

## La Identificación Social y las Instituciones Informales: su Efecto en el Intercambio de Conocimiento

Investigación

Dra. en C.E.A. Eréndira Fierro Moreno<sup>1</sup>, Mtro. en E. Joel Martínez Bello  
Facultad de Economía, Universidad Autónoma del Estado de México  
Cerro de Coatepec s/n. Ciudad Universitaria. C.P. 50110, Toluca, Edo. De México, México.  
Tel. 01 (722) 2131374 [eren\\_fierro@yahoo.com](mailto:eren_fierro@yahoo.com); [efierrom@uamex.mx](mailto:efierrom@uamex.mx)

### Resumen

El efecto de los recursos organizaciones en la gestión del conocimiento ha sido ampliamente estudiado. Sin embargo, esta investigación analiza las instituciones informales y la identificación social como determinantes del intercambio de conocimiento. Se constata una brecha en el conocimiento respecto del análisis de la incidencia de las instituciones informales en las estrategias de gestión y de organización en las organizaciones en países de economías emergente. Con base en la teoría de recursos y capacidades, se formula la hipótesis de que las instituciones informales y la identificación social afectan al intercambio de conocimiento. Con un estudio transeccional y con una muestra de organizaciones del sector público del Estado de México, se encontró confirmación de las hipótesis. Se utilizó la técnica de modelación de ecuaciones estructurales. Los resultados de esta investigación confirman que los recursos al ser únicos y valiosos tales como las instituciones informales (siempre y cuando no sean factores restrictivos que afectan a las estrategias de las organizaciones y no sean ineficientes de modo que afecten a la organización) y la identificación social ayudan a generar nuevas capacidades. Esta investigación permitió considerar la importancia de recursos organizacionales como generadores de intercambio de conocimiento.

**Palabras clave:** conocimiento, instituciones informales, identificación social.

### Abstract

The effect of the resource organizations in the knowledge management has been widely studied. However, this research analyzes the informal institutions and the social identification as determinants of the knowledge sharing. There is a gap in knowledge concerning the analysis of the incidence of informal institutions in the strategies for the management in organizations in countries of emerging economies. Relying on the Resource

<sup>1</sup> Se agradece el apoyo de la Secretaría de Educación Pública (México) para el desarrollo de esta investigación.

Based View (RBV), we formulated the hypothesis that informal institutions and social interaction affects the knowledge sharing. Using a transactional study with a sample of organizations in the public sector of the State of Mexico, we confirm hypothesis. We use the technique of structural equation modeling (SEM). The results of this research confirm that resources to be unique and valuable such as informal institutions (if non-restrictive factors that affect strategies of the organizations and not be inefficient so that it affects the Organization) and the social identification will help generate new capabilities. This research allowed considering the importance of organizational resources as generators of knowledge sharing.

**Key words:** knowledge, informal institutions, social identification.

### Introducción

El nuevo institucionalismo argumenta que las instituciones son las reglas del juego o las limitaciones ideadas por la sociedad que sustentan la interacción humana [1] por lo anterior, es posible considerar que también afecten las estructuras organizacionales y la manera en que éstas se desempeñan [2]. Las instituciones existen para reducir las incertidumbres que aparecen en la interacción humana como consecuencia de la solución (a veces compleja) de los problemas y de las limitaciones de las mentes individuales para procesar la información disponible [3].

Las instituciones informales son aún la clave –en gran parte– del intercambio político, económico y del funcionamiento organizacional [3]. Incluso, diversos autores establecen que las instituciones informales en la organización tienen un papel crítico de influencia en la operación de ésta [4].

Al ser las instituciones informales las reglas, por lo general no escritas, (que se comparten socialmente, que se crean, que se comunican y que se hacen cumplir fuera de canales oficialmente sancionados) [1], [5], [6],[7],[8],[9], [10] es probable que incidan en el estudio de las organizaciones [3].

Si se considera que las instituciones delimitan o maximizan las oportunidades de los recursos de la organización, entonces, también pueden incidir en la dirección que tomará la adquisición de conocimientos y las habilidades organizativas (Instituto Internacional de Gobernabilidad, 1998).

En este mismo sentido, se considera que la gestión estratégica de los recursos y capacidades internos organizacionales (por ejemplo la identificación social) permite el desarrollo de nuevas habilidades o capacidades que generan valor a las organizaciones y facilitan el intercambio de nuevos conocimientos [11],[12],[13],[14],[15].

Con base en lo anterior, y confiando en la teoría de recursos y capacidades [16], esta investigación pretende responder a las preguntas siguientes ¿En qué medida las instituciones informales influyen en el intercambio de conocimiento? Y ¿En qué medida la identificación social influye en el intercambio de conocimiento?

Esta investigación contribuye al conocimiento actual estableciendo que las instituciones informales legitiman el desempeño de las organizaciones y garantizan su eficiencia siempre y cuando estas instituciones sean aceptadas como oficiales, que sean de gran influencia, que guíen el comportamiento de los integrantes, sean aplicadas independientemente de los canales de sanción oficiales y determinen las normas de administración. A la vez que, la identificación social determina la generación de nuevo conocimiento en las organizaciones.

El resto de este documento está organizado de la siguiente manera: Primero, se presenta una revisión de la literatura relevante con el objetivo de exponer el argumento que lleva a suponer que la identificación social y las instituciones informales pueden influir en el intercambio de conocimiento. A continuación, se establecen las hipótesis de investigación seguidas del método y los resultados estadísticos. Este documento finaliza con una discusión de los hallazgos y las limitaciones de la investigación.

### **Revisión de literatura e hipótesis de investigación**

La teoría de recursos y capacidades establece que las capacidades se encuentran basadas en los recursos internos de la organización. Estos recursos deben ser valiosos, raros, inimitables e insustituibles para garantizar el crecimiento, la eficacia y la eficiencia de las organizaciones [17], [16], [18],[19], [60]. Esto es, son las capacidades organizacionales (la habilidad de una organización para desarrollar coordinadamente tareas a través de la utilización de los recursos organizacionales) las encargadas de generar resultados en las organizaciones [20].

Se considera que un recurso organizacional es el conocimiento, el cual se ha convertido en uno de

los factores más importantes de producción en la nueva economía [21], [22], [23], [24]. Incluso, las organizaciones desafían el desarrollo de procesos específicos organizacionales internos para generar nuevos conocimientos [25], [26].

Por lo anterior, el conocimiento es reconocido como una fuente de capacidades que permite que las organizaciones tengan eficiencia [27] siempre y cuando sean consideradas las habilidades de intercambio de conocimiento por ser capacidades cruciales en las organizaciones [28]. Es decir, si se garantiza la adquisición y el intercambio de conocimiento, puede conllevar a ser fuente de ventajas competitivas de las organizaciones [29], [30].

El intercambio de conocimiento crea nuevo conocimiento [31],[32],[33] para lograrlo, se precisa de recursos organizacionales, entre otros, la identificación social [11],[13],[15] y la definición de las instituciones informales como elementos determinantes en el intercambio del conocimiento [34],[4].

### **El efecto de las instituciones informales sobre el intercambio de conocimiento**

Las instituciones informales inciden en los procesos de intercambio económico [34], [4]. Tienen un papel crucial y clave en las operación de las organizaciones, por ejemplo en la comunicación [35], en las relaciones y en los contratos laborales [36] y en el intercambio de conocimiento [37], [38], es decir, las instituciones son también las que delimitan la dirección que tomará la adquisición de conocimientos y las habilidades organizativas [3].

Por lo anterior, es probable que las instituciones informales generen nuevas capacidades, siempre y cuando estas instituciones se delinee como parte de la identificación social de la organización, que sean aceptadas como oficiales, sean de gran influencia, guíen el comportamiento de los integrantes, sean aplicadas independientemente de los canales de sanción oficiales, determinen las normas de administración y deriven en la creación de valor –una de estas capacidades pudiera ser el intercambio del conocimiento–.

De acuerdo con lo anterior, se propone la siguiente hipótesis:

*Hipótesis 1: Las instituciones informales influyen positivamente sobre el intercambio de conocimiento.*

### **El efecto de la identificación social sobre el intercambio de conocimiento**

La creación, la organización y el uso de recursos de conocimiento son la esencia que hace que las organizaciones conlleven actividades de eficacia con respecto a las de la competencia implicando crecimiento organizacional [39].

Cada organización tiene un ambiente único, sin embargo, existen factores clave que determinan y juegan un papel crucial en el desempeño organizacional [40].

El intercambio de conocimiento está influenciado por factores organizacionales [37], [38], [58]. Una evidencia de lo anterior es que para que los integrantes de las organizaciones aprendan y adquieran nuevos conocimientos, las personas deben interactuar y compartir conocimientos implícitos y explícitos con los demás. De esta manera, las personas pueden mejorar su capacidad para definir una situación o problema, y aplicar sus conocimientos para resolver problemas [41].

Los individuos son seres sociales que construyen juntos la comprensión de lo que les rodea, aprenden de la interacción social –inmersa en los sistemas sociales, por lo general en el lugar de trabajo– y, por lo tanto, interactúan para generar nuevo conocimiento [42], [43]. Incluso, las interacciones sociales son determinantes para que el conocimiento evolucione constantemente, siendo la interacción de los individuos lo que permite mejorar y desarrollar el conocimiento [44], [45].

Por lo tanto, en la medida que se incremente la percepción del empleado respecto a la identificación social en cuanto a creencias compartidas se facilitará un mayor nivel de intercambio de conocimientos [13].

Con base en la discusión anterior, se propone la siguiente hipótesis:

*Hipótesis 2: La identificación social influye positivamente sobre el intercambio de conocimiento.*

## **Materiales y métodos**

### **Muestra y datos**

Los datos para explicar la eficiencia y la eficacia organizacional con base en los recursos y capacidades internos deben representar organizaciones que en mayor medida sean susceptibles a amenazas de su ambiente y requieren, por lo tanto, garantizar el intercambio de conocimiento para hacer frente a las presiones sociales a las que se enfrentan, de aquí que la investigación se haya llevado a cabo en organizaciones del sector público.

El muestreo de las organizaciones del sector público fue por conveniencia. Sin embargo, éstas fueron elegidas buscando las unidades más representativas y convenientes para el estudio. La muestra se conformó por nueve organizaciones públicas del sector público del Estado de México.

El estudio del intercambio de conocimiento considera como unidad de análisis tanto el nivel operativo como directivo de las organizaciones, ya que en todos los niveles organizacionales se aprende y se interactúa para generar nuevo conocimiento [42], [43].

La participación en la muestra dentro de los hospitales fue voluntaria. El instrumento de medición

(cuestionario) se aplicó a 252 individuos, tanto a niveles medios, directivos como nivel operativo de las diversas áreas de las organizaciones públicas.

El número original de cuestionarios contestados fue de 263. No obstante, 11 cuestionarios no fueron contestados en su totalidad, por lo que fueron eliminados.

Los datos fueron recolectados mediante la aplicación de un instrumento escrito y autoadministrado. La aprobación para la recolección de los datos se hizo a través de un oficio dirigido a los directivos de las organizaciones en el que se solicitó el acceso a las organizaciones. La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de noviembre de 2013 a febrero de 2014. Se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes.

El instrumento se integró en dos secciones: una con datos demográficos (sexo y edad) y organizacionales (tipo de empleado, antigüedad en la organización, antigüedad en el puesto actual, tipo de contrato, grado máximo de estudios, realización de estudios de posgrado, y participación en algún programa de estímulos al desempeño) otra, que contiene una serie de preguntas encaminadas a medir las variables en estudio (intercambio de conocimiento, instituciones informales y la identificación social). El instrumento se construyó a partir de las aportaciones teóricas de diversos autores [46], [47], [13], [48], [25], [49], [50]. Los reactivos de la variable instituciones informales fueron construidos con base en la revisión de literatura y conforme con su definición conceptual, ya que no se encontró en la revisión de la literatura ninguna operacionalización desde el punto de vista microeconómico de esta variable.

Para ayudar a perfeccionar el cuestionario se realizó una validación de contenido a través de entrevistas con un panel de expertos, cuyas sugerencias fueron incorporadas en una segunda versión del mismo. Posterior a esto el cuestionario se sometió a un pretest en una organización pública sometido a 29 integrantes de la organización.

### **Definición operacional de las variables**

El intercambio de conocimiento (variable endógena-dependiente) se refiere a la herramienta que estimula a la organización a crear nuevo conocimiento y a convertirlo en una mayor fortaleza [51], [49]. La dispersión del conocimiento entre las personas implica, entre otras cosas, el intercambio de conocimiento, de experiencias y de habilidades a través de la organización. El intercambio de conocimiento se compone de una serie de entendimientos comunes en relación a proporcionar a los empleados acceso a información relevante dentro de la organización [25],

[11], [52], [50]. Con base en los artículos científicos de Yu, Yu y Yu, 2013; Lin, 2007; y Ho. Kuo y Lin, 2011, se retomaron reactivos para la medición de la variable de intercambio del conocimiento, la cual incluyó nueve reactivos, no obstante, derivado de que las cargas factoriales de tres reactivos (variables observables) fueron menores a 0.50 tuvieron que ser excluidos, quedando únicamente seis reactivos.

La identificación social (variable exógena-independiente) se refiere a la medida en que un individuo siente que pertenece a un grupo determinado de personas; a la medida en que un individuo permanece en el trabajo con los miembros de su grupo y; a la medida en que un individuo percibe y demuestra orgullo de pertenecer a un grupo en particular [48]. La medición de la variable identificación social incluyó seis reactivos [13].

Las instituciones informales (variable exógena-independiente) se refieren a las reglas socialmente compartidas, por lo general, no escritas, que se crean, se comunican y se hacen cumplir fuera de canales oficialmente sancionados [1], [5],[6], [7], [8],[9],[10]. Con base en la revisión de literatura se diseñaron los reactivos y fueron seis, sin embargo, derivado de que las cargas factoriales de dos reactivos (variables observables) fueron menores a 0.50 tuvieron que ser excluidos, quedando únicamente cuatro reactivos.

Todos los reactivos se plantearon en escala Likert de seis opciones que va de 1 (totalmente de acuerdo) a 6 (totalmente en desacuerdo).

### Métodos de estimación

Para determinar la confiabilidad del instrumento se obtuvo la consistencia interna de cada una de las

dimensiones, así como la escala global de cada factor o constructo mediante el alfa de *Cronbach*.

Con la finalidad de hacer una evaluación de las escalas de las dimensiones para cada una de las variables latentes o constructos, se realizó un análisis factorial exploratorio por separado para cada constructo según el método componentes principales con una rotación varimax ortogonal para establecer la estructura factorial del instrumento [53]. No se encontraron problemas de dimensionalidad en ninguna variable. Los resultados del análisis factorial exploratorio revelan que las variables no pertenecen a un único factor y, por lo tanto, se puede atribuir que la varianza de las variables del estudio se debe a los constructos que se evalúan y no al método de evaluación [54].

Se empleó el análisis multivariante, específicamente la modelación de ecuaciones estructurales (SEM). Se utilizó el paquete estadístico AMOS (Analysis of Moment Structures) versión 22.

Se obtuvo la validez convergente (fiabilidad de constructo) y la varianza media extraída del modelo de medición.

### Resultados

La tabla 1 reporta las correlaciones para las variables utilizadas en este estudio. Las correlaciones entre los constructos fueron de bajas a medias (0.206 a 0.577). Se observa una correlación no significativa entre la identificación social y las instituciones informales. El alfa de *Cronbach* para la variable Intercambio de conocimiento es 0.84, para la variable Identificación social es 0.82 y para la variable Instituciones informales es 0.80. De acuerdo con los índices obtenidos, se observa consistencia interna de los reactivos de cada variable.

**Tabla 1.** Estadística descriptiva y correlaciones (n=252)

Variable	Media	Desviación Estándar	Intercambio de conocimiento	Identificación Social	Instituciones Informales
<b>Intercambio de Conocimiento</b>	2.703	.840	(.844)		
<b>Identificación Social</b>	1.927	.722	.577**	(.824)	
<b>Instituciones Informales</b>	3.441	.957	.206**	.034	(.805)

Nota: \*\* La correlación es significativa al nivel de 0.01 (2-colas).

Los datos entre paréntesis son la confiabilidad de la variable (alfa de *Cronbach*)

La tabla 2 reporta las cargas factoriales y la varianza explicada de las variables. Todas las cargas factoriales de las variables latentes son significativas y consistentes con los coeficientes estandarizados de sus reactivos.

Esta tabla también resume la varianza explicada de las medidas observadas con respecto a sus constructos. La mayoría de estos reactivos tienen valores medios de  $R^2$ , lo que sugiere una confiabilidad aceptable.

**Tabla 2.** Cargas factoriales y R<sup>2</sup>

Variable y sus reactivos	Coefficientes estandarizados	Error estándar	P significativa	R <sup>2</sup>
<b>Intercambio del conocimiento</b>				
X11	.47	.23	***	.22
X12	.72	.20	***	.52
X13	.59	.17	***	.35
X14	.88	.23	***	.78
X15	.77	.23	***	.60
X16	.67	.20	***	.45
<b>Identificación social</b>				
X5	.64	.17	***	.42
X6	.56	.09	***	.31
X7	.78	.09	***	.61
X8	.80	.10	***	.64
X9	.54	.06	***	.29
X10	.68	.10	***	.47
<b>Instituciones informales</b>				
X1	.46	.23	***	.21
X2	.73	.21	***	.54
X3	.88	.23	***	.77
X4	.79	.22	***	.63

\*\*\*(p < 0.001)

En la tabla 3 se observa el estadístico razón de verosimilitud chi cuadrada X<sup>2</sup>, el cual presenta un valor de 170.761, lo cual significa que las matrices observadas y estimadas difieren considerablemente. Sin embargo, dada la sensibilidad estadística de esta medida al tamaño de la muestra, se complementó con otras medidas de calidad del ajuste. Con el RMSEA se observa que la discrepancia por grado de libertad entre las matrices de entrada estimadas y las observadas son aceptables ya que tiene un valor de 0.052. En cuanto al NFI, se observa que este índice es adecuado pues presenta un valor de .902. El CFI y el IFI presentan una buena calidad del ajuste, ya que sus valores son de .957. El GFI presenta un valor .923. Por lo anterior, se considera que el modelo de investigación se ajusta a

los datos observados de manera adecuada. En la tabla 3 también se observa la validez convergente (fiabilidad del constructo). Para la variable Instituciones informales es de 0.818, para la variable Identificación social es de 0.833, para la variable Intercambio de conocimiento es de 0.848. Los valores evidencian una fiabilidad del constructo con índices por encima de los criterios de evaluación (0.6) [61]. En cuanto a la varianza extraída de los constructos, en dos de ellos (identificación social e intercambio de conocimiento) los resultados son cercanos al punto de corte mínimo sugerido del 0.50 y solamente en el caso de la variable latente instituciones informales, se rebasa dicho valor mínimo [62], [63]. Por lo anterior, el modelo de medición es adecuado.

**Tabla 3.** Validez convergente, Varianza media extraída y Ajuste del modelo

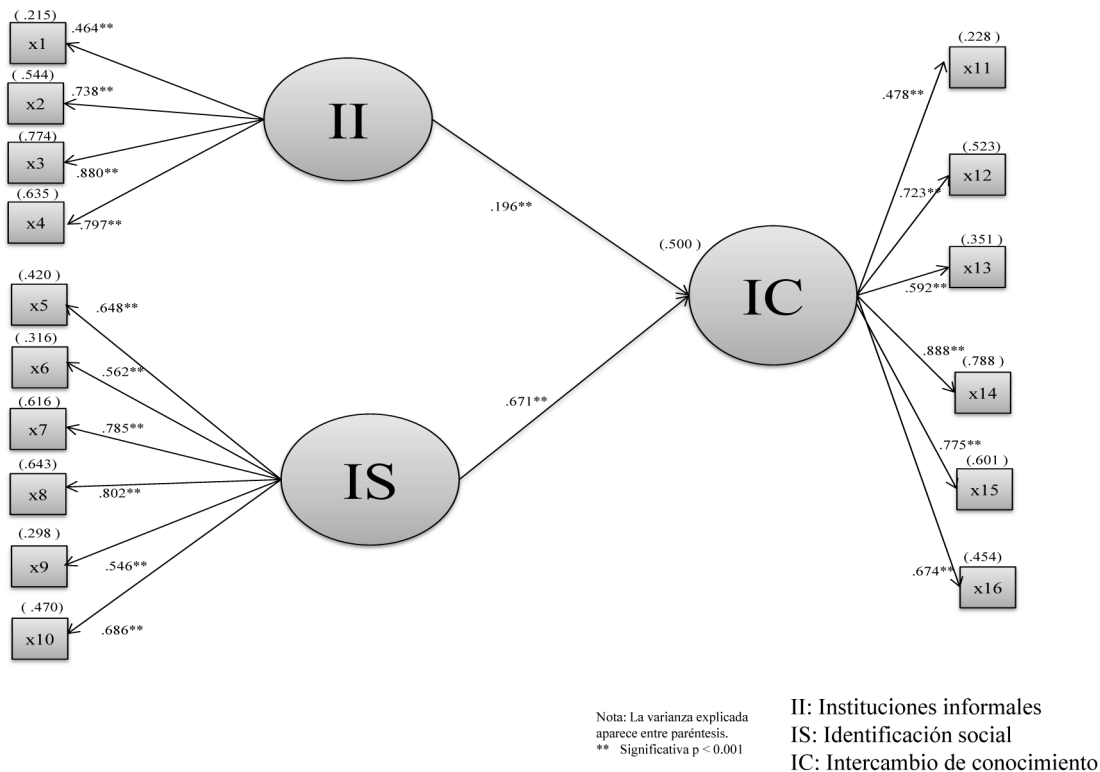
Variable	Validez convergente (Fiabilidad del constructo) <sup>a</sup>	Varianza media extraída <sup>b</sup>
<b>Instituciones Informales</b>	0.818	0.541
<b>Identificación Social</b>	0.833	0.461
<b>Intercambio de Conocimiento</b>	0.848	0.491
<b>Medidas de ajuste del modelo y de los modelos de medida de las variables</b>		
X <sup>2</sup>	170.761	
X <sup>2</sup> / GL	1.691	
RMSEA (error de aproximación cuadrático medio)	.052	
NFI (índice de ajuste normado)	.902	
CFI ( índice de ajuste comparado)	.957	
IFI (índice de ajuste incremental)	.957	
GFI (índice de bondad de ajuste)	.923	

<sup>a</sup> Validez convergente es calculada utilizando la fórmula: (Suma de las ponderaciones estandarizadas)<sup>2</sup> / (Suma de las ponderaciones estandarizadas)<sup>2</sup> + (Suma del error de medida del indicador) [63].  
<sup>b</sup> Varianza media extraída es calculada utilizando la fórmula: (Suma de los cuadrados de las ponderaciones estandarizadas) / (Suma de los cuadrados de las ponderaciones estandarizadas + Suma del error de medida) [63].

Los resultados del modelo estructural utilizado para apoyar las hipótesis se muestran en la figura 1. Todas las cargas factoriales fueron estadísticamente

significativas ( $p < 0.001$ ) y mayores a 0.46, las cuales pueden ser interpretadas para evaluar la fuerza y la significancia de las relaciones del modelo.

Figura 1. Modelo estructural



Como se muestra en la figura 1, la trayectoria estructural de las instituciones informales sobre el intercambio de conocimiento es positiva y estadísticamente significativa ( $\gamma=0.196$ ;  $p < 0.001$ ). Este resultado provee un apoyo para la hipótesis 1.

La trayectoria estructural de la identificación social sobre el intercambio de conocimiento ( $\gamma=0.671$   $p < 0.001$ ) es positiva y estadísticamente significativa. Se puede considerar que la identificación social tiene un efecto positivo sobre el intercambio de conocimiento, resultado que apoya la hipótesis 2.

Asimismo se observa en la figura 1 que la varianza explicada del modelo es de .500.

El diseño de esta investigación fue transeccional, es así que no es posible establecer una relación de causalidad entre las variables en estudio, ya que la interpretación de la causalidad en el mundo real no se garantiza [59]. Sin embargo, es posible establecer con estos resultados una discusión acerca de la incidencia de las instituciones informales y de la identificación social en el intercambio de conocimiento.

### Discusión de resultados y limitaciones del estudio

#### Discusión

Después de una extensa revisión de literatura, se constata una brecha en el conocimiento respecto de la investigación científica de variables de contingencia que pudieran incidir en las estrategias de gestión y de organización en las organizaciones en países de economías emergentes [55], [56], [57].

Diversas investigaciones se centran en el estudio de las relaciones de recursos organizacionales como determinantes en el intercambio de conocimiento, pero pocos estudios han investigado las instituciones informales en su funcionamiento e impacto en las organizaciones y, por lo tanto, en el desarrollo de capacidades organizacionales.

Con base en lo establecido en la literatura respecto a que las instituciones informales son creadas e inciden en diversas acciones compartidas por los integrantes de las organizaciones [6], los resultados de esta investigación permiten considerar que las instituciones informales cuando son reglas informales pero que son

aceptadas ampliamente como oficiales, cuando son compartidas por los integrantes de las organizaciones, cuando guían su comportamiento y cuando son de gran influencia conllevan al intercambio de conocimiento en las organizaciones.

En este mismo sentido, cuando los integrantes se sienten integrantes de un equipo de trabajo, cuando tienen la convicción de contribuir al área a la que pertenecen, cuando tienen gusto por trabajar, cuando se les permite tener iniciativa en la realización de tareas y cuando los integrantes de las áreas de trabajo contribuyen al pleno de logros organizacionales, entonces se garantiza que sean integrantes comprometidos a compartir el conocimiento en la organización. Resultados que se comprueban con lo establecido por Ho, Kuo y Lin, (2012).

Esta investigación confirma el efecto de las instituciones informales en el desarrollo de capacidades organizacionales, tales como el intercambio de conocimiento.

Enfocándose en los predictores del intercambio de conocimiento, el análisis empírico de esta investigación ha puesto de manifiesto la importancia de recursos organizacionales (la identificación social) que influyen en el intercambio de conocimiento.

El individuo como integrante de una organización al sentir que pertenece a un grupo determinado de personas, que tiene permanencia en el trabajo como integrante de un grupo y que percibe y demuestra el orgullo de pertenecer a un grupo y en la medida en que se incrementa la percepción del empleado respecto a la identificación social en cuanto a creencias compartidas se facilitará un mayor nivel de intercambio de conocimiento.

Se comprueba que los recursos al ser únicos y valiosos [16], tales como las instituciones informales (siempre y cuando no sean factores restrictivos que afecten a las estrategias de las organizaciones y no sean ineficientes de modo que afecten a la organización) y la identificación social ayudan a generar nuevas capacidades. Esta investigación permitió considerar la importancia de recursos organizacionales como generadores de intercambio de conocimiento.

Por lo anterior, se puede concluir que tanto la identificación social como las instituciones informales inciden en el intercambio de conocimiento en las organizaciones. No obstante, esta investigación confirma una mayor influencia de la identificación social sobre el intercambio de conocimiento comparativamente con la ejercida por las instituciones informales.

#### Limitaciones de la investigación

Una limitante es el tamaño de muestra, lo que sugiere considerar con precaución las conclusiones obtenidas en esta investigación.

De acuerdo con las variables en estudio, se sugieren diseños de investigación longitudinales y no transeccionales como fue la presente investigación, por lo tanto, los hallazgos de esta investigación deben ser interpretados con cuidado en cuanto a su generalización a otros contextos.

Otra limitante fue la utilización de una única fuente (instrumento de medición) para la recolección de los datos.

Futuras líneas de investigación podrían estar enfocadas en llevar a cabo la evidencia empírica en otro tipo de organizaciones, con la finalidad de comprobar la asociación de las variables en otro tipo de organizaciones que representen o sean susceptibles a amenazas de su ambiente y que contribuyan a investigar y a comprender el intercambio del conocimiento, ya que es la economía del conocimiento la que genera y considera al conocimiento como el principal y predominante elemento en la creación de riqueza.

#### Referencias

- [1] North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press (Cambridge).
- [2] Meyer, J. W. y Roman, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony, *American Journal of Sociology*, volumen #83, No. 2, p. 340-363.
- [3] Instituto Internacional de Gobernabilidad, (1998). Douglass C. North: La teoría económica neo-institucionalista y el desarrollo latinoamericano. Proyecto PNUD "Red para la Gobernabilidad y el Desarrollo en América Latina", texto completo en: [http://www.javeriana.edu.co/personales/jramirez/PDF/North-teoria\\_neo-institucionalista.pdf](http://www.javeriana.edu.co/personales/jramirez/PDF/North-teoria_neo-institucionalista.pdf)
- [4] Zenger, T.R., Lazzarini, S.G. y Poppo, L. (2001). Informal and formal organization in new institutional economics, *Advances in Strategic Management*, volumen #19, p. 277-305.
- [5] Lauth, H.J. (2000). Informal institutions and democracy, *Democratization*, volumen #7, No. 4, p. 21-50.
- [6] Helmke, G. y Levitsky, S. (2004). Informal institutions and comparative politics: a research agenda, *Perspectives on Politics*, volumen #2, No. 4, p. 725-740.
- [7] Tsai, K. (2003). Coping by innovating: The formal origins and consequences of informal institutions in China, *Paper prepared for the 2003 Annual Meeting of the American Political Science Association*, (del 27 al 31 de agosto).
- [8] Lauth, H.J. (2004). Formal and informal institutions: On structuring their mutual co-existence, *Romanian Journal of Political Science*, volumen #4, No. 1, p. 66-88.

- [9] Liebert, S. (2008). The Role of Informal Institutions in U.S. Immigration Policy Implementation: The Case of Illegal Labor Migration from Kyrgyzstan. *Paper prepared for the Midwest Political Science Association 66th Annual Conference*, (del 3 al 6 de abril).
- [10] Rauf, M. (2009). Innovations and informal institutions: an institutionalism approach to the role of social capital for innovation, *Journal of Academic Research in Economics*, volumen #1, No. 1, p. 25-33.
- [11] Chen, C. J. y Huang, J.W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management – the social interaction perspective, *International Journal of Information Management*, volumen #27, p. 104-118.
- [12] Fijalkowska, J. (2008). Review of guidelines for the intellectual capital statement – how to manage and communicate the company’s knowledge, *Portuguese Journal of Management Studies*, volumen #XIII, No. 3, p. 327-338.
- [13] Ho, L.A., Kuo, K.T., y Lin, B. (2012). How social identification and trust influence organizational online knowledge sharing, *Internet Research*, volume #22, No. 1, p. 4-28.
- [14] Davenport, T. H. y Prusak, L. (1998). *Working Knowledge: How organizations manage what they know*, Harvard Business School Press (Boston).
- [15] Sáiz, L., Diez, J.I., Manzanedo, M.A. y Rodríguez, C. (2013). Intercambio del conocimiento en la empresa. Aprendiendo de la experiencia, *Interciencia*, volumen #38, No. 8, p. 570-576.
- [16] Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage, *Journal of Management*, volumen #17, No. 1, p. 99-120.
- [17] Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm, *Strategic Management Journal*, volumen #5, p. 171-180.
- [18] Grant, R.M. (1991). The resource based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation, *California Management Review*, volume #33, No. 3, p. 114-135.
- [19] Teece, D. J.; Pisano, G. y Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management, *Strategic Management Journal*, volume #18, No. 7, p. 509-533.
- [20] Helfat, C. y Peteraf, M. (2003). The dynamic resource-based view: Capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, volumen #24, p. 997-1010.
- [21] Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating Company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*, Oxford University Press (Boston).
- [22] Drucker, P. (1993). *Post-capitalist society*, Harper Business (New York).
- [23] Quinn, J. (1992). *Intelligent enterprise: a knowledge and service based paradigm for industry*, The free press (New York).
- [24] Reich, R. (1992). *National innovation systems: a comparative analysis*, Oxford University Press (Oxford).
- [25] Lin, H.F. (2007). Knowledge sharing and firm innovation capability: an empirical study, *International Journal of Manpower*, volumen #28, No. 3/4, p. 315-332.
- [26] Hsu, I. (2006). Enhancing employee tendencies to share knowledge-Case studies on nine companies in Taiwan, *International Journal of Information Management*, volumen #26, No. 4, p. 326-338.
- [27] Rodríguez, H.A. y Hernández M. (2008). Construcción de un índice de inversión en mecanismos para la transferencia de conocimiento interorganizacional, *Cuad. Adm.*, volumen #21, No. 35, p. 279-305
- [28] Van Wijk, R., Jansen, J. y Lyles, M.A. (2008). Inter- and intra-organizational knowledge transfer: A meta-analytic review and assessment of its antecedents and consequences, *Journal of Management Studies*, volumen #45, p. 830–853.
- [29] Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation, *Organization Science*, volumen #5, No. 1, p. 14-37.
- [30] Spender, J.C. (1996). Making knowledge the Basis of a dynamic theory of the firm, *Strategic Management Journal*, volumen #17, p. 45-62.
- [31] Xia, L. y Ya, S. (2012). Study on knowledge sharing behavior engineering, *Systems Engineering Procedia*, volumen #4, p. 468-476.
- [32] He, W. y Wei, K.K. (2009). What drives continued knowledge sharing? An investigation of knowledge-contribution and seeking beliefs, *Decision Support System*, volumen #46, p. 826-838
- [33] Van Den Hooff, B. y De Ridder, J.A. (2004). Knowledge sharing in context: the influence of organizational commitment, communication climate and CMC usage on knowledge sharing, *Journal of Knowledge Management*, volumen #8, No. 6, p. 117-30.
- [34] Granovetter, M. (1985). Economic action and social structure: the problem of embeddedness, *American Journal of Sociology*, Volumen #91, p. 481-510.
- [35] Zenger, T. R., y Lawrence, B. S. (1989). Organizational demography: the differential effects of age and tenure distributions on technical communication, *Academy of Management Journal*, volumen #32, p. 353-376.
- [36] Rousseau, D. M., y McLean Parks, J. (1993). The contracts of individuals and organizations en L. L. Cummings, y B. M. Staw, Research in



- organizational behavior, JAI Press, (Greenwich), p. 1-43
- [37] Argote, L. (1999). *Organizational learning: creating, retaining and transferring knowledge*, Kluwer Academic Publishers (Boston).
- [38] Nelson, R. R., y Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*, Harvard University Press (Cambridge).
- [39] De Long, D.W. y Fahey, L. (2000). Diagnosing cultural barriers to knowledge management, *Academy of Management Executive*, volumen #14, No. 4, p. 113-127.
- [40] Galbraith, J. (2002), *Designing Organizations: An Executive Guide to Strategy, Structure, and Process Revised*, Jossey Bass (San Francisco).
- [41] Nonaka, I., Von Krogh, G. y Voelpel, S. (2006). Organizational knowledge creation theory: evolutionary paths and future advances, *Organization Studies*, volumen #27, No. 8, p. 1179-1208.
- [42] Gherardi, S., Nicolini, D. y Odella, F. (1998). Toward a social understanding of how people learn in organizations, *Management Learning*, volumen #29, No. 3, p. 273-297.
- [43] Brown, J.S. y Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation, *Organization Science*, volumen #2, No. 1, p. 40-57.
- [44] Oswick, C., Anthony, P., Keenoy, T. y Mangham, I.L. (2000). A dialogic analysis of organizational learning, *Journal of Management Studies*, volume #37, No. 6, p. 887-901.
- [45] Huysman, M. y de Wit, D. (2004). Practices of managing knowledge transfer: towards a second wave of knowledge management, *Knowledge and Process Management*, volumen #11, No. 1, p. 81-92.
- [46] Kamasak, R., y Bulutlar, F. (2009). The influence of knowledge sharing on innovation, *European Business Review*, volumen #22, No. 3, p. 306-317.
- [47] Cameron, J. E. (2004). A Three-Factor Model of Social Identity, *Self and Identity*, volumen #3, p. 239-262
- [48] Ellemers, N., Kortekaas, P. and Ouwerkerk, J.W. (1999), "Self-categorisation, commitment to the group and group self-esteem as related but distinct aspects of social identity", *European Journal of Social Psychology*, volumen #29, No. 2/3, p. 371-89.
- [49] Yu, C. Yu, T.F. y Yu, C.C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects, *Social Behavior and Personality*, volumen #4, No. 1, p. 143-156.
- [50] Danaee, H. y Selseleh, M. (2010). Measuring Knowledge Management Cycle: Evidence from Iran, *European Journal of Scientific Research*, volumen #41, No. 2, p. 297-309.
- [51] Liebowitz, J. (2001). Knowledge management and its link to artificial intelligence, *Expert Systems With Applications*, volumen #20, p. 1-6.
- [52] Wensley, A.; Cegarra-Navarro, J.; Cepeda-Carrión, G. y Leal, A. (2011). How entrepreneurial actions transform customer capital through time. Exploring and exploiting knowledge in an open-mindedness context, *International Journal of Manpower*, volumen #32, No. 1, p. 132-150.
- [53] Nunnally J.C. y Bernstein, I.J. (1995). *Teoría Psicométrica*, Mac Graw Hill (México).
- [54] Podsakoff, P.M., Organ, D.W., (1986). Self reports in organizational research: Problems and prospects, *Journal of Management*, volumen #12, No. 4, p. 531-544.
- [55] Khanna, T. y Palepu, K. (2010). *Winning in Emerging Markets: A Road Map for Strategy and Execution*. Harvard Business Press (Cambridge).
- [56] Lazzarini, L. (2012). Young iberoamerican scholars leveraging the competitive advantage of iberoamerican scholars. *Management Research, The Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, volumen #10, No. 1, p. 64-73.
- [57] Vassolo, R.S. De Castro, J. y Gomez-Mejia, L.R., (2011). Managing in Latin America: Common issues and a research agenda, *Academy of Management Perspectives*, volumen #25, No. 4, p. 22-36.
- [58] Spender, J. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm, *Strategic Management Journal*, volumen #17, No. Winter Special Issue, p. 45-62.
- [59] Kline, R. (2005). *Principles and practice of Structural Equation Modeling*, The Guilford Press (New York).
- [60] Eisenhardt, K. M. y Martin, J. (2000). Dynamic capabilities: What are they?, *Strategic Management Journal*, volumen #21, p. 1105-1121.
- [61] Bagozzi, R.P. y Yi, Y. (1988). On the evaluation of Structural Equation Models, *Journal of the Academy of Marketing Science*, volumen # 16, No. 1, p. 74-94.
- [62] Fornell, C. y Larcker, D. (1981). Evaluating Structural Equations Models with Unobservable Variables and Measurement Error, *Journal of Marketing Research*, volumen #27, p. 39-50.
- [63] Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2008). *Análisis multivariante*, 5ta ed., Prentice Hall (Madrid).

**Recibido:** 5de junio de 2014

**Aceptado:** 3 de octubre de 2014