



# Análisis de factores que inciden en la intención y transferencia de conocimiento al interior de las organizaciones entre colaboradores de la industria automotriz en la frontera norte de México

*Analysis of factors that affect the intention and transfer of knowledge within organizations among employees of the automotive industry in the northern border of Mexico*

Petra Salazar-Fierro<sup>1\*</sup>, Josefa Melgar Bayardo<sup>2</sup>, Aurora Irma Máynez Guaderrama<sup>2</sup>,  
Judith Cavazos Arroyo<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Tecnológico Nacional de México, México

<sup>2</sup>Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

<sup>3</sup>Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Recibido el 23 de julio de 2020; aceptado el 3 de febrero de 2023  
Disponible en Internet el: 16 de febrero de 2023

## Resumen

El objetivo de la presente investigación es analizar si el compromiso afectivo, el contrato psicológico relacional, la actitud y la norma subjetiva afectan la intención de compartir conocimiento tácito y la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito. Se realizó un estudio cuantitativo, no probabilístico, explicativo, transversal y no experimental. Se aplicaron 346 cuestionarios a colaboradores de la industria automotriz en la frontera norte de México. El análisis estadístico fue mediante ecuaciones estructurales basado en mínimos cuadrados parciales (PLS). Los resultados indican que el compromiso afectivo no está relacionado con la intención de compartir conocimiento tácito, pero sí con la transferencia

---

\* Autor para correspondencia

Correo electrónico: psalaza@hotmail.com (P. Salazar-Fierro).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad Nacional Autónoma de México.

<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.2997>

0186- 1042/© 2019 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-SA (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

interna organizacional de conocimiento tácito. Asimismo, el contrato psicológico relacional, la actitud y la norma subjetiva impactan favorablemente la intención de compartir conocimiento tácito y esta última incide positivamente sobre la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito. Estos hallazgos abonan al conocimiento académico, ya que en México los constructos solo han sido abordados en forma independiente.

*Código JEL:* M10, M12, M19

*Palabras clave:* compromiso afectivo; contrato psicológico relacional; intención de compartir conocimiento tácito; transferencia organizacional; frontera norte de México

## **Abstract**

The objective of the present research is to analyze if affective commitment, relational psychological contract, attitude and subjective norm affect intention to share tacit knowledge and intraorganizational tacit knowledge transfer. A quantitative, non-probabilistic, explanatory, cross-sectional and non-experimental study was conducted. We applied 346 questionnaires to employees of the automotive industry in the northern border of Mexico. Statistical analysis was through structural equations based on partial least squares (PLS). Findings indicate that affective commitment is not related to intention to share tacit knowledge, but it is related to intraorganizational tacit knowledge transfer. Moreover, relational psychological contract, attitude and subjective norm impact intention to share tacit knowledge and this last positively affects intraorganizational tacit knowledge transfer. These findings contribute to academic knowledge, since in Mexico the constructs have only been approached independently.

*JEL Code:* M10, M12, M19

*Keywords:* affective commitment; relational psychological contract; intention to share tacit knowledge; organizational transfer; northern border of Mexico

---

## **Introducción**

Hoy en día, desarrollar y explotar el conocimiento de los empleados se ha vuelto cada vez más trascendental para las organizaciones, especialmente cuando se trata del conocimiento tácito, ya que es considerado como un activo intangible de gran valor para el sustento estratégico y el desarrollo de las actividades organizacionales. De ahí la importancia de revisar la forma en que se gestiona el recurso humano y su conocimiento (Guerrero, 2016).

Cuando el conocimiento tácito se comparte, se genera uno nuevo, el cual se busca conservar, desarrollar, explotar y transferir al interior de la empresa para lograr el éxito organizacional (Arellano, 2015), ya que es el ingrediente primordial para la toma de decisiones que guían el rumbo de la organización. Cuando esto sucede, se generan ventajas en el desarrollo de habilidades y competencias, se incrementa el valor de la empresa, la innovación y sobre todo se generan ventajas competitivas sostenibles (Máñez, 2011; Loebbecke, Fenema y Powell, 2016; Tangaraja, Rasdi, Samah e Ismail, 2016). Por ello, la diferencia en la acumulación de conocimiento de las organizaciones servirá para aprovecharlo en

conjunto con las habilidades de su personal, en el lugar y tiempo preciso (Arellano, 2015; Máynez, 2016), sin embargo, existen diversos factores que intervienen para que el conocimiento tácito se comparta y transfiera a distintos niveles organizacionales, dentro de los cuales se destacan aspectos personales tales como el compromiso del sujeto con la empresa y el contrato psicológico relacional o de comportamiento, ya que de acuerdo con la Teoría de la Acción Razonada de Ajzen y Fishbein (1972), la intención del sujeto para realizar determinada acción, debe ser evaluada mediante la observación de creencias tanto actitudinales como normativas, porque influyen directamente en su comportamiento al momento de tomar decisiones personales ante una situación planteada (Flores-Alarcón, 2018). Por lo antes expuesto, el objetivo de la presente investigación se enfocó en analizar si el compromiso afectivo, el contrato psicológico relacional, la actitud y la norma subjetiva afectan la intención de compartir conocimiento tácito y la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito en colaboradores de la industria automotriz en la frontera norte de México.

El presente trabajo se divide en cuatro apartados: en el primero de ellos se hace una revisión de la literatura para analizar las diversas formas en que las variables estudiadas han sido evaluadas y para el sustento de las hipótesis que se plantean; posteriormente se expone la metodología utilizada y se muestra el análisis de los resultados obtenidos, y finalmente, se plantea la discusión y se presentan las conclusiones del estudio.

## **Revisión de literatura y desarrollo de hipótesis**

Desde su establecimiento en la década de los sesenta, cuando se dio fin al “Programa Bracero”, la industria manufacturera es considerada como la principal fuente de empleo en Ciudad Juárez (Villalpando, 2004). En esa época, con el propósito de emplear a las personas desplazadas de ese programa, el gobierno mexicano hizo un esfuerzo y creó el Programa Nacional Fronterizo (PRONAF) para promover el desarrollo económico y social en las fronteras de México; ello dio origen a la llegada de empresas extranjeras, lo que permitió crear empleos y fortalecer la economía de la ciudad (Carrillo y Hualde, 1996; Villalpando, 2004; Contreras y Munguía, 2007). Fue hasta 1998, cuando se emitió el decreto para la formalización de operaciones de la industria manufacturera en México (Diario Oficial de la Federación, 1998).

Hoy en día, el contexto de la industria manufacturera ha cambiado, los procesos productivos y administrativos han evolucionado, y cuentan con tecnología de punta para el desarrollo y la capacitación especializada de su personal (Carrillo y Ramírez, 1990), sin embargo, para tener éxito en sus operaciones, es necesaria la participación activa de sus miembros, ya que son ellos quienes crean el conocimiento tácito que se acumula con el paso del tiempo, y para aprovecharlo, es necesario que se comparta ya que este

activo intangible es fuente de ventajas competitivas insustituibles (Contreras y Hualde, 2004). Los académicos Nonaka y Takeuchi (1999), mencionan que los colaboradores de mandos medios en las empresas, fungen como puente de intermediación entre altos directivos y empleados operativos, y es en este punto en donde fluye el conocimiento a distintos niveles organizacionales (Shuang-Shii, Kun-Shiang y Ming-Tien, 2015).

