

LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO RELACIONADO EN EL DESEMPEÑO INNOVADOR

RESUMEN

El propósito del estudio fue evaluar el conocimiento relacionado como posible factor determinante del desempeño innovador empresarial. El diseño metodológico se basó en un análisis de regresiones, a partir de una encuesta aplicada a 356 emprendedores costarricenses. El principal hallazgo es una relación estadística positiva y significativa entre el conocimiento relacionado y el desempeño innovador de una serie de empresas jóvenes. El conocimiento relacionado fue entendido como el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora, es decir la empresa de la cual salió de trabajar el emprendedor al fundar la propia. El desempeño innovador fue la posición competitiva que la empresa logra gracias a la gestión que hace de sus nuevos productos y servicios en el mercado. Las limitaciones son inherentes al entorno específico costarricense que podría no ser similar al de otros contextos. Las implicaciones son para practicantes, la importancia de generar fuentes de conocimiento y experiencia al crear una empresa así como para política pública en cuanto a fortalecer ecosistemas empresariales que permitan la creación de canales de comunicación entre empresarios.

Palabras claves: aprendizaje emprendedor, innovación empresarial, empresas costarricenses

INTRODUCCIÓN

Los factores que determinan el desempeño innovador en las empresas pueden ser agrupados en tres grandes categorías: contextuales, organizacionales y personales (Crossan y Apaydin, 2010). Existe evidencia que múltiples variables asociadas a dichas categorías influyen en el desempeño innovador. Sin

embargo, comprender todos los factores que afectan el desempeño innovador, especialmente si hablamos de empresas micro y pequeñas (que son las más abundantes en la mayoría de países) es aún un tema abierto (Faherty y Stephens, 2016; Fernández, Alegre y Chiva, 2012). El conocimiento relacionado no ha sido estudiado como un probable factor determinante del desempeño innovador. El conocimiento relacionado lo entendemos como el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora, es decir la empresa de la cual salió de trabajar el emprendedor al fundar la propia (Sapienza, Parhankangas, y Autio 2004; West y Noel, 2009). El conocimiento relacionado si ha sido ligado con el desempeño general de las empresas (West y Noel, 2009; Sapienza, et al., 2004). En dicha relación existen dos posturas. Una sostiene que hay una relación positiva y lineal entre la similitud de conocimiento y el desempeño empresarial (West y Noel, 2009). La otra postura señala que la relación es más bien curvilínea, en forma de U invertida (Sapienza et al., 2004). Esto implicaría que el desempeño es mejor en aquellos casos en que no presenta un extremo, ya sea de un conocimiento completamente relacionado al de la empresa progenitora o a la inversa.

Evaluar el conocimiento relacionado como posible factor determinante del desempeño innovador empresarial es el objetivo del presente documento. El tema es pertinente toda vez que el mundo se mueve sin cesar hacia una economía gobernada por el conocimiento y la innovación.

Nuestros resultados muestran una relación estadística positiva y significativa entre el conocimiento relacionado y el desempeño innovador de una serie de empresas de reciente creación en Costa Rica.

MARCO TEÓRICO

La relación entre el conocimiento relacionado y el desempeño innovador no ha sido tratada directamente en la literatura. En términos generales la innovación empresarial es un tema bastante complejo que puede

ser estudiado desde diversos enfoques. Por un lado se tiene la dimensión. Esta se puede dividir a su vez en dos perspectivas: procesos versus resultados. Por ejemplo en procesos puede analizarse el nivel (individual, grupal, organizacional), las fuentes (interna versus externa), su locus (empresa o redes) entre otros temas. En cuanto a resultados, puede verse las formas (productos, servicios, modelos de negocio), la magnitud (incremental, radical), el tipo (administrativa o técnica) entre otros. Por otro lado se tienen los determinantes, los cuales pueden ser contextuales, organizacionales y personales (Crossan y Apaydin, 2010; Flor y Oltra, 2004). En esta sección se revisa la literatura concerniente a los factores determinantes del desempeño innovador y posteriormente el concepto de conocimiento relacionado para luego ligarlos en la parte empírica del trabajo.

