

Edgar Lara-Enríquez

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México. colara@uacj.mx.

<https://orcid.org/0000-0001-8336-9927>

Alejandra Olvera Willes

Universidad Autónoma de Coahuila, Mexico. aolverawilles@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0737-7244>.

Recepción: 26 noviembre 2022

Aprobación: 06 julio 2023

RESUMEN

El estudio de las organizaciones ha generado una diversa tipología de corrientes y enfoques. En el caso de las organizaciones empresariales, el ejercicio del poder es una condición de contrapeso a las acciones del estado y estos buscarán generar influencia para maximizar su renta. El objetivo del estudio es identificar las dimensiones que permitan evaluar el impacto del poder e influencia de los líderes empresariales en la política pública. El método utilizado fueron regresiones lineales múltiples en el sector empresarial. La originalidad radica en el establecimiento de un modelo cuantitativo para medir el poder. Las limitaciones son que se analizan a líderes empresariales. Se encontró relaciones estadísticamente significativas: desarrollo económico ($R = .510$, $p < 0.000$), poder e influencia ($R = .406$, $p < 0.002$); Fortalecimiento Institucional ($R = .316$, $p < 0.020$); gobernanza ($R = .428$, $p < 0.01$). Podemos determinar que las competencias tienen asociación con el ejercicio del poder e influencia en el desarrollo económico y gobernanza. Los hallazgos determinan que el poder e influencia y competencias son variables causales-predictivas del desarrollo económico y gobernanza. Esto significa que, a mayores competencias de los líderes empresariales, mayor poder e influencia en el desarrollo económico y gobernanza.

PALABRAS CLAVE: Poder; Influencia; Líderes; Competencias; Organismos Empresariales

ABSTRACT

The study of organizations has generated a diverse typology of currents and approaches. In the case of business organizations, the exercise of power is a counterweight condition to the actions of the state and they will seek to generate influence to maximize their income. The objective of the study is to identify the dimensions that allow evaluating the impact of the power and influence of business leaders in public policy. The method used were multiple linear regressions in the business sector. The originality lies in the establishment of a quantitative model to measure power. The limitations are that business leaders are analyzed. Statistically significant relationships were found: economic development ($R = .510$, $p < 0.000$), power and influence ($R = .406$, $p < 0.002$); Institutional Strengthening ($R = .316$, $p < 0.020$); governance ($R = .428$, $p < 0.01$). We can determine that competencies are associated with the exercise of power and influence on economic development and governance. The findings determine that power and influence and competencies are causal-predictive variables of economic development and governance. This means that the greater the skills of business leaders, the greater the power and influence on economic development and governance.

KEYWORDS: Power; Influence; Leaders; Competencies; Business Organizations

CLASIFICACIÓN JEL: M1

INTRODUCCIÓN

El campo de estudio de las organizaciones empresariales es extenso. La tipología de su revisión ha generado la necesidad de focalizarse en varias vertientes según las regiones y la problemática que se presenta. (Tirado, 2015, Briz 2002, Scott, Van Den Herik, 2008). El objetivo es determinar la relación de las dimensiones del ejercicio de poder en las Organizaciones Empresariales cúpulas y las características de los líderes que ejercen dicho poder. El entendimiento de esas dimensiones permitirá mejores procesos de consensos y políticas de desarrollo incentivando la mejora de la interlocución de los actores y tomadores de decisiones. El ejercicio del poder tiene diversas connotaciones y decisiones de carácter institucional-administrativo y político para el desarrollo. El estado para poder aplicar la gobernanza requiere de las instituciones y a través de reglas, normas y leyes, norman o incentivan el desarrollo y el desempeño de los actores en una sociedad. (Tirado, 2015; Briz, 2002). Surge el problema de determinar que enfoque se aplicará cuando el estado está influenciado por élites empresariales en beneficio de los intereses de las mismas, es decir: ¿estado desarrollista? y/o ¿estado depredador?

La hipótesis está basada en la existencia de un poder e influencia de los líderes de los organismos empresariales en las políticas desarrollo y gobernanza. Un estado depredador incentiva una élite consumista de los recursos del estado para sus propios intereses y una política desarrollista implementa una transversalidad de beneficios al mayor número de la población homogenizando la renta (Galbraith, 2008). Existe la percepción generalizada de la existencia de un vínculo entre el poder político y el poder económico representado por la élite empresarial. En ese sentido, el ejercicio del poder de las élites privadas no sólo está influido por intereses de corte personal o estrictamente económicos, sino que se conjugan, a la vez, intereses políticos y de grupo (Tirado, 2015). El estado para poder aplicar la gobernanza requiere de las instituciones y a través de reglas, normas y leyes, norman o incentivan el desarrollo y el comportamiento de los agentes en una sociedad. El estado desarrollista genera una alianza implícita o explícita con el sector capitalista para inversión social e infraestructura que permita crecimiento económico y gobernanza. El depredador, limita el rango de libertad para tomar acciones monopolistas y

maximizar la renta que obtendrá de los gobernados y los beneficios de la renta es únicamente para la élite (Rivera, 2008). Por lo tanto, si el estado no incentiva que el capital de grupos dominantes crezca durante etapas tempranas tendrá que generar mecanismos de control social, limitar el desarrollo y actuar de manera depredadora (Hernández, 2010). En el caso de las organizaciones empresariales, el ejercicio del poder es una condición de contrapeso a las acciones por parte del estado y estos buscarán las estrategias de carácter institucional y político para influenciar las decisiones económicas en beneficio de la maximización de la renta (Tirado, 2015; Montesinos y Martínez, 2001). Hernández (2010) señala que el poder y coacción del estado se ejerce a través de una minoría más allá de determinar si es representativa o legítima determinando los intereses políticos. Los gobiernos no actúan de forma neutra, generan alianzas con las “élites económicas” (Ortiz, 2005, p.33) para el beneficio del desarrollo regional y gobernanza. El estado termina subordinándose ante el interés del capital y sirve únicamente como un instrumento. El desarrollo de la organización empresarial requiere de estructura, reglas, normas, procedimientos que utilizan recursos implícitos o explícitos dentro de las organizaciones y estos a su vez son medios a través de los cuales se ejerce el poder (Briz, 2002). Algunos autores consideran a las organizaciones empresariales como “conjuntos estructurados” (Cadena y Puga, 2005, p. 31) que generan el control coercitivo, normativo y utilitario. A su vez su capacidad de interlocución con otros organismos gremiales y con el sector político es lo que les genera el poder de gestión (Cadena y Puga, 2005). El estado desarrollista genera una alianza implícita o explícita con el sector capitalista para inversión social e infraestructura que permita crecimiento económico y gobernanza. El depredador, provoca un comportamiento restrictivo, egoísta tratando de ver únicamente por maximizar ingresos de una élite por encima del bien común (Rivera, 2008). Los estudios de las organizaciones con un enfoque en la teoría del poder de Foucault (1970) son cada vez más recurrentes, debido a que es necesario comprender como se genera y se ejerce el poder en las organizaciones en un afán de encontrar elementos explicativos de gestión de los líderes y la relación con el entorno interno y externo: Alvesson (2002), Burrell (1988), Carter et al (2002), Clegg et al (2006), Hatchuel et al. (2005), Knights (2002), Rouleau (2007). Desde el punto de vista de las organizaciones empresariales están los trabajos de Ávila-Fuenmayor (2006), Chaux (2006), Sanabria, Trujillo & Guzmán (2008), Carreón y Campos (2008), García (2009), Yela & Hidalgo (2010), Cruz (2013), Saavedra, Sanabria & Smida (2013), Dávila (2014), Suárez, Zambrano & Parada (2017), Álvarez (2019). Los nuevos estudios sobre el poder relacionan la