Actualmente, el desarrollo económico en la frontera norte de México, se mantiene como un punto estratégico para la industria manufacturera, gracias a su ubicación geográfica y optimización de tiempos de entrega de mercancías, que les permite a las empresas reducir tiempos de logística y ahorros arancelarios en sus operaciones, entre otras ventajas. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), hasta noviembre de 2021 existían en Cd. Juárez 322 organizaciones que se encontraban activos bajo el esquema de Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación, que representa el 6.23% de la economía nacional y 66% a nivel estatal (INEGI, 2022). De estas empresas, 39 corresponden al sector automotriz, destacando entre ellas Lear Corporation (11 instalaciones), Aptiv (12 instalaciones) y Robert Bosch (3 instalaciones), mismas que se encuentran establecidas en los distintos parques y zonas industriales de la ciudad (IMIP, 2021). Asimismo, y de acuerdo con la última estadística del empleo mensual proporcionada por la Asociación de Maquiladoras, A.C. (INDEX), organismo que agremia al sector industrial en esta frontera, hasta el cierre de octubre de 2022, Chihuahua generó 515,870 empleos (17.5% del total nacional) y Cd. Juárez registró 341,715 (12% del total nacional y 6.40% a nivel local) en este sector productivo (INDEX, 2022).

### *Intención de compartir conocimiento*

En el ámbito organizacional, el conocimiento figura como un ingrediente estratégico, y el aprovecharlo dependerá en gran medida de su gestión. Representa una combinación de valores, experiencias y habilidades, que sirven como base para la generación de uno nuevo, el perfeccionamiento o modificación de conocimientos previos (Li, Zhang y Zhou, 2017), y la opción más viable para no correr el riesgo de perderlo es compartirlo, ya que de esta manera se podrán alcanzar no solo resultados organizacionales, sino que van implícitos también los beneficios individuales percibidos de quien lo comparte como acto de reciprocidad (Chang-Wook, Hea y Myungweon, 2017; Martin-Perez y Martin-Cruz, 2015). Compartir el conocimiento es un proceso en el cual intervienen dos actores, por un lado, participa quien lo comparte (emisor), y por el otro quien lo recibe (receptor), y se espera que este acto sea voluntario, ya que según Castañeda (2015), no surge de manera automática porque depende en gran medida de variables humanas que deben analizarse.

Según Ming-Tien, Kun-Shiang y Jui-Lin (2012), la intención es la voluntad o el deseo del sujeto para contribuir con algo o con alguien, siempre y cuando sea de forma positiva, de manera voluntaria y sin condiciones, dado que compartir el conocimiento es un acto de reciprocidad y la organización no puede imponer ningún control interno sobre el empleado para que comparta su conocimiento con otros. Sin embargo, para despertar esa intención de participación, es necesario evaluar el comportamiento del sujeto, porque la intención es la indicación más evidente de la disposición del sujeto para manifestar un determinado comportamiento de colaboración (Fauzi, Ling Tan, Thurasamy y Ojo, 2019; Punniyamoorthy y Asumptha, 2019).

### *Contrato psicológico*

El contrato psicológico se define como un proceso de intercambio de expectativas mutuas entre el empleado y la organización, en donde ambos esperan beneficios comunes (Zhike y Ting, 2018). El contrato psicológico, puede ser estudiado mediante el contrato psicológico transaccional y el contrato psicológico relacional, este último se establece por tiempo indefinido, normalmente de largo plazo (Rousseau, 1989), se caracteriza por ser emocional y subjetivo porque prevalece la lealtad y la confianza entre las partes involucradas (Martínez, 2018), y tanto el empleado como la organización se comprometen a contribuir para alcanzar objetivos mutuos (Adamska, Jurek y Róžicka-Tran, 2015). El contrato psicológico relacional juega un papel muy importante cuando se habla de resultados organizacionales, toda vez que su estudio se centra en las creencias y expectativas laborales de los individuos (Vesga, 2011), las cuales normalmente no se manifiestan, pero sí pueden afectar la percepción del sujeto y experimentar un pobre desempeño laboral y compromiso hacia la organización (Rousseau, 1989). Además, las creencias del sujeto están implícitas en su comportamiento al momento de decidir contribuir con la organización y compartir su conocimiento, ya que éstas y las relaciones sociales están conectadas con el trabajo y basadas en las experiencias vividas día a día (Adamska et al., 2015). Asimismo, el tipo de apego que el sujeto tenga con la organización es un factor individual que determina cómo este visualiza los eventos que suceden a su alrededor y le permiten decidir la manera en que participará, al despertarle la intención de compartir su conocimiento (Schmidt, 2016) así como la disposición de trabajar en equipo y adaptarse al cambio (García y Forero, 2018).

Por otra parte, durante la vigencia de la relación laboral, pueden suceder situaciones de diversa índole y el contrato psicológico puede violarse o no cumplir los acuerdos pactados. Esta condición resulta perjudicial para ambas partes, especialmente para el empleado, ya que puede experimentar una sensación de fracaso y desarrollar una actitud negativa, lo que en consecuencia se reflejará en una baja satisfacción y productividad, pero sobre todo en su compromiso organizacional (Rousseau, 1989; García y Forero,

2018). De ahí la importancia de que la organización cumpla con los acuerdos y promesas pactadas en el contrato psicológico para que el empleado se sienta comprometido con su trabajo y colabore mutuamente en beneficio de ambas partes (Zhike y Ting, 2018).

El contrato psicológico relacional ha sido abordado y relacionado con diversas variables, tales como la satisfacción laboral (Millward y Hopkins, 1998), el estrés laboral (García y Forero, 2018), el incumplimiento, desempeño y compromiso organizacional (Zhike y Ting, 2018; Rousseau, 1989; Guerrero, 2016) entre otras. Existe evidencia empírica de que el contrato psicológico relacional está estrechamente vinculado con la intención del sujeto en su deseo de contribución, ya que cuando el empleado se siente cómodo y satisfecho con su relación laboral, tiene una mejor disposición de contribuir y brindar su apoyo a la organización, al despertarle la intención de compartir su conocimiento con sus compañeros de trabajo (Day y Wang, 2016). Con base en lo anteriormente expuesto se propone que:

H1.- El contrato psicológico relacional está positiva y significativamente relacionado con la intención de compartir conocimiento tácito.

### *Compromiso afectivo*

En el ámbito organizacional, existen diversas variables que han sido relacionadas con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, dentro de ellas figura el compromiso afectivo del individuo. El compromiso organizacional se reconoce como un importante componente para comprender el comportamiento laboral de las personas y es estudiado en tres dimensiones, el compromiso normativo, el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo. De acuerdo con Meyer, Allen y Smith (1993), el compromiso afectivo se caracteriza por ser una fuerte identificación del empleado con los objetivos y valores de la empresa, lo cual le genera un gran sentimiento de orgullo al formar parte de ella, y decide permanecer ahí por decisión propia (Loli, Montgomery, Cerón, Carpio, Navarro y Llacho, 2015; Sadiya y Maimunah, 2016). Mercurio (2015), lo concibe como la esencia central del compromiso organizacional, porque es señalado como el más importante indicador de resultados organizacionales. El compromiso afectivo funciona como reductor de incertidumbre y disminuye la intención de abandono, y si la empresa logra inducir altos niveles de compromiso afectivo entre su personal, se pueden alcanzar beneficios positivos también en la lealtad del sujeto (Martin-Perez y Martin-Cruz, 2015).

También se ha analizado el efecto del compromiso afectivo tanto en generaciones jóvenes como en no tan jóvenes, y los resultados son similares, corroborando con ello que, en un ambiente en el que se cuenta con altos niveles de compromiso afectivo (Li et al., 2017), aunado a la relación que se tenga con el líder, el sujeto tiende a estar más motivado y entusiasta con su trabajo, lo cual le permite desarrollar una actitud positiva, mejores interrelaciones con sus compañeros y en consecuencia, contribuir en su deseo

y voluntad de colaboración con la organización y compañeros de trabajo (Mitonga-Monga, Flotman y Cilliers, 2018; Chang-Wook et al., 2017; Faraz y Lenka, 2017; Sadiya y Maimunah, 2016; Martin-Perez y Martín-Cruz, 2015).

