

# Gestión del conocimiento y resultado económico en medianas empresas de Santa Rosa de Copán, Honduras

José Salomón Orellana Peña <sup>1</sup>

Kevin Josué Cruz <sup>2</sup>

## RESUMEN

La investigación “Gestión del conocimiento y resultado económico en medianas empresas de Santa Rosa de Copán, Honduras” tenía como objeto de estudio evaluar la influencia de la gestión del conocimiento en el desarrollo de las capacidades de aprendizaje y su incidencia en los resultados económicos en las medianas empresas en la ciudad de Santa Rosa de Copán. Los resultados afirman que estas empresas han servido para amortiguar el efecto de las crisis económicas causadas por los ciclos de negocios y como importantes fuentes de innovación y productividad, pero debido a su tamaño y a las fallas de mercado existentes no les permiten acceder a tecnologías, información, capitales y mercados. La investigación concluye que parte de la problemática enfrentada por las medianas empresas es la falta de conocimientos sobre los procesos competitivos, de producción y sistemas administrativos; estas empresas exhiben debilidades en la gestión del conocimiento tanto en sus formas financieras, competitivas y de mercado, perjudicando así la toma de decisiones oportunas a las mismas, adicionalmente la carencia de formación personal y grupal de las organizaciones naufraga en la evidencia de recursos humanos no calificados que no presentan programas formales de capacitación o aprendizaje organizacional adecuados para fomentar la sinergia de las acciones de las mismas. Así es evidente la pérdida de posición competitiva y de los ingresos percibidos como de aquellos resultados no económicos como el servicio al cliente y la satisfacción laboral en un estado no tan favorable en estas empresas.

Palabras clave: *economía, empresa, información, conocimiento, mercados, tecnología.*

---

<sup>1</sup> Beneficiario de una beca básica de la DICYP. Profesor de la Carrera de Comercio Internacional, Centro Regional Universitario de Occidente (CRIC-CUROC-UNAH): jose.orellana@unah.edu.hn

<sup>2</sup> Beneficiario de una beca básica de la DICYP. Profesor investigador de la UNACIFOR

## ASBTRACT

The objective of this research was to evaluate the influence of knowledge management in the development of learning capacities and their impact on economic performance in medium enterprises in the city of Santa Rosa de Copán. The results affirm that these companies have served to cushion the effect of economic crises caused by business cycles and as important sources of innovation and productivity, but due to their size and existing market failures do not allow them to access technologies, information, capitals and markets. The research concludes that part of the problem faced by medium-sized enterprises is the lack of knowledge about competitive processes, production and administrative systems; these companies exhibit weaknesses in the management of knowledge, both in their financial, competitive and market forms, thus prejudicing their decision-making, in addition, lack of personal and group formation of the organizations that are wrecked in the evidence of human resources. Skilled workers who do not have formal training or organizational learning programs adequate to foster the synergy of their actions. This is evident in the loss of competitive position and perceived income as well as non-economic results such as customer service and job satisfaction in a not so favorable state in these companies.

Keywords: *economy, company, information, knowledge, markets, technology.*

## INTRODUCCIÓN

En esta investigación se abordan los aspectos más relevantes de la gestión del conocimiento y capacidad de aprendizaje organizacional y su impacto en los resultados económicos en las medianas empresas en la ciudad de Santa Rosa de Copán, proporcionando así valor teórico como una propuesta integradora de estas variables, y de forma empírica, que visualice la situación actual y oriente a aquellos que carecen de esta gestión y que pudiera obtener mediante la concentración de esfuerzos en estas áreas una nueva dirección a sus actividades para el máximo aprovechamiento en aquellos recursos humanos, técnicos, intelectual y productivos para mejorar las condiciones actuales y generar bienestar en el sector.

Esta información será orientadora a la Agencia de Desarrollo Estratégico Local de Santa Rosa de Copán (ADELSAR), institución encargada de desarrollar las medianas empresas, por medio de una asistencia técnica y económica de los negocios, así como programas administrativos de negocios. También esta investigación aporta conocimientos necesarios para mejorar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las medianas empresas en la zona. Se exponen de forma clara y práctica, los factores que condicionan la capacidad de aprendizaje de las medianas empresas, así como los resultados esperados del mismo; ya que la gestión determina, incrementa y explota los conocimientos para ocupar extensión competitiva favorable e impulsa la comprensión de compartir el conocimiento en la organización para aumentar los niveles de rentabilidad y crea un nuevo valor para el negocio, al unir a los integrantes de la organización y aprovechar sus conocimientos de modo que estén en condiciones de enfrentar los problemas más simples hasta los más complejos.