Los determinantes del desempeño innovador de las empresas

Los factores que determinan el desempeño innovador en las empresas pueden ser agrupados en tres grandes categorías: contextuales, organizacionales y personales (Crossan y Apaydin, 2010).

En el nivel contextual existen diversos enfoques para tratar de entender los determinantes de la innovación empresarial. Uno es el estudio de las zonas geográficas con alta concentración de empresas innovadoras. Esto ha sido examinado desde diversas perspectivas teóricas, encontrándose al respecto una serie de factores explicativos de diversa índole (Simmie, 2005). Un segundo enfoque es considerar la capacidad nacional innovadora (national innovative capacity), entendida como la habilidad (política y económica) de una nación para producir y comercializar un flujo de tecnologías novedosas para todo el mundo de forma constante en el largo plazo (Furman, Porter y Stern, 2002).

El segundo nivel de análisis de los determinantes de la innovación es el organizacional. Al respecto se han identificado diversos factores determinantes como el capital estructural (Santos, Figueroa, y

Fernández, 2011); la capacidad de ejecución (Klein y Knight, 2005); y la orientación emprendedora (Fernández, Alegre y Chiva 2012).

El tercer plano analítico es el personal. En este sentido los factores personales determinantes de la innovación pueden ser sub agrupados a su vez en tres grandes categorías, según su origen: provenientes del individuo, del entorno de la labor así como del entorno social (Anderson, Potocnik, y Zhou, 2014). Algunos factores surgidos del individuo como tal, que han sido catalogados como determinantes de la innovación son la personalidad (Raja y Johns, 2010); la orientación a las metas (Gong, Huang, y Farh, 2009); y los valores del individuo (Shin y Zhou, 2003). En lo referente al entorno de la labor, los factores determinantes varían entre complejidad del trabajo (Shalley, Gilson y Blum 2009); las metas y los requerimientos del puesto (Ohly y Fritz, 2010), entre otras. Por su lado en cuanto al entorno social los factores vinculados han sido el liderazgo y la supervisión (Anderson et al., 2014); la influencia de los clientes (Madjar y Ortiz-Walters, 2008), entre otras

El conocimiento relacionado

En el presente trabajo se busca ligar desempeño innovador con el conocimiento relacionado. Este último concepto puede definirse como el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora, es decir la empresa de la cual salió de trabajar el emprendedor al fundar la propia (Sapienza, Parhankangas, y Autio 2004; West y Noel, 2009).

De la revisión teórica efectuada se desprende que este concepto no ha sido ligado al desempeño innovador. Es interesante anotar que, el concepto de conocimiento relacionado toca de alguna forma dos factores determinantes de la innovación como son las características personales y las organizacionales. Esto por cuanto en el emprendedor se expresa la capacidad de visualizar y replicar estrategias en su

empresa, de la organización donde trabajó previamente como empleado. Asimismo esta ejecución no se produce en solitario, dada vez que en la nueva organización se aplica dicho conocimiento adquirido en consonancia con otros actores (empleados, aliados, proveedores, etc.). Con esto, se puede hablar de un proceso de aprendizaje emprendedor personal que absorbe conocimiento de la empresa donde trabajó previamente y se expresa en un ámbito organizacional donde se producen las estrategias, rutinas y procesos (en la nueva empresa creada por el emprendedor) (Rae y Carswell, 2001).

El conocimiento relacionado si ha sido investigado como factor influyente en el desempeño organizacional aunque como se mencionó previamente sin contemplar el desempeño innovador. Básicamente al respecto existen dos posturas. Una sostiene que existe una relación positiva y lineal entre la similitud de conocimiento y el desempeño empresarial (West y Noel, 2009). La otra postura señala que la relación entre relación de conocimiento y desempeño es curvilínea, en forma de U invertida (Sapienza et al., 2004). Esto implicaría que el desempeño es mejor en aquellos casos en que no presenta un extremo, ya sea de un conocimiento completamente relacionado al de la empresa progenitora o a la inversa (sin ninguna relación).