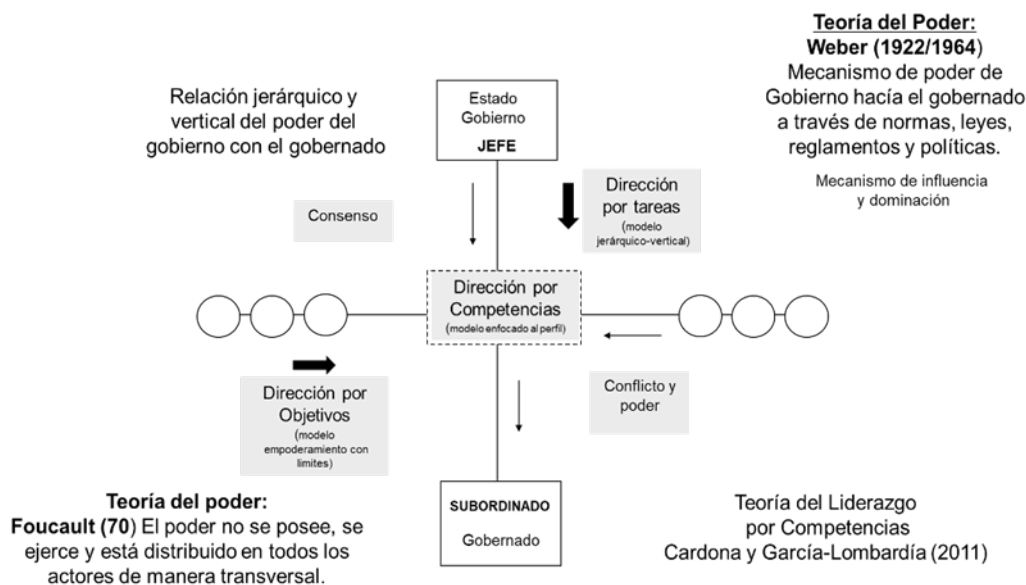
influencia de los empresarios en nuevas perspectivas, desde una nueva clase dominante ligada a la tecnología (Juste, 2020) capitalismo de la vigilancia (Zuboff, 2021) meritocracia (Deneault, 2019) y/o una perspectiva economicista (Bichler y Nitzan, 2020). Cruz (2013) explora el concepto de poder en la administración tomando en cuenta a Weber y Foucault desde los ámbitos de dominación en la estructura de la organización. Hacen una revisión de la diferencia entre legalidad y legitimidad. Saavedra et al (2013) estudia el concepto del poder de Foucault desde una mirada del campo de las ciencias administrativas realizando una crítica al liderazgo y *managment* en los estudios organizacionales. Dávila (2014) revisa el concepto del poder en las organizaciones y aborda en su análisis los postulados de Weber y Foucault profundizando en las diferencias en el pensamiento entre los autores, toma en cuenta los modelos de poder de suma cero y poder no suma cero. Suárez, Zambrano & Parada (2017) realizan un estudio sobre poder directivo en organizaciones públicas observando y caracterizando la naturaleza de los líderes que ejercen una autoridad racional dentro de una institución. Álvarez (2019) aborda el poder desde las reflexiones de Weber, Foucault, Lunmann y Bourdieu. Logra hacer una diferenciación entre los autores y comenta que Weber sugiere que el poder se basa con su relación con la dominación y sostiene que el ejercicio del poder es entre los grupos y no de forma. Para el caso de Bourdieu, asegura que las clases sociales están inmersas en una lucha simbólica que genera comunicación y a su vez poder. Desde la teoría del Liderazgo, se ha estudiado desde diversos enfoques y corrientes pasando por una evolución de su abordaje y características sobre el comportamiento, estilo de los líderes en las organizaciones, incluso sobre la tipología en la toma de decisiones (Cleveland & Cleveland, 2019). En estudios recientes se empieza a tener mayor claridad en el estudio del liderazgo enfocándose con mayor precisión en las competencias que ejercen los líderes desde los estilos del mismo, tales como estilo equitativo, liderazgo servicial, liderazgo colaborativo y liderazgo transformacional, tal como lo señala Cleveland & Cleveland (2019). Resulta importante determinar qué clase de liderazgo es relevante para el ejercicio del poder en las organizaciones y sobre todo cuales son las características claves para ejercerlo en base a coyunturas específicas de las organizaciones empresariales. López (2020) realiza un estudio correlacional sobre la relación que tiene los estilos del liderazgo con el ejercicio del poder e influencia dentro de una organización empresarial el cual realiza una revisión sobre las distintas teorías del liderazgo: situacional, teoría de las relaciones, transformacional, liderazgo Laissez

Faire. Los hallazgos obtenidos muestran que el liderazgo transformacional y el transaccional presentan la mayor correlación estadísticamente con la variable del poder.

Desde la perspectiva de Krauter (2020), el liderazgo y las condiciones para ejercer el poder es clave para los líderes de las organizaciones en las empresas alemanas desde el punto de vista de las tensiones y ambiente. Los resultados obtenidos muestran que el factor de tensión del rol del líder y sus relaciones son conductos que pueden influir en el comportamiento relacionado con el poder de los líderes el cual está influenciado por las condiciones y limitaciones del propio líder. Para Krauter (2020) existe una relación directa entre el poder y el liderazgo (Krauter, 2020, p.108). El ejercicio del poder de los líderes en las organizaciones da la impresión que es por las características una relación vertical, incluso horizontal. Sin embargo, es necesario determinar las variables mediadoras para lograr los objetivos. En base a lo anterior Jing et al (2020) elaboraron un estudio sobre el liderazgo a ejecutivos de empresas farmacéuticas australianas relacionando el impacto de variables mediadoras como la comunicación efectiva, clima organizaciones y confianza del líder/seguidor y su impacto en el liderazgo. Los hallazgos obtenidos muestran evidencia que el desempeño organizacional de las empresas está asociado positivamente con las variables mediadoras de comunicación efectiva, clima organizaciones y confianza del líder/seguidor influyendo positivamente en el desempeño de las organizaciones y sus líderes. Aunque existen variables mediadoras del liderazgo y el poder, aún es pertinente definir qué enfoque es necesario utilizar en una relación de líder versus empleado o subordinado. El poder está directamente relacionado con el liderazgo tal como lo asegura Krauter (2020) por lo que es clave determinar las competencias de que deben tener los líderes para ejercerlo. Bajo esa perspectiva Cardona y García-Lombardía (2011) elaboraron un modelo basado en competencias partiendo de la justificación de los modelos conceptuales de las organizaciones en tres pilares claves: dirección por tareas, dirección por objetivo y dirección por competencias. La diferenciación entre los tres pilares es fundamental para conocer cómo ha evolucionado las relaciones entre los líderes y subordinados. La dirección por tareas está enfocada a un sistema jerárquico donde el subordinado tiene una posición pasiva y reactiva. Este tipo de liderazgo basado en las tareas es una relación vertical y requiere de estructuras rígidas basadas en poder y control. (Cardona y García-Lombardía, 2011). La dirección por objetivos, se enfoca en la delegación de tareas al subordinado basado en el concepto general del “empoderamiento”