Así pues mientras más inteligente es la empresa y más conocimiento acumule, mayor es la posibilidad de lograr ventaja frente a los competidores del mercado. Así las medianas empresas de Santa Rosa de Copán, contarán con el conocimiento propio para poder conducirse con la efectividad requerida y desarrollarse de manera competitiva.

Las medianas organizaciones en Latinoamérica debido a su tamaño, estructura, y a las fallas existentes en los mercados, que les impiden acceder a información, nuevas tecnologías y financiamiento, enfrentan una serie de dificultades, especialmente al momento de competir con las grandes organizaciones. (Anzola, S. 2002. Pág. 31)

Estos problemas se hacen más evidentes en los países menos desarrollados, donde las situaciones económicas y sociales adversas tienden a empeorar sus condiciones. Debido a los mercados imperfectos que no permiten a las medianas empresas acceso a información, es muy difícil que éstas se desarrollen, crezcan o sobrevivan por sí mismas, aun cuando juegan un papel tan importante en las economías nacionales.

Dentro de este contexto, las ventajas comparativas de la región representadas principalmente por la abundancia de recursos naturales y de mano de obra barata, ya no son las únicas condiciones favorables para ingresar y competir en los nuevos mercados. Actualmente, las grandes organizaciones transnacionales pueden desplazar sus capitales en busca de recurso, por lo que estas condiciones ya no representan ninguna exclusividad para la región de Centroamérica. Por otro lado, el predominio de una mano de obra barata es el reflejo de la escasez de mano de obra calificada, por lo que esta característica se ha vuelto uno de los principales obstáculos para acceder a tecnologías modernas y por lo tanto para cumplir con las nuevas exigencias del mercado. (Wältring, F. 2008, pág. 12)

En este sentido, hoy día la competitividad de una empresa u organización está basada en su acceso a recursos (maquinaria, equipo, información, recursos humanos calificados, etc.) y en su capacidad innovadora y su flexibilidad productiva (aprendizaje), por lo que las fortalezas y oportunidades de la región para insertarse exitosamente en el nuevo orden económico ya no son las mismas.

## MÉTODO

El estudio de investigación corresponde al diseño no experimental y se comenzó realizando una revisión bibliográfica de datos secundarios en su formulación del marco teórico y contextual con el fin de crear el entendimiento preliminar y la familiarización de las variables a evaluar, en consiguiente se desarrolló una investigación cuantitativa causal transversal, donde se describen las relaciones causales entre variables, evaluando la asociación entre categorías, conceptos, objetos o variables en un tiempo determinado. (Sampieri, R. 2003. pág. 274)

Para efecto del estudio se tomó en cuenta como unidades de análisis una muestra representativa de 175 medianas empresas e industrias en la ciudad de Santa Rosa de Copán, del total de todas las empresas e industrias del sector producción, servicio

y comercio aglutinadas en la Cámara de Comercio e Industrias de Copán que sobrepasan las 600 empresas. (CCIC, 2015). En este análisis participaron los diferentes directores generales o gerentes administrativos, de esas empresas, ya que dichos elementos representan la integridad de la organización en su funcionamiento estratégica y operativa cumpliendo así la garantía de las respuestas al momento de la recolección de datos.

Se hizo uso del muestreo probabilístico, donde todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos, es decir que todas las organizaciones enlistadas como medianas en la cámara de comercio fueron tomadas en cuenta para formar parte de la muestra; dentro de este muestreo se utilizó los números aleatorios para elegir las unidades muestrales de la población. Así pues en el muestreo se utilizó el programa STATS V.2 para la obtención de dichos números. Para obtener unos registros de los instrumentos aplicados se elaboró un formato de registro de las empresas donde se visualizaba el nombre de la empresa, el nombre del directivo, su firma y sello de la organización. Los criterios en la selección y desarrollo del muestreo aleatorio fueron los siguientes:

1. Enumeración de las empresas clasificadas como medianas.
2. Identificación de la empresa y nombre de los directores por organización medianas en Santa Rosa de Copán.
3. Localización de los directores o empresas donde se puede aplicar los instrumentos.

