



Las opiniones y los contenidos de los trabajos publicados son responsabilidad de los autores, por tanto, no necesariamente coinciden con los de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad.



Esta obra por la Red Internacional de Investigadores en Competitividad se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 3.0 Unported. Basada en una obra en riico.net.

Compromiso Organizacional y la Gestión del Conocimiento en el Sector de Autopartes

Silvia Mata Zamores¹

María Guadalupe Martínez Alba*

Gonzalo Maldonado Guzmán*

Resumen

Desde principios del siglo XXI las empresas han enfrentado retos enmarcados por la globalización, orillando a los Gerentes a valorar al personal que labora en ellas. El objetivo de esta investigación fue identificar los factores del comportamiento organizacional que influyen en la permanencia de los empleados y estudiar su relación con la gestión del conocimiento. Para ello, se tomó una muestra de 148 empleados de empresas del giro de autopartes en Querétaro, México y se les aplicó el instrumento de evaluación. Posteriormente, a través de una correlación de Pearson y regresión lineal; se pudo concluir que el comportamiento organizacional tiene un efecto en la gestión del conocimiento.

Palabras clave: Autopartes, Compromiso Organizacional (CO), Gestión del Conocimiento (GC), Querétaro.

Abstract:

Since the beginning of the 21st century, companies have faced challenges framed by globalization, forcing managers to value the personnel that work in them. The objective of this research was to identify the factors of organizational behavior that influence the permanence of employees and to study their relationship with knowledge management. For this purpose, a sample of 148 employees of auto parts companies in Querétaro, Mexico was taken and the evaluation instrument was applied to them. Subsequently, through a Pearson correlation and linear regression, it was possible to conclude that organizational behavior has an effect on knowledge management.

Keywords: Auto parts, Organizational Commitment (OC), Knowledge Management (KM), Queretaro.

^{1**}Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Contaduría de Administración y Contaduría.

Introducción

La industria automotriz ha sido clave para la economía en México, en el periodo del 2010 al 2017 obtuvo un crecimiento del 12.3% en términos reales, aumentando con ello su importancia en el Producto Interno Bruto (PIB) nacional. Para el año 2017 aportó el 3.7% PIB nacional, siendo la segunda actividad económica con mayor participación en el PIB manufacturero después de la industria alimentaria. Además de crear más de 800 mil empleos directos en la fabricación de vehículos y autopartes, generando un impacto en 90 actividades económicas en el sector secundario y 70 en comercio y servicios; registrando así, una balanza comercial superavitaria de 71 mil millones de dólares para el mismo año. (INEGI, 2018).

Específicamente en el estado de Querétaro, en la última década la ampliación de empresas de autopartes y automotrices alcanza el 54%, con un incremento del 113% en los empleos relacionados directamente con este sector y un aumento del 90% en el salario pagado a los trabajadores. En cuanto a la relación con la productividad del sector, éste creció un 86% y la producción en el ámbito nacional total se amplió cerca de 180%. (Promexico, 2016).

Ahora bien, a pesar del crecimiento de esta industria, uno de los mayores retos a los que se enfrenta es la retención y motivación de sus empleados (Beck y Wilson, 2000); para lograrlo se ha considerado al compromiso organizacional como un factor primordial (Delaney, 2002). Pues en una relación laboral es de esperar el desarrollo del compromiso organizacional, entendido como la intención de permanencia por parte del empleado. El cual se reflejaría en un mayor esfuerzo, dedicación e intensidad en el trabajo (Marín, 2008), logrando así la satisfacción laboral (Luthans, 2008).

Porter y Lawer (1965), entienden el Compromiso Organizacional como el deseo de realizar esfuerzos por el bien de la empresa, la permanencia y la aceptación de sus principales objetivos y valores. A su vez, Kanter (1968) mantiene desde una perspectiva ideal, que el Compromiso Organizacional se debe crear en unas bases más sociales y no un simple intercambio económico. Mientras, Etzioni (1975), estudia el Compromiso Organizacional como la implicación positiva del individuo en la institución; y Franklin (1975), sustenta este concepto con en el deseo de acatar las normas y permanecer en la empresa.