El compromiso afectivo ha sido ampliamente estudiado desde diferentes ámbitos y contextos, y relacionado con diversas variables, dentro de las cuales se destacan la satisfacción laboral (Mitonga-Monga, et al., 2018; Lizote, Verdinelli y do Nascimento, 2017), el desempeño laboral (Kaplan y Kaplan, 2018; Chang, Leach, y Anderman, 2015), la socialización (Calderón, Laca, Pando y Pedroza, 2015), los rasgos de personalidad (Izzati, Suhariadi y Hadi, 2015; Emecheta, Hart, y Ojiabo, 2016), el apoyo organizacional percibido, la experiencia laboral y la confianza (Gupta, Agarwal y Khatri, 2016; Mercurio, 2015), así como con la transferencia de conocimiento dentro de la organización (Máñez, 2016), entre otras.

Además, el compromiso afectivo surge del conocimiento organizacional y las evidencias sugieren que, tanto a nivel grupal como individual, el conocimiento puede compartirse cuando se cuenta con altos niveles de compromiso afectivo (Chang-Wook et al., 2017) ya que está estrechamente relacionado con la intención y comportamiento del sujeto en su deseo de participación, cuando percibe que la organización valora su contribución y bienestar (Máñez, Cavazos, Ibarreche y Nuño de la Parra, 2012; Faraz y Lenka, 2017; Contreras-Pacheco, 2018; Curtis y Taylor, 2018). Con base en lo antes expuesto, se plantea que:

H2.- El compromiso afectivo está positiva y significativamente relacionado con la intención de compartir conocimiento tácito.

Por otra parte, la Teoría de la Acción Razonada de Ajzen y Fishbein (1972), ha sido ampliamente utilizada en distintas disciplinas para predecir el comportamiento humano, y de acuerdo con esta, para despertar la intención del sujeto a realizar determinada acción, deben evaluarse las creencias tanto actitudinales como normativas, porque influyen directamente en su comportamiento al momento de tomar decisiones personales ante una situación planteada (Flores-Alarcón, 2018).

La actitud se caracteriza por los sentimientos de agrado o desagrado del sujeto al manifestar determinado comportamiento para realizar cierta acción (Bock, Zmud, Kim y Lee, 2005), por lo que hace una evaluación para decidir si le conviene o no actuar, con base en la percepción de sus actos, consecuencias y valores (Ajzen y Fishbein, 1972) y la norma subjetiva, se manifiesta mediante la presión social que el sujeto experimenta cuando recibe comentarios o sugerencias de personas que considera importantes, los cuales evalúa en conjunto con el poder que ellas ejercen sobre él, y aunado a su nivel de motivación, le permitirá reaccionar y manifestar un determinado comportamiento al tomar una decisión ante cierta situación que se le presente (Shin-Yuan, Hui-Min y Yu-Che, 2015; Punniyamorthy y Asumptha, 2019). En el presente trabajo, se analizó tanto la actitud como la norma subjetiva como

antecedentes de la intención de compartir conocimiento, para conocer el grado de disposición y participación que el colaborador tiene con la organización y sus compañeros de trabajo, adoptando para ello la Teoría de la Acción Razonada en su evaluación. En cuanto a la actitud, el colaborador analiza si le conviene o no compartir su conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo, una vez que valora los factores que han influido para adquirir los conocimientos que posee (Shuang-Shii, Kun-Siang y Ming-Tien, 2015). En cuanto a la norma subjetiva, el colaborador responde a las presiones sociales al evaluar si en realidad es importante atender o ignorar los comentarios o sugerencias emitidos por sus superiores o compañeros de trabajo, y dependiendo de su nivel de motivación en el que se encuentre en ese momento, manifestará un determinado comportamiento sobre si es su deseo o no compartir su conocimiento tácito (Young, Byoungsoo y Heeseok, 2016; Smith, 2017).

Además, Asrar-ul-Haq y Anwar (2016) mencionan que para compartir el conocimiento, no es suficiente tener la intención de hacerlo, ya que la norma subjetiva puede ser inducida por factores que pueden facilitar o impedir el compartir y transferir el conocimiento tales como la confianza, la cultura organizacional, así como por el sistema de recompensas y motivación implementadas por las organizaciones. Otros estudios sugieren que cuando las personas tienen buenas interrelaciones sociales con sus compañeros de trabajo y una percepción positiva sobre la ética de sus superiores, desarrollan una actitud más favorable (Bock et al., 2005), corroborando con ello que tanto la actitud como la norma subjetiva están estrechamente relacionadas con la intención del sujeto para compartir su conocimiento (Woolley, 2015; Razmerita, Kirchner y Nielsen, 2016; Fauzi et al., 2019). Con base en lo antes expuesto se propone que:

H3.- La actitud está positiva y significativamente relacionada con la intención de compartir conocimiento tácito.

H4.- La norma subjetiva está positiva y significativamente relacionada con la intención de compartir conocimiento tácito.

### *Transferencia interna organizacional de conocimiento tácito*

En el ámbito de la gestión del conocimiento, existen dos tipos de conocimiento organizacional que pueden ser diferenciados de acuerdo con su estructuración y codificación: tácito y explícito. El conocimiento tácito radica en la subjetividad, las ideas y las corazonadas del sujeto. Es altamente personal porque está enraizado en la experiencia del individuo, por lo que resulta difícil expresarlo con palabras y limita su alcance y difusión; su diseminación puede resultar costosa, ya que solo se comparte a través del contacto directo con las personas, es decir, cara a cara (Nonaka y Takeuchi, 1999; Máynez, 2011). Debido a la naturaleza e importancia de este tipo de conocimiento, es necesario compartirlo con otras personas para



que de esta forma pueda ser transferido a distintos niveles organizacionales, y así aprovecharse en beneficio de todos los miembros de la empresa.

Para asegurarse de que la transferencia de conocimiento tácito al interior de la organización sea exitosa, Nonaka y Takeuchi (1999) sugieren convertirlo a diferentes formas de comunicación para que todos los integrantes lo entiendan y la organización también se involucre en la transferencia (Argote y Fahrenkopf, 2016). Cuando esto sucede, se generan cambios en las prácticas y políticas organizacionales, porque el nuevo conocimiento se encuentra en la estructura, las reglas, los procedimientos, las estrategias y las tecnologías (Shin-Yuan et al., 2015; Loebbecke et al., 2016; Máynez y Noriega, 2015). Consecuentemente, la organización se convierte en una entidad capaz de transformarse y lograr respeto entre sus miembros, ya que al aplicar este nuevo conocimiento en el desarrollo de las tareas y actividades de sus colaboradores, mejora el desempeño laboral, la productividad, la generación de ideas y conceptos que contribuyen a la innovación y al desarrollo de ventajas competitivas sostenibles (Loebbecke et al., 2016; Máynez, 2011).

Además, para que la transferencia de conocimiento se lleve a cabo, es necesaria la participación tanto del empleado como de la organización, e influyen diversos factores, dentro de ellos se indican la intención y el compromiso afectivo. Por una parte, la intención del sujeto para compartir su conocimiento se sustenta en la voluntad de hacerlo y su expectativa de reciprocidad por parte de la empresa (Máynez et al., 2012; Máynez, 2016) y por otro lado, se menciona que cuando el empleado tiene un alto nivel de compromiso (Chang-Wook, et al., 2017), la transferencia de conocimiento hacia el interior de la empresa puede ser exitosa, ya que el compromiso afectivo funge como facilitador en este proceso (Sadiya y Maimunah, 2016; Faraz y Lenka, 2017; Mitonga-Monga, et al., 2018). Con base en lo antes expuesto se propone que:

H5.- El compromiso afectivo está positiva y significativamente relacionado con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito.

H6.- La intención de compartir el conocimiento tácito está positiva y significativamente relacionada con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito.

El modelo básico de investigación se muestra a continuación en la figura 1.

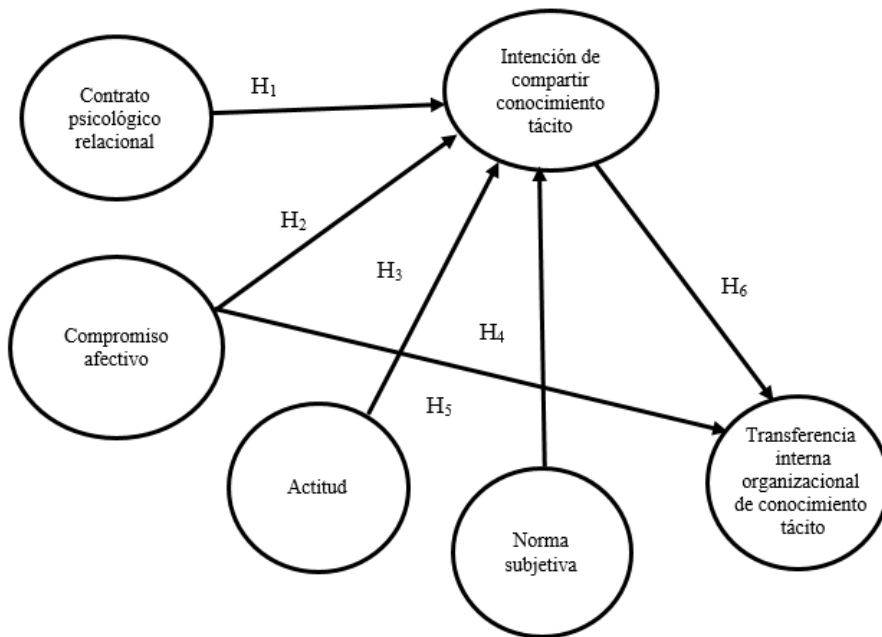


Figura 1. Modelo básico de investigación.  
Fuente: Elaboración propia.

## Método

### *Muestra y recolección de datos*

Se realizó un estudio cuantitativo, no probabilístico, explicativo, transversal y no experimental. Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario, adaptado y aplicado personalmente a colaboradores mandos medios, cuya función principal radica en la implementación de estrategias de coordinación, administración de los recursos asignados y supervisión de los procesos de su área, además mantiene una estrecha comunicación con personal tanto interna como externa; de manera interna con personal operativo de su área y con colaboradores de otros departamentos y externa con proveedores y clientes entre otros, todo ello con la finalidad de alcanzar las metas y cumplir con los objetivos organizacionales. La muestra estuvo constituida por ingenieros, supervisores, analistas y técnicos, de los turnos matutino y vespertino, laborando en varias empresas de la industria manufacturera de exportación, específicamente del sector automotriz en la frontera norte de México. El trabajo de campo se llevó a cabo de agosto a octubre de 2016 y en total se recolectaron 346 cuestionarios con 33 ítems válidos para su análisis, de los cuales 273

fueron hombres (78.9%), 72 mujeres (20.8%) y una persona que no señaló su sexo (0.3%). El 54.9% de ellos indicó tener entre 20 y 30 años, la mayoría comentó ser soltero (48.6%), el (64.6%) contaban con nivel académico de licenciatura y el 46.5% de ellos ocupaban un puesto a nivel técnico, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1  
 Características demográficas de los participantes.

		Respondientes	Porcentaje
Sexo	Masculino	273	78.9
	Femenino	72	20.8
	Sin contestar	1	0.3
Edad	Entre 20 y 30 años	190	54.9
	Entre 31 y 40 años	94	27.2
	Entre 41 y 50 años	51	14.7
	Entre 51 y 60 años	9	2.6
	Sin contestar	2	0.6
	Escolaridad	Secundaria	12
Bachillerato		66	19.1
Licenciatura		224	64.6
Maestría		34	9.8
Doctorado		1	0.3
Sin contestar		9	2.6
Puesto	Ingeniero	116	33.5
	Supervisor	48	13.9
	Analista	21	6.1
	Técnico	161	46.5

Fuente: Elaboración propia.

### *Medida de los constructos*

Para evaluar las variables objeto de estudio, se utilizó un cuestionario, cuyo proceso consistió en cuatro etapas: a) primeramente se hizo una revisión de literatura para conocer las diversas maneras en que las variables habían sido evaluadas; b) posteriormente se seleccionó el instrumento, se tradujo (donde fue necesario) y se adaptó al contexto cultural; c) enseguida se realizó la primera versión del cuestionario y se sometió a consideración de un grupo de expertos, con la finalidad de lograr un mejor entendimiento de los ítems formulados y d) finalmente, de acuerdo con los comentarios y sugerencias de los expertos, se hicieron las correcciones pertinentes y se formuló la versión final. Los ítems del cuestionario fueron diseñados con afirmaciones evaluadas en escala Likert de cinco puntos que va de 1 “totalmente en desacuerdo” a 5 “totalmente de acuerdo”. Para medir las variables objeto de estudio, se adaptaron 8 ítems de la Escala del Contrato Psicológico (PCS) desarrollado por Millward y Hopkins (1998) para evaluar el contrato psicológico relacional, 6 ítems fueron adaptados del Modelo de Tres Componentes (TCM)

desarrollado por Meyer et al., (1993) para evaluar el compromiso afectivo, 5 ítems fueron adaptados con base en Bock et al., (2005) y Máynez (2011) para evaluar la intención de compartir conocimiento tácito, 4 ítems fueron adaptados para evaluar la norma subjetiva y 3 ítems para evaluar la actitud, ambos con base en Bock et al., (2005) y 7 ítems fueron utilizados con base en Máynez (2011), para evaluar la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, mismos que se acompañan al presente documento en el anexo 1. El análisis estadístico de los datos se realizó mediante modelado de ecuaciones estructurales (SEM) con base en mínimos cuadrados parciales (PLS), utilizando para ello el software Smart PLS3 (Ringle, Wende y Becker, 2015).

## **Análisis de resultados**

### *Evaluación del modelo*

Se evaluó y verificó la fiabilidad de los indicadores, así como la confiabilidad de consistencia interna de los constructos, tal como se muestra en la tabla 2. Respecto a la fiabilidad tanto de los indicadores como de consistencia interna de los constructos, Bagozzi y Yi (1988) recomiendan que el punto de corte preferentemente alcance un valor de 0.70 o superior, sin embargo, en cuanto a los indicadores, Chin (1988) sugiere que si existen indicadores con cargas menores a 0.70, estos pueden retenerse siempre y cuando en el constructo existan indicadores con cargas mayores al valor indicado. Ante ello, y atendiendo las recomendaciones de los expertos, en la evaluación del modelo se cumplió con esta condición, al obtener cargas superiores a 0.70 en la mayoría de los indicadores, a excepción de dos ítems correspondientes al constructo contrato psicológico relacional (cpr1 y cpr8), un ítem perteneciente al constructo intención de compartir conocimiento tácito (ic18) y un ítem del constructo norma subjetiva (ns23) que no superaron el punto de corte, sin embargo, siguiendo el criterio de Chin (1988), los indicadores se retuvieron al existir la mayoría de los indicadores de los constructos con cargas superiores a 0.70. En cuanto a la fiabilidad de consistencia interna de los constructos, esta fue evaluada mediante Alpha de Cronbach y fiabilidad compuesta como sugerencia de Bagozzi & Yi (1988) para corroborarla, obteniendo en ambos criterios cargas superiores a 0.70. Asimismo, se evaluó la validez de convergencia de los constructos mediante el promedio de análisis de varianza extraída (AVE), para medir el grado en el que los indicadores de un constructo comparten una porción de varianza entre ellos, recomendando que el valor alcanzado sea de 0.50 o superior, de acuerdo con los expertos (Chin, 1988; Bagozzi y Yi, 1988); cumpliendo a cabalidad con estos criterios en el modelo de investigación. Lo anterior se observa en la tabla 2.

Tabla 2  
 Validez de consistencia interna de los indicadores y validez convergente de los constructos.

Variable latente	Indicadores	Cargas	Alpha de Cronbach	Fiabilidad compuesta	AVE
Contrato psicológico relacional	cpr1	0.61	0.86	0.89	0.50
	cpr2	0.72			
	cpr3	0.76			
	cpr4	0.75			
	cpr5	0.70			
	cpr6	0.75			
	cpr7	0.72			
	cpr8	0.64			
Compromiso afectivo	ca9	0.76	0.89	0.92	0.65
	ca10	0.77			
	ca11	0.84			
	ca12	0.88			
	ca13	0.87			
	ca14	0.71			
Intención de compartir conocimiento tácito	ic15	0.84	0.86	0.90	0.64
	ic16	0.88			
	ic17	0.86			
	ic18	0.64			
	ic19	0.76			
Norma subjetiva	ns20	0.80	0.75	0.85	0.59
	ns21	0.86			
	ns22	0.83			
	ns23	0.54			
Actitud	act24	0.88	0.86	0.91	0.78
	act25	0.91			
	act26	0.86			
Transferencia interna organizacional de conocimiento tácito	tc27	0.83	0.92	0.94	0.67
	tc28	0.76			
	tc29	0.83			
	tc30	0.87			
	tc31	0.79			
	tc32	0.84			
	tc33	0.82			

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de SMART PLS.

La validez discriminante del modelo también fue evaluada para analizar las relaciones entre las variables latentes y qué tanto un indicador representa solo al constructo que corresponde, en ese sentido, Fornell-Larcker (1981) indica que la raíz cuadrada del promedio del análisis de varianza extraída (AVE) de cada constructo debe ser mayor a los niveles de correlación del constructo para comprobar que las variables realmente midan lo que tienen que medir. Otra herramienta utilizada como alternativa para corroborar que los indicadores correspondientes a cada constructo midan solo a ese constructo es el Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), el cual indica que los valores arrojados preferentemente sean

menores a 0.85 para asegurar que existe una validez discriminante sólida entre los constructos (Henseler, Ringle y Sarstedt, 2015). En la tabla 3, se presentan los valores obtenidos en ambos criterios, en donde puede apreciarse sobre la diagonal la raíz cuadrada del AVE y bajo la diagonal las correlaciones correspondientes, y en todos los casos, los valores arrojados están por debajo de 0.85, corroborando con ello la validez discriminante del modelo.

Tabla 3  
 Validez discriminante del modelo

	Criterio Fornell-Larcker						Criterio Heterotrait-Monotrait Ratio				
	act	ca	cpr	Ic	Ns	tc	act	ca	cpr	ic	ns
Actitud (act)	0.88										
Compromiso afectivo (ca)	0.36	0.81					0.41				
Contrato psicológico relacional (cpr)	0.41	0.63	0.71				0.47	0.73			
Intención de compartir conocimiento tácito (ic)	0.70	0.36	0.48	0.80			0.81	0.40	0.54		
Norma subjetiva (ns)	0.54	0.35	0.46	0.51	0.77		0.68	0.43	0.56	0.64	
Transferencia interna organizacional de conocimiento tácito (tc)	0.46	0.50	0.56	0.40	0.53	0.82	0.52	0.55	0.63	0.44	0.63

Fuente: Elaboración propia a partir de resultados de SMART PLS.

En el modelo estructural, que se muestra en la figura 2, se presentan las cargas factoriales obtenidas de cada una de las variables observables y los valores path de las relaciones estructurales, en donde la relación del contrato psicológico relacional con la intención de compartir conocimiento tácito fue de 0.209, del compromiso afectivo con la intención de compartir conocimiento tácito fue de -0.017, de la actitud con la intención de compartir conocimiento tácito fue de 0.560, de la norma subjetiva con la intención de compartir conocimiento tácito fue de 0.119, la relación de la intención de compartir conocimiento tácito con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito fue de 0.248 y la relación del compromiso afectivo con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito fue de 0.416.

Respecto a la predicción del modelo estructural, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) obtenido para el constructo intención de compartir conocimiento tácito fue de 0.544, es decir, que las variables

latentes contrato psicológico relacional, compromiso afectivo, norma subjetiva y actitud explican más del 50% de la varianza de este constructo y en cuanto a la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, el coeficiente de determinación ( $R^2$ ) fue de 0.303, por lo que el compromiso afectivo y la intención de compartir conocimiento tácito juntos explican el 30.3% de la varianza de este constructo.

Por otra parte, en cuanto a las hipótesis planteadas los valores obtenidos a un nivel de confianza del 95% fueron; H1,  $t=3.92$ ; H2,  $t=0.31$ ; H3,  $t=10.68$ ; H4,  $t=2.26$ ; H5,  $t=8.47$  y H6,  $t=8.03$ , por lo que las hipótesis planteadas en el presente estudio no se rechazan a excepción de la H2 en donde se planteó “H2.- El compromiso afectivo está positiva y significativamente relacionado con la intención de compartir conocimiento tácito”, al obtener una asociación estadísticamente no significativa con la intención de compartir conocimiento tácito (-0.017), sin embargo, mantiene un efecto positivo con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito (0.416) y la asociación entre los demás constructos se confirma.

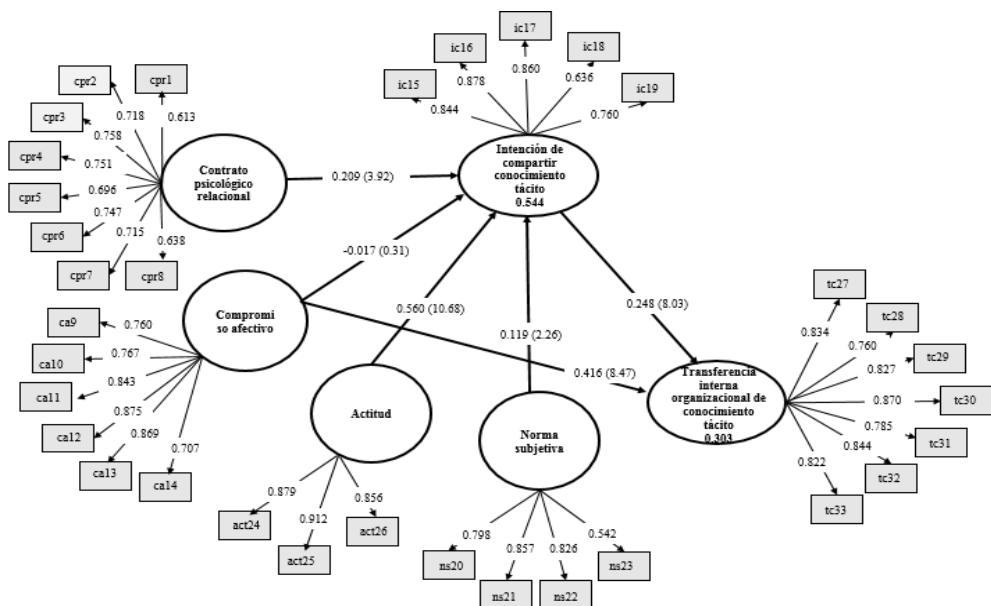


Figura 2. Modelo estructural  
 Fuente: Elaboración propia con base en resultados de SMART PLS.

## Discusión

Debido a los constantes cambios globales que las organizaciones enfrentan día a día para competir y mantener su vigencia, su principal apoyo recae en uno de los recursos más valiosos que poseen; su

conocimiento organizacional. Una estrategia eficiente para aprovecharlo, es compartirlo y adaptarlo a las circunstancias mediante la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito (Nonaka y Takeuchi, 1999, p.7). Por ello, en el presente estudio se buscó analizar si el compromiso afectivo, el contrato psicológico relacional, la actitud y la norma subjetiva del sujeto afectan la intención de éste para compartir su conocimiento tácito y la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito en colaboradores de la industria automotriz en la frontera norte de México.

Las variables objeto de estudio, son importantes predictoras en el éxito organizacional y específicamente en México, no existen estudios que aborden estos constructos en forma conjunta, solo se han analizado de forma independiente. Ante ello, los hallazgos de esta investigación representan un aporte que permite avanzar en el conocimiento académico.

Respecto a la influencia del contrato psicológico relacional con la intención de compartir conocimiento tácito, la evidencia obtenida confirma esta relación. Los resultados son consistentes con los hallazgos presentados por Dai y Wang (2016) y corroboran lo señalado en trabajos previos al indicar que los sujetos responden y actúan en reciprocidad mutua cuando perciben que la empresa reconoce su esfuerzo en el desempeño de su trabajo para alcanzar objetivos comunes (Gupta, Agarwal, Samaria, Sarda y Bushab, 2012; Hung-Wen y Ching-Hsiang, 2009; Ming-Tien et al., 2012; Fantinato y Casado, 2011). En el contexto analizado, el contrato psicológico relacional se reflejó en el fomento del trabajo en equipo, la confianza, el apoyo mutuo y el reconocimiento al trabajo por parte de la empresa, lo cual indica que los empleados se sienten satisfechos con el apoyo que les brinda la organización y ellos contribuyen compartiendo su conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo.

En cuanto a los efectos del compromiso afectivo, las evidencias de este estudio muestran resultados tanto significativos como no significativos. Por un lado, la literatura indica que el compromiso afectivo funge como facilitador en el comportamiento del sujeto para colaborar en beneficio de la organización cuando se tienen altos niveles de compromiso en el entorno laboral (Mitonga-Monga, et al., 2018; Chang-Wook, Hea y Myungweon, 2017; Faraz y Lenka, 2017; Sadiya y Maimunah, 2016; Martín-Pérez y Martín-Cruz, 2015; Li et al., 2017), planteamiento que se corrobora con algunos estudios realizados cuyos resultados indican que efectivamente el compromiso afectivo y la intención de compartir conocimiento tienen una asociación positiva (Contreras-Pacheco, 2018; Curtis y Taylor, 2018; Chang-Wook et al., 2017; Faraz y Lenka, 2017; Máynez et al., 2012). Sin embargo, en el presente estudio el compromiso afectivo resultó tener un efecto no significativo con la intención de compartir conocimiento tácito. Por otro lado, el compromiso afectivo incide directa, positiva y significativamente sobre la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, corroborando estos hallazgos con los de Máynez et al., (2012). Sin embargo, también se encontró otro estudio en donde se analizó la relación de estas variables en trabajadores de mandos medios y superior de los sectores automotriz, cementero,



médico, electrónico y de telecomunicaciones en empresas de la industria manufacturera en Chihuahua y Cd. Juárez, Chihuahua, destacando que el compromiso afectivo no influye sobre la transferencia interna de conocimiento (Máynez, 2016). Bajo la perspectiva del contexto analizado, el hecho de que el colaborador tenga un alto nivel de compromiso afectivo con la organización, no significa que éste tenga la intención o deseo de compartir su conocimiento tácito con compañeros de trabajo, lo cual resulta interesante profundizar al respecto para conocer más de cerca los factores implícitos en ello. Sin embargo, el compromiso afectivo del colaborador sí influye en la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, lo cual se puede indicar que el colaborador tiene arraigado su sentido de pertenencia y está comprometido a colaborar en nombre de la organización para alcanzar sus objetivos.

En cuanto a la intención del sujeto para compartir conocimiento tácito, fue necesario analizar la actitud y la norma subjetiva de éste, adoptando para ello la Teoría de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1972). La evidencia de este estudio corrobora que tanto la actitud como la norma subjetiva están estrechamente relacionadas con la intención del sujeto para compartir su conocimiento tácito, confirmando estos hallazgos con los obtenidos por Yong et al., (2016) y corroborando el planteamiento de otros académicos que sugieren que cuando el sujeto está motivado y las recomendaciones y sugerencias de sus superiores para realizar determinada acción son acertadas, es el momento propicio para despertar la intención de compartir su conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo (Bock et al., 2005; Ming-Tien et al., 2012; Wu, 2013; Smith, 2017), aunque también se encontraron otros estudios cuyos resultados indican que la norma subjetiva no está relacionada con la intención de compartir conocimiento (Fauzi et al., 2019; Shuang-Shii et al., 2015). En el contexto automotriz de la frontera norte de México, el colaborador visualiza el compartir su conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo, como un acto de satisfacción personal y actúa por voluntad propia, sin importarle las presiones sociales percibidas o retribuciones económicas que pudiera obtener, sino que lo hace porque desea participar y contribuir en nombre de la empresa.

Finalmente, respecto a la influencia de la intención del sujeto para compartir conocimiento tácito con la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito, la evidencia obtenida en el presente estudio confirma esta relación. Los resultados son consistentes con los de otros trabajos realizados (Máynez, et al., 2012; Castañeda, 2015), y se corroboran al plantear que cuando el conocimiento se comparte con otros compañeros de trabajo, el conocimiento fluye dentro de la organización a través de varias personas y no se queda a nivel individual. En el contexto analizado, la intención y deseo del colaborador para compartir su conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo se reflejó en la participación recíproca tanto del emisor del conocimiento como del receptor, dando como resultado la eficiencia para realizar las actividades, la creación de nuevas ideas y prácticas laborales, así como compartir ideas, conocimientos y habilidades entre los compañeros de trabajo.

## **Conclusiones**

En el ámbito de la gestión del conocimiento, el conocimiento emerge de distintas fuentes y debe ser conjugado y dirigido correctamente por parte de la organización para su beneficio, ya que el aprovechamiento de las habilidades tanto del personal como de su conocimiento organizacional dependerán en gran medida de las mejores prácticas, estrategias y métodos implementados para enfrentar futuros retos. En el presente trabajo queda demostrado que las variables estudiadas tienen fuertes implicaciones para el éxito organizacional en empresas del sector automotriz en la frontera norte de México, toda vez que las organizaciones tienen la posibilidad de alimentar el sentido de pertenencia de sus colaboradores para que se sientan identificados con ella y así fortalecer su compromiso afectivo, además de promover canales de comunicación eficaces que permitan la socialización y generación de la confianza entre sus miembros.

La evidencia empírica de este trabajo indica que no existe vínculo alguno entre el compromiso afectivo y la intención del colaborador para compartir su conocimiento tácito. En el contexto estudiado, posiblemente existen otros factores que impiden el despertar la intención del colaborador para hacerlo, aunque su compromiso afectivo laboral esté presente, sin embargo, el compromiso afectivo sí tiene un impacto positivo sobre la transferencia interna organizacional de conocimiento tácito. En el contexto analizado, el colaborador sabe y reconoce la importancia de que el conocimiento organizacional sea compartido entre todos los compañeros de trabajo, ya que esta acción redundaría en la facilidad para desarrollar las tareas cotidianas de la empresa.

Por otra parte, la evidencia empírica indica que el contrato psicológico relacional influye positivamente sobre la intención del colaborador para compartir su conocimiento tácito. En este tipo de organizaciones, el trabajador se siente satisfecho con sus expectativas porque percibe reciprocidad y cumplimiento de las promesas y acuerdos pactados con la empresa, lo cual redundaría en su deseo personal de colaboración para el logro de objetivos mutuos. Asimismo, queda demostrado que la actitud y la norma subjetiva del colaborador contribuyen positivamente en la intención de éste para compartir su conocimiento tácito. En este sector productivo, las empresas logran despertar la intención del colaborador para compartir su conocimiento tácito, principalmente mediante las interrelaciones sociales, ya que éstas tienen una influencia más fuerte en el empleado que las sugerencias de participación que recibe de sus superiores, por lo que, tanto el contrato psicológico relacional como la actitud y la norma subjetiva explican su intención para compartir el conocimiento tácito al desarrollar una actitud positiva de colaboración, que a su vez impacta positivamente en la transferencia interna organizacional del conocimiento tácito. En este tipo de organizaciones, el conocimiento tácito no se queda a nivel personal, sino que fluye en diversas direcciones de la empresa, porque ahí va implícita tanto la teoría como la

práctica de los lineamientos internos y externos del conocimiento organizacional, y este proceso facilita a la organización el éxito en la realización de sus operaciones.

Como cualquier otro trabajo, esta investigación tiene limitaciones, las cuales radican principalmente en el contexto analizado, ya que los hallazgos obtenidos son única y exclusivamente del sector automotriz de la zona fronteriza del norte de México y pueden ser diferentes a otros contextos y poblaciones, por lo que se deben considerar con cautela. La recomendación es replicar este estudio en otros contextos para comparar resultados y analizar su comportamiento.

## Referencias

- Adamska, K., Jurek, P. y Rózycka-Tran, J. (2015). The mediational role of relational psychological contract in belief in a zero-sum game and work input attitude dependency. *Polish Psychological Bulletin*, 46(4), 579-586. <https://doi.org/10.1515/ppb-2015-0064>
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1972). Attitudes and normative beliefs as factors influencing behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(1), 1-9. <https://doi.org/10.1037/h0031930>
- Arellano Morales, M. F. (2015). Gestión del conocimiento como estrategia para lograr ventajas competitivas en las organizaciones petroleras. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas* 10(30), 31-47.
- Argote, L. y Fahrenkopf, E. (2016). Knowledge transfer in organizations: The roles of members, tasks, tools, and networks. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 136(2), 146-159. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.08.003>
- Asrar-ul-Haq, M. y Anwar, S. (2016). A systematic review of knowledge management and knowledge sharing: Trends, issues and challenges. *Cogent Business and Management*, 3(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1127744>
- Bagozzi, R. y Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equations models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bock, G.-W., Zmud, R. W., Kim, Y.-G. y Lee, J.-N. (2005). Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, social psychological forces, and organizational climate. *Mis Quarterly*, 29(1), 87-111. <https://doi.org/10.2307/25148669>
- Calderón Mafud, J. L., Laca Arocena, F. A., Pando Moreno, M. y Pedroza Cabrera, F. J. (2015). Relación de la socialización organizacional y el compromiso organizacional en trabajadores mexicanos. *Psicogente*, 18(34), 267-277. <https://doi.org/10.17081/psico.18.34.503>

- Carrillo, J. y Hualde, A. (1996). Maquilas de tercera generación. El caso de Delphi-General Motors. *Espacios*, 17(3), 1-8.
- Carrillo Viveros, J. y Ramírez, M. A. (1990). Modernización tecnológica y cambios organizacionales en la industria maquiladora. *Estudios Fronterizos*, (23), 55-76.
- Castañeda, Z. D. (2015). Knowledge sharing: the role of psychological variables in leaders and collaborators. *Suma Psicológica*, 22(1), 63-69. <https://doi.org/10.1016/j.sumpsi.2015.05.008>
- Contreras, O. F. y Munguía, L. F. (2007). Evolución de las maquiladoras en México. *Política industrial y aprendizaje tecnológico. Región y Sociedad*, 19(especial). 71-87. <https://doi.org/10.22198/rys.2007.0.a566>
- Contreras, F. O. y Hualde Alfaro, A. (2004). El aprendizaje y sus agentes. Los portadores del conocimiento en las maquiladoras del norte de México. *Estudios Sociológicos*, 22(1), 79-122.
- Contreras-Pacheco, O. E. (2018). Gerenciando el conocimiento de los trabajadores del conocimiento: una exploración sobre su compromiso afectivo. *Espacios*, 39(28), 1-14.
- Curtis, M. B. y Taylor, E. Z. (2018). Developmental mentoring, affective organizational commitment and knowledge sharing in public accounting firms. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 142-161. <https://doi.org/10.1108/jkm-03-2017-0097>
- Chang-Wook, J., Hea, J. y Myungweon, Ch. (2017). Exploring the affective mechanism linking perceived organizational support and knowledge sharing intention: a moderated mediation model. *Journal of Knowledge and Management*, 21(4), 946-960. <http://doi.org/10.1108/jkm-12-2016-0530>
- Chang, Y., Leach, N. y Anderman, E. (2015). The role of perceived autonomy support in principals' affective organizational commitment and job satisfaction. *Social Psychology of Education*, 18(2), 315-336. <https://doi.org/10.1007/s11218-014-9289-z>
- Chin, W. (1988). The partial least squares approach to structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.). *Methodology for business and management. Modern methods for business research.* (pp. 295-336). Mahwah, N.J. Laurence Erlbaum Associates Publishers.
- Dai, L. y Wang, L. (2016). Psychological contract, reciprocal preference and knowledge sharing willingness. *Open Journal of Social Sciences*, 4(8), 60-69. <https://doi.org/10.4236/jss.2016.48008>
- Diario Oficial de la Federación (1998). Decreto para el fomento y operación de la industria maquiladora de exportación. México. Junio 1 de 1998. Disponible en: [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=4880755&fecha=01/06/1998](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4880755&fecha=01/06/1998) y Consultado: 20/06/2019.

- Emecheta, B., Hart, A. y Ojiabo, U. (2016). Personality characteristics and employee affective commitment: Nigeria experience. *International Journal of Business and Management Review*, 4(6), 69-92.
- Fantinato Menegon, L. y Casado, T. (2011). Contratos psicológicos: uma revisão da literatura. *Revista de Administración*, 47(4), 571-580.
- Faraz, M. y Lenka, U. (2017). Linking knowledge sharing, competency development, and affective commitment: evidence from Indian Gen Y employees. *Journal of Knowledge Management*, 21(4), 885-906. <https://doi.org/10.1108/jkm-08-2016-0334>
- Fauzi, M. A., Ling Tan, Ch. N., Thurasamy, R. y Ojo A. O. (2019). Evaluating academics' knowledge sharing intentions in Malaysian public universities. *Malaysian Journal of Library & Information Science*. 24(1), 123-143. <https://doi.org/10.22452/mjlis.vol24no1.7>
- Flores-Alarcón, L. E. (2018). La intencionalidad de la acción en el proceso motivacional humano. *Psychologia*, 12(2), 115-135. <https://doi.org/10.21500/19002386.3973>
- Fornell, C. y Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement errors. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- García Rubiano, M. y Forero Aponte, C. (2018). Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 14(1), 149-162. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2018.0001.11>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). El contrato psicológico y su relación con el compromiso organizacional. *INNOVA Research Journal*, 1(12), 44-51. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.139>
- Gupta, V., Agarwal, U. A. y Khatri, N. (2016). The relationships between perceived organizational support, affective commitment, psychological contract breach, organizational citizenship behavior and work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 72(11), 2806-2817. <https://doi.org/10.1111/jan.13043>
- Gupta, B., Agarwal, A., Samaria, P., Sarda, P. y Bushab, B. (2012). Organizational Commitment and Psychological Contract in Knowledge Sharing Behavior. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 47(4), 736-749.
- Henseler, J., Ringle, Ch. y Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hung-Wen, L. y Ching-Hsiang, L. (2009). The relationship among achievement motivation, psychological contract and work attitudes. *Social Behavior and Personality*, 37(3), 321-328. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.3.321>