(Cardona y García-Lombardía, 2011, p. 21) pero con restricciones en la toma amplia en la toma de decisiones teniendo una estructura limitada. Sin embargo, la dirección por objetivos tiene mayor autonomía de gestión que conlleva acumular poder del saber cómo lo señala Foucault (70), es decir, tiene mayores conocimientos para la gestión, pero la implementación aún está limitada por el poder jerárquico del líder. Desde la perspectiva de Weber (79), sostiene que el poder es un mecanismo de poder del estado y es una relación jerárquica y vertical que ejerce con gobernado o subordinado a través de leyes, normas, reglamentos y políticas (Ávila-Fuenmayor, 2006). Asegura que el poder es un mecanismo de influencia y dominación. Por el lado de Foucault (70) fundamenta que el poder no se posee y que el estado no tiene el monopolio del mismo (Ávila-Fuenmayor, 2006). El poder es transversal y horizontal y todos tienen la posibilidad de ejercer el poder a través de varios mecanismos. En el caso de Cardona y García-Lombardía (2011), argumenta y sostiene que la dirección y liderazgo por competencias es la que tiene mayores posibilidades para afrontar el conflicto y el poder en las organizaciones. (ver Figura 1).

Figura 1. Fundamentación teórica



Fuente: Elaboración propia

MÉTODO

El presente estudio es descriptivo, correlacional y explicativo de corte transversal. Se centra en analizar los factores que afectan el poder y las competencias de los líderes. La investigación se llevó a cabo en el Consejo Coordinador Empresarial Ciudad Juárez (CCECDJ), México, consultando a Ex presidentes que participaron de forma directa o indirecta en el CCECDJ de los nueve organismos que integran el organismo cúpula de la región¹. De un universo de 120, únicamente se encuentran activos en actividades empresariales 62 Expresidentes en la iniciativa privada. Por lo tanto, la población de estudio son los expresidentes activos. Se utilizó el método aleatorio simple para selección la unidad de muestra de los expresidentes activos. Para determinar el muestreo probabilístico, se procedió con un margen de error del 5% y un nivel de confiabilidad del 95%. Siendo el tamaño de la muestra de la población de 54 expresidentes participantes en el CCECDJ. Se aplicó la fórmula de población finita. La obtención de los trabajos científicos permitió detectar los factores de poder de las organizaciones empresariales que se han analizado por diversos autores (Montesinos, 2016; Tirado, 2015; Omisore & Nweke, 2014; Hernández, 2013). Se construyeron las dimensiones en base a la evidencia empírica. El cuestionario incluyó 62 preguntas compuesta por la escala de Likert, además contiene cinco preguntas que recogen información general, de las cuales tres son de la organización y dos del entrevistado. Se determinaron ocho indicadores de evaluación de los ítems según recomienda Supo (2020) para la evaluación del contenido por jueces: suficiencia, pertinencia, claridad, vigencia, objetividad, estrategia, consistencia y estructura. Para determinar el Coeficiente de Validez por Contenido (CVC) por juicio de expertos, se utilizó el método de Hernández-Nieto (2002) que al igual que los métodos clásicos (Lawshe, 75; Aiken, 80), determina los valores en base a la calificación de los jueces en una escala por cada ítem. El levantamiento de la validez de contenido por juicio de expertos se realizó de la semana del 28 octubre al 18 de noviembre del 2020 con una participación

¹ Organismos Empresariales que conforman el CCECDJ: 1.- Asociación de Maquiladoras de Ciudad Juárez, INDEX Juárez, Asociación Civil. - 2.- Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo de Ciudad Juárez. - 3.- Cámara Nacional de la Industria de Transformación de Ciudad Juárez. - 4.- Confederación Patronal de la República Mexicana, Cd. Juárez, Sindicato Patronal y, 5.- Desarrollo Económico de Ciudad Juárez, Asociación Civil, 6.- Cámara Mexicana de la Industria de la Construcción de Ciudad Juárez. - 7.- Asociación de Transportistas de Ciudad Juárez, Asociación Civil. - 8.-Asociación de Hoteles y Moteles de Ciudad Juárez, Asociación Civil. - 9.- Asociación de Agentes Aduanales de Ciudad Juárez, A.C.¹ (En la etapa final de esta investigación, se dieron de baja del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) Ciudad Juárez, los organismos empresariales COPARMEX JUAREZ Y Desarrollo Económico de Juárez, A.C. Este proceso interno no afectó la recopilación de información y análisis del mismo).

de cinco jueces con grado doctoral. Se obtuvo un coeficiente de validez de contenido por juicio de expertos de 0.92, lo que indica una validez y concordancia excelente. El cálculo se realizó en el *software SPSS*. Para el proceso de validez de constructo fue necesario obtener la variabilidad de los ítems para medir su grado de validez de contenido. Se partió de una matriz de datos de la prueba piloto y se obtuvieron la variabilidad de los 62 ítems de los cuales 28 presentan una variación por debajo del 0.70. Al retirar los ítems con menor variación se obtuvieron 34 *ítems*. Después de este procedimiento, la correlación de los *ítems* es positiva en todos los casos. Correlación entre *ítems* de < 0.50 a $.99 >$ se encuentra distribuida en toda la matriz sugiriendo estabilidad. Para la obtención de la reducción de las dimensiones se utilizó el análisis factorial, desarrollada a partir de las correlaciones de los *ítems* en una matriz de datos (Supo, 2020). Se obtuvo la matriz de correlación de comunalidades a través del método de extracción para conocer el grado de correlación multivariada de cada *ítem*, presentando una correlación multivariada favorable de 0.77 a 0.99. El determinante de la matriz de correlación es 0,001. El determinante de la correlación de todos los *ítems* tiende cero, lo cual sugiere se realizar el análisis factorial y agruparlos (Supo, 2020).

Los análisis se realizaron en el *spss*, el cual hace la sugerencia de once dimensiones en base a la probabilidad de los *ítems* de manera inicial. Sin embargo, desde el punto de vista conceptual, se identificaron siete dimensiones por el cual se realizan los cálculos para la asignación de pesos para la obtención de siete componentes.