De acuerdo con investigaciones realizadas por Allen y Meyer (1990); Meyer *et al.*, (2002), el Compromiso Organizacional está conformado por tres componentes independientes: afectivo, normativo y de continuación.

Donde el Compromiso Afectivo se refiere a los lazos emocionales que los empleados forjan con la empresa al percibir la satisfacción de sus necesidades y cumplir con sus expectativas; disfrutando así de su permanencia (Chiang y Martín, 2010). Creándose un vínculo emocional entre el empleado y la empresa (Buchanan, 1974; Vega y Garrido, 1998); ya que el trabajador se muestra solidario y cooperativo cuando la organización presenta alguna problemática (Arciniega, 2002) y llega a mostrar experiencias de reciprocidad (Vega y Garrido, 1998).

A su vez, el Compromiso Normativo al igual que el Compromiso Afectivo es de naturaleza emocional; con un enfoque de reciprocidad que siente un individuo hacia la empresa. Donde el empleado asume una obligación de lealtad, decidiendo su continuidad laboral por moralidad. Un empleado con alto Compromiso Normativo tendrá por objetivo cumplir con las metas de la empresa, adicional al deseo de responsabilidad hacia los demás (Betanzos *et al.*, 2006).

Mientras que autores como Toro (1998), concluye que el Compromiso de Continuidad dependerá del Clima Organizacional; tomando como variables el valor colectivo/responsabilidad y las relaciones interpersonales, seguidas por estabilidad y retribución (la necesidad de permanecer).

Siendo así el Compromiso Organizacional estudiado para predecir el absentismo, la rotación de personal, el desarrollo de los empleados y la intención de renuncia (Ko *et al.*, 1997); además de ser considerado como una variable multifactorial que contempla principalmente aspectos como: carrera, seguridad, compensación, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo, beneficios, comunicación y participación en las decisiones (Collins y Clark, 2003; Zavyalova *et al.*, 2011; Darwish, 2013; Mithchel *et al.*, 2013; Tian *et al.*, 2016; Vermeeren, 2017; Katou, 2017; Krishnaveni y Monica, 2018).

Pues como se mencionó anteriormente, el Compromiso Organizacional favorece la identidad del empleado hacia la empresa y esto a su vez permite que participe activamente en sus actividades laborales y sea reflejado en su permanencia, la cual trae como resultado el surgimiento de la Gestión del Conocimiento. Autores como Hussain *et al.*, (2016) definen la Gestión del Conocimiento como el proceso organizacional para adquirir, planificar e impartir el conocimiento entre empleados; logrando su eficacia y productividad laboral. Mientras que Rodríguez (2006), la define como un conjunto de procesos orientados al desarrollo de la organización y del personal; generando así una ventaja competitiva.

Diversos autores consideran que la Gestión del Conocimiento tiene por objetivo crear una cultura corporativa que facilite y fomente el compartir el conocimiento; logrando con ello una mayor eficiencia y productividad, pero con menos recursos (Goh, 2003; Goh y Richards, 1997; Nahm, 2004). Poniendo un énfasis particular en el ámbito tanto académico como laboral, en donde se encontraron bastantes variables relacionadas a este, y aún no han sido exploradas en su totalidad, es decir; el tema de Gestión del Conocimiento aún no ha sido agotado (Jasimuddin, 2007). Donde autores como Seaton y Bresó (2001) plantean que las diferentes definiciones de Gestión del Conocimiento pueden tener dos enfoques: organizacional y económico; esto sustentándose en Nonaka y Takeuchi (2011) y Garvin (1993).

Considerando que el enfoque organizacional establece que el único recurso realmente competitivo de la empresa es el conocimiento; considerando los procedimientos como la herramienta con la cual los empleados adquieren y generan conocimientos necesarios para enfrentar oportunidades y amenazas. Buscando así la excelencia técnica del personal y el estudio metódico del aprendizaje como un proceso condicionado por la manera como se utilizan los conocimientos en la empresa (Seaton y Bresó, 2001). En consecuencia, el enfoque económico constituye que la Gestión del Conocimiento es un proceso por medio del que las organizaciones producen bienestar a partir de sus activos intelectuales para generar ventajas competitivas, y, a su vez, la destreza para crear un valor superior a partir de destrezas fundamentales de la empresa. Contribuyendo a comprender la relación entre los conocimientos, las necesidades y el valor agregado, y destacando la importancia del potencial para generar recursos económicos a través de la Gestión del Conocimiento (Pérez y Urbáez, 2016).

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2006), argumenta la existencia de un aumento en el reconocimiento del valor del talento humano y del conocimiento que este puede generar, adquiriendo hoy en día un papel protagónico. Pues la Gestión del Conocimiento tiene como objetivo principal el buscar y seleccionar los conocimientos clave para el desarrollo de estrategias que logren generar de manera sencilla las competencias básicas, logrando con éxito la competencia de la empresa en el mercado en el cual se desarrolla (Bayona *et al.*, 1999).

De ahí que, en términos generales la Gestión del Conocimiento busca de manera sistematizada aprovechar el conocimiento generado para lograr los objetivos de la empresa y perfeccionar la toma de decisiones. Siendo así el que la Gestión del Conocimiento logró proporcionar instrumentos a las empresas para determinar, crear, conservar y cuantificar el conocimiento que ellas generan, extendiendo los beneficios individuales y generales (Pérez y Urbáez, 2016).

Siendo así necesario analizar y conocer el estado actual de las empresas que pertenecen a la industria de autopartes, hacia las cuales se enfoca el análisis de esta investigación. Partiendo de la pregunta de investigación que se pretende responder: *¿el comportamiento organizacional influye de manera positiva y significativamente en la gestión del conocimiento en los empleados administrativos y operarios del sector autopartes del estado de Querétaro?* Siendo así el objetivo de esta investigación analizar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Gestión del Conocimiento en empresas de autopartes del estado de Querétaro, México.

Materiales y Métodos

Diseño de la investigación

Para llevar a cabo este estudio, se aplicó un enfoque de investigación cuantitativo, nominal, ordinal, de razón e interválica a través de instrumentos con escala tipo Likert de cinco puntos. Se consideró de corte transversal/de asociación; ya que la recolección de la información se llevó a cabo en un solo momento, tanto para el personal administrativo, como para el operario; siguiendo un razonamiento lógico deductivo (Hernández *et al.*, 2010). La población fue de empleados administrativos y operarios de empresas (planillas entre 51 a 250 empleados) del sector autopartes en el estado de Querétaro, México. Con una muestra por selección del personal administrativo y operario no probabilística por conveniencia relacionado con la factibilidad de tiempo y recursos del investigador y de las empresas; con un total de 148 encuestados (30 administrativos y 118 operarios).

Diseño de los instrumentos de medición

Para la recolección de los datos se elaboraron dos escalas tipo Likert de cinco puntos que se describen a continuación:

La primera escala fue para el personal administrativo con 102 reactivos de los cuales siete corresponden al bloque I con relación a los datos personales y laborales. La escala que se utilizó fue de cinco puntos en donde el 1 es Totalmente en desacuerdo, 2 En desacuerdo, 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo.

El bloque II mide el Compromiso Organizacional, con 35 reactivos fundamentados en el instrumento de evaluación elaborado por Allen y Meyer (1990) donde se incluyen las variables compromiso afectivo, de continuidad y normativo, con una confiabilidad de .889 de Alfa de Cronbach (Tabla 1).

El bloque III relacionado con la Gestión del Conocimiento, los 7 reactivos se elaboraron con base al instrumento utilizado en la investigación de Shu y Chuang (2011); ayudando a identificar lo que

motiva a una persona a compartir su conocimiento, con una confiabilidad de .847 de Alfa de Cronbach para Compartir el Conocimiento (Tabla 1).

