estos grupos, dándoles un enfoque positivo para la empresa logrando la cooperación efectiva entre los dos grupos (Hussein, 2015). Por otro lado, también es conveniente dicho estudio para determinar si la cultura y el clima tiene influencia sobre estos grupos. La integración de estas variables al funcionamiento organizacional se convierte en una herramienta para contribuir al rendimiento empresarial y productivo de los trabajadores (Viloria, Daza, & Pérez, 2016) .

Los factores causales del poco crecimiento de la productividad en las MiPyMEs en México han sido multifactoriales, pues de acuerdo con la SE (2016), el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM), Grupo de MiPyMEs y Emprendimiento de la OCDE consideran que los principales factores que explican la baja productividad de las MiPyMEs (independientemente del tamaño y sector) están relacionadas con el rendimiento financiero, carencias del capital humano, la tecnología, la innovación, el entorno y la infraestructura (SE, 2016).

Por lo tanto, el comportamiento del capital humano a través de grupos formales e informales dentro de las empresas como es el liderazgo (Kharub, Mor, & Sharma, 2018), la cultura (Uzkurt, Kumar, Kimzan, & Eminoğlu, 2013) y el clima organizacional (Mahajan & Benson, 2013), juegan un papel esencial en la productividad de las MiPyMEs medidas a través del rendimiento (Lu, Zhu, & Bao, 2015), (tanto en la productividad de mercado, financiero y no financiero (HassabElnaby, Mohammad, & Said, 2010), en este sentido, la importancia de las MiPyMEs en México no solamente radica en el nivel de participación en el mercado tanto a nivel nacional como internacional, representa el principal sector de generación de empleos en las regiones (Tomta & Chiatchoua, 2009) como



también es uno de los principales motores de desarrollo económico local y regional de la nación (SE, 2018).

#### **4. Metodología**

La metodología establecida a través del presente estudio de investigación fue de tipo cuantitativa, así como también explicativa debido a las características que representan las variables seleccionadas, mismas en las que se pretenden dar una visión aproximada y generalizada de una determinada realidad. En este caso, el impacto de los grupos informales en el rendimiento empresarial en las MiPyMEs del estado de Guanajuato, México. De la misma manera, fue de tipo observacional, ya que se pretendió recoger el significado de las conductas que se presentaron en el fenómeno estudiado sin realizar ninguna intervención o manipulación de las variables. Del mismo modo, fue de corte trasversal debido a que se recolecto los datos a través de la aplicación de instrumentos en una sola ocasión en un mismo momento a los sujetos seleccionados. Es decir, se realizó un corte en el tiempo con el objetivo de poder obtener la información necesaria para poder realizar el análisis, y poder así medir las variables seleccionadas para el presente estudio de investigación.

##### **4.1 Muestra**

El marco de muestreo empleado en esta investigación no probabilístico intencional, en cuanto a los criterios de inclusión fueron hombres y mujeres pertenecientes a un grupo informal dentro de la empresa con al menos 1 año de antigüedad del sector industrial, comercial y de servicios en el estado de Guanajuato, México. Para la recolección de la información para el análisis de las variables, se seleccionaron cuatro instrumentos validados y con un alto grado de nivel de confiabilidad, en la que los participantes contestaron a través de una encuesta impresa.

De manera que, se logró obtener una muestra de 225 participantes pertenecientes a grupos informales de 75 empresas. Es decir, se identificó como mínimo un grupo informal por empresa de los cuales, el 44,4% (n=100) eran mujeres, mientras que el 55,6% (n=125) fueron hombres. En cuanto a la edad de los participantes, el



28% (n=63) tiene con una edad de menos 20 años, el 41.3% (n=93) tienen una edad de 21 a 30 años, el 16.4% (n=37) tiene una edad de 31 a 40 años, el 6.2% (n=14) tiene una edad de 41 a 50 años y el 8% (n=18) cuenta con una edad superior a 50 años de edad. En cuanto al nivel de escolaridad de los participantes, el 28.4% (n=64) cuenta con el nivel secundaria, el 36% (n=81) cuenta con el nivel de preparatoria/bachillerato, mientras que el 35.6% (n=80) cuenta con el nivel de técnico/universitario.

Una vez realizado el levantamiento de la información, se procedió a realizar una correlación entre las variables latentes estudiadas a través de los instrumentos y capturadas en el software estadístico SPSS v. 21.0. De esta manera, se demuestra que existe una relación positiva y significativa (Bonett & Wright, 2000; Pearson, 1929; Pearson, 1931) entre las variables latentes: liderazgo transformacional, clima organizacional, cultura clan, así como el rendimiento empresarial, medidas a través del coeficiente de correlación de Pearson como se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1.** Estadística descriptiva: Promedios, desviación estándar, varianza, y correlación de las variables

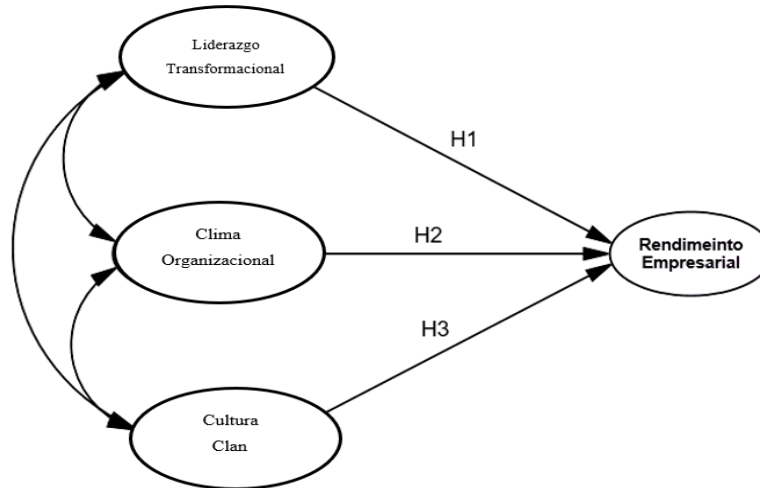
Variables	Media	D.S.	Varianza	1	2	3	4
Liderazgo Transformacional	5.45	1.25	1.57	1			
Clima Organizacional	4.17	0.69	0.48	.595**	1		
Cultura Clan	5.56	1.13	1.29	.666**	.615**	1	
Rendimiento Empresarial	5.8	1.14	1.31	.552**	.529**	.481**	1

(\*\*  $p < 0.001$ )

Fuente: Diseño Propio.

A través variables estudiadas en la presente investigación se establecieron las siguientes hipótesis: H<sub>1</sub> El liderazgo transformacional de los grupos informales influye positiva y significativamente sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMEs del estado de Guanajuato. H<sub>2</sub> El clima organizacional e los grupos informales influye positiva y significativamente sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMEs del estado de Guanajuato. H<sub>3</sub> La cultura clan de los grupos informales influye positiva y significativamente sobre el rendimiento empresarial en las MiPyMEs del estado de Guanajuato. En la Figura 1 se muestra el modelo a probar y la relación de las hipótesis.

Vol. 6 (2019) 7º Encuentro de Jóvenes Investigadores



**Figura 1.** Modelo hipotético y relación entre las variables exógenas y endógenas. Diseño propio (2019)

El análisis estadístico de los datos obtenidos, se realizaron a través del software estadístico SPSS v.21.0 y para la comprobación de las hipótesis establecidas, se desarrolló un modelo de regresión.

## 4.2 Instrumentos

**4.2.1 Liderazgo Transformacional.** Para medir esta variable se empleó el instrumento de los autores Sally A. Carless, Alexander J. Wearing y Leon Mann (2000). Basados en el modelo de Bass & Avolio, (1995). Esta escala está conformada por 7 ítems, misma que emplea una escala de Likert de 7 puntos donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo y 7 “Totalmente de acuerdo”. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.918$ ), misma que resultó satisfactoria (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

En base a lo anterior, se procedió a realizar un AFE bajo un método estadístico de extracción por métodos principales, considerando una rotación ortogonal varimax con la finalidad de maximizar las estimaciones a través de las cargas a nivel factor (Méndez & Rondón, 2012), manteniendo aquellos ítems cuyas estimaciones en las cargas factoriales sean igual o superior a 0.40 (Hair et al., 2017). Este factor principal muestra valores propios mayores a 1 y explican el 67.29% de la varianza





total explicada. Es decir, que los cuatro factores que conforman el modelo explican el 67.29% del fenómeno, el cual es un porcentaje sumamente aceptable.

De la misma manera, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (CFA), con los componentes, analizando el grado de correspondencia de cada uno de los ítems y el factor (Jöreskog & Sörbom, 1981). Cabe señalar, que si las cargas factoriales de cada variable es menor a 0.40 son candidatas para eliminar el instrumento debido a que son variables que no cuentan con el soporte estadístico que puedan medir el constructo (Hair et al., 2017). Asimismo, se comprobó la validez convergente a través de las cargas factoriales estandarizadas ( $\lambda$ ) de las variables manifiestas, cargas que oscilan entre 0.78 y 0.87, mismas que resultaron ser satisfactorias (Hair et al., 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus, 2019).