Al obtener los pesos de los componentes de cada *ítem* a través del método de rotación varimax de normalización de Kaiser (58) fue necesario obtener cinco dimensiones en base a la probabilidad de las correlaciones en el análisis factorial exploratorio que a continuación se detalla:

- *Dimensión 1: ítems 35, 34, 33, 32, 30, 31, 28*
- *Dimensión 2: ítems 43, 20, 17, 27, 6, 22, 26, 13, 16*
- *Dimensión 3: ítems 12, 8, 14, 5, 11, 9, 24, 10*
- *Dimensión 4: ítems 47, 3, 39, 1, 7, 50*
- *Dimensión 5: ítems 21, 58, 4, 29*

Al obtener los pesos de los componentes de cada *ítem* a través del método de rotación varimax de normalización de Kaiser (58) fue necesario obtener cinco dimensiones en base la probabilidad de las correlaciones en el análisis factorial exploratorio. Los cinco dimensiones obtenidas son: 1.-competencias, 2.-desarrollo económico, 3.-poder e influencia, 4.-fortalecimiento institucional y 5.-governaza. Para establecer la consistencia interna se obtuvo un coeficiente de *alfa de cronbach* (Cronbach, 51) de 0.85 el cual el instrumento presenta una consistencia interna excelente. La aplicación el cuestionario se realizó del periodo de diciembre 2020 a marzo del 2021 y debido a la contingencia sanitaria del COVID-19 no fue posible aplicar el cuestionario de manera directa utilizando la alternativa de los medios electrónicos que ofrece *google forms* el cual se envió a través del correo electrónico a los sujetos de estudio. Las dimensiones que fueron sujetas a estudio en las variables dependientes son desarrollo económico: la cual la definimos como las acciones e influencia en las políticas de desarrollo económico del estado para lograr mejorar la calidad de vida. gobernanza: la cual entendemos como las prácticas en la acción de gobernar que enfatizan los aspectos que suplen (o, incluso, sustituyen) al poder político. Las variables independientes son: poder e influencia: que se refiere al poder de los empresarios, particularmente de un grupo específico que influye en las políticas de gobierno del estado en las decisiones de inversión, desarrollo, gobernanza, concesiones, apoyos y relaciones entre los grupos de la sociedad a través de los intereses de los grupos. competencias: las definimos como los comportamientos observables y habituales que conducen al éxito en el desempeño de una función o tarea y dentro de estas competencias es posible identificar aquellas que específicamente sirven para lograr el éxito directivo: Son las competencias del liderazgo que cuentan con tres dimensiones generales tales como las de negocio, interpersonales y personales (Cardona y García-Lombardía, 2011). fortalecimiento institucional: son las acciones que el organismo empresarial realiza tales como actos de administración y gestión interna enfocados a los intereses institucionales, procesos de toma de decisiones, respeto a los acuerdos y gestión de consensos, decisiones de carácter de representación empresarial y planeación estratégica.

RESULTADOS

En la investigación participaron 53 líderes empresariales que se encuentran activos en la localidad. El puesto del entrevistado refleja que el 54% es directivo de organizaciones empresariales o unidades económicas, 42% son accionistas de empresas y el 4% manifestaron ocupar cargos como jefes de departamento. La tipología de los entrevistados indica que el 48% cuenta con más de 20 años de antigüedad laborando en la empresa, el 17% se encuentra entre 16 a 20 años, el 20% en el rango de 11 a 15 años. El 13 % es para el caso 3 a 10 años de antigüedad en la organización y por ultimo menos de 3 años corresponde al 2%. Para el caso de la antigüedad en el puesto, el 42% cuenta con más de 20 años en la organización, el 18% de 3 a 10 años, para el caso del rango de 16 a 20 años es del 17%, cifra similar es para el rango de 11 a 15 años del 17% y por último el 6% le corresponde a menos de 3 años de antigüedad en el puesto. El nivel académico de los entrevistados mostró un 54% que cuenta con licenciatura, ingeniería o similar, 39% con posgrado y el 7% manifestó tener una formación nivel medio superior. Se realizó la prueba de normalidad de *Kolmogorov-Smirnov* (KS)². En el caso de las variables de poder y desarrollo económico tiene una confirmación que distribuciones normales en ambos casos. (ver Tabla 1). En el caso de las variables competencias y gobernanza la prueba fue rechazada según el p-valor, sin embargo, al revisar los cuartiles la mayoría de los datos se encuentran sobre la pendiente (media) por lo que sugiere la existencia de normalidad por lo tanto se acepta la hipótesis de normalidad. Se justifica la prueba paramétrica de *R Pearson* en el análisis.

² Para hacer las pruebas de normalidad las metodologías más comunes son: la prueba de *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) que se utilizan cuando la muestra es mayor a 50 observaciones y *Shapiro-Wilk* (S-W) para observaciones menores de 30 observaciones. La prueba KS consiste en considerar los parámetros muestrales en una distribución empírica comparándola con una distribución teórica, los resultados son arrojados a un p-valor y un valor crítico; por lo tanto, el factor de decisión es que si el p-valor > 0.05 en su grado de significancia se acepta la hipótesis de normalidad. Para una explicación más amplia véase Pedrosa, et al, (2014).

Tabla 1. Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S)
por variable de estudio

VARIABLE	Poder e influencia	Desarrollo Económico	Competencias	Gobernanza
Hipótesis	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad
	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad	Ho: Normalidad
Significancia (α)	0.05	0.05	0.05	0.05
Valor calculado	0.108	0.078	0.145	0.167
P-valor	0.167	0.2	0.007	0.001
Decisión	Sí $p > (\alpha)$, entonces aceptamos Ho	Sí $p > (\alpha)$, entonces aceptamos Ho	Sí $p > (\alpha)$, entonces aceptamos Ho	Sí $p > (\alpha)$, entonces aceptamos Ho
	0.167 > 0.05 aceptamos Ho	0.200 > 0.05 aceptamos Ho	0.007 > 0.05 aceptamos Ho	0.001 > 0.05 aceptamos Ho
Conclusión	La variable poder e influencia proviene de una población normal	La variable desarrollo económico proviene de una población normal	La variable competencias no proviene de una población normal	La variable gobernanza no proviene de una población normal

Se realizó un análisis para determinar la existencia de la asociación entre las dimensiones de estudio detectadas en base al análisis factorial y este a su vez de la evidencia empírica (competencias, desarrollo económico, poder e influencia, fortalecimiento institucional, gobernanza e intereses). Se parte de la relación de la dimensión de competencias con respecto a las demás dimensiones para establecer la correlación de esta variable con las dimensiones de estudio. Se encontró relaciones estadísticamente significativas: desarrollo económico ($R = .510$, $p < 0.000$), poder e influencia ($R = .406$, $p < 0.002$); Fortalecimiento Institucional ($R = .316$, $p < 0.020$); gobernanza ($R = .428$, $p < 0.01$). Podemos determinar que las competencias tienen asociación con el ejercicio del poder e influencia en el desarrollo económico y gobernanza (ver Tabla 2).

La asociación entre las dimensiones muestra la importancia de la relación entre las variables de estudio con los grados de significancia de $p < 0.05$ entre las dimensiones, sin embargo, resulta importante determinar el grado de determinación de las diferentes dimensiones para establecer las dimensiones con mayor influencia o peso en el estudio. El poder e influencia presenta un R^2 de 0.80 estadísticamente significativo ($p < 0.00$), es decir, un grado de explicación alta

La dimensión de desarrollo económico se observa un R2 de 0.838 estadísticamente significativo ($p < 0.00$), un grado de determinación alta. Para el caso de competencias, se observa un R2 de 0.744 estadísticamente significativo ($p < 0.00$), el cual se anticipa un grado de explicación alta. Las dimensiones que presentan un grado de determinación moderada son fortalecimiento institucional con un R2 de 0.613 estadísticamente significativo ($p < 0.00$) y gobernanza e intereses con un grado de determinación de R2 0.553 estadísticamente significativo ($p < 0.00$).