Tabla 1. Confiabilidad del alfa de Cronbach para la encuesta dirigida al personal administrativo.

| Variable | Alfa de Cronbach |
|--|------------------|
| Compromiso Organizacional | .889 |
| Dimensiones | |
| Compromiso Organizacional Afectivo | .911 |
| Compromiso Organizacional de Continuidad | .275 |
| Compromiso Organizacional Normativo | .800 |
| Compartir el conocimiento | .847 |
| Dimensiones | |
| Trabajo en Equipo | .854 |
| Innovación | .476 |

Fuente: Elaboración Propia (2020).

La segunda escala fue realizada para el personal operario y conserva la misma estructura que la mencionada anteriormente, la única diferencia fue el número de reactivos en los bloques, el motivo principal se asoció con la actividad que desempeñan. En el bloque I de datos personales son cinco reactivos, en el bloque II fue de 43 y en el bloque III de siete; la confiabilidad se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Confiabilidad del alfa de Cronbach para la encuesta dirigida al personal operario.

| Variable | Alfa de Cronbach |
|--|------------------|
| Compromiso Organizacional | .859 |
| Dimensiones | |
| Compromiso Organizacional Afectivo | .909 |
| Compromiso Organizacional de Continuidad | .198 |
| Compromiso Organizacional Normativo | .742 |
| Compartir el conocimiento | .853 |
| Dimensiones | |
| Trabajo en Equipo | .792 |
| Innovación | .693 |

Fuente: Elaboración Propia (2020).

Análisis estadísticos

El estimador muestral utilizado para evaluar fue el coeficiente de correlación de Pearson (r) con el programa estadístico SPSS versión 27, y la interpretación de los resultados se realizó con base en los criterios de Hinkle *et al.*, (2003).

Resultados y discusiones

El objetivo del trabajo fue analizar la relación entre las variables Compromiso Organizacional y Gestión del Conocimiento desde la experiencia del personal administrativo y operario del sector de autopartes. A continuación, se analizan los resultados para cada variable.

Resultados descriptivos

Respecto a los resultados descriptivos, para el personal administrativo se puede observar que la edad promedio es entre los 31 – 40 años (tabla 3), mientras que la edad promedio entre los operarios resulto ser entre los 20 – 30 años (tabla 4); coincidiendo en cierta parte con los resultados de Pérez y Reyes (2019), quienes obtuvieron como resultados de investigación, que el 60% de los encuestados en el sector automotriz tuvieron una edad entre los 26 – 40 años.

Para la variable antigüedad, el personal administrativo y operario es relativamente nuevo, pues ambos arrojaron como resultado un lapso de tiempo laborado entre el primer mes y los 2 años (tabla 3 y 4), con la diferencia de que ninguno de los operarios encuestados cuenta con más de 8 años laborando en la empresa. Lo que difiere con los resultados de Pérez y Reyes (2019) quienes, en la investigación realizada en el estado de Puebla, México; obtuvieron que la antigüedad de los empleados del mismo sector tenía entre 2 - 4 años de antigüedad, seguidos por personal entre 5 - 10 años laborados.

Mientras que para la variable género, el 60% de los encuestados administrativos son hombres (tabla 3); casi a la par de los operarios con un 58.47% (tabla 4); observando así una relativa equidad en el género de los empleados de las empresas. Contrario a lo publicado por Angarita *et al.*, (2020), quien en sus resultados menciona que la población femenina entrevistó está conformada por poco más de una cuarta parte de la población total empleada, representando el 18% de las contrataciones en el sector automotriz a nivel nacional.

Para el personal administrativo, se consideraron dos variables descriptivas más en comparación de los operarios: subordinados e idiomas. Arrojando como resultado que el 63.33% de los encuestados

no cuentan con subordinados; mientras que para la variable idiomas, el 40% domina el inglés y ninguno de los encuestados logra dominar el idioma japonés (tabla 3).

