

Resumen

El presente trabajo parte de una comprensiva revisión de literatura, mediante el análisis de artículos científicos sobre personalidad y transferencia de conocimiento tácito del individuo. Se estableció como criterio de elegibilidad solo artículos de investigación aplicada, seleccionándose veinticinco artículos directamente relacionados con la transferencia de conocimiento tácito y dieciséis artículos correspondientes a los rasgos de personalidad, en el período comprendido de enero a octubre de 2014. Se detectó la utilización de diversos instrumentos y versiones de éstos para medir los rasgos de personalidad así como la identificación de los rasgos que están directamente relacionados con la transferencia del conocimiento tácito.

Palabras clave: Revisión sistemática, rasgos de personalidad, transferencia de conocimiento tácito

Abstract

This work is based on a comprehensive literature review, through the analysis of scientific articles about personality and tacit knowledge transfer of the individual. As criteria of eligibility was established only articles of applied research, selecting twenty-five articles directly related with tacit knowledge transfer and sixteen articles corresponding to personality traits, in the period understood from January to October of 2014. The use of various instruments and versions of them were detected to measure personality traits and the identification of the personality traits that are directly related with tacit knowledge transfer.

Key words: Systematic review, personality traits, tacit knowledge transfer.

REVISIÓN DE LITERATURA SOBRE PERSONALIDAD Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO TÁCITO

Petra Salazar-Fierro

Grado: Estudiante Doctorado en Ciencias Administrativas.

Especialización: Administración

Adscripción: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.

Dirección postal: Ave. Del Charro 450 Nte. Cd. Juárez, Chih.

Correo electrónico psalaza@uacj.mx y psalaza@hotmail.com

Introducción

El conocimiento representa un grupo de datos e información organizado que las personas y organizaciones crean y mantienen a través de reglas y procedimientos (Mehrabani & Maziar, 2012). Está relacionado esencialmente con la acción humana y forma parte de los activos intangibles de la empresa (Davali & Esmaeil, 2012).

La mayoría de los estudios coinciden en que el conocimiento es la esencia primordial de las organizaciones porque contribuye en beneficio de resultados tanto operativos como financieros (Venkitachalam & Busch, 2011), habilita la percepción de ideas que estimulan la creatividad derivando en una relación directa con la innovación y el crecimiento económico (Subashini, 2010).

Dependiendo del grado de estructuración y codificación, el conocimiento puede clasificarse como explícito o tácito. El conocimiento explícito es fácilmente codificado y almacenado, es expresado y comunicado en documentos escritos como reportes o manuales (Yong, Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul, 2013), es público y su transferencia resulta más barata (Máñez & Cavazos, 2011). Por el contrario el conocimiento tácito es un activo intangible que se alimenta de forma natural. Se encuentra profundamente arraigado en la experiencia y es difícil comunicarlo y expresarlo con palabras. Está ligado a las relaciones sociales y su transferencia normalmente ocurre a través del contacto directo. Cuando el conocimiento tácito se comparte, facilita la toma de decisiones estratégicas que guíen el rumbo de la firma (Olatokun & Chinazom, 2012), genera conocimiento que coadyuva en la innovación, (Matzler & Mueller, 2011), habilita el desarrollo de competencias tendientes a incrementar el valor de la firma y sobre todo genera ventajas competitivas sostenibles (Máñez, Cavazos & Nuño de la Parra, 2012).

Por otra parte, existen diversos factores que impiden o facilitan la transferencia del conocimiento tácito organizacional (Yong, Byoungsoo, Heeseok, & Young-Gul, 2013), dentro de los cuales figuran las características personales del individuo (Borges, 2013), las cuales juegan un papel muy importante al momento de compartir el conocimiento tácito (Matzler & Mueller, 2011).

Anteriormente a las organizaciones solo les preocupaba la personalidad del individuo para adecuarlo a un puesto específico, sin embargo ese interés se

ha ampliado al darse cuenta de lo bien que la personalidad del individuo se adapta a la organización en lo referente a compartir el conocimiento adquirido a través de los años (Robbins & Judge, 2009). Además, existe evidencia empírica del impacto que tienen las características individuales de las personas en la satisfacción laboral (Bateman & Snell, 2009); orientación de metas y desempeño e integración de grupos de trabajo con rasgos afines de personalidad de los sujetos (Matzler & Mueller, 2011), pronosticar la persona ideal para realizar cierta función y tomar decisiones al momento de su contratación (Robbins & Judge, 2009) así como la intención del sujeto para compartir el conocimiento tácito con compañeros de trabajo (Reychav & Weisberg, 2009).

Por tal motivo se realizó la presente revisión de literatura para identificar la afinidad de los rasgos de personalidad del sujeto con la intención para compartir el conocimiento tácito y en todo caso cuáles rasgos están más relacionados. Una revisión de literatura es un tipo de investigación científica que sintetiza y analiza la información sobre cierto tópico partiendo de la formulación de preguntas claramente definidas (Gisbert & Bofill, 2004) para localizar, seleccionar y valorar críticamente la información encontrada con el propósito de alcanzar conclusiones válidas y objetivas para conocer qué es lo que dicen las evidencias sobre el tema investigado (Sánchez-Meca, 2010).

