

# RELACIÓN ENTRE EL SENTIDO ATRIBUIDO AL TRABAJO Y LA CONDUCTA DE COMPARTIR CONOCIMIENTO

---

## RELATION BETWEEN SENSE ATTRIBUTED TO WORK AND THE KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOR

---

Recibido: 16 de Abril del 2015 | Aceptado: 27 de Octubre del 2015

Aida Karina **Avila** Moreno <sup>1</sup>, Delio Ignacio **Castañeda** Zapata <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universidad Nacional Abierta y a Distancia <sup>2</sup> Universidad Católica de Colombia

### RESUMEN

El artículo presenta la relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento, a partir de una investigación de tipo cualitativo. Se utilizó la metodología de estudio de caso y la técnica de entrevista a profundidad. Los participantes fueron cinco hombres y cinco mujeres pertenecientes a dos tipos de organizaciones, la mitad de una empresa del sector industrial y la otra de una entidad de educación superior pública del departamento de Boyacá (Colombia). Se evidenció que los sentidos atribuidos al trabajo intervienen en la práctica de la conducta de compartir conocimiento en el contexto laboral. Emergió la presencia y concordancia de variables relacionadas con dicha conducta, que hasta el momento habían sido abordadas en distintos estudios únicamente desde el tipo de investigación cuantitativa.

**PALABRAS CLAVE:** Sentido del trabajo, Compartir conocimiento, Gestión del conocimiento.

### ABSTRACT

This article reveals the relationship between the sense attributed to work and the knowledge sharing behavior via qualitative research. The case study methodology used in-depth interviews. Participants were five men and five women, half of them workers of an industry and the others of a university, in the department of Boyacá (Colombia). It was found that attributed senses to work influence the practice of knowledge sharing behavior in the work context. In the study emerged the presence and concordance of variables related to knowledge sharing, addressed so far only by quantitative research.

**KEY WORDS:** Sense of work, Knowledge sharing, Knowledge management.

## INTRODUCCIÓN

El estudio indaga, desde una perspectiva cualitativa, sobre los sentidos atribuidos al trabajo y su relación con la conducta de compartir conocimiento en las organizaciones. Lo anterior responde a lo expresado por Bendassolli y Borges-Andrade (2011), quienes recomendaron fortalecer los estudios referidos a la construcción de significados en diferentes contextos laborales, algunos de ellos de tipo no tradicional.

Los autores del estudio *Meaning of Work MOW* (1987) identificaron cuatro categorías para definir el trabajo. La primera está relacionada con las características más objetivas y tangibles de la actividad laboral, como el lugar para ejecutarla, el horario y la retribución económica. La segunda es la definición social, en la que exponen las funciones sociales relacionadas con la actividad laboral, como por ejemplo membresía grupal y contribución al progreso social. La tercera define el trabajo como carga, en el sentido de que implica un esfuerzo a nivel físico y mental. La cuarta lo concibe como deber, es decir, con un marcado grado de obligatoriedad.

Las personas invierten un porcentaje significativo de su vida, energía, interioridad, tiempo y pensamientos trabajando. Las razones pueden ser múltiples como por ejemplo: el establecimiento de vínculos sociales, el beneficio económico, el estatus y prestigio social, el interés por la adquisición de materiales y servicios, la construcción de identidad o incluso el disfrute mismo. Blanch (2003) indicó que en las ciencias del trabajo éste se categoriza como una actividad fundamentalmente económica, que conlleva una determinada forma de interactuar con las cosas, con las personas y con la sociedad.

El vínculo con el trabajo es variable según el contexto y experiencias vivenciadas por los trabajadores. Durante el transcurso

de la vida las personas integran y configuran criterios, conceptos y valores que inciden sobre los significados que se establecen en torno al trabajo y por ende en la configuración de los sentidos del mismo. En este proceso, tiene gran importancia la socialización que el individuo realiza en cada contexto específico, en particular la familia, la cual influye en la manera de asumir posteriormente el trabajo (Rentería, García, Restrepo & Riascos, 2007).

Salanova, Gracia y Peiró (1996) definieron el significado del trabajo como un conjunto de creencias y valores que los individuos y grupos sociales van desarrollando antes y durante el proceso de socialización en el trabajo. A su vez, es un conjunto de cogniciones, flexibles y cambiantes, en función de las experiencias personales y los cambios situacionales y contextuales, así como de la apropiación del lenguaje (Bruner & Haste, 1990). El significado del trabajo interviene en la relación entre la autenticidad y el bienestar subjetivo en el trabajo (Ménard & Brunet, 2011).

A partir de los significados asignados al trabajo, las personas configuran los sentidos frente al mismo (Rentería et al., 2007). Cada persona le concede un grado de importancia o centralidad al trabajo y de ello depende la actitud, compromiso y sentido de pertenencia que manifieste en el desempeño del mismo (Bazilli, Rentería, Duarte, Simões, & Rala, 1998; Wright, 2010). La centralidad del trabajo está asociada a la identidad con el rol desempeñado (Kuchinke et al., 2009) y puede modificarse a lo largo de las etapas de la vida (Barreiro & Martínez, 2005). A manera de ejemplo, los profesionales que desarrollan su labor en empresas o industrias creativas, frecuentemente muestran una alta centralidad en el trabajo, debido al grado de compromiso emocional que se requiere (Bendassolli & Borges-Andrade, 2011; Klein, Becker & Meyer, 2009).

En las organizaciones existen grupos de expresión y reflexión sobre el trabajo y allí se teje de manera colectiva el sentido atribuido a éste. El proceso de discusión, reflexión y concertación en relación al trabajo, aporta a la construcción de un nuevo y común sentido del mismo (Acevedo, 1998). Como señala Morin (2001), para que el trabajo adquiera sentido, debe aportar a otras personas.

Es importante señalar que diversos estudios han profundizado en el entendimiento del sentido del trabajo. Desde esta perspectiva, Bustos y Cornejo (2014), en relación con los sentidos atribuidos al trabajo de docentes en aulas hospitalarias en Chile, afirman que se centran en dos aspectos: la reinserción de los estudiantes a la escuela formal a través de la orientación y el logro de aprendizajes, y en segunda instancia en el posibilitar espacios de normalidad en donde sea posible además de la experiencia del presente, establecer relaciones emocionales. Por consiguiente, es posible afirmar que la labor docente se concibe como un escenario en el que se establecen vínculos afectivos y emocionales, que contribuyen a una pedagogía fundamentada en los afectos.

Por su parte, Tapia y Weiss (2013) plantean que los sentidos atribuidos al trabajo por estudiantes de bachillerato en una zona de transición rural-urbana en México, se relacionan a largo plazo, con la posibilidad de alcanzar la profesión a la que aspiran, a través de la culminación de sus estudios. A corto plazo, el trabajo se configura como una manera de proveer económicamente a sus familias, con incidencia en el aprendizaje social y la autonomía. Es por ello que en la construcción de estos sentidos influyen tanto las expectativas de los familiares como la del estudiante en su rol de hijo.

En 2014, Anuradha, Srinivas, Sinhgai y Ramnarayan, en un estudio llevado a cabo en la India, encontraron que el significado del trabajo evoluciona inclusive antes de que la

persona comience a laborar, configurándose de manera específica para cada persona, lo que implica diferencias en sus concepciones. Además, cuando la función principal del trabajo se orienta al cumplimiento de expectativas sociales y económicas, lo social influencia el significado de este; pero cuando el trabajo se realiza para satisfacer las aspiraciones y los intereses particulares, entonces su significado adquiere un tinte personal.

Shea-Van Fossen y Vredenburg (2014) indican que los sujetos con personalidades proactivas, preocupados por el bienestar de sí mismos y el de los demás, se inclinan por trabajos desafiantes que impliquen retos. De igual manera, el que una persona disfrute o no del trabajo, no es un aspecto que explique las variaciones en el significado del mismo. Sumado a esto, al analizar la edad, se encontró que la orientación laboral de una persona puede cambiar paulatinamente en el transcurso de la vida laboral.

Busse (2014), indicó la influencia de la cultura y cambio organizacional en el significado del trabajo, resaltando la importancia de atesorar la cultura organizacional y planear proyectos de cambio que generen estabilidad, rendimiento sostenible y adherencia de los empleados. Lo anterior, influye tanto en la percepción de ejecutar un trabajo con sentido, como en el significado atribuido al trabajo, cuando lo que se hace da cuenta de los valores prioritarios para el individuo.

Salanova et al. (1996) citaron un estudio desarrollado por Weiss y Kahn (1960), en el que se concluyó que los aspectos socio-demográficos influían en el modo en que las personas concebían el trabajo. Por su parte, Yusuf y Jamali (2010) plantean que la cultura nacional influye en el sentido del trabajo, tal y como se evidencia en un estudio realizado en Egipto, en el cual hallaron una asociación positiva con la apreciación humanística del trabajo y una negativa con la idea marxista del mismo. Lo anterior es apoyado por

Zanon y Prezzoti (2011), para quienes el sentido del trabajo depende de la ideología de la persona.

Gracia et al. (1995), en un estudio con jóvenes en España, evidenciaron que la principal actividad con que se asoció el trabajo fue la remuneración. Paralelo a ello, Orejuela y Ramírez (2011), al analizar a algunos profesionales en Colombia, hallaron que el trabajo se asoció con la retribución económica, el respeto, la realización personal y profesional, así como con la dedicación y el ahínco.

En un estudio realizado por Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró, (2001) se evidenció un descenso en la centralidad del trabajo y en la consideración del trabajo como un deber. En Venezuela, De Jesús y Ordaz (2006) hallaron que los significados predominantes asignados al trabajo eran deber social, medio de supervivencia, fuente de independencia, desarrollo de tipo personal y profesional. Hernández, Martín y Beléndez (2008) encontraron que tanto los estudiantes hombres como mujeres concibieron el trabajo como un derecho, en el cual esperaban participar en la toma de decisiones. En relación con la personalidad, Berrios y García (1999) observaron que los individuos con patrón de conducta tipo A creían en mayor medida que los tipos B, que el trabajo era una obligación.

El estudio realizado por Aisenson, Legaspi, Valenzuela, Polastri y Duro (2008) en Argentina encontró que el trabajo se relaciona con el desarrollo personal, el crecimiento y el logro de una posición en la sociedad. Por su parte, Salanova et al. (1996) