



Disponible en [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com)

[www.cya.unam.mx/index.php/cya](http://www.cya.unam.mx/index.php/cya)

Contaduría y Administración 61 (2016) 666–681

  
www.contaduriayadministracionunam.mx/

# Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?

*Culture and affective commitment: do they influence the internal knowledge transfer?*

Aurora Irma Máynez Guaderrama

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

Recibido el 17 de octubre de 2014; aceptado el 26 de mayo de 2015

Disponible en Internet el 14 de julio de 2016

---

## Resumen

En la nueva economía el conocimiento se reconoce como un activo estratégico, y su transferencia se destaca como una actividad relevante. Por ello, en este trabajo de investigación se examina la influencia de la cultura organizacional y del compromiso afectivo sobre la transferencia interna de conocimiento en la empresa; además, se analiza si la cultura de la organización influye significativamente sobre el compromiso afectivo. Para ello, se llevó a cabo una investigación transversal en una muestra no probabilística de 342 sujetos que laboran en el sector industrial localizado en la frontera norte de México. El análisis estadístico se realizó a través de un modelo de ecuaciones estructurales. Los resultados confirman que la cultura organizacional incide positiva y significativamente sobre la transferencia interna de conocimiento y sobre el compromiso afectivo. Asimismo, la evidencia empírica apunta que el compromiso afectivo no influye sobre la transferencia interna de conocimiento.

Derechos Reservados © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0.

Códigos JEL: M10; M14; M19

Palabras clave: Conocimiento; Cultura organizacional; Compromiso afectivo; Transferencia interna de conocimiento

---

Correos electrónicos: [auroramaynez@yahoo.com](mailto:auroramaynez@yahoo.com), [amaynez@uacj.mx](mailto:amaynez@uacj.mx)

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

<http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.06.003>

0186-1042/Derechos Reservados © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0.

## Abstract

In the new economy knowledge is recognized as a strategic asset and its transfer stands out as a relevant activity. Therefore, in this research effort we examine the influence of organizational culture and affective commitment on the internal transfer of knowledge; also, we analyze if organizational culture affects the affective commitment. For that, we conducted a cross-sectional survey in a nonrandom sample of 342 subjects working in the industrial sector located in the northern border of Mexico. A statistical analysis was performed using a structural equation model. The results confirm that organizational culture impacts positively and significantly over the internal transfer of knowledge and over the affective commitment. Furthermore, empirical evidence suggests that affective commitment has no effect on the internal transfer of knowledge.

All Rights Reserved © 2016 Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración. This is an open access item distributed under the Creative Commons CC License BY-NC-ND 4.0.

*JEL classification:* M10; M14; M19

*Keywords:* Knowledge; Organizational culture; Affective commitment; Internal knowledge transfer

---

## Introducción

Para competir en el nuevo entorno económico basado en el conocimiento se requiere de una gestión organizacional con mayor dinamismo (Jasimuddin y Zhang, 2009). Así, el énfasis en el valor estratégico del conocimiento se vincula profundamente con la comprensión de la economía definida como sistema construido con base en activos intangibles y en las habilidades de las firmas (Hansen y Avital, 2005).

Pese a que desde hace más de una década se admiten las ventajas de tener y utilizar el conocimiento organizacional, las empresas enfrentan constantemente el riesgo de que este disminuya o desaparezca —sea por la rotación de empleados o por la falta de actualización u olvido entre quienes lo poseen—, circunstancia que afecta las capacidades organizacionales (Evanschitzky, Ahlert, Blaich y Kenning, 2007; Hafeez y Abdelmeguid, 2003). Una alternativa eficiente para evitar —o al menos disminuir— ese riesgo se localiza en la transferencia de conocimiento. Esta actividad se considera un elemento crítico al implementar cualquier estrategia (Bloodgood y Morrow, 2003), y se le reconoce como una dimensión competitiva central de la empresa (Kogut y Zander, 1992).

La cultura corporativa y el compromiso no solo destacan como aspectos relevantes en el campo del comportamiento organizacional —particularmente en el intento de comprender el contexto de las organizaciones y las formas en que se administran (Ezirim, Nwibere y Emecheta, 2012)—, sino que también se distinguen como variables de influencia en los esfuerzos vinculados con la transferencia de conocimiento. En cuanto a la cultura, diversos antecedentes reafirman que se trata de un factor decisivo en la transferencia del conocimiento (Jonsson y Kalling, 2007; Kostova, 1999; Matsuo y Easterby-Smith, 2008; Nahapiet y Ghosal, 1998; Yoo y Torrey, 2002). Y en relación con el compromiso, trabajos previos (Lin, 2007) indican que aunque se ha considerado su capacidad para influir en la disposición de los empleados para compartir conocimiento, la investigación en el área es relativamente escasa. Además, pese a que la cultura organizacional ha sido objeto de estudio por mucho tiempo, en el entorno empresarial mexicano son poco frecuentes los trabajos que emplean metodologías cuantitativas (Garza-Carranza, Soria y Mueller, 2011, p. 93).

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/1004462>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/1004462>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)