La revisión de literatura del presente artículo es sistemática cualitativa y con ello se pretende responder: ¿Cuáles son las perspectivas teóricas y modelos que avalan las investigaciones aplicadas relacionadas a la transferencia del conocimiento tácito y los rasgos de personalidad del sujeto?, ¿Cuáles son los componentes y características evaluados?, ¿Cuáles son los tipos y métodos utilizados en la recolección de los datos? y ¿Cuáles son las áreas o dimensiones evaluadas de las variables?

Método

Para la realización del presente documento se siguieron los siguientes pasos: primeramente se hizo la formulación del problema de estudio; se estableció el objetivo y preguntas de investigación; se procedió a la localización y selección de estudios relacionados al tema; enseguida se hizo la evaluación de los estudios encontrados; se extrajeron y salvaron los datos y se procedió al análisis de la información obtenida.

Para la localización y selección de estudios a incluir en la presente revisión sistemática se buscaron artículos de investigación aplicada en las bases de datos Ebscohost, Emerald, ScienceDirect, Springer, Jstor e ISI Web of Sciences principalmente. Dicha búsqueda de información se realizó a través de palabras claves, tales como nombres de las variables y combinación entre ellas, área de estudio, sin restricción de idioma ni factor de impacto de la revista, año de publicación así como visualización a texto completo y que fueran publicaciones académicas. De igual forma, para la evaluación de la información se extrajeron todas las investigaciones encontradas y se excluyeron los ensayos, estudios de caso y artículos científicos, dejándose únicamente para análisis los artículos de investigación aplicada. Así mismo para el proceso de extracción de datos se elaboró una tabla matriz, donde se concentró la información de los artículos seleccionados, conteniendo: nombre del artículo, autor(es), nombre de la revista, datos de identificación de la revista (volumen, número, año de publicación, páginas), fecha en que se recuperó el artículo, base de datos de donde se recuperó el artículo, palabra clave con la que se recuperó el artículo, factor de impacto de la revista, palabras clave del artículo, tipo de investigación, perspectivas teóricas y modelos utilizados, componentes y características, métodos de recolección de datos y áreas o dimensiones establecidas. Posteriormente, se realizó el análisis centrándose específicamente en las perspectivas teóricas, los componentes y características, los métodos aplicados para la recolección de los datos así como las áreas o dimensiones evaluadas de cada uno de los artículos seleccionados para finalmente describir los resultados encontrados. Este proceso se llevó a cabo en el período comprendido de enero a octubre de 2014, siendo la última fecha de búsqueda de información el día 26 de octubre de 2014 y las variables para las que se extrajo información fueron conocimiento tácito y los rasgos de personalidad apertura a la experiencia, responsabilidad, amabilidad, extroversión y estabilidad emocional.

Resultados

Para la variable conocimiento tácito, se encontraron treinta artículos, de los cuales, solo veinticinco se seleccionaron para su evaluación, descartándose los cinco restantes por no cumplir con las características de inclusión establecido, ya que un artículo era ensayo (Máñez & Cavazos, 2011) y cuatro correspondían a artículos científicos (Ming-Tien, Kun-Shiang, & Jui-Lin, 2012; Nonaka & von Krogh, 2009; Zeynep, von Krogh, & Nonaka, 2008 & Nonaka, Umemoto, & Senoo, 1996). En el mismo sentido para los rasgos de personalidad se extrajeron 21 artículos de investigación, de los cuales solo se analizaron dieciséis y se descartaron los cinco restantes por tratarse de artículos científicos y no cumplir con las características de inclusión establecidos (Ajzen, 2002; Manaf & Marzuki, 2014; Ajzen, 1991; Ajzen & Fishbein, 1991 & Costa & McCrae, 1997).

Las definiciones vertidas por los académicos para referirse al conocimiento tácito a través del tiempo, de 1997 a Octubre de 2014, es que es un tipo de conocimiento que está basado en las acciones y experiencias de los sujetos, difícil de explicar con palabras, contextual y específico (Joia y Lemus, 2010; Venkitachalam & Bush, 2012; Shu-Chen & Cheng-Kiang, 2009; Johannessen et al., 2001; Máñez & Cavazos, 2011; Manaf & Manzuki, 2014; Máñez, Cavazos, Ibarreche & Nuño de la Parra 2012; Nonaka & von Krogh 2009). Son intuiciones y modelos mentales no articulados que permanecen en la cabeza del sujeto y por consiguiente lo hacen difícil de expresar, (Máñez & Cavazos, 2011; Nonaka, Umemoto & Senoo 1996; Venkitachalam & Bush, 2012; Máñez et. al, 2012; Manaf & Manzuki, 2014). Es un conocimiento no numérico, inimitable, raro e insustituible, (Nonaka & Takeuchi 1995; Chien-Hsing, Shu-Chen & Lan-Hsin, 2010; Shu-Chen & Cheng-Kiang, 2009; Nonaka & von Krogh, 2009; Oguz & Sengun, 2011). Altamente personal, de habilidades técnicas incorporadas y difícil de compartir (Máñez & Cavazos, 2011; Nonaka & Takeuchi 1995; Chien-Hsing, Shu-Chen & Lan-Hsin, 2010; Nonaka, Umemoto & Senoo, 1996; Manaf & Manzuki, 2014). Es visto como el “know how” de saber hacer las cosas y difícil de comprender (Máñez & Cavazos, 2011; Máñez et. al, 2012; Oguz & Sengun 2011). Se menciona que es un conocimiento que requiere una intensa interacción porque está basado en la reciprocidad y la confianza (Oguz & Sengun, 2011), y necesita de vínculos fuertes para su transferencia (Huang & Huang, 2012). Predice el rendimiento del sujeto (Huang & Huang, 2012), es muy subjetivo y valioso ya que no se puede cuantificar (Máñez, et. al, 2012). Es el resultado de la racionalidad

puesto que no se puede comunicar formalmente (Máynez & Cavazos, 2011). Los académicos están de acuerdo en que es un tipo de conocimiento que los empleados adquieren al desarrollar su trabajo (Manaf & Manzuki, 2014), contribuye en las acciones individuales y colectivas y se transfiere a través del contacto directo y la conducta (Polanyi 1958; citado en Reyhav & Weisberg, 2010). Es un recurso intangible que describe un proceso y se nutre de forma natural (Máynez y Cavazos, 2011; Nonaka & Takeuchi 1995; Chien-Hsing, Shu-Chen & Lan-Hsin, 2010).

Se encontraron cinco modelos en los cuales se han basado las investigaciones analizadas, siendo el modelo más utilizado el Modelo de los cinco factores o Big Five (Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011; McCraw & Costa, 2004; Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram, 2014), el modelo del medio ambiente (Chien-Hsing, Shu-Chen, & Lan-Hsin, 2010), modelo de la acción razonada, (Kolekofski & Heminger, 2003), modelo SECI, (Nonaka & von Krogh, 2009; Zeynep, von Krogh, & Nonaka, 2008) y modelo de competencia de valores, (Máynez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012).

Además fueron veinticinco teorías en las cuales se han apoyado las investigaciones analizadas, observándose que la más repetitiva es la teoría de la acción razonada (Yong, Heeseok, & King, 2013; Ming-Tien, Kun-Shiang, & Jui-Lin, 2012; Huang & Huang, 2012; Olatokun & Chinazom, 2012; Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2012; Reyhav & Weisberg, 2009; Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005; Kolekofski & Heminger, 2003), la teoría implícita del rasgo, (Hua & Shuhua, 2014), la teoría de la entidad social, (Young Sepng & Kristof-Brown, 2012; Matzler & Mueller, 2011), teoría del capital social, (Yong, Heeseok, & King, 2013; Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011), teoría del comportamiento planificado, (Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009), teoría de la ética, teoría de la evaluación, teoría de la esperanza (Ming-Tien, Kun-Shiang, & Jui-Lin, 2012), teoría del actor- red, (Venkitachalam & Busch, 2012), teoría de la disonancia cognitiva, (Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011), teoría incremental, teoría de control, teoría de metas, (Matzler & Mueller, 2011), teoría económica (Hwee Nga & Shamuganathan, 2010), teoría de la creación del conocimiento, (Nonaka & von Krogh, 2009; Zeynep, von Krogh, & Nonaka, 2008; Nonaka, Umemoto, & Senoo, 1996), teoría de las capacidades dinámicas, (Nonaka & von Krogh, 2009; Máynez, Cavazos, Ibarreche, & Nuño de la Parra, 2012; Máynez & Cavazos, 2011), teoría de los recursos y capacidades, teoría de la firma o teoría económica de la empresa, teoría de la comunicación, teoría de

intercambio económico (Máynez, et. al, 2012; Máynez & Cavazos, 2011), teoría del intercambio social, (Casimir, Lee, & Loon, 2012; Máynez et. al, 2012; Reyhav & Weisberg, 2009) y teoría de la organización, (Oguz & Sengun, 2011).

Para la recolección y evaluación de los datos principalmente se utilizaron cuestionarios adaptados de instrumentos de medición con múltiples escalas (Fang & Shang, 2014; Young Sepng & Kristof-Brown, 2012; Yong, Heeseok, & King, 2013; Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2012; Matzler & Mueller, 2011; Hwee Nga & Shamuganathan, 2010; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009; Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011; Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005), los menos utilizados fue a través de llamadas telefónicas y envío de correos electrónicos (Chien-Hsing, Shu-Chen, & Lan-Hsin, 2010), análisis de documentos académicos (Máynez, Cavazos, Ibarreche, & Nuño de la Parra, 2012), cuestionarios autoadministrados (Borges, 2013; Máynez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012; Joaia & Lemus, 2010) y envío de cartas describiendo el objetivo del estudio para realizar las entrevistas y se aplicó un cuestionario piloteado frente a frente (Reyhav & Weisberg, 2009). Los instrumentos o inventarios adaptados que más se han utilizado para medir la intención de compartir el conocimiento tácito es el desarrollado por Bock, Zmud, Kim, & Lee, (2005) (Yong, Heeseok, & King, 2013; Huang & Huang, 2012; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009; Reyhav & Weisberg, 2009; y Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2012) el cual se evalúa en escala Likert de cinco puntos. Algunos estudios lo hicieron con base en la literatura (Fullwood, Rowley, & Delbridge, 2012; Bock, Zmud, Kim, & Lee, 2005; van den Hooff and de Ridder 2004 y Casimir, Lee, & Loon, 2012) y otras investigaciones no revelan el método mediante el cual fue evaluado el constructo (Máynez, Cavazos, & Nuño de la Parra, 2012; Máynez, Cavazos, Ibarreche, & Nuño de la Parra, 2012; van den Hooff, Schouten, & Simonovski, 2013; Joaia & Lemus, 2010 y Visvalingam & Manjit Singh, 2011).

Por otra parte, la personalidad humana está compuesta por dos factores importantes: el factor hereditario y el factor ambiental (Robbins & Judge, 2009). Estos factores van modificando las características personales a lo largo de nuestra vida y a través de las experiencias aprendidas, de manera que la personalidad se complementa y desarrolla de forma gradual y continua (Chiavenato, 2007).

Los académicos definen la personalidad, como el resultado de la interacción de las características biológicas del individuo con la experiencia que ha

acumulado desde la infancia hasta la vida adulta (Chiavenato, 2009). Es la persona total, lo íntimo de todo individuo, es el resultado de todas sus reacciones expresadas en su vida diaria y que permanecen con el paso del tiempo explicando el cómo y el porqué de su funcionamiento (Chiavenato, 2007). Representa la integración única de características medibles que se relacionan con aspectos permanentes y consistentes de una persona que la distinguen de las demás (Chiavenato, 2009). Es la organización dinámica dentro del sujeto, de aquellos sistemas psicofísicos que determinan sus ajustes únicos al entorno y que le permiten al individuo reaccionar ante otros e interactuar con ellos (Robbins & Judge, 2009).

Por rasgo de personalidad, se entiende como las características duraderas que describen el comportamiento de un individuo (Robbins & Judge, 2009). Es una tendencia individual relativamente estable y duradera para reaccionar emocional o conductualmente de una manera específica (Borges, 2013).

Así mismo, la personalidad del sujeto se ha clasificado y evaluado en varios rasgos, predominando cinco de ellos, amabilidad, estabilidad emocional, extroversión, apertura a la experiencia y responsabilidad (Costa & McCrae, 1992), los cuales explican las diferencias individuales de los sujetos (Matzler & Mueller, 2011).

En las investigaciones evaluadas de 1991 a Octubre de 2014, los académicos definen al rasgo de personalidad amabilidad como personas serviciales, altruistas, generosos y cooperativos que se distinguen por tener buen carácter (Barrick & Mount, 1991; Graziano & Eisenberg, 1997; Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh & Mueller, 2011; Manaf & Marzuki, 2014; Borges, 2013; Hwee & Shamuganathan, 2010). Les gustan las interrelaciones sociales (Hwee & Shamuganathan, 2010; Fang & Zhang, 2014) y son modestas, pacientes, de buen liderazgo (Fang & Zhang, 2014), buenos escuchas, amables, simpáticos y cariñosos (Llewellyn & Wilson, 2003; Hwee & Shamuganathan, 2010; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013).

En cuanto al rasgo de personalidad apertura a la experiencia, mencionan que son personas curiosas, de un gran intelecto individual (Costa & McCrae, 1992; Matzler & Mueller, 2011; Hwee & Shamuganathan, 2010; Fang & Zhang, 2014), imaginativas y versátiles (Yong, 2007; Hwee & Shamuganathan, 2010; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013; Borges, 2013). Les gusta experimentar cosas nuevas y tienen interés en

diseñar sus propias estrategias de aprendizaje (McCrae & Costa 1986, citado en Hwee & Shamuganathan, 2010; Barrick & Mount, 1991; Matzler & Mueller, 2011; Yong, 2007). También se mencionan que son personas de valores liberales, imaginación activa, con gran atención a sus sentimientos internos, independencia de juicio que suelen aburrirse cuando están inactivos, cultos, de mente abierta y autosuficientes (Costa & McCrae, 1992; citado en Manaf & Manzuki 2014; Matzler & Mueller, 2011; Hwee & Shamuganathan, 2010; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013; Borges, 2013).

Respecto a las personas que cuentan con el rasgo de personalidad estabilidad emocional, se comenta que son personas que experimentan fácilmente depresión, ansiedad y baja autoestima (Manaf & Manzuki, 2014; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013; Fang & Zhang, 2014), son mal humoradas y sin estabilidad emocional (Manaf & Manzuki, 2014; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013), les afectan los acontecimientos negativos de la vida y suelen experimentar estados de ánimo adversos, son tensos, muy emocionales, de carácter débil y pesimistas (Manaf & Manzuki, 2014; Fang & Zhang, 2014; Borges, 2013). Sin embargo solo pueden experimentar estas características cuando su puntuación sea alta y por el contrario cuando es baja son personas fuertes y seguras incluso en situaciones de tensión.

En lo que se refiere al rasgo de personalidad extroversión, se encontró que son personas asertivas (Costa & McCrae 1992, citado en Manaf & Manzuki, 2014; Ciavarella et. al., 2004; Llewellyn & Wilson 2003; Luna et al., 2008; Hwee & Shamuganathan, 2010; Suliman, AbdelRahaman & Abdalla 2010; Borges, 2013), muy energéticas que les gusta interactuar con los demás (Fang & Zhang, 2014; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera 2013; Borges, 2013), proactivas, carismáticas, alegres y con actitud positiva, optimistas, sociables y contundentes y necesitan estar estimuladas a través de las interrelaciones sociales (Costa & McCrae 1992, citado en Manaf & Manzuki, 2014; Hwee & Shamugathan, 2010; Borges, 2013; Fang & Zhang, 2014).

Finalmente el rasgo de personalidad responsabilidad, se caracteriza por ser personas responsables en toda la extensión de la palabra, confiables y competentes (Manaf & Manzuki, 2014; Hwee & Shamuganathan, 2010; Muhammad, Mohamed, Ahmed & Veera, 2013; Borges, 2013). Son personas muy trabajadoras (Manaf & Manzuki, 2014; Hua y Zhang, 2014), siempre están buscando la manera de realizar sus tareas y generalmente

están de acuerdo con las reglas y procedimientos que se les impone para realizar su trabajo (Llewellyn & Wilson, 2003; Hwee & Shamuganathan, 2010; Matzler, Renzl, Mooradian, Georg von Krogh & Mueller, 2011). Son personas de un gran desempeño laboral, les gusta compartir con sus compañeros de trabajo lo aprendido porque sienten que es parte de su trabajo (Matzler, Renzl, Mooradian, Georg von Krogh & Mueller, 2011; Llewellyn & Wilson, 2003; Hwee & Shamuganathan, 2010), aprovechan siempre las lecciones aprendidas y aseguran la realización oportuna de sus tareas (Hua & Zhang, 2014).

Se detectaron seis modelos en los cuales se han sustentado las investigaciones realizadas, siendo el más utilizado el modelo de los cinco factores o Big Five en sus diferentes versiones (Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011; McCraw & Costa, 2004; Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram, 2014), así como el modelo de millon (Zambrano, 2014), el modelo del factor jerárquico, (Icek, 2002) y el modelo de control de comportamiento jerárquico percibido (Icek, 2002).

Además, se encontraron diecinueve teorías en las cuales se justifican las investigaciones encontradas, sobresaliendo la teoría del comportamiento planificado, (Huang & Huang, 2012; Shu-Chen & Chen-Kiang, 2009; Reychar & Weisberg, 2009; Ajzen, 2002), teoría del capital social (Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011; Yong, Heeseok, & King, 2013; Casimir, Lee, & Loon, 2012), teoría implícita del rasgo, (Hua & Shuhua, 2014), teoría de la entidad social, teoría de la disonancia cognitiva (Matzler & Mueller, 2011), teoría económica, (Hwee Nga & Shamuganathan, 2010), teoría humana, teoría cognitiva social (Icek, 2002), teoría de la psicología, teoría de la personalidad evolutiva y teoría del desempeño laboral, (Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram, 2014).

En cuanto a la evaluación de la variable, principalmente sobresalen los inventarios o instrumentos adaptados para medirlos, siendo el más utilizado el Neo Five Factor Inventory (NEO-FFI), de Costa y McGraw (2002) en sus diversas versiones y adaptaciones (Fang & Shang, 2014; Young Sepng & Kristof-Brown, 2012; Kichuk & Wiesner, 1997 y Furnham, Guenole, Levine, & Chamorro-Premuzic, 2013; Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh, & Mueller, 2011 y Matzler & Mueller, 2011) el cual evalúa las cinco dimensiones de la personalidad, medidas en escala Likert de cinco puntos. Otras investigaciones utilizaron el inventario Hogan Personality Inventory (HPI) de Hogan et al. (1992) que también evalúa los cinco rasgos de personalidad en escala Likert de cinco puntos

(Bhatti, Battour, Ismail, & Sundram, 2014); el hexaco-PI-R (Personality Inventory-Revised); de Lee & Ashton, (2004), este instrumento evalúa seis dimensiones de la personalidad que son honestidad, emocionalidad, extraversión, cordialidad, escrupulosidad y apertura a la experiencia (Roncero, Fornes, García-Soriano, & Belloch, 2014); el (Antisocial Personality Questionnaire) (APQ): de (Blackburn, 1999; Blackburn & Fawcett, 1996,) mide autocontrol, baja autoestima, sospecha paranoide, resentimiento, agresión, extraversión y desviación.

Para la recolección de datos de ambas variables, en las investigaciones cualitativas solo se utilizó la entrevista, mientras que en las investigaciones cuantitativas se empleó como método de recolección de datos las encuestas y el cuestionarios y en las investigaciones mixtas se emplearon diversas combinaciones de métodos para recolectarlos tales como cuestionario adaptado y conceptos de literatura, cuestionarios, correos electrónicos y llamadas telefónicas, análisis de documentos académicos y cartas, entrevistas, aplicación de estudio piloteado y cuestionario llenado frente a frente.

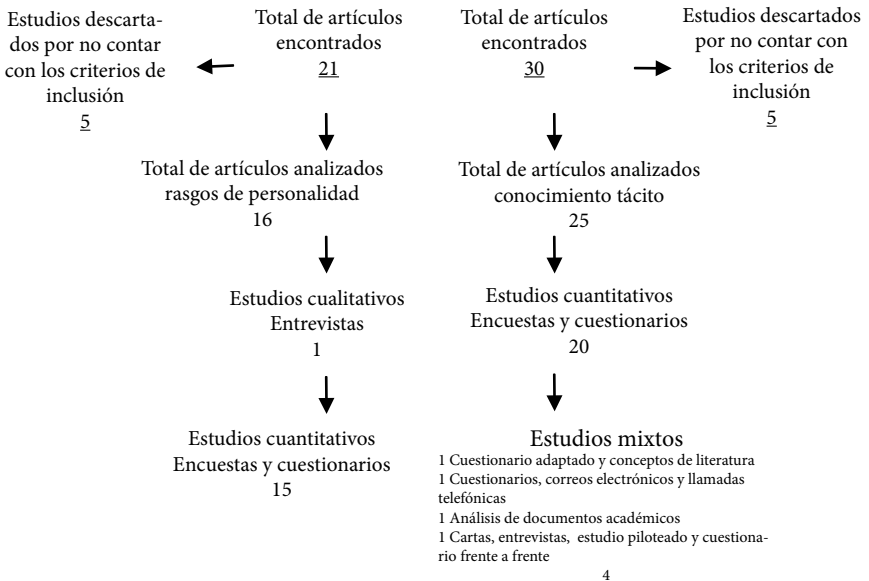


Diagrama 1. Tipo de investigación y método utilizado Fuente: Elaboración propia

Discusión y conclusiones:

Se pudo apreciar que el 36% de las investigaciones utilizaron cuestionarios adaptados en combinación con otras escalas para medir el conocimiento tácito, el 24% estuvo constituido por un solo instrumento de medición y un 20% se basó en la literatura para medirlo mientras que el 20% restante no menciona el método utilizado.

Respecto a los rasgos de personalidad se detectó que el instrumento más utilizado en los estudios analizados fue el NEO-Five Factor Inventory o Big Five con un 31.25% de elección, el 12.5% utilizó el NEO-FFI versión alemana, un 12.5% empleó el Cuestionario de Personalidad Antisocial (APQ), mientras que el 43.75% utilizó diversas versiones del NEO-FFI y otros instrumentos para medirlo.

Tabla 1. Instrumentos utilizados para medir las variables

Variable	Instrumento utilizado	Frecuencia	Porcentaje válido
Conocimiento tácito	Cuestionarios adaptados de instrumentos de medición y con múltiples escalas.	9	36%
	Estudios basados en Instrumento de Bock, Zmud, Kim, & Lee, (2005)	6	24%
	Estudios basados en la literatura	5	20%
	Sin mencionar método utilizado	5	20%
TOTAL		25	100%
Rasgos de personalidad	Inventario de los Cinco Factores (NEO- FFI) de Costa y McCrae (2002)	5	31.25%
	(NEO-FFI), de Costa and McCrae (1992) versión alemana	2	12.5%
	Estudios basados en el Cuestionario de Personalidad Antisocial (APQ)	2	12.5%
	Estudios basados en diversas versiones del NEO-FFI y otros inventarios	7	43.75%
TOTAL		16	100%

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Instrumentos utilizados para medir las variables Fuente: Elaboración propia.

Las principales limitaciones encontradas, fue que los estudios estuvieron enfocados a muestras pequeñas y adaptados a ciertas poblaciones, en donde los factores de percepción cultural y de contexto pueden variar dependiendo del giro y tamaño de las empresas participantes.

Por otra parte, los resultados muestran que si existe una relación directa entre la personalidad del sujeto y las intenciones del mismo para compartir el conocimiento tácito con otros compañeros de trabajo, aunado a otros factores organizacionales que impiden o facilitan esa transferencia y se menciona que no todos los rasgos están positiva y significativamente relacionados, algunos se relacionan más que otros.

De las cinco dimensiones de la personalidad analizadas, estudios revelan que la responsabilidad es el rasgo que está más relacionado con las intenciones del sujeto para compartir el conocimiento tácito, así como apertura a la experiencia, mientras que los rasgos extroversión, estabilidad emocional y amabilidad se reporta que están negativamente relacionados con la intención del sujeto para compartir el conocimiento, siendo Estados Unidos el país con mayor número de estudios encontrados y en países latinoamericanos y a nivel local no se encontró ningún estudio que evaluara dichos rasgos hasta el momento.

También se identificó que no todos los rasgos de personalidad más estudiados, han sido evaluados con un mismo instrumento, sino que se han utilizado diversos instrumentos y adaptaciones de éstos para medirlos, por lo que no fue posible conocer los resultados de estudios que evaluaron en su totalidad todos los rasgos para verificar si los ítems utilizados fueron los mismos, ya que no se mostraron los datos. Con base en ello es importante evaluar todos los rasgos de personalidad con diferentes inventarios para poder comprobar si los resultados coinciden o existen discrepancias entre ellos, así como sus adaptaciones en diferentes poblaciones y contextos organizacionales para analizar su comportamiento.

Referencias bibliográficas

- Abzari, M., Shojaei, M., & Forouzan, B. “Diseño de un modelo conceptual de motivación en la implementación de gestión del conocimiento”. *EuroJournals*, No. 45, (2012) 11 páginas.
- Ajzen, Icek. “The theory of planned behavior”. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 33. (1991).
- Ajzen, Icek. “Perceived behavioral control, self-efficacy, locus de control, and the theory of planned behavior”. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 18 (2002).
- Ajzen, Icek & Fishbein, Martin. “The influence of attitudes on behavior”. In D. Albarracín, B.T. HOHNSON & M.P. Zana (Eds.) *The handbook of attitudes*, 32. (1991).
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2009). *Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Bhatti, Muhammad Awais, Battour, Mohamed, Ismail, Amed Rageh & Sundram Veera Pandiyan. “Effects of personality traits (big five) on expatriates adjustment and job performance”. *Equality, Diversity and inclusion: an International Journal*, 23. (2004).
- Blackburn, Ronald, Renwick, Stanley & Donnelly John. “Big five or big two? superordinate factors in the Neo Five Factor Inventory and the antisocial personality questionnaire”. *Personality and individual differences*, 37, 14. (2014).
- Bock, Gee-Wood, Zmud Robert, Kim Young-Gul Kim & Lee Jae-Nam. “Behavioral intention formation in knowledge sharing: Examining the roles of extrinsic motivators, Social-Psychological Forces, and Organizational Climate”. *Jstor, Mis Quarterly*, 29(1), (2005) 24 páginas.
- Borges, Renata. “Tacit Knowledge Sharing between IT workers The role of organizational culture, personality and social environment”. *Emerald, Management Research Review*, 36(1) (2013) 19 páginas.
- Casimir Gian, Lee Karen & Mark Loon. “Knowledge sharing: influences of trust, commitment and cost”. *Emerald Journal of Knowledge Management*,

16 (5) (2012). 13 páginas.

Costa Jr. Paul & McCrae Robert. "Stability and change in personality assessment": The revised Neo personality inventory in the year 2000. *Journal of personality assessment*, 68(1), (1997) 9 páginas.

Cupani Marcos. "El cuestionario de personalidad IPIP-FFM. Resultados preliminares de una adaptación en una muestra de preadolescentes argentinos". *Perspectivas en Psicología*, 6, (2009) 9 páginas.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (S. A. d. C. V. McGraw-Hill Interamericana editores Ed.). México, D.F.

Chien-Hsing Wu, Shu-Chen Kao & Lan-Hsin Shih. "Assessing the suitability of process and information technology in supporting tacit knowledge". *Bahaviour Information Technology*, 29 (5) (2010) 12 páginas.

Davali, M. M., & Esmmaeil Ansari, M. "Investigación de gestión del conocimiento organizacional en control y supervisión (Inspección General de Organización)". *Ijcrib*, Vol. 4, No. 4 (2012) 13 páginas.

Ewest, T. "Gestión del conocimiento y eficacia organizacional: Considerando aplicaciones para liderazgo". *Revista de negocios e investigación económica*, Vol. 8 No. 11 (2010).

Fang Hua & Shang Shuhua. "A structural model of enterprise managers' tacit knowledge and personality traits." *Social behavior and personality*, 15. (2014).

Fullwood Roger, Rowley Jennifer & Delbridge Rachel. "Knowledge sharing amongst UK universities". *Journal of Knowledge Management*, 13. (2012).

Gisbert, J., & Bofill, X. "¿Cómo realizar, evaluar y utilizar revisiones sistemáticas y metaanálisis?" *Gastroenterol Hepatol*, 3(27), (2004). 21 páginas.

Huang Eugenia & Huang Travis. "Investigating the antecedents of users' knowledge sharing intention". *Journal of knowledge management*. (2012).

Hwee Nga Joyce & Shamuganathan Gomathi. "The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions". *Journal of business ethics*, 23. (2010).

Joia Luiz Antonio, & Lemus Bernardo. "Relevant factors for tacit knowledge transfer within organisations". *Emerald, Journal of knowledge and management*, 14 (3) (2010). 17 páginas.

Kharabasheh, R., Magableh, I., & Sakadha, S. "Knowledge Management Practices (KMPs) and Its Impact on Organizational Performance in Pharmaceutical Firms". *EuroJournals. European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. (2012).

Kolekofski Jr., Keit E. & Heminger Alan R. "Beliefs and attitudes affecting intencions to share information in an organization setting". *Information and management*, 11. (2003).

Manaf Halimah & Marzuki Najib. "The roles of personality in the context of knowledge sharing: A malaysian perspective". *Asian Socil Science*, 12. (2014).

Martín Cruz Natalia, Pérez Víctor Martín & Trevilla, C. "The influence of employee motivation on knowledge transfer". *Emerald Journal of Knowledge Management*, 13 (6) (2009). 12 páginas.

Matzler Kurt & Mueller Julia. "Antecedents of knowledge sharing examining the influence of learning and performance orientation". *Elsevier*, No. 32 (2011) 12 páginas.

Matzler Kurt, Renzl Birgit, Mooradian Tood, von Krogh George & Mueller Julia. "Personality traits, affective commitment, documentation of knowledge and knowledge sharing". *The international Journal of Human Resource Management*, 14. (2011).

Máynez Guaderrama Aurora Irma & Cavazos Arroyo Judith. "Conocimiento tácito: su transferencia dentro de la organización, como fuente de ventaja competitiva sostenible". *Administración y Organizaciones*. (2011).

Máynez Guaderrama Aurora Irma, Cavazos Arroyo Judith & Nuño de la Parra Juan Pablo. "Conocimiento Tácito: La influencia de la cultura organizacional y la capacidad de absorción sobre la transferencia de conocimiento tácito intra-organizacional". *Estudios Gerenciales*, 28 (191)

(2012) 20 páginas.

Máynez Guaderrama Aurora Irma, Cavazos Arroyo Judith, Ibarreche Santiago & Nuño de la Parra Juan Pablo. "Identificación de factores comunes estudiados, relacionados con la transferencia de conocimiento tácito dentro de las organizaciones". *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 5, No. 1. (2012).

McCraw Robert & Costa Paul. "A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory". *Elsevier Pergamon*(36), (2004). 9 páginas.

Mehrabani, S., & Maziar, S. "Knowledge Management and Innovation capacity". *Mcrothink Institute Journal of Management Research*, 4(2) (2012).

Ming-Tien Tsaj, Kun-Shiang Chen, & Jui-Lin Chien. "The factors impact of knowledge sharing intentions: the theory of reasoned action perspective". *Qual Quant*, 12. (2012).

Nonaka Ikujiro & von Krogh George. "Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory". *Perspective*, 17. (2009).

Nonaka Ikujiro, Umemoto Katsuhiko & Senoo Dai. "From information processing to knowledge creation: a paradigm shift in business management". *Pergamon*, 18(2), (1996) 15 páginas.

Oguz Fuat & Sengun Elif. "Mystery of the unknown: revisiting tacit knowledge in the organization literature". *Emerald, Journal of knowledge management*, 15 (3) (2011). 16 páginas.

Olatokun Wole & Chinazom Irene Nwafor. "The effect of extrinsic and intrinsic motivation on knowledge sharing intentions of civil servants in Eboni State, Nigeria". *SAGE*, 28 (3) (2012). 18 páginas.

Prieto, I., Pérez, M., & Martín, C. "Gestión del conocimiento a través de prácticas de recursos humanos: examinación empírica en la industria automotriz española". *Routledge*, Vol. 21, No. 13. (2010). 15 páginas.

Radwan Kharabsheh, I. M. "Prácticas de Gestión del Conocimiento y su impacto en el desarrollo organizacional de empresas farmacéuticas". *EuroJournals*. (2012).

Reychav Iris & Weisberg Jacob. “Good for workers, good for companies: How knowledge sharing benefits individual employees”. *Knowledge and Process Management*, 16 No. 4, (2009) 11 páginas.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México, D.F.: Pearson Prentice Hall.

Rosman Andrew J., Stanley E. Biggs & Hoskin Robert, E. “The Effects of Tacit Knowledge on Earnings and Management Behavior in the Presence and Absence of Monitoring at Different Levels of Firm Performance”. *Behavioral Research in accounting*, 24 (1) (2012). 21 páginas.

Sánchez-Meca Julio. “Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis”. *Aula Abierta*, 38(2), (2010) 11 páginas.

Shu-Chen Yang & Cheng-Kiang Farn. “Social Capital, behavioural control, and tacit knowledge sharing- a multi-informant design”. *Elsevier; International Journal of Information Management*, (20) (2009). 8 páginas.

Spulber, D. “Tacit knowledge with innovative entrepreneurship”. *Elsevier; International Journal of Industrial organization*, (30) (2012). 12 páginas.

Subashini, R. “Tacit knowledge. The ultimate essence of an organization”. *Advances in Management*, 3 (8) (2010).

Tarí Guillo Juan José & García Fernández Mariano. “¿Puede la Gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?”. *Cuadernos de Gestión*, 13(1) (2013). 25 páginas.

Tsung-Hsien Kuo. “How expected benefit and trust influence knowledge sharing”. *Emerald, Industrial Management & Data Systems*, 113 (4) (2013) 16 páginas.

van den Hoff Bart, Schouten Alexander & Simonisski Stojan. “What one feels and what one knows: the influence of emotions on attitudes and intentions towards knowledge sharing”. *Emerald: Journal of Knowledge Management*, 16 (1) (2012). 10 páginas.

Venkitachalam Krishna & Busch Peter. “Tacit Knowledge: Review and possible research directions”. *Emerald Journal of Knowledge Management*, 16 (2) (2011). 15 páginas.

Visvalingam Suppiah & Singh Sandhu Manjit. “Organisational

culture's influence on tacit knowledge-sharing behavior". *Emerald, Journal of Knowledge Management*, 15 (3) (2011). 15 páginas.

Yong Sauk Hua, Byoungsoo Kim, Heeseok Lee, & Young-Gul Kim. "The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions". *Elsevier, International Journal of Information Management*, (33) (2013) 10 páginas.

Young Jee J. & Kristof-Brown Amy L. "Testing multidimensional models of person-group fit". *Emerald Journal of Managerial psychology*, 27 (6) (2012). 20 páginas.

Zambrano Cruz Renato. "Revisión sistemática del inventario de personalidad Neo (Neo-Pi)". *Psicología desde el Caribe*, 23. (2014).

Zeynep Erden, von Krogh George & Nonaka Ikujiro. "The quality of group tacit knowledge". *Journal of strategic information system*, 14. (2008).