*4.2.2 Clima Organizacional.* Para medir esta variable se empleó el instrumento del autor Geert Hofstede (1998) para medir la dimensión de clima organizacional enfocado a la comunicación, Esta escala está conformada por 6 ítems, misma que emplea una escala de Likert de 5 puntos donde 1 “Muy insatisfecho”, y 5 “Muy satisfecho”. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.851$ ), misma que resultó satisfactoria (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

En base a lo anterior, se procedió a realizar un AFE bajo un método estadístico de extracción por métodos principales, considerando una rotación ortogonal varimax con la finalidad de maximizar las estimaciones a través de las cargas a nivel factor (Méndez & Rondón, 2012), manteniendo aquellos ítems cuyas estimaciones en las cargas factoriales sean igual o superior a 0.40 (Hair et al., 2017). Este factor principal muestra valores propios mayores a 1 y explican el 57.79% de la varianza total explicada. Es decir, que los cuatro factores que conforman el modelo explican el 57.79% del fenómeno, el cual es un porcentaje sumamente aceptable.

De la misma manera, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (CFA), con los componentes, analizando el grado de correspondencia de cada uno de los ítems y el factor (Jöreskog & Sörbom, 1981). Cabe señalar, que si las cargas

Vol. 6 (2019) 7º Encuentro de Jóvenes Investigadores





factoriales de cada variable es menor a 0.40 son candidatas para eliminar el instrumento debido a que son variables que no cuentan con el soporte estadístico que puedan medir el constructo (Hair et al., 2017). Asimismo, se comprobó la validez convergente a través de las cargas factoriales estandarizadas ( $\lambda$ ) de las variables manifiestas, cargas que oscilan entre 0.64 y 0.83, mismas que resultaron ser satisfactorias (Hair et al., 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus, 2019).

*4.2.3 Cultura Clan.* Para medir esta variable se empleó el instrumento de los autores Cameron, K. S. y Quinn, R. E. (2006). Esta escala está conformada por 6 ítems, misma que emplea una escala de Likert de 7 puntos donde 1 representa “Totalmente en desacuerdo”, y 7 “Totalmente de acuerdo”. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.874$ ), misma que resultó satisfactoria (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017).

En base a lo anterior, se procedió a realizar un AFE bajo un método estadístico de extracción por métodos principales, considerando una rotación ortogonal varimax con la finalidad de maximizar las estimaciones a través de las cargas a nivel factor (Méndez & Rondón, 2012), manteniendo aquellos ítems cuyas estimaciones en las cargas factoriales sean igual o superior a 0.40 (Hair et al., 2017). Este factor principal muestra valores propios mayores a 1 y explican el 62.68% de la varianza total explicada. Es decir, que los cuatro factores que conforman el modelo explican el 62.68% del fenómeno, el cual es un porcentaje sumamente aceptable.

De la misma manera, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (CFA), con los componentes, analizando el grado de correspondencia de cada uno de los ítems y el factor (Jöreskog & Sörbom, 1981). Cabe señalar, que si las cargas factoriales de cada variable es menor a 0.40 son candidatas para eliminar el instrumento debido a que son variables que no cuentan con el soporte estadístico que puedan medir el constructo (Hair et al., 2017). Asimismo, se comprobó la validez convergente a través de las cargas factoriales estandarizadas ( $\lambda$ ) de las variables manifiestas, cargas que oscilan entre 0.69 y 0.86, mismas que resultaron



ser satisfactorias (Hair et al., 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus, 2019).

*4.2.4 Rendimiento Empresarial.* Para medir este constructo en los grupos informales de las MiPyMEs en el estado de Guanajuato, se empleó el instrumento de los autores Murray, J.Y. y Kotabe, M. (1999). En comparación con el de sus competidores más directos, esta escala está conformado a través de 5 ítems. Los reactivos tienen un formato tipo Likert con 7 puntos de repuesta, donde 1 representa “Mucho peor que mis competidores” y 7 “Mucho mejor que mis competidores”. Para medir la confiabilidad del instrumento se empleó el Alfa de Cronbach ( $\alpha = 0.945$ ), misma que resultó satisfactoria (Cronbach, 1951; Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2017)

En base a lo anterior, se procedió a realizar un AFE bajo un método estadístico de extracción por métodos principales, considerando una rotación ortogonal varimax con la finalidad de maximizar las estimaciones a través de las cargas a nivel factor (Méndez & Rondón, 2012), manteniendo aquellos ítems cuyas estimaciones en las cargas factoriales sean igual o superior a 0.40 (Hair et al., 2017). Este factor principal muestra valores propios mayores a 1 y explican el 82.10% de la varianza total explicada. Es decir, que los cuatro factores que conforman el modelo explican el 82.10% del fenómeno, el cual es un porcentaje sumamente aceptable.

De la misma manera, se llevó a cabo un análisis factorial confirmatorio (CFA), con los componentes, analizando el grado de correspondencia de cada uno de los ítems y el factor (Jöreskog & Sörbom, 1981). Cabe señalar, que si las cargas factoriales de cada variable es menor a 0.40 son candidatas para eliminar el instrumento debido a que son variables que no cuentan con el soporte estadístico que puedan medir el constructo (Hair et al., 2017). Asimismo, se comprobó la validez convergente a través de las cargas factoriales estandarizadas ( $\lambda$ ) de las variables manifiestas, cargas que oscilan entre 0.87 y 0.92, mismas que resultaron ser satisfactorias (Hair et al., 2017; Jöreskog & Sörbom, 1981; López-Lemus, 2019).



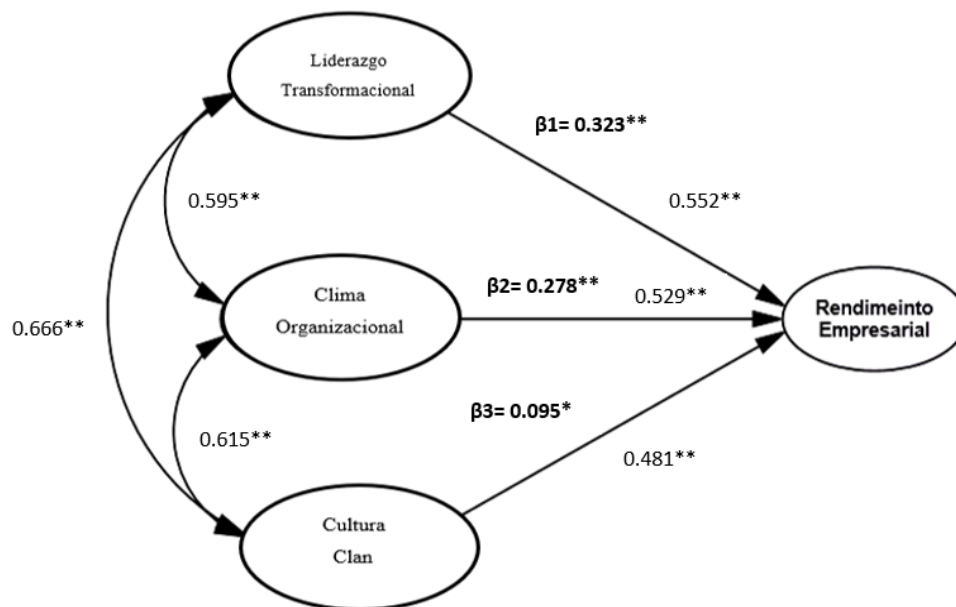
## 5. Resultados

Para evaluar las hipótesis establecidas se realizó una regresión lineal a través del software estadístico SPSS v.21.0 así mismo se evaluó el modelo con los Coeficientes tipificados.

En base a las cargas estructurales obtenidas a través al análisis del modelo puesto en cuestión (ver figura 2), se demuestra que existe evidencia estadística para afirmar que, el liderazgo transformacional de los grupos informales influye positiva y significativamente ( $\beta_1 = 0.323$ ;  $p < 0.001$ ) en el rendimiento empresarial en las MiPymes del estado de Guanajuato. Por lo tanto, la hipótesis H1 es aceptada.

De la misma manera, el clima organizacional de los grupos informales influye positiva y significativamente ( $\beta_2 = 0.278$ ;  $p < 0.001$ ) el rendimiento empresarial en las MiPymes del estado de Guanajuato. Por lo tanto, la hipótesis H2 es aceptada.

Finalmente, la cultura clan de los grupos informales influyen positivamente ( $\beta_3=0.095$ ;  $p < 0.001$ ) sobre el rendimiento empresarial en las MiPymes del estado de Guanajuato. Por los que la hipótesis H3 es aceptada parcialmente.



(\*\*  $p < 0.001$ )

Figura 2. Cargas del modelo hipotético. Diseño Propio



## 6. Conclusiones

En este sentido, el líder transformador puede dirigir a sus seguidores hacia el cumplimiento de los objetivos empresariales compartiéndoles la misión y visión de la empresa mediante estrategias y funciones bien estructuradas que generen un eficiente rendimiento empresarial.

Las actitudes y comportamientos individuales y grupales que tienen los miembros de los grupos informales generan un buen ambiente laboral que contribuye a las políticas, prácticas y procedimientos de la empresa para aumentar su rentabilidad.