ANÁLISIS

Se procedió a realizar la estimación de las variables causales y el efecto de las variables, para ello, el modelo matemático para medir dicha relación es la regresión lineal endógena numérica (Hernández et al, 2014). Para el caso de desarrollo económico, los coeficientes de regresión de las variables independientes (poder e influencia, competencias y fortalecimiento institucional) en relación a la variable dependiente desarrollo económico, al correr la regresión, se observa que el coeficiente de la variable fortalecimiento institucional no es estadísticamente significativo, por lo tanto; no es una variable causal del desarrollo económico.

Tabla 2. Matriz de Correlaciones entre Dimensiones

Dimensiones	Competencias	Desarrollo económico	Poder e influencia	Fortalecimiento institucional	Gobernanza e intereses
Competencias	1	.510 (0.00)	.406 (0.002)	.316 (0.20)	.428 (0.01)
Desarrollo económico	.510 (0.00)	1	.551 (0.000)	.426 (0.001)	0.266 (0.52)
Poder e influencia	.406 (0.002)	.551 (0.000)	1	.392 (0.003)	.449 (0.001)
Fortalecimiento institucional	.316 (0.20)	.426 (0.001)	.392 (0.003)	1	0.254 (0.064)
Gobernanza e intereses	.428 (0.01)	0.266 (0.52)	.449 (0.001)	0.254 (0.064)	1

Fuente: Elaboración propia

Al retirar la variable fortalecimiento se observa que los coeficientes de poder e influencia es de 0.477 (p-valor 0.001) y el coeficiente de competencias es 0.448 (p-valor 0.006) son estadísticamente significativos (ver Tabla 3).

Tabla 3. Coeficientes de Regresión de Variables con Desarrollo Económico Variable endógena numérica

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p valor
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	6.466	4.373		1.479	0.145
Poder e influencia	0.477	0.137	0.412	3.471	0.001
Competencias	0.448	0.155	0.343	2.889	0.006

Fuente: Elaboración propia

En base a los coeficientes de los β s de poder e influencia y competencias son variables causales del desarrollo económico. Modelo de regresión (predictivo) del desarrollo económico:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 \dots + \beta_n x_n$$

$$de = 6.466 + .477(\text{PODER}) + .448(\text{COMPETENCIAS})$$

Para el caso de gobernanza, al correr la regresión, se observa que el coeficiente de la variable fortalecimiento institucional no es estadísticamente significativo, por lo tanto; no es una variable causal del desarrollo económico. Al retirar la variable fortalecimiento institucional se observa que los coeficientes de poder e influencia es de 0.122 (p-valor .0015) y el coeficiente de competencias es 0.123 (p-valor 0.029) son estadísticamente significativos (ver Tabla 4).

Tabla 4. Coeficientes de Regresión de Variables con Gobernanza Variable endógena numérica

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	p valor
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	6.606	1.537		4.299	0
Poder e influencia	0.122	0.048	0.329	2.52	0.015
Competencias	0.123	0.055	0.294	2.253	0.029

Fuente: Elaboración propia

En base a los coeficientes de los β s de poder e influencia y competencias son variables causales de la gobernanza. Modelo de regresión (predictivo) de gobernanza:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 \dots + \beta_n x_n$$

$$gob = 6.606 + .122(\text{PODER}) + .123(\text{COMPETENCIAS})$$

Podemos observar que existe un efecto mayor de las dimensiones de poder (0.477) y competencias (0.448) en el desarrollo económico en comparación a la gobernanza con el poder (0.122) y competencias (0.123), es decir, las variables independientes tienen un mayor efecto en el desarrollo económico en los sujetos de estudio del Consejo Coordinador Empresarial Ciudad Juárez (CCECDJ) y esto se puede explicar por qué los empresarios tienen puestos sus intereses en el desempeño económico de la región por encima de la gobernanza. La evidencia empírica de la dimensión de competencias determina una asociación con la dimensión de desarrollo económico ($R=.510$, $p < 0.000$), gobernanza ($R = .428$, $p < 0.01$). poder e influencia ($R=.406$, $p < 0.002$), fortalecimiento institucional ($R = .316$, $p < 0.020$) Podemos concluir que las competencias tienen asociación con el ejercicio del poder e influencia en el desarrollo económico y gobernanza. La evidencia empírica de la dimensión de poder e influencia determina una asociación con la dimensión de desarrollo económico ($R = .55$, $p < 0.000$), gobernanza ($R=.406$, $p < 0.002$). fortalecimiento institucional ($R = .392$, $p < 0.03$). En el caso de la dimensión de fortalecimiento institucional se observan asociaciones estadísticamente significativas. La relación con las dimensiones competencias, desarrollo económico y poder e influencia ya fueron establecidas encontrando una correlación ($R = .316$, $p < 0.020$; $R = .426$, $p < 0.000$, $R = .392$, $p < 0.003$, respectivamente). Se detecta una asociación estadísticamente no significativa ($R = .254$, $p < 0.064$), con la dimensión de gobernanza e intereses. En base a lo anterior podemos concluir que bajo el contexto de estudio del grupo de estudio de empresarios del CCECDJ las dimensiones con mayores grados de asociación con las dimensiones de desarrollo económico y gobernanza son: competencias y poder e influencia. Para el caso de la dimensión con menor grado de asociación es fortalecimiento institucional. En los modelos predictivos de regresión de la dimensión de desarrollo económico se determinó que los coeficientes de poder e influencia son de 0.477 (p -valor 0.001). De igual forma, los resultados del modelo predictivo arrojaron que el coeficiente de competencias es 0.448 (p -valor 0.006). En base a los coeficientes de los β s de

poder e influencia y competencias podemos concluir que son variables causales del desarrollo económico. Esto significa que a mayores competencias de los líderes empresariales mayor influencia en el desarrollo económico. Los resultados del modelo predictivo de regresión de la dimensión de gobernanza determinaron que los coeficientes de poder e influencia es de 0.122 (p-valor .0015) y el coeficiente de competencias es 0.123 (p-valor 0.029). En base a los coeficientes de los β s de poder e influencia y competencias podemos concluir que son variables causales de la gobernanza. Esto significa que a mayores competencias de los líderes empresariales mayor influencia en el desarrollo económico. En este estudio, la comprobación de hipótesis permitió determinar que las competencias de los líderes del CCECDJ ejerce una influencia en la gobernanza con grado de significancia de p-valor de 0.026. Los hallazgos son congruentes con la teoría de las competencias que señalan que las direcciones por competencias están enfocada a las tareas adaptados al perfil, es decir, establecen un marco normativo y organizativo donde las tareas de la organización se adaptan al perfil y ese enfoque es propicio para ejercer el liderazgo e influencia a través de herramientas o mecanismos para el manejo del poder como visión, carisma y comunicación, etc. En la fundamentación teórica presentada, se determinó que la dirección por tareas tiene un enfoque jerárquico basado en normas, procedimientos y control vertical. La dirección por objetivos tiene un enfoque de mayor libertad en sus tareas para el cumplimiento de metas. La dirección por competencias permite una ampliación de las habilidades de los líderes para la gestión del poder e influencia. Para el caso de la gobernanza, sugiere que a mayores competencias de los líderes empresariales mejor gestión en la gobernanza en la región. En base a todo lo anterior podemos concluir que las competencias tienen un efecto positivo en las políticas públicas que ejerce el estado en el desarrollo económico y la gobernanza en Ciudad Juárez en el periodo de 2016 al 2020.