Como dijimos la evidencia empírica es contradictoria. En su estudio, efectuado entre empresas biotecnológicas estadounidenses, West y Noel (2009) concluyen que hay una relación entre conocimiento relacionado y desempeño, entendiendo el primero como la experiencia que había tenido el emprendedor, previo a conformar su empresa, trabajando en otras empresas similares. Pero por otro lado Sapienza et al., (2004), estudiando 54 empresas spin off industriales en Finlandia, hallaron que la relación entre conocimiento relacionado y desempeño en dichas empresas era curvilínea en forma de U invertida. Esto por cuanto muy poco conocimiento relacionado dificulta la búsqueda propia y la asimilación de nuevos

conocimientos pero mucho conocimiento relacionado constituye un obstáculo para la creación de nuevas combinaciones de conocimiento.

Vale mencionar que el conocimiento relacionado es un concepto que ha sido definido de diversas formas. Por ejemplo, además del enfoque expuesto en este artículo, se le ha definido como el grado de similitud y compatibilidad entre el conocimiento de dos individuos u organizaciones (Weber y Weber, 2010); el grado en el que una empresa de negocios múltiples utiliza el conocimiento común a través de sus unidades de negocio (Tanriverdi y Venkatraman, 2005). Es así como entonces, en este trabajo se pretende conocer la relación entre conocimiento relacionado, ergo, el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora y el desempeño innovador de la nueva empresa creada por el emprendedor.

METODOLOGÍA

Muestra

Para el trabajo empírico se utilizó una base de datos compuesta por 356 emprendedores creadores de su propia empresa, provenientes básicamente de dos fuentes: los registros de la Promotora de Comercio de Costa Rica (Procomer) sobre personas que dejaron de trabajar en empresas multinacionales en Costa Rica y crearon sus propias empresas así como datos de la seguridad social sobre personas que crearon sus propias empresas simultáneamente a los ex empleados de multinacionales. La recopilación de la información fue efectuada vía telefónica y subcontratada a una empresa encuestadora.

Variables

Las variables objeto de estudio y su forma de definición se explican a continuación.

La variable dependiente se denominó Índice de Desempeño Innovador (Índice_DI), entendido como la posición competitiva que la empresa logra gracias a la gestión que hace de sus nuevos productos y servicios en el mercado (Akgun et al., 2007). En concreto para nuestro trabajo se aplicó una medición de tipo subjetiva utilizada por Akgun, et al., (2007), consistente en cuatro preguntas, que relacionan el entorno competitivo de la firma con los siguientes elementos: el tiempo de introducción de nuevos productos, la percepción de novedad de esos productos en el mercado, la posición competitiva, y la introducción total de nuevos productos y servicios novedosos en un margen de tiempo dado.

La variable independiente, el conocimiento relacionado, se generó a partir de tres subíndices que comparan el grado de similitud entre las estrategias de negocio, la logística-operaciones así como el mercadeo, de la empresa nueva fundada con la previa de donde salió de trabajar el emprendedor para fundar su propia empresa. Para ello se aplicó la misma pregunta del estudio de West y Noel, (2009), pero siguiendo a Sapienza et al., (2004) se planteó en los tres temas señalados.

Todas las preguntas fueron basadas en una escala Likert de 1 (mínimo) a 10 (máximo). Para cada caso posteriormente se procedió a estandarizar los valores de 0 a 100 y se calcularon a partir de ello promedios simples. En el caso de los índices de conocimiento relacionado, adicionalmente se estimó un índice general de similitudes contemplando el promedio de los tres originales (estrategias, logística-operaciones y mercadeo). Se consideraron como variables de control dos. Una fue si el emprendedor provenía como ex empleado de una empresa multinacional radicada en Costa Rica previo a crear su empresa. La otra fue la experiencia previa del emprendedor como empresario en otra firma.

Análisis estadístico

Para estudiar la relación entre conocimiento relacionado y desempeño innovador se plantearon los

siguientes dos modelos de regresión:

$$\text{Índice}_{DI} = \alpha + \beta_1 \text{Índice}_{SEN} + \beta_2 \text{Índice}_{SLO} + \beta_3 \text{Índice}_{SEM} \quad (1)$$

$$\text{Índice}_{DI} = \alpha + \beta_1 \text{Índice}_{SG} \quad (2)$$

donde índice_{DI} corresponde al Índice de Desempeño Innovador

índice_{SEN} corresponde al Índice de Similitud de Estrategia de Negocio

índice_{SLO} corresponde al Índice de Similitud de Logística y Operaciones

índice_{SEM} corresponde al Índice de Similitud de Estrategia de Mercado

índice_{SG} corresponde al Índice General de Similitudes.