En este sentido, la cultura clan anima a los miembros de la organización a apreciar los valores y objetivos de esta, mediante el trabajo en equipo y la participación preocupándose por las personas. Por consiguiente, el enfoque de los grupos será tener una iniciativa empresarial haciéndolos participe a la toma de decisiones originando una recompensa ante ello que se ve reflejado en el rendimiento empresarial.

## 7. Referencias

- Ahmad K, J. S , & Kee, W. (2018). *Organizational climate and job satisfaction: do employees' personalities matter? Management Decision*. 421- 440.
- Bass, B., & Avolio, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. MindGarden, Inc.*
- Bonett, D., & Wright, T. (2000). *Simple size requirements for estimating Pearson, Kendall and Sperman correlations. Psichometrika*, 23-28. Doi: 10.1007/BF02294183.
- Cameron K. S., & Quinn R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. (2nd ed.) Jossey-Bass.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México.



- Cronbach, L. (1951). *Coefficient alpha and internal structure of test. Psychometrica.*, 297-335.
- Donald, C., & Román, F. (2013). *The Impact of firm size on the productivity of resources. Advances in Management Accounting*, 22. pp. 1-24. Doi:10.1108/S1474-7871(2013)0000022006.
- Hair, J., Hult , G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling. (PLS-SEM)*. 2nd Ed. Sage: Thousand Oaks.
- HassabElnaby, H., Mohammad, E., & Said, A. (2010). *Nonfinancial performance measures and earnings management. En J. Marc, J. Epstein, & Lee (ed), Advances in Management Accounting (Advances in Management Accounting, Volume 18)* (págs. pp. 55-79). Emerald Group Publishing Limited.
- Higuita, D , & Leal, J. (2010). *Microculturas y cultura organziacional: Construccion dialéctica en la organización. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 151-167.
- Hofstede, G. (1998). *Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling the Concepts. Organization Studies* , 477-492 .
- Hussein, T. (2015). *Informal Groups, Leadership and Productivity. Leadership & Organization Development Journal*, 9-16.
- Kharub, M., Mor, R., & Sharma, r. (2018). *The relationship between cost leadership competitive strategy and firm performance: A mediating role of quality management. Journal of Manufacturing Technology Management* , pp. 1 - 17. Doi: 10.1108/JMTM-0.
- Lu, K., Zhu, M., & Bao, H. (2015). *High-performance human resource management and firm performance The mediating role of innovation in China. Industrial Management & Data Systems*, 115(2). pp. 353-382. Doi: 10.1108/IMDS-10-2014-0317.
- Mahajan, A., & Benson, P. (2013). *Organisational justice climate, social capital and firm performance. Journal of Management Development*, 32(7). pp. 721-736. Doi: 10.1108/JMD-12-2010-0091.
- Vol. 6 (2019) 7º Encuentro de Jóvenes Investigadores



- Pearson, E. (1929). *Some notes on sampling tests with two variables*. *Biometrika*, 337-360. Doi: 10.2307/2332565. .
- Pearson, E. (1931). *The test of significance for the correlation coefficient*. *Journal of the American Statistical Association*, 128-134. Dpi: /10.1080/01621459.1931.10503208.
- Sally, C., Alexander, W., & Leon , M. (2000). *A Short Measure of Transformational Leadership*. *Journal of Business and Psychology* , 389- 405.
- Schneider, B. (2000). *Some relationships between job satisfaction and organizational*. En N. &. in Ashkanasy, *Handbook of Organizational Culture and climate*. Thousand Oaks, CA, Sage, 17- 21.
- SE. (2016). *Diagnóstico 2016 del Fondo Nacional Emprendedor*. Ciudad de México. México: Secretaría de Economía.
- SE. (29 de 10 de 2018). *Secretaría de Economía*. *Obtenido de Programa para la Productividad y Competitividad Industrial (PPCI)*: <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/programa-para-la-productividad-y-competitividad-industrial-ppci>
- Tomta, D., & Chiatchoua, C. (2009). *Cadenas productivas y productividad de las MiPyMES*. *Criterio Libre*, 7(11). pp. 145-164.
- Uzkurt, C., Kumar, R., Kimzan, H., & Eminoğlu, G. (2013). *Role of innovation in the relationship between organizational culture and firm performance: A study of the banking sector in Turkey*. *European Journal of Innovation Management*, 16(1). pp. 92-117. Doi:10.1108/14601061311292878.
- Viloria, J., Daza, A., & Pérez, K. (2016). *Dinámicas e influencias de los grupos informales en las organizaciones*. *Ánfora*, 23 (40), 169-194.