- IMIP. (2021). Radiografía socioeconómica del municipio de Juárez. Disponible en: <https://www.imip.org.mx/imip/> y Consultado: 10/12/2022.
- INDEX. (2022). Industria maquiladora de exportación. Estadísticas económicas. Disponible en: <https://indexjuarez.com/estadisticas/infograma> y Consultado:10/12/2022.
- INEGI. (2022). Banco de Información Económica. Disponible en: <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?tm=0> y Consultado:15/12/2022.
- Izzati, U., Suhariadi, F. y Hadi, C. (2015). Personality Trait as Predictor of Affective Commitment. *Open Journal of Social Sciences*, 3(6), 34-39. <https://doi.org/10.4236/jss.2015.36008>
- Kaplan, M. y Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.
- Li, X., Zhang, S. y Zhou, M. (2017). A multilevel analysis of the role of interactional justice in promoting knowledge-sharing behavior. The mediated role of organizational commitment. *Industrial Marketing Management*. 62, 226-233. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2016.09.006>
- Lizote, S. A., Verdinelli, M. A. y do Nascimento, S. (2017). Organizational commitment and job satisfaction: A study with municipal civil servants. *Brazilian Journal of Public Administration*, 51(6), 947-967.
- Loebbecke, C., van Fenema, P. y Powell, P. (2016). Managing inter-organizational knowledge sharing. *Journal of Strategic Information Systems*. 25(1), 4-14. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2015.12.002>
- Loli, A., Montgomery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. y Llacho, I. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18(1), 105-123. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Martínez Mejía, E. (2018). Contrato psicológico en empleados mexicanos: Creencias de obligaciones relacionales y transaccionales. *Acta de Investigación Psicológica*, 9(2), 59-69. <https://org/10.22201/fpsi.20074719e.2018.2.05>
- Martin-Perez, M. y Martin-Cruz, N. (2015). The mediating role of affective commitment in the rewards-knowledge transfer relation. *Journal of Knowledge Management* 19(6),1167-1185. <https://org/10.1108/JKM-03-2015-0114>
- Máynez Guaderrama, A. I. (2011). La transferencia de conocimiento organizacional como fuente de ventaja competitiva sostenible. Modelo integrador de factores y estrategias, Tesis Doctoral, Universidad Popular Autónoma de Puebla, Puebla, México.

- Máynez Guaderrama, A. I., Cavazos Arroyo, J., Ibarreche Suárez, S. y Nuño de la Parra, J. P. (2012). Confianza, compromiso e intención para compartir: ¿Variables influyentes para transferir conocimiento dentro de las organizaciones? *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 21-40.
- Máynez Guaderrama, A. I. y Noriega Morales, S. A. (2015). Transferencia de conocimiento dentro de la empresa: Beneficios y riesgos individuales percibidos. *Frontera Norte*, 27(54), 29-52.
- Máynez Guaderrama, A. I. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿Influyen sobre la transferencia interna del conocimiento? *Contaduría y Administración*, 61(4), 666-681. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389-414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J., Allen, N. J. y Smith, C. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Millward, L. y Hopkins, L. (1998). Psychological contracts, organizational and job commitment. *Journal of Applied Psychology*, 28(16), 1530-1556. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01689.x>
- Ming-Tien, T., Kun-Shiang, C. y Jui-Lin, C. (2012). The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective. *Qual Quant*, (46), 1479-1491. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9462-9>
- Mitonga-Monga, J., Flotman, A-P. y Cilliers, F. (2018). Job satisfaction and its relationship with organizational commitment: A democratic republic of Congo organizational perspective. *Acta Commerci*, 18(1), 1-8. <https://doi.org/10.4102/ac.v18i1.578>
- Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora del conocimiento*. México, D. F.: Oxford University Press.
- Punniyamorthy, M., & Asumptha, J. A. (2019). A study on knowledge sharing behavior among academicians in India. *Knowledge Management & E-Learning*, 11(1), 95–113. <https://doi.org/10.34105/j.kmel.2019.11.006>
- Razmerita, L., Kirchner, K. y Nielsen, P. (2016). What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. *Journal of Knowledge and Management*, 20(6), 1225-1246. <https://doi.org/10.1108/jkm-03-2016-0112>
- Ringle, C. M., Wende, S. y Becker, J. M. (2015). SmartPLS3. Disponible en: <https://www.smartpls.com/> y Consultado: 15/06/2019.

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/bf01384942>
- Sadiya, A. M. y Maimunah, A. (2016). The importance of supervisor support for employee's affective commitment: An analysis of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 6(2), 435-439.
- Schmidt, G. B. (2016). How adult attachment styles relate to perceived psychological contract breach and affective organizational commitment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 28(3), 147-170. <https://doi.org/10.1007/s10672-016-9278-9>
- Shin-Yuan, H., Hui-Min, L. y Yu-Che, Ch. (2015). Knowledge-sharing intention in professional virtual communities: A comparison between posters and lurkers. *Journal of the Association for Information and Technology*, 66(12), 2494-2510. <https://doi.org/10.1002/asi.23339>
- Smith, C. (2017). An analysis of structural social capital and the individual's intention to share tacit knowledge using Reasoned Action Theory. *The Journal of applied Business Research*, 33(3), 475-488. <https://doi.org/10.19030/jabr.v33i3.9940>
- Shuang-Shii, Ch., Kun-Shiang, Ch. y Ming-Tien, T. (2015). Exploring the antecedents that influence middle management employees' knowledge-sharing intentions in the context of total quality management implementations. *Total Quality Management*, 26 (1), 108-122. <https://doi.org/10.1080/14783363.2013.809941>
- Tangaraja, G., Rasdi, R., Samah, B. y Ismail, M. (2016). Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. *Journal of Knowledge Management*, 20(4), 653-670. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0427>
- Villalpando, P. (2004). La evolución de la industria maquiladora en México. *Innovaciones de Negocios*. 1(2). 321-330.
- Vesga Rodríguez, J. J. (2011). Los tipos de contratación laboral y sus implicaciones en el contrato psicológico. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 171-181.
- Woolley, D. (2015). Two issues to consider in digital piracy research: The use of Likert like questions and the theory of reasoned action in behavioral surveys. *Journal of Legal, Ethic and Regulatory Issues*, 18(3), 63-67.
- Wu, W.-L. (2013). To share knowledge or not: dependence on knowledge-sharing satisfaction. *Social Behavior and Personality*, 41(1), 47-58. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.1.47>
- Yong, S. H., Byoungsoo, K. y Heeseok, L. (2016). What drives employees to share their tacit knowledge in practice? *Knowledge Management Research & Practice*, 14(3), 295-308. <https://doi.org/10.1057/kmrp.2014.32>



Zhike, L. y Ting, X. (2018). Psychological contract breach, high performance work system and engagement the mediated effect of person-organization fit. *The International Journal of Human Resource Management*. 29(7), 1257-1284. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1194873>