Tabla 3. Resultados descriptivos de personal administrativo.

| Edad del Personal | |
|---|--------|
| 20 – 30 Años | 26.67% |
| 31 – 40 Años | 63.33% |
| 41 – 50 Años | 10% |
| 51 – 60 Años | 0% |
| Antigüedad Laboral | |
| 1 mes – 2 Años | 56.67% |
| 2 – 4 Años | 10% |
| 4 – 6 Años | 10% |
| 6 – 8 Años | 13.33% |
| 8 años en adelante | 10% |
| Género | |
| Masculino | 60% |
| Femenino | 40% |
| Subordinados del Personal Administrativo | |
| 1 – 10 Personas | 30% |
| 11 – 20 personas | 3.33% |
| 21 – 30 personas | 0% |
| 31 en adelante | 3.33% |
| ninguna | 63.33% |
| Idioma que Domina | |
| Inglés | 40% |
| Japonés | 0% |
| Otros | 60% |
| Nivel de Formación Académica | |
| Educación Básica | 0% |
| Bachillerato | 23.33% |
| Carrera Técnica | 3.33% |
| Licenciatura | 73.33% |
| Maestría | 0% |

Fuente: Elaboración Propia (2020).

A su vez, se observa que en la variable de nivel de formación académica el 73.33% del personal administrativo cuenta con licenciatura; comparado con el 4.23% de los operarios (tabla 3 y 4); por lo que la educación superior no es necesaria para un puesto como operario.

Tabla 4. Resultados descriptivos del personal operario.

| Edad del Personal | |
|-------------------------------------|--------|
| 20 – 30 Años | 61.86% |
| 31 – 40 Años | 22.88% |
| 41 – 50 Años | 9.32% |
| 51 en Adelante | 5.93% |
| Antigüedad Laboral | |
| Menos de 1 mes | 0% |
| 1 mes – 2 años | 71.19% |
| 2 – 4 años | 17.8% |
| 4 – 6 años | 7.62% |
| 6 – 8 años | 3.39% |
| 8 años en adelante | 0% |
| Género | |
| Masculino | 58.47% |
| Femenino | 41.53% |
| Nivel de Formación Académica | |
| Ninguna | 0% |
| Educación Básica | 72.03% |
| Bachillerato | 13.55% |
| Carrera Técnica | 10.16% |
| Licenciatura | 4.23% |

Fuente: Elaboración Propia (2020).

Resultados de correlación de Pearson

La teoría señala que la interpretación del coeficiente Rho de Spearman en valores próximos a 1 indican una correlación fuerte y positiva, mientras que valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa; a su vez, valores próximos a 0 indican que no hay correlación lineal (Martínez *et al.*, 2009). Mientras que autores como Hinkle *et al.*, (2003), de manera específica dan los siguientes rangos para su interpretación:

Tabla 5. Interpretación Correlaciones de Pearson

| Coefficiente | Descripción |
|--------------|--------------------------------|
| 0.9 a 1.0 | Correlación muy alta |
| 0.7 a 0.9 | Correlación alta |
| 0.5 a 0.7 | Correlación moderada |
| 0.3 a 0.5 | Correlación Baja |
| 0.0 a 0.3 | Correlación muy baja o ausente |

Fuente: Hinkle, Wiersma y Jurs (2003)

Como se mencionó anteriormente, el Compromiso Organizacional está conformado por tres componentes independientes: afectivo, normativo y de continuación (Allen y Meyer 1990; Meyer *et al.*, 2002). Es por ello, que se midió la correlación entre dichos componentes y el Compartir el Conocimiento, desde las variables trabajo en equipo e innovación.

Personal administrativo

Obteniendo como resultados según la interpretación de Hinkle *et al.*, (2003), una relación baja entre el Compromiso de Continuidad y Afectivo (0.361), el Trabajo en Equipo (0.496) e Innovación (0.265) en el personal administrativo. Mientras que las variables Compromiso Normativo y Afectivo obtuvieron una correlación moderada con 0.697 (tabla 6).

Tabla 6. Correlaciones de Pearson para las variables Compromiso Organizacional y Compartir el Conocimiento en empleados administrativos.

| | | Compromiso Afectivo | Compromiso Continuidad | Compromiso normativo | Trabajo en equipo | Innovación |
|----------------------------------|------------------|---------------------|------------------------|----------------------|-------------------|------------|
| Compromiso Afectivo | R | 1 | | | | |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | | | |
| Compromiso de Continuidad | R | .296 | 1 | | | |
| | Sig. (bilateral) | .008 | .000 | | | |
| Compromiso normativo | R | 0.602 | .279 | 1 | | |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .012 | .000 | | |
| Trabajo en equipo | R | 0.622 | 0.397 | 0.656 | 1 | |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| Innovación | R | 0.564 | 0.271 | 0.530 | 0.590 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .157 | .000 | .002 | .000 |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

Entendiéndose así que, a mayor nivel de compromiso organizacional de los empleados administrativos existe un mejor trabajo en equipo y, por ende, gestión del conocimiento. De acuerdo con Cabrera *et al.*, (2006), quienes reportan que el compromiso organizacional se relaciona positiva y significativamente con las conductas de compartir conocimiento, aunque esta relación puede desaparecer cuando se consideran otras variables. De la misma manera, Han *et al.*, (2010), en un estudio en empresas de alta tecnología, encuentran correlaciones entre el compromiso organizacional y las conductas de compartir conocimiento.

De igual manera, estos resultados coinciden con los publicados por Reyes (2009), quien concluye que el compromiso organizacional tiene una correlación altamente significativa en las variables del capital intelectual y la administración del conocimiento. A su vez, Pérez (2013) reporta que en el área de la salud se obtuvo un alto compromiso organizacional, lo que impacta positivamente en el desempeño laboral.

Personal operario

Al realizar la correlación de las variables anteriormente mencionadas en el personal operario, se obtuvo como resultados según la interpretación de Hinkle *et al.*, (2003), una relación negativa entre el Compromiso de Continuidad y Afectivo (-0.046); contrario a la relación baja obtenida en los empleados administrativos (0.361). Por lo cual se puede concluir que para el personal administrativo del sector autopartes, son relevantes los lazos emocionales que ha forjado con la empresa para mantener su permanencia; mientras los operarios no han forjado un lazo afectivo que condicione su estadía laboral (tabla 7).

Tabla 7. Correlaciones de Pearson para las variables Compromiso Organizacional y Compartir el Conocimiento en empleados operarios.

| | | Compromiso Afectivo | Compromiso Continuidad | Compromiso normativo | Compartir Conocimiento |
|----------------------------------|------------------|---------------------|------------------------|----------------------|------------------------|
| Compromiso Afectivo | R | 1 | | | |
| | Sig. (bilateral) | .000 | | | |
| Compromiso de Continuidad | R | -0.046 | 1 | | |
| | Sig. (bilateral) | .623 | .000 | | |
| Compromiso normativo | R | 0.709 | 0.129 | 1 | |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .163 | .000 | |
| Compartir Conocimiento | R | 0.634 | 0.010 | 0.574 | 1 |
| | Sig. (bilateral) | .000 | .916 | .000 | .000 |

Fuente: Elaboración Propia (2020)

Mientras que el Compromiso Afectivo mantiene una relación alta con el Normativo (0.709). Interpretando así que, por la naturaleza emocional del empleado, este tendrá un enfoque de reciprocidad hacia la empresa. Autores como Golden y Raghuram (2010), mencionan que el compromiso afectivo con la organización se relaciona positivamente con que los empleados compartan su conocimiento con sus compañeros. A su vez, Camelo *et al.*, (2010), reportan que el compromiso afectivo es un factor motivacional para que se comparta lo que se sabe.

Si bien se analizó una investigación de compromiso organizacional que utilizó la escala de medición que propone Meyer y Allen (2003); la cual contempla el compromiso afectivo, en esta los investigadores argumentan que un empleado continúa en la empresa porque así lo desea, aquellos que muestran un alto compromiso normativo serán aquellos que creen que deben hacerlo y los que presentan un compromiso de continuidad son los que permanecen por necesidad. (Linley y Bambacas. 2000).