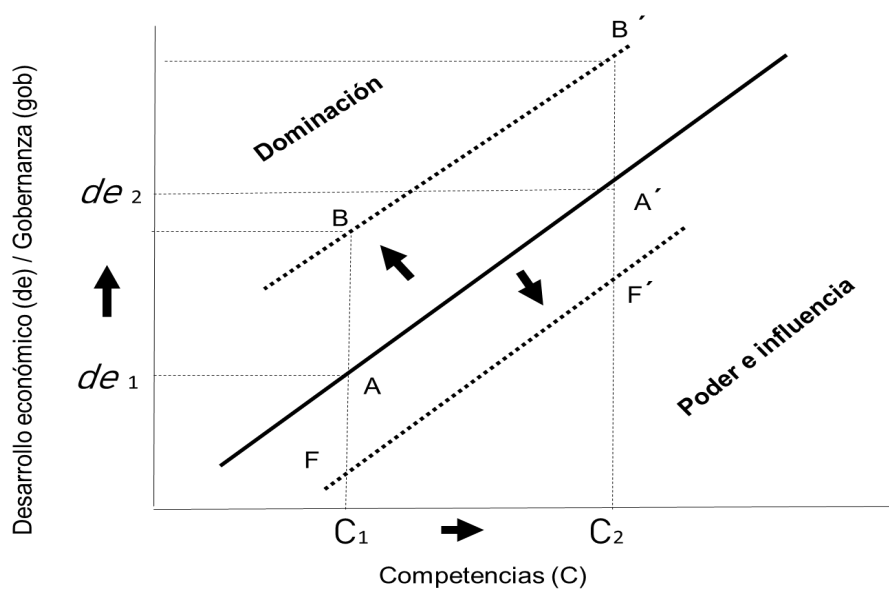
DISCUSIÓN

Las competencias de los líderes en las organizaciones están íntimamente ligados a la gestión del poder e influencia en las decisiones de los intereses de la élite empresarial. Como lo asegura Krauter (2020) por lo que es clave determinar las competencias de que deben tener los líderes para ejercerlo. Por lo tanto, las características intrínsecas personales e institucionales de los líderes que determinan una mayor o menor influencia de las organizaciones son Interlocución, sensibilidad política, formación técnica, visión del líder, carisma del líder,

liderazgo y cercanía del líder. La importancia de contar con líderes empresariales con las competencias adecuadas para la gestión del poder para influir positivamente en las políticas públicas de desarrollo económico y gobernanza es clave. Si no hay competencias, no se institucionaliza la gestión y no se construye organización. La falta de una entidad basada en competencias desalinea la estructura organizacional y este a su vez propicia la falta de construcción de objetivos consensados en base a una visión estratégica y ante la falta de los mismos, la organización se diluye por falta de resultados transversales en la comunidad empresarial. Carreón y Campos (2008) lo definieron como el poder desde el cuadro administrativo. A través de su poder clientelar y poder monopólico de la representación empresariales, las élites influyen a que el estado implemente acciones desarrollistas para el bien común. Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que las élites o camarillas tienen una influencia mayor en el estado por lo cual es importante que los organismos empresariales incentiven las competencias de los líderes para equilibrar la influencia de las élites y lograr un poder positivo y transversal en el bien común. Lo anterior es consistente con Hernández (2010) el cual asegura que el poder del estado se genera a través de una minoría o élite y esto se genera a través de las alianzas con los grupos dominantes para el beneficio de un colectivo específico apuntando a un estado subordinado a los intereses del capital de un grupo hegemónico que regularmente se le conoce como camarilla. La debilidad institucional ante el poder de las camarillas provoca que las políticas públicas sean depredadoras generando una sensación de un gremio empresarial pasivo, coludido, incluso alineado a los intereses de grupos ligados al poder público. La evidencia empírica demuestra que el fortalecimiento institucional del organismo debe estar basado en la formalidad y la construcción de organización con la característica de que los líderes construyan un organismo como un instrumento de la visión empresarial que se traduzca en desarrollo regional y no en una entidad política. Suárez et al (2017) lo señala como la naturaleza de los líderes que ejercen una autoridad racional dentro de una institución. Ante la ausencia de dicha solidez, los empresarios en este grupo de estudio no consideran relevante la institucionalidad de la organización como la herramienta de gestión del desarrollo regional. La debilidad institucional recae en la falta de un modelo de gobernanza interna para que todos los organismos pertenecientes al grupo empresarial cúpula con sus diferentes asimetrías se sientan representados bajo las mismas condiciones para la toma de decisiones. Desde la perspectiva teórica, la gestión del poder vista desde una estructura, la jerarquía no busca consensos porque

es sustituido por la dominación, sin embargo, los directivos de las organizaciones empresariales deben someterse a la legitimización social para ejercer poder y autoridad. Para efectos gráficos del análisis se plantea el modelo teórico de las variables competencias y poder e influencia en el desarrollo económico y gobernanza que aporte a una discusión teórica (ver Figura 2).

Figura 2. Modelo Teórico de las Variables: Competencias y Poder e influencia en el Desarrollo Económico y Gobernanza



Fuente: Elaboración propia

El modelo propone la siguiente discusión:

1. A mayores competencias de los líderes empresariales, mayor desarrollo económico y mayor gobernanza.
2. En la medida que se incremente el poder e influencia por parte de los líderes a través de las competencias, mayor desarrollo económico instrumentadas a través de políticas públicas desarrollistas, es decir, la línea representada por A y A' se desplazará a B y B', reduciendo la dominación que pueda ejercer el estado y las camarillas aliadas el poder político limitando las políticas públicas depredadoras que beneficien solo a un grupo.
3. En la medida que se disminuya el poder e influencia por parte de los líderes a través de las competencias, menor desarrollo económico instrumentadas a través de políticas públicas depredadoras beneficiando a camarillas aliadas al poder sin el

beneficio general del desarrollo empresarial. La línea representada por A y A' se desplazará a F y F', aumentando la dominación que pueda ejercer el estado reduciendo el poder e influencia de los líderes empresariales para el desarrollo económico en las políticas públicas desarrollistas.

Podemos concluir que el modelo predictivo determina una evidencia sólida que tiene un impacto positivo en el desarrollo económico lo cual sugiere que a mayores competencias de los líderes empresariales mayor gestión en el desarrollo económico podrá tener la región. Para el caso de la gobernanza, se puede concluir que la evidencia empírica demuestra que existe una relación directamente proporcional con respecto a las competencias, lo cual sugiere que a mayores competencias de los líderes empresariales mejor gestión en la gobernanza en la región. Los modelos concluyen que existe una mayor relación directa para el caso de desarrollo económico en contra parte a gobernanza y esto se explica por qué los empresarios tienen mayor interés en el desarrollo económico porque es donde tienen posicionado sus intereses. En base a todo lo anterior podemos concluir que las competencias tienen un efecto positivo en las políticas públicas que ejerce el estado en el desarrollo económico y la gobernanza. En la medida que los organismos empresariales logren incrementar las competencias de sus líderes, mayor influencia tendrá en las acciones de la política pública; ya que, si no existe influencia, el estado no tendrá incentivo de aplicar políticas desarrollistas generando un círculo depredador o de beneficio a ciertos círculos de élites aplicando la negociación corporativa que tratan de maximizar su renta por encima del bien común empresarial. La comprensión de las decisiones empresariales y la gestión del poder deberá ser ampliado en futuras investigaciones a nivel nacional, regional y binacional para contar con mayores elementos que permitan encontrar una radiografía del poder local y regional desde el contexto empresarial y sus líderes que se sume a la discusión teórica. Desde el punto de vista de la organización y del fortalecimiento institucional, es imprescindible que este documento sirva de base para plantear futuras investigaciones y se conforme una agenda de investigación del sector empresarial que nos permita evaluar a las organizaciones empresariales en el contexto fronterizo desde una visión del nuevo institucionalismo, es decir, de las normas, planes y procedimientos como factor de influencia en el ejercicio del poder y gestión para el desarrollo.