RESULTADOS

En primer lugar se efectuó un análisis descriptivo de los datos que se pueden apreciar en la tabla uno. Es interesante notar la relativamente baja proporción de conocimiento relacionado de todos los tipos que se presenta en la muestra en general.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

Índices y subíndices	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Índice de Desempeño Innovador	355	,00	100,00	64,7392	26,76072
Índice de Similitud de Estrategia de Negocio	277	,00	100,00	32,2904	36,31067
Índice de Similitud de Logística y Operaciones	271	,00	100,00	31,6113	34,10285

Índice de Similitud de Estrategia de Mercado	262	,00	100,00	33,5878	35,96049
Índice general de similitudes	296	,00	100,00	33,1016	31,46563

El siguiente paso del análisis fue estimar el impacto de las variables de control: experiencia previa como empresario y proveniencia de una empresa multinacional para ambos casos del emprendedor fundador de la empresa en estudio. Efectuadas las estimaciones requeridas solamente la segunda, proveniencia de una empresa multinacional del emprendedor fundador, arrojó una diferencia de medias, significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

A partir de este resultado se efectuó una estimación de regresión tal y como se señaló en la metodología pero incluyendo la variable de control proveniencia de una empresa multinacional como ex empleado del emprendedor fundador de la empresa en estudio. La tabla 2 muestra los resultados.

Tabla 2. Modelo de regresión para el Desempeño Innovador y índices de similitudes individuales

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig,
	B	Error típ,		
(Constante)	52,984	4,153	12,757	,000
Índice de Similitud de Estrategia de Negocio	,096	,063	1,524	,129
Índice de Similitud de Logística y Operaciones	,083	,073	1,131	,259
Índice de Similitud de Estrategia de Mercado	,091	,067	1,351	,178
Proveniencia de una Multinacional	2,171	3,983	,545	,586
R:	,295 ^a			
R ² :	,087			

Df:	4
F:	5,561
Sig:	,000

a. Variables predictoras: (Constante), Proveniencia de una Multinacional, Índice de Similitud de Estrategia de Mercado, Índice de Similitud de Estrategia de Negocio , Índice de Similitud de Logística y Operaciones

De acuerdo a los resultados anteriores es posible observar que tanto la variable Proveniencia de una Multinacional como los índices de similitudes de manera individual no son significativas y por lo tanto no existe una relación lineal entre ellas y el desempeño innovador. A partir de lo anterior se decidió efectuar la segunda estimación de regresión incluyendo solamente el índice general de similitudes sin la variable de control previa. En la tabla 3 se puede apreciar como en este caso si existe una correlación significativa.

Tabla 3. Modelo de regresión para el Desempeño Innovador e Índice General de Similitudes

	Coeficientes no estandarizados		t	Sig,
	B	Error típ,		
(Constante)	56,694	2,161	26,230	,000
Índice General de Similitudes	,228	,047	4,804	,000
R:	,270 ^a			
R ² :	,073			
Df:	1			

F: 23,083

Sig: ,000

a. Variables predictoras: (Constante), Índice General de Similitudes

En este caso a pesar de que el R2 es un poco más bajo, el modelo sigue siendo significativo y el Índice General de Similitudes si resulta altamente significativa también. De acuerdo al valor del coeficiente se puede afirmar que existe una relación positiva entre el Desempeño Innovador y las Similitudes vistas como un todo.

DISCUSIÓN y CONCLUSIONES

Este trabajo inició con el objetivo de evaluar el conocimiento relacionado como posible factor determinante del desempeño innovador empresarial. Los resultados mostrados permiten afirmar que, para las empresas analizadas en este trabajo, existe una relación positiva entre el conocimiento relacionado y el desempeño innovador. Se entiende conocimiento relacionado como el grado de similitud que existe entre el conocimiento de una empresa con respecto a su progenitora, es decir la empresa de la cual salió de trabajar el emprendedor al fundar la propia. Y por su lado desempeño innovador se vio como la posición competitiva que la empresa logra gracias a la gestión que hace de sus nuevos productos y servicios en el mercado.