Siendo así que esto cobra relevancia cuando las empresas retoman el valor que tiene sus trabajadores y su experiencia al hacer conciencia que la economía mundial ha pasado de ser un producto de fabricación industrial a una economía basada en el conocimiento y los servicios, donde la principal mercancía es la información y el conocimiento (Walczak, 2005). Pues los retos a los cuales se enfrentan las organizaciones tienen que ver con que el conocimiento y las estrategias que se tenían ayer, hoy no pueden garantizar el éxito.

Es por ello por lo que las empresas requieren generar un aprendizaje y creatividad para aumentar los recursos y habilidades que van generando sus propios trabajadores, para lo cual es necesario fortalecer el compromiso organizacional para retenerlos y con ello lograr empresas que generen ventajas competitivas (Barney, 1991; De Geus, 1988; Garvin, 1993; Mahoney, 2001; Peteraf, 1993; Wernerfelt, 1984).

Conclusiones

Las variables Compromiso Organizacional y Gestión del Conocimiento obtuvieron una correlación positiva en los empleados administrativos y operarios del sector autopartes del estado de Querétaro. Destacando en el personal administrativo las variables de Compromiso normativo y Trabajo en Equipo (0.656); mientras que, en el personal operario, destacaron las variables Compromiso Afectivo y Compartir Conocimiento (0.634).

Es de importancia observar el comportamiento del personal y establecer las conductas que generan una mayor gestión del conocimiento, con la finalidad de definir las, estandarizarlas y obtener una mayor productividad laboral.

Referencias

- Allen, N., Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Angarita-Cárdenas, G., Fajardo, E., Romero, H. (2020). Brecha ocupacional de género en la industria manufacturera en Colombia. *Punto de vista*, 11(18), 31-46.
- Arciniega, L. (2002). Compromiso organizacional México ¿Cómo hacer que la gente se ponga la camiseta. *Dirección estratégica*, 11, 21-23.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Bayona, C., Legaz, S. G., Madorrán, C. (1999). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. Universidad Pública de Navarra. (1-24).
- Beck, K., Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. *Journal of Vocational Behavior*, 56(1), 114-136.
- Betanzos, N., Andrade, P., Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in works organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Cabrera, A., Collins, W. C., Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264.
- Camelo, C., García, J., Sousa, E. (2010). Knowledge sharing: Enablers and its influence on innovation. *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, 42, 113-150.
- Chiang, M., Núñez, A., Martín, J., Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama socioeconómico*, 28(40), 90-100.
- Collins, J., Clark, D. (2003). Strategic human resources practices, top management team social networks, and firm performance: The role of human resource practices in creating organizational competitive advantage. *Academy of Management Journal*, 6(6), 740-751.

- Darwish, K. (2013). *Strategic HRM and performance: Theory and practice*. Newcastle upon Tyne, UK: Cambridge Scholars Publishing.
- De Geus, P. (1988). Planning as learning. *Harvard Business Review*, 70–74.
- Delaney, B. (2002). Alternative work arrangements: Do they make economic sense?. *HR Professional*, 1(9), 20-25.
- Etzioni, A. (1975). *A Comparative Analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Franklin J. L. (1975). Power and commitment- empirical assessment, *Human Relations*, 28(8), 737-753.
- Garvin, A. (1993). Manufacturing strategic planning. *California Management Review*, 35(4), 85.
- Goh, C. (2003). Improving organizational learning capability: lessons from two case studies. *The Learning Organization*, 10(4), 216-27.
- Goh, C., Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, 15(5), 575-83.
- Golden, D., Raghuram, S. (2010). Teleworker knowledge sharing and the role of altered relational and technological interactions. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 1061-1085.
- Han, T., Chiang, H., Chang, A. (2010). Employee participation in decision making, psychological ownership and knowledge sharing: Mediating role of organizational commitment in taiwanese high-tech organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 21(12), 2218-2233.
- Hernández, C., Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hinkle, E., Wiersma, W., Jurs, G. (2003). *Applied statistics for the behavioral sciences*. Houghton Mifflin College Division.
- Hussain, W., Ali, A., Khalid, M., Shafique, N., Ahmad, H. (2016). Organizational Silence A Predictor of Organizational Commitment in Higher Education Institution. *Developing Country Studie*, 6 (2), 123-128.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2018). Comunicación Social, Conociendo la industria automotriz. Recuperado de <https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/OtrTemEcon/CndoIndAuto.pdf>
- Jasimuddin, S. (2007). Disciplinary roots of Knowledge management: A theoretical review. *International Journal of Organizational Analysis*, 14(2), 171-180.
- Kanter, M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.