Las 175 empresas seleccionadas fueron registradas bajo una bitácora de registro de aplicación, donde expresa la numeración del instrumento elaborado en forma de cuestionario con preguntas, el nombre de la empresa y del directivo. Se ilustró el proceso de selección de las unidades muestrales utilizando el muestreo aleatorio simple. Se seleccionaron las empresas según el número asignando en la lista proporcionada por la cámara de comercio e industrias de Copán. Para la interpretación de los datos arrojados por el instrumento en las diferentes empresas se generó una matriz de datos o base de datos enumerando las variables y sub variables asignándoles una leyenda para identificar a las mismas, a su vez se procedió a determinar la escala de medición de las variables. Una vez ingresado los datos se aplicó un tratamiento estadístico con el programa SPSS V 10 (Statistical Package for the Social Sciences). Con esta base de datos se hizo los diferentes cálculos estadísticos y pruebas pertinentes para medir las variables de la investigación y la respectiva comprobación de hipótesis del estudio.

## Fundamentación teórica

Dentro de la fundamentación teórica, el estudio se planteó tomando en cuenta la vinculación entre la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional con las teorías generales de administración, así como la definición y elementos de la capacidad de aprendizaje organizacional, englobando la organización como sistema de aprendizaje abierto y dinámico, agregando una descripción de la dinámica del conocimiento y los niveles de aprendizaje en la organización haciendo mención a la exploración y explotación de conocimientos. Seguidamente se describe de manera detalla el concepto de gestión del conocimiento y sus principales elementos, y su relación con las capacidades de aprendizaje en las organizaciones, detallando así los principales componentes de la gestión del conocimiento en sus dimensiones técnico estructurales y de comportamiento. Posteriormente se plantea las relaciones e incidencia la gestión del conocimiento y las capacidades de aprendizaje organizacional y la influencia de este aprendizaje en los resultados no económicos y económicos en las empresas.

La teoría de la organización y la práctica administrativa han experimentado cambios sustanciales en años recientes. La información proporcionada por las ciencias de la administración y la conducta ha enriquecido a la teoría tradicional. Estos esfuerzos de investigación y de conceptualización a veces han llevado a descubrimientos divergentes. Sin embargo, surgió un enfoque que puede servir como base para lograr la convergencia, el enfoque de sistemas, que facilita la unificación de muchos campos del conocimiento.

El sistema de gestión del conocimiento como forma de sistemas permite la reutilización de la información almacenada en la empresa y su incorporación en los procesos funcionales y operacionales integrando los sistemas de información existentes y permitiendo la durabilidad de la información y el conocimiento. Dicho enfoque ha sido usado también en las ciencias sociales, como marco de referencia para la integración de la teoría organizacional moderna, así pues la teoría general de sistemas iniciada por Ludwig Von Bertalanffy entre 1950 y 1968 que define la organización como “Un conjunto de sistemas donde se organizado actividades o partes interactuantes e interdependientes, que se relacionan formando un todo unitario y complejo” (Chiavenato, I. 2000. Pág. 771). Cabe aclarar que las cosas o partes que componen al sistema, no se refieren al campo físico (objetos), sino más bien al funcional. Los sistemas de gestión del conocimiento bajo este concepto consideran a la organización como una supra red que enlaza redes de personas, información y tecnología de comunica-

ciones. La gestión del conocimiento procura maximizar el aprendizaje organizacional con miras a incrementar su competitividad global.