Desde el punto de vista teórico el artículo aporta en la identificación de posibles factores que influyen en el desempeño innovador. Acorde a la literatura existen tres grandes categorías de factores influyentes sobre el desempeño innovador: contextuales, organizacionales y personales (Crossan y Apaydin, 2010). El conocimiento relacionado como se ha definido acá, se une a la lista de factores de índole personal que pueden influir en el desempeño innovador.

Estos factores personales que pueden influir en el desempeño innovador han sido a su vez subdivididos en individuales, laborales y sociales (Anderson, Potocnik, y Zhou, 2014). En este artículo identificamos el conocimiento relacionado como un factor ligado al individuo como tal (su grado de conocimiento) así como del entorno social donde se desenvuelve (expresado en la empresa donde trabajó previamente y adquirió los conocimientos que posteriormente aplicó en su propia empresa). En esta línea por ejemplo los resultados se alinean con los de Howell y Boies (2014) quienes establecen el conocimiento del individuo como un elemento influyente del desempeño innovador personal.

Añadir el conocimiento relacionado como un posible factor influyente en el desempeño innovador toma mayor importancia si hablamos de pequeñas y medianas empresas (pymes), pues existe evidencia que en este tipo de empresas (las cuales son mayoría en todos los países del mundo) los factores personales de los emprendedores fundadores de la empresa son los más relevantes al explicar el desempeño innovador (Faherty and Stephens, 2016; Guzmán y Martínez, 2008).

Una perspectiva adicional teórica interesante de los resultados es el ligamen que se puede hacer con la literatura sobre pymes y emprendimiento. Por un lado como recién señalamos puede considerarse el conocimiento relacionado como un factor influyente en el desempeño innovador y con ello en el desempeño general de las empresas (Ezzi and Jarboui, 2016). En cuanto a emprendimiento, uno de los resultados interesante es que la experiencia empresarial previa y la proveniencia de una multinacional del emprendedor fundador de la empresa en estudio (variables de control) no afectaron la relación entre conocimiento relacionado y desempeño innovador. Al respecto el resultado es llamativo pues existe evidencia del impacto de la experiencia previa de los emprendedores con el desempeño de las empresas (West y Noel, 2009). En cuanto a la proveniencia de una multinacional, la evidencia es contradictoria

con lo cual nuestro resultado aporta en un sentido de la relación (Görg y Strobl, 2005; Vera y Dutrénit, 2007; Leiva, Monge y Alegre 2014).

El trabajo tiene implicaciones prácticas de igual manera. Para los emprendedores que fundan una organización y no han tenido acceso a fuentes de conocimiento relacionado, es importante tratar de generar ese conocimiento en otras empresas u organizaciones que puedan adoptar ese rol de fuentes de conocimiento. Estamos hablando acá de proveedores, aliados o miembros de una red de contactos que puedan generarle a dichos emprendedores una plataforma de la cual extraer algún tipo de conocimiento relacionado aplicable a su emprendimiento. Por el lado de política pública el trabajo refuerza la necesidad de fortalecer ecosistemas empresariales que permitan la creación de canales de comunicación mediante los cuales emprendedores noveles y dicho ecosistema (empresarios experimentados, empresas aliadas, inversionistas, academia, consultoras, etc.) puedan generar y compartir conocimiento.

El trabajo tiene limitaciones como toda investigación. La muestra de empresas seleccionadas podría no ser representativa y es contextual a una nación como Costa Rica. El trabajo no explica relaciones ni efectúa análisis cualitativos para comprender la naturaleza del fenómeno, solo se mira desde una perspectiva cuantitativa.

Estas limitaciones demarcan a su vez posibles temas de futuras investigaciones. Por ejemplo sería interesante explorar cómo sucede esa apropiación de conocimiento y posterior aplicación en las empresas creadas por parte de los emprendedores. Asimismo sería interesante ver el fenómeno desde la otra óptica que correspondería al tipo de empresa que funge como proveedora del conocimiento. Como se vio en este trabajo por ejemplo no hallamos evidencia que el tipo de empresa (multinacional versus otras) haya marcado alguna diferencia.