En este mismo sentido, resulta pertinente evaluar a los organismos empresariales desde diversos enfoques teóricos que permitan tener una mayor comprensión de las dimensiones del ejercicio del poder, tales como la teoría de juegos o la teoría del desarrollo o depredación entre otras.

Las limitaciones del estudio fue el acceso a los líderes empresariales ocasionando una muestra pequeña, pero suficiente para generar una discusión teórica y sirve de base para futuras investigaciones cuando se obtenga mayores observaciones.

Las variables de desarrollo económico y gobernanza no pueden ser explicadas en su totalidad por las independientes. Existen otros factores que deben ser consideradas; por lo tanto, es una limitante del estudio y los hallazgos deben ser tomados con cautela.

CONTRIBUCIONES DE LOS AUTORES

Conceptualización, datos, análisis, metodología, investigación y redacción: Edgar Lara-Enríquez. Validación, revisión y edición: Alejandra Olvera Willes

FINANCIAMIENTO

No se contó con ninguna clase de financiamiento por los autores

REFERENCIAS

- Aiken, L. R. (1980). "Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires," *Educational and Psychological Measurement*, 40 (4), 955-959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Álvarez, M. (2019). Poder y Organizaciones: Reflexiones desde Weber, Foucault, Lunmann y Bourdieu. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Alvesson, M. (2002). Postmodernism and Social Research (vol. 200). *Philadelphia, PA.*: Open University Press.
- Ávila-Fuenmayor, F. (2006). El Concepto de Poder en Michel Foucault. *Telos*, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Venezuela, 8(2), 215–234. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/993/99318557005.pdf>
- Bass, B. (1999) "Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership". En: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (1), 9-13. Recuperado: <https://docplayer.net/16396756-Two-decades-of-research-and-development-in-transformational-leadership.html>

- Bichler, S., & Nitzan, J. (2009). *El Capital como Poder: Un Estudio del Orden y el Creorden*. Primera Edición. Editorial Routledge.
- Briz, M. (2002). *El Consejo Mexicano de Hombres de Negocios: Surgimiento y Consolidación*. (1st ed., pp. 17-197). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://www.posgrado.unam.mx/es/el-consejo-mexicano-de-hombres-de-negocios-surgimiento-y-consolidacion>
- Burrell, G. (1988). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 2: the contribution of Michel Foucault. *Organizations studies*, 9(1), 91-112. <https://doi.org/10.1177/017084068800900205>
- Cadena Roa, J. Puga Espinosa, C. (2005). *Criterios para la Evaluación del Desempeño de las Asociaciones*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLVII, núm. 193, Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. pp. 1340. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42119302>
- Cardona. P y García-Lombardía. P. (2011). *Cómo Desarrollar las Competencias de Liderazgo*. Ediciones Universidad de Navarra, S.A. Pamplona.
- Carreón, G y Campos, G. (2008). Las Organizaciones, El Poder Y Michel Foucault. *Revista Barataria*, (9), 143–154. <https://doi.org/10.20932/barataria.v0i9.184>
- Carter, C., Mckinlay, A. & Rowlinson, M. (2002). Introduction: Foucault, Management and History. *Organization*, 9(4), 515-526. <https://doi.org/10.1177/135050840294001>
- Chaux, C. (2006). Una Mirada a las Relaciones de Poder en las Organizaciones con una Perspectiva Compleja. *Tesis para obtener el grado de Magister en Administración. Facultad de Administración. Universidad Nacional de Colombia-Sede Manizales*, 85(1), 2071–2079. <https://doi.org/10.1016/j.bbapap.2013.06.007>
- Clegg, S., Courpasson, D. & Phillips, N. (2006). *Power and Organizations*. London: Sage.
- Cleveland, S., & Cleveland, M. (2019). Leadership Competencies for Sustained Project Success. *International Journal of Applied Management Theory and Research*, 2(1), 35–47. <https://doi.org/10.4018/ijamtr.2020010103>
- Cronbach, L. J. (1951). Coeficient Alpha and The Internal Structure Of Test. *Psychometrika* . Universidad de Lillinois , Vol. 16, No.3 . <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cruz, L. A. (2013). El Concepto de Poder en la Administración. *Contaduría y Administración*, 58(4), 39–57. [https://doi.org/10.1016/s0186-1042\(13\)71233-6](https://doi.org/10.1016/s0186-1042(13)71233-6)
- Dávila, J. (2014). El Concepto de Poder en las Organizaciones: Bases Analíticas. *Universidad EAFIT, Repositorio*, 20. Retrieved from <http://repository.eafit.edu.co/handle/10784/2953>
- De la Rosa, A. (2002). *Teorías de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional*. Departamento de Economía de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/313>
- Deneault, A. (2019). *Mediocracia. Cuando los Mediocres Toman el Poder* (Tercera edición). Turner Publicaciones SL. España.
- Foucault, M. (1970). *La Arqueología del Saber*. Primera edición, Editorial Siglo Veintiuno, Francia**
- Foucault, M. (1983) *Vigilar y Castigar*. (Ed.) Siglo XXI, México.
- Foucault, Michel. 1986. *Vigilar y Castigar*. Madrid: Siglo XXI
- Foucault, Michel. 1987. *La Voluntad de Saber*. Madrid: Siglo XXI
- Galbraith, James K. (2008). *The Predator State: How Conservatives Abandoned the Free Market and Why Liberals Should Too*. Free Press: New York.
- García, O. H. (2009). El Concepto de Poder y su Interpretación Desde la Perspectiva del Poder en las Organizaciones. *Estudios Gerenciales*, 25(núm. 110), 63–83. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(09\)70062-2](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(09)70062-2)