## RESULTADOS

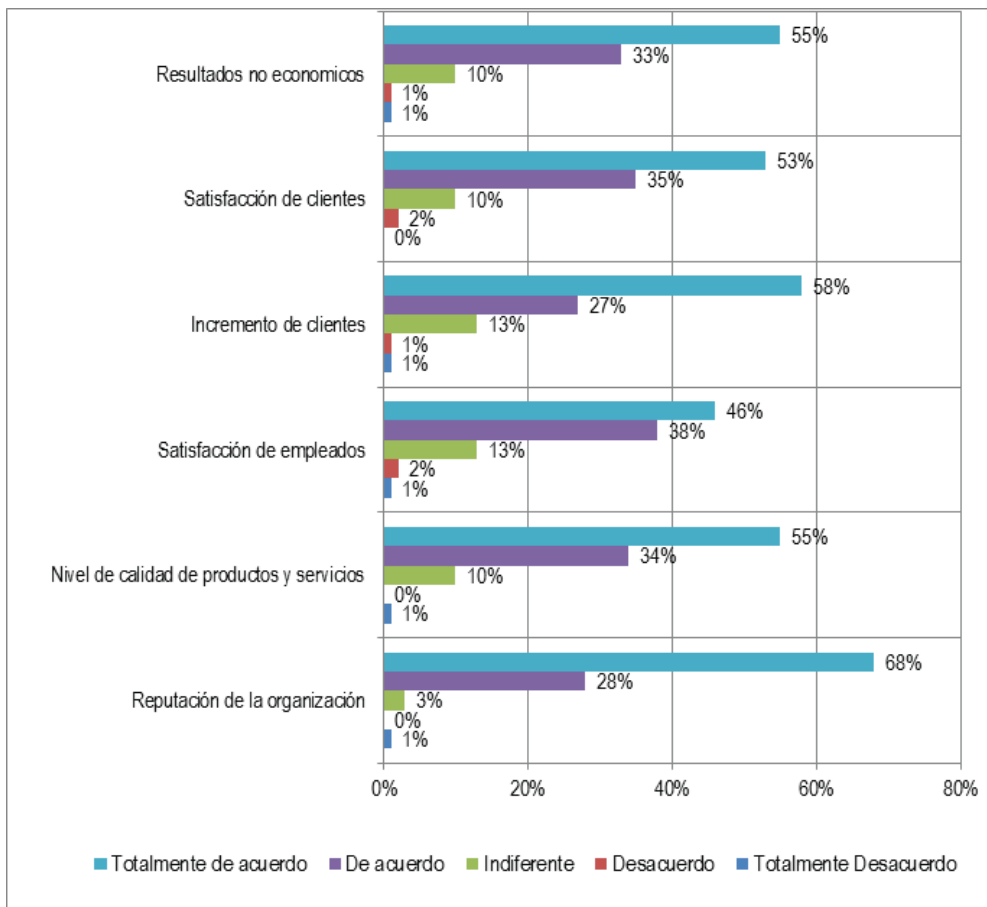
Las medianas empresas son consideradas como un sector de gran importancia debido a sus características como generadoras de empleo y reductoras de la desigualdad económica y social. También han servido grandemente para amortiguar el efecto de las crisis económicas causadas por los ciclos de negocios y como importantes fuentes de innovación y productividad debido a su flexibilidad. Sin embargo, debido a su tamaño y a las fallas de mercado existentes que no les permiten acceder a tecnologías, información, capitales y mercados, es siempre imprescindible el apoyo de entidades externas para promover su desarrollo. Este tipo de esfuerzos públicos se vuelven fundamentalmente importantes en países como Honduras, donde los mercados son limitados e incompletos, y donde elevar el nivel de competitividad de las medianas empresas, se vuelve esencial al verse sus empresas enfrentadas con la creciente competencia internacional y altos grados de desigualdad económica y social que pudieran poner en peligro la estabilidad del país.

Parte de la problemática enfrentada por las medianas empresas es la falta de conocimientos sobre los procesos competitivos, de producción y sistemas administrativos; estas organizaciones exhiben debilidades en la gestión del conocimiento tanto en sus formas financieras, competitivas y de mercado, perjudicando así la toma de decisiones oportunas a las mismas, adicionalmente la carencia de formación personal y grupal de las organizaciones naufraga en la evidencia de recursos humanos no calificados que no presentan programas formales de capacitación o aprendizaje organizacional adecuados para fomentar la sinergia de las acciones de las mismas. Así es evidente la pérdida de posición competitivas y de los ingresos percibidos como de aquellos resultados no económicos como el servicio al cliente y la satisfacción laboral en un estado no tan favorable en estas organizaciones.

Según las evaluaciones en la dimensión de resultados de la empresa en el indicador resultados no económicos, el 88% de las personas encuestadas destacan los elementos: "reputación de organización e incremento de clientes" como una opinión positiva. Sin embargo, las evaluaciones negativas en algunas empresas representan un 12%, destacando los elementos: satisfacción de los empleados y satisfacción e

incremento de los clientes. Se denota que algunas empresas no están conscientes de la necesidad de satisfacción de sus clientes internos, y de esa reacción en cadena de los empleados en las empresas que afecta directamente a los clientes finales que atienden las organizaciones, de los cuales estos últimos inciden en el futuro de las empresas mismas, como puede observarse en el siguiente gráfico.

**Gráfico 1. resultados no económicos de las empresas**



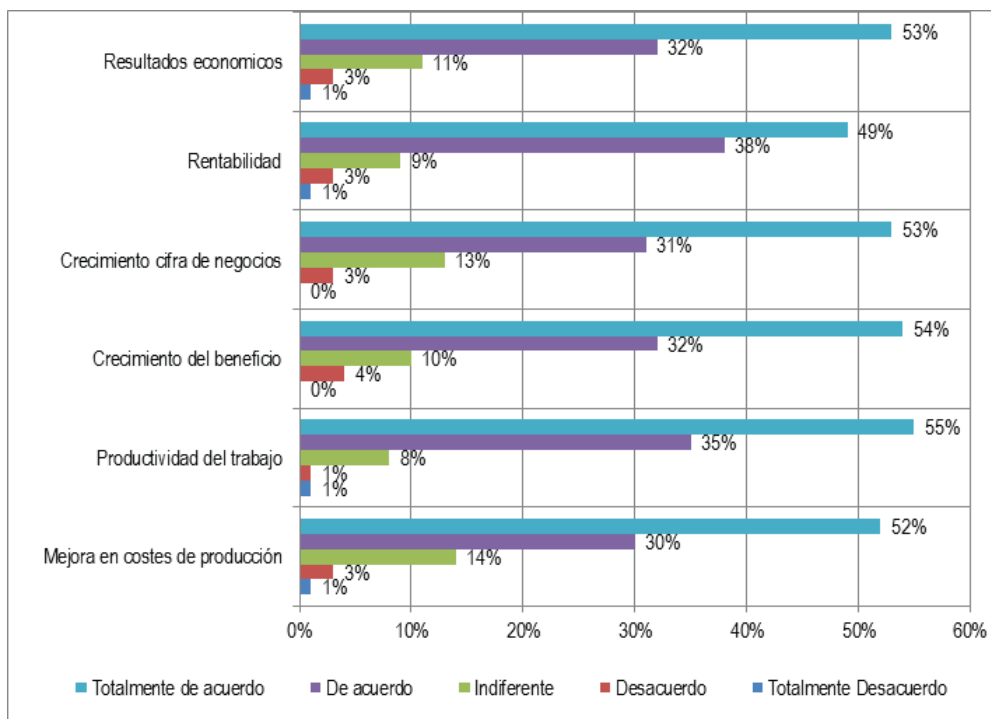
Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta

Según las evaluaciones en la dimensión de resultados de la empresa en el indicador resultados económicos muestra, que se cuenta con una valoración positiva del 85%, al sumar los valores de “Totalmente de acuerdo” (53%) y “De acuerdo” (32%) destacándose los elementos: “Productividad del trabajo” y “Crecimiento del beneficio”. No obstante, las evaluaciones negativas en algunas empresas se evalúan en un 15% sumando los valores Indiferente 11%, Desacuerdo 3% y Totalmente Desacuerdo 1%,



destacando los elementos: crecimiento de cifras en el negocio y crecimiento de beneficio. Tomados en cuenta según las calificaciones sumativas más altas en las valoraciones de los encuestados en los resultados de indiferente, desacuerdo y totalmente en desacuerdo y que pueden observarse en el siguiente gráfico.

**Grafico 2. resultados económicos de las empresas**

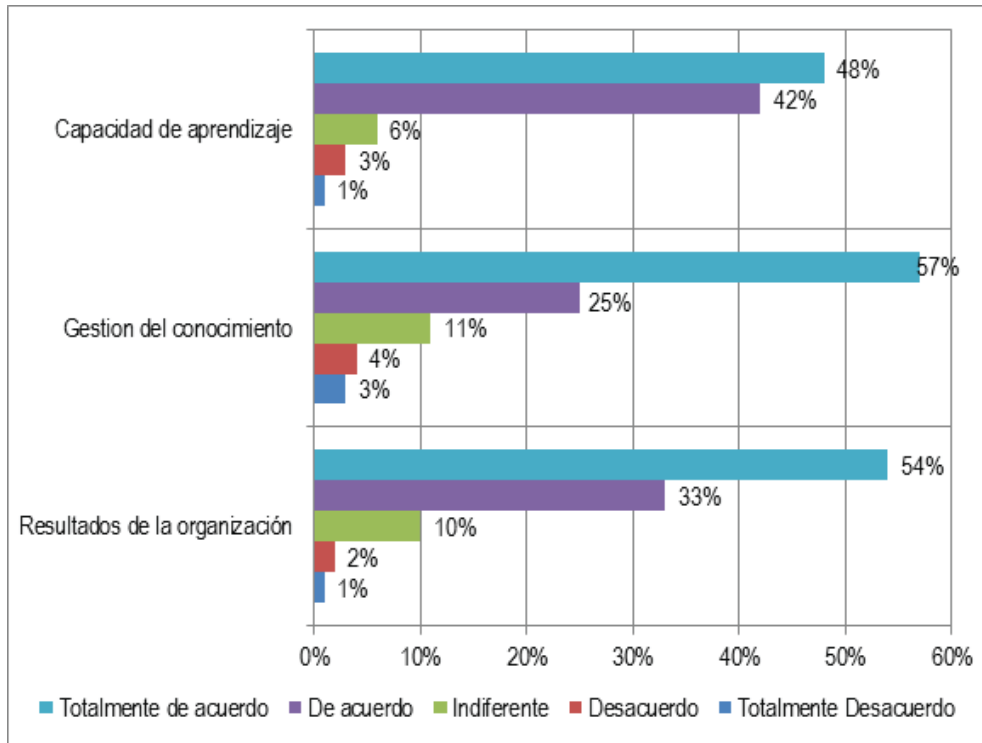


Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta

Con base a los datos obtenidos como resultado de las encuestas aplicadas, podemos mencionar que las variables con mejor tendencia positiva son “la de capacidad de aprendizaje” con una valoración positiva del 90% sumando 48% de totalmente de acuerdo y 42% de acuerdo, y “resultados de la organización” con un 87%, si se suman 54% totalmente de acuerdo y 33% de acuerdo, lo que significa que los elementos stock y flujos de conocimientos que se llevan a cabo en estas empresas son muy aceptables y tienen repercusiones sobre los resultados obtenidos. No obstante, la variable de gestión del conocimiento presenta un resultado menos positivo en comparación con las demás, de acuerdo a los resultados de las encuestas, presentando una calificación de 57% de totalmente de acuerdo y un 25% de acuerdo,

por lo cual esta variable de gestión de conocimiento en elementos técnico- estructurales y de comportamiento demuestran menos beneplácito en las empresas que las demás variables expuestas, tal y como se pueden observar en el siguiente gráfico.

**Grafico 3. Resumen de las variables capacidad de aprendizaje, gestión del conocimiento y resultados de la organización de las empresas**



Fuente: elaboración propia con base a resultados de la encuesta

## DISCUSIÓN

Según el análisis de los datos recolectados existe evidencia teórica y práctica en contexto, que los elementos de gestión del conocimiento, técnicos estructurales y los elementos de comportamiento influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje de la organización y este incide positivamente en los resultados económicos en las organizaciones medianas de la ciudad de Santa Rosa de Copán. Se menciona a continuación la discusión de los resultados a la luz del marco teórico. Las teorías de los autores (Muñoz, Shrivastava, Blacker, Von der Krogt) sirvieron para obtener

mayor claridad conceptual y dan evidencia de la relación de la gestión del conocimiento con la capacidad de aprendizaje organizacional, definiendo esta gestión como la forma en que las organizaciones construyen, comunican y organizan el conocimiento en torno a sus actividades y dentro de sus culturas, y desarrollan la eficiencia organizativa mejorando la utilización de las habilidades de sus empleados.

Según los resultados de esta investigación los elementos técnico estructurales de la gestión del conocimiento tienen una influencia positiva sobre la capacidad de aprendizaje en la organización, confirmando así las teorías acerca de que los elementos técnicos estructurales inciden en la capacidad de aprendizaje de las organizaciones, así la vigilancia del entorno y los sistemas de tecnologías de información que postula (Wiig), planificación estratégica (Senge) sistemas de seguimiento y evaluación (Duncan, Levit, Deming), caen en evidencia en las mediciones realizadas en las organizaciones medianas de la ciudad de Santa Rosa de Copán.

Cabe mencionar que de las mediciones realizadas en cuanto a los elementos técnicos estructurales de gestión del conocimiento de mayor correlación e incidencia en las capacidades de aprendizaje son "Sistemas de seguimiento y evaluación" con un coeficiente  $r$  de 0.569 y un 32.3% de nivel predictivo o explicativo sobre la capacidad de aprendizaje organizacional en las empresas medianas en la ciudad de Santa Rosa de Copán.

Por otra parte las mediciones de los elementos de comportamiento de gestión del conocimiento que plantea (Dixon) se realizaron en las medianas empresas que marcan evidencia en los resultados; ya que se demuestra una correlación significativamente positiva de estos elementos de comportamiento de gestión del conocimiento con la capacidad de aprendizaje de 0.621 con un nivel explicativo de esta variable con relación a la capacidad de aprendizaje del 38.6%, demostrando así los postulados de la confianza de (Scott), la creatividad (Amabelis), la innovación (Nevis), por lo cual afirman que estos aspectos inciden en la capacidad de aprendizaje organizacional.

El factor de los elementos de comportamiento de gestión del conocimiento de que resalta con mayor incidencia sobre la capacidad de aprendizaje es "la innovación" presentando un coeficiente de correlación de 0.599 y un nivel predictivo de 35.8% sobre la variable capacidad de aprendizaje de las organizaciones medianas de la ciudad de Santa Rosa de Copán.

## CONCLUSIONES

Los elementos técnico estructural de gestión de conocimiento influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje en las medianas empresas, en la ciudad de Santa Rosa de Copán, con un valor explicativo de 38.8% según las pruebas estadísticas realizadas, de esta forma los valores de incidencia de estos elementos, técnicos estructurales son: la vigilancia del entorno 22.3%, los sistemas de tecnologías de información 26.3%, la planificación estratégica 23.3% y los sistemas de medición y evaluación 32.3%, de tal manera que estos, influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje organizacional. Destacando los sistemas de seguimiento y evaluación, como elemento de mayor incidencia según la evidencia estadística en la capacidad de aprendizaje en las medianas organizaciones según las evaluaciones realizadas en esta ciudad de Santa Rosa de Copán.

Los elementos de comportamiento de gestión de conocimiento influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje de las medianas empresas, en la ciudad de Santa Rosa de Copán, con un valor explicativo de 38.6% según las pruebas estadísticas realizadas, de esta forma los valores de incidencia de estos elementos de comportamiento son: confianza 25.9%, creatividad 25.6%, innovación 35.8%, de tal manera que estos, influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje. Destacando la innovación como elemento de mayor incidencia según la evidencia estadística en la capacidad de aprendizaje en las medianas empresas según las evaluaciones realizadas.

La interacción de los elementos técnico estructurales, con los elementos del comportamiento de gestión del conocimiento, influyen positivamente en la capacidad de aprendizaje de las medianas empresas, en la ciudad de Santa Rosa de Copán, con un valor explicativo o de incidencia en las capacidades de aprendizaje del 45% según las pruebas estadísticas realizadas, de manera que dicha fusión abona a obtener una mejor rendimiento en la variable capacidad de aprendizaje organizacional que tomar en cuenta a dichos elementos de manera aislada o independiente.

La capacidad de aprendizaje influyen positivamente en los resultados no económicos de las medianas empresas, en la ciudad de Santa Rosa de Copán, con un valor explicativo de 11.5% según las pruebas estadísticas realizadas, de esta forma los valores de incidencia de la capacidad de aprendizaje sobre los resultados no económicos son los siguientes: Satisfacción de los clientes 4.9%, incremento de clientes 3.33%, satisfacción empleados 20.7%, nivel de calidad de productos y servicios 7%, reputación de la organización 5.6%, de tal manera que estos son influidos positivamente por la

capacidad de aprendizaje. Destacando la satisfacción de los empleados como el elemento de mayor incidencia por la capacidad de aprendizaje, de las medianas organizaciones según las evaluaciones realizadas.

La capacidad de aprendizaje influyen positivamente en los resultados económicos de las medianas empresas, en la ciudad de Santa Rosa de Copán, con un valor explicativo de 15.7% según las pruebas estadísticas realizadas, de esta forma los valores de incidencia de la capacidad de aprendizaje sobre los resultados no económicos son los siguientes: Rentabilidad 12.8%, Crecimiento en cifras del negocio 7.5%, crecimiento del beneficio 13.1%, productividad del trabajo 17.8%, mejores costos de producción 11.1%, de tal manera que estos son influidos positivamente por la capacidad de aprendizaje. Destacando la productividad del trabajo como el elemento de mayor incidencia por la capacidad de aprendizaje, en las medianas empresas según las evaluaciones realizadas.

## AGRADECIMIENTOS

A la Dirección de Investigación Científica y Posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, por permitirnos fortalecer nuestras capacidades en los temas de investigación; a las autoridades del Centro Regional Universitario de Occidente por toda su colaboración en el trabajo realizado; a la Coordinación Regional de Investigación Científica, a cargo del ingeniero Kevin Estévez y todo su equipo de trabajo. Asimismo, gracias a los estudiantes del CUROC, especialmente de la clase de Seminario de investigación, quienes contribuyeron con la recopilación de la información y a todas las personas que entrevistamos para este trabajo: gerentes y administradores de empresas afiliadas a la Cámara de Comercio e Industrias de Copán.

## BIBLIOGRAFÍA

- Amabile, T. (1997): *Creatividad Motivación en las Organizaciones*: El hacer lo que amas y amar lo que haces. California Management Review, vol.40, n ° 1, otoño, págs.39-58.
- Anzola, Servulo (2002) *Administración de pequeñas empresas latinoamericana*, 2da edición México: Editorial UNO., pág. 31.

- Blacker, F. (1995): *Conocimiento, Conocimiento y en organizaciones: revisión e interpretación*. Organización de Estudios, vol.16, n° 6, págs. 1021-1046.
- Chiavenato, I. (2000): *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F.: Mc Graw Hill,. págs. 768-780
- CCIC (Cámara de Comercio e Industrias de Copán) (2009): *Afiliados de la Cámara*, Recuperado de: <http://www.camaracopan.com/afiliados/index.html>
- Duncan,R y Weiss,A. (1979): *Aprendizaje Organizacional: Implicaciones para el Diseño Organizacional*. Investigación en Comportamiento Organizacional, vol.1, págs. 75-123.
- Deming, W.E. (1982): *Quality, Productivity and Competitive Position*. Cambridge, M.A.: Massachusetts Institute of Technology: New York, NY: John Wiley & sons, págs. 75-114
- Dixon, N. (1994): *El Ciclo de Aprendizaje Organizacional: ¿Cómo podemos aprender colectivamente?* Maidenhead: McGraw-Hill, págs. 34-65
- Levitt, B. De Marzo y, J. (1988): *Aprendizaje Organizacional*. Annual Review of Sociology, vol. 14, págs. 319-340.
- Muñoz Seca, B. y Riverola J. (1997): *Gestión del Conocimiento*. Biblioteca IESE. Universidad de Navarra. Volumen 12, págs.75-178
- Nevis, E.C, (1995): *Organizaciones Entendimiento Learning Systems*. Sloan Management Review, vol.36, n° 2, ER Wint, págs. 73-85.
- Sampieri, R: (2003): *Metodología de la investigación*, MC Graw Hill, tercera edición, Mexico,DF: Editorial Interamericana, pág. 274
- Senge, P. (1996): *El trabajo del líder: construcción de organizaciones inteligentes*. En Starkey, K. (ed.) *¿Cómo las organizaciones aprenden?*, Prensa de Negocios Internacionales Thompson, págs.101-115
- Shrivastava, P. (1983): *Una tipología de Sistemas de Aprendizaje Organizacional*. Revista de Estudios de gestión, vol.20, n° 1, págs. 7-28.
- Scott, J.E. (2000): *Aprender con Tecnologías de la Información*. Diario de Información de Gestión, vol.17, n° 2, págs. 98-118.
- Von der Krogt, FJ (1998): *Teoría del Aprendizaje de red: La tensión entre Sistemas de Aprendizaje y Sistemas de trabajo en las Organizaciones*. De Recursos Humanos, vol. 9, n° 2, verano, págs. 156-176.
- Wältring, Frank.(2008) *Competitividad de las MIPYMES en Honduras*, Proyecto GTZI-CEPAL, Honduras: Editorial GIZ, pág. 8.
- Wiig, K.M. (1997): *Funciones de Conocimiento - Sistemas Basados en Apoyo de Gestión del Conocimiento*. En Liebowitz, J. y Wicox, L., (eds.) *Gestión del Conocimiento y sus elementos integradores*. CRC Press, Boca Raton, FL., págs.171-218.