Referencias

- Anderson, N., Potocnik, K., and Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5):1297–1333.
- Ezzi, F., & Jarboui, A. (2016). Does innovation strategy affect financial, social and environmental performance? *Journal of Economics, Finance and Administrative Science* <http://dx.doi.org/10.1016/j.jefas.2016.03.001>
- Faherty, U., and Stephens, S. (2016) Innovation in micro enterprises: reality or fiction?. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 23(2):349-362.
- Fernández, A., Alegre, J., y Chiva, R. (2012). Orientación Emprendedora, Capacidad de Aprendizaje Organizativo y Desempeño Innovador. *J. Technol. Manag. Innov.* 7(2): 157-169.
- Furman, J.F., Porter. M.E., and Stern, S. (2002). The determinants of national innovative capacity *Research Policy*, 31: 899–933.
- Gong, Y., Huang, J., and Farh, J. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52: 765-778.
- Görg, H., & Strobl, E. (2005). Spillovers from Foreign Firms through Worker Mobility: An Empirical Investigation. *The Scandinavian journal of economics*, 107(4), 693-709.
- Guzmán, J., y Martínez, J. (2008). Factores determinantes de la innovación en las microempresas españolas: La importancia de los factores internos. *Economía industrial*, 368, 59-77

- Howell, J. M., and Boies, K. (2004). Champions of technological innovation: The influence of contextual knowledge, role orientation, idea generation, and idea promotion on champion emergence. *The Leadership Quarterly*, 15: 123-143.
- Klein, K. J. and Knight, A. P. (2005). Innovation implementation – overcoming the challenge. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 243–6.
- Leiva, J. C., Monge, R., & Alegre, J. (2014). The Influence of Entrepreneurial Learning in New Firms' Performance: A Study in Costa Rica. *Innovar*, 24(SPE), 129-140.
- Madjar, N., and Ortiz-Walters, R. (2008). Customers as contributors and reliable evaluators of creativity in the service industry. *Journal of Organizational Behavior*, 29: 949-966.
- Ohly, S., and Fritz, C. (2010). Work characteristics, challenge appraisal, creativity, and proactive behavior: A multilevel study. *Journal of Organizational Behavior*, 31: 543-565.
- Pittaway, L., Robertson, M., Munir, K., Denyer, D. and Neely, A. (2004). Networking and innovation: a systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5/6, 137–68.
- Rae, D. and Carswell, M. (2001). Towards a conceptual understanding of entrepreneurial learning. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 8(2): 150–158.
- Raja, U., and Johns, G. (2010). The joint effects of personality and job scope on in-role performance, citizenship behaviors and creativity. *Human Relations*, 63: 981-1005.
- Santos, H., Figueroa, P., y Fernández, C. (2011). El capital estructural y la capacidad innovadora. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* 17(3):69–89.

Sapienza, H.J., Parhankangas, A., and Autio, E. (2004). Knowledge relatedness and post-spin-off growth. *Journal of Business Venturing*, 19(6): 809-829.

Shalley, C. E., Gilson, L. L., and Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management Journal*, 52: 489-505.

Shin, S. J., and Zhou, J. (2003). Transformational leadership, conservation, and creativity: Evidence from Korea. *Academy of Management Journal*, 46: 703-714.

Simmie, J. (2005). Innovation and space: a critical review of the literature. *Regional Studies*, 39, 789–804.

Tanriverdi, H., and Venkatraman, N. (2005). Knowledge Relatedness and the Performance of Multibusiness Firms. *Strategic Management Journal*, 26(2): 97–119.

Tidd, J. (2001). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International Journal of Management Reviews*, 3, 169–83.

Vera, A. O. y Dutrénit, G. (2007). Derramas de las MNCs a través de la movilidad de los trabajadores: evidencia de PYMES de maquinados en Ciudad Juarez. *Ide@s Concyteg*, 2(19), 30–49.

Weber, C., and Weber, B. (2010). Social Capital and Knowledge Relatedness as Promoters of Organizational Performance. *International Studies of Management & Organization*, 40(3):23-49.

West III, G.P., and Noel, T.W. (2009). The Impact of Knowledge Resources on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47(1): 1–22.