- Hatchuel, A., Pezet, E., Starkey, K. & Lenay, O. (2009). *Gouvernement, Organization et Gestion: l'heritage de Michel Foucault*. Canada: Les Presses de l'Université Laval. <https://doi.org/10.1017/S0012217300001438>
- Hernández, M. (2010). *Estado, Poder Político y Poder Económico: ¿una coalición para el desarrollo?* Redpol. 4. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). http://fcaenlinea.unam.mx/anexos/1141/1141_u3_act3
- Hernández, M. (2013). *Las Grandes Organizaciones Empresariales en México. Aproximación a una Perspectiva Institucional*. Perspectivas de la administración y la concepción organizacional contemporánea, Edición: 1, UAM-A HESS, pp.160-195 https://www.academia.edu/31987775/Las_grandes_organizaciones_empresariales_en_M%C3%A9xico_Aproximaci%C3%B3n_a_una_perspectiva_institucional
- Hernández-Nieto, R. A. (2002), Contributions to Statistical Analysis. Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes.
- Jiménez, E. (2017). *Validación de una Escala de Competencias y de una Escala de Motivos para el Desarrollo del Talento de los Directivos*. 212. <http://dadun.unav.edu/handle/10171/43738?mode=full>
- Jing, F. F., Avery, G. C., & Bergsteiner, H. (2020). Leadership Variables and Business Performance: Mediating and Interaction Effects. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 27(1), 80–97. <https://doi.org/10.1177/1548051818824532>
- Juste, R. (2020). *La Nueva Clase Dominante* (Primera edición). Editorial Arpa & Alfil Editores SL. Barcelona.
- Kaiser, H.F. (1958) The Varimax Criterion for Analytic Rotation in Factor Analysis. *Psychometrika* 23, 187–200. <https://doi.org/10.1007/BF02289233>.
- Knights, D. (2002). Writing Organizational Analysis into Foucault. *Organizations*. 9(4), 575-593.
- Krauter, J. (2020). Context and Conditions matter: Stress and Strain in the Exercise of Leadership Power. *Leadership*, 16(1), 107–128. <https://doi.org/10.1177/1742715019885762>
- Lara, E., Gabriel, J., Caballero, J. (2020). Dimensiones y Acciones del Consejo Coordinador Empresarial de Ciudad Juárez, México. 2016-2019. *Ciencia Administrativa*, 8(2), 1–10. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2021/03/01CA2020-02.pdf>
- Lawshe, C. H. (1975). a Quantitative Approach To Content Validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393>.
- Levin, R. I. & Rubin, D. S. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. Editorial Pearson Educación.
- López, A. (2020). *Análisis de las Fuentes de Poder y su Relación con los Estilos de Liderazgo en la Empresa Sertecpet S.A.* Escuela Politécnica Nacional de Ecuador. <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/20778>
- McGuigan, F. J. (1993). *Experimental Psychology: Methods of Research* (6th ed.). Prentice-Hall, Inc.
- Mendoza, M., y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118–134. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588>
- Montesinos, R, y Martínez G. (2001). “El Pensamiento Empresarial y El Poder.” *El Cotidiano* 18(110): 81–90. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32511008.pdf>
- Montesinos, R. (2016). *Empresarios: Una Historia de Lujuria y Vergüenza por el Poder*. *El Cotidiano*, núm. 200. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco. Distrito Federal, México. <https://www.redalyc.org/pdf/325/32548630011.pdf>

- Moreno, L. (2014). *La Gestión de Talentos como Ventaja Competitiva Sostenible: Concordancia entre Percepciones y Actitudes de Directivos a cargo de Recursos Humanos y Producción*. Tesis Doctoral. UNAM. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/92969>
- Naupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. cuarta edición, editorial ediciones de la U transversal
- Omisore, B. O., & Nweke, A. N. (2014). The Influence of Power and Politics in Organizations (Part 1). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(7), 164–183. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i7/997>
- Ortiz, A. (2005). *Empresarios y Acción Política-Partidista en el Cambio Democrático: México 1982-2000* Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas. Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/75679>
- Oviedo, Heidi Celina, & Campo-Arias, Adalberto. (2005). Aproximación al Uso del Coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Retrieved July 22, 2021, from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000400009&lng=en&tlng=es.
- Pedrosa, I., Suárez Álvarez, J., y García Cueto, E. (2013). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 4–11. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Rivas-Tovar L. A. (2022). Normas Apa 7ª Edición: Estructura, Citas y Referencias. Instituto Politécnico Nacional/ ESCA STO. https://www.researchgate.net/publication/357046089_NORMAS_APA_7_EDICION_ESTRUCTURA_CITAS_Y_REFERENCIAS
- Rivera, M. (2008): *Dinámica Social: Conocimiento y Cambio Institucional*. México, FE-UNAM (Cátedra extraordinaria de Economía Política), mayo, disponible en: <http://www.proglocode.unam.mx/>
- Robles. (2014). Una introducción al Nuevo Institucionalismo Empresarial. *revista de economía* , p. 31-40. https://www.usfx.bo/nueva/areas/Economicas.%20Financieras/Revista%20de%20Economia/6_Revista%20de%20Economia%20vol%20I%20n1/Eco_Art%203.pdf
- Rodríguez, J. y Hernández, E (2005). Análisis de la Confiabilidad y Validez de Constructo de un Instrumento que Mide el Consumo de Drogas Lícitas e Ilícitas en Estudiantes Universitarios. *Terapia Psicológica*. Sociedad Chilena de Psicología Clínica, 23(001), 83-86. <https://www.redalyc.org/pdf/785/78523109.pdf>
- Rouleau, L. (2007). *Théories des Organisations: Approaches Classiques, Contemporaines et de L'avant-garde*. Québec Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.7202/019549ar>
- Saavedra, J., Sanabria, M., y Smida, A. (2013). De la Influencia al Poder: Elementos para una Mirada Foucaultiana al Liderazgo. *Innovar*, 23(50), 17–34. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512013000400003&lng=en&tlng=es.
- Sanabria, R., Trujillo, A. Guzmán, A. (2008). Poder y Estrategia. *Revista de La Facultad de Ciencias Económicas de La Universidad Militar Nueva Granada*, (XVI)2, 11–30. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90916202.pdf>
- Scott, B, Van Den Herik, P. (2008). *Exercising Power in Organizations*. Organization Development Network. Vol. 40 No. 1 200834. <http://bevscott.com/bvs-content/uploads/2013/09/Exercising-Power-In-Organizations-OD-Practitioner-Jan-2008.pdf>

- Siegel, S. (1956). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*. McGraw-Hill.
- Suárez, M., Zambrano, S. M., y Parada, J. E. (2017). Ejercicio del Poder desde la Perspectiva de las Necesidades de los Directivos en Organizaciones Públicas. *Económicas Cuc*, 38(2), 31–42. <https://doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.03>
- Supo, J. (8 noviembre de 2020). VIMED, Bioestadistico.com, Análisis de datos clínicos y epidemiológicos. <https://validaciondeinstrumentos.com/>
- Tirado, R. (2015a). Enfoques Teóricos y Conceptos Sobre el Poder Político Empresarial | | Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(225), 311–340. Retrieved from <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/44675/46951>
- Tirado, R. (2015b). Teorías y Conceptos para Analizar las Organizaciones Gremiales de Empresarios. *Revista Mexicana de Sociología* 77, núm. 3 (julio-septiembre, 2015): 467-495. Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México. México, D.F. ISSN: 0188-2503/15/07703-05. <https://www.redalyc.org/pdf/321/32139236005.pdf>
- Varela, N., González, C., & Ochoa-Meza, G. (2020). Measuring Transformational Leadership Style and its Effectiveness on Virtual Work-Teams in Mexico. *Revista 4Espacios*. 41(43), 113–128. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p09.pdf>
- Weber, M. (1979): *Economía y Sociedad*. Primera re e impresión, Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- Yela G. J., y Hidalgo R. C. (2010). El Poder en Foucault: Bases Analíticas para el Estudio de las Organizaciones. *Cuadernos de Administración*, 26(44), 57. <https://doi.org/10.25100/cdea.v26i44.435>.
- Zuboff, S. (2021). *La Era del Capitalismo de la Vigilancia, La Lucha por un Futuro Humano Frente a las Nuevas Fronteras del Poder*. Primera edición, Editorial Paidós. España.