- Katou, A. (2017). How does human resource management influence organizational performance? An integrative approach-based analysis. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 1–49.
- Ko, W., Price, L., Mueller, W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82, 961-973.
- Krishnaveni, R., Monica, R. (2018). Factors influencing employee performance: The role of human resource management practices and work engagement. *International Journal of Business Performance Management*, 19(4), 450–475.
- Linley, C., Bambacas, M. (2000). Organizational Commitment: A multimenthod scale analysis and test of effects. *The international Journal of organizational analysis*, 8(1), 89-108.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: McGraw Hill.
- Mahoney, T. (2001). A resource-based theory of sustainable rents. *Journal of Management*, 27(6), 651–660.
- Marín, J. (2008). *Influencia de la orientación a mercado en el compromiso organizacional en la administración pública de Rincón de Romos*. Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., Cánovas, M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 75-91.
- Meyer, P., Stanley, J., Hecovith, L., Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20- 52.
- Mithcell, R., Obeidat, S., Bray, M. (2013). The effect of strategic human resource management on organizational performance: The mediating role of high-performance human resources practices. *Human Resource Management*, 52(6), 899–921.
- Nahm, Y., Vonderembse, A., Koufteros, A. (2004). The impact of organizational culture on time-based manufacturing and performance. *Decision Sciences*, 35(4), 579-607.
- Nonaka, I., Takeuchi, H. (2011). The wise leader. *Harvard Business Review*, 89(5), 58-67.
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (2006). Manual de Oslo. Guía para la recogida e interpretación de datos sobre la innovación. Recuperado de www.tragsa.es
- Pérez, S. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital Ciudad VictoriaTamaulipas*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Pérez, J., Reyes, G. (2019). Las condiciones laborales en el sector automotriz: caso volkswagen de México. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Pérez, A., Urbáez, F. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entre ciencias: diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 201-227.
- Peteraf, A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-19.
- Porter, B., Lawler, C. (1965). Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior. *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- PROMEXICO. (2016). Perfil del sector, mapa de clúster, información estatal y casos de éxito. Recuperado de <https://www.gob.mx/promexico/acciones-y-programas/automotriz>.
- Reyes, E. (2009). *Impacto del compromiso organizacional en la administración del conocimiento y capital intelectual de las empresas*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. *Educación*, 37, 25-39.
- Seaton, E., Bresó, B. (2001). El desarrollo de la Gestión del conocimiento en Institutos Tecnológicos. *Revista Espacios*, 22(3), 1-21.
- Shu, W., Chuang, Y. (2011). Por qué las personas comparten conocimientos en comunidades virtuales. *Comportamiento social y personalidad: una revista internacional*, 39(5), 671-690.
- Tian, W., Cordery, J., Gamble, J. (2016). Staying and performing: How human resource management practices increase job embeddedness and performance. *Personnel Review*, 45(5), 947-968.
- Toro, F. (1998). Predicción del compromiso del personal a partir del análisis del clima organizacional. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 333-344.
- Vega, T., Garrido, E. (1998). Psicología de las organizaciones: Proceso de socialización y compromiso con la empresa. Amarú.
- Vermeeren, B. (2017). Influencing public sector performance: Studying the impact of ability, motivation and opportunity-enhancing human resources practices on various performance outcomes in the public sector. *International Review of Administrative Sciences*, 83(4), 717-737.
- Walczak, S. (2005). Organizational knowledge management structure. *Journal the Learning Organization*, 12(4), 330-339.
- Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal*, 5(2), 171-180.
- Zavyalova, E., Kosheleva, S., Ardichvili, A. (2011). Human resource management and development practices in indigenous Russian companies and foreign MNCs: A comparative analysis. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 11(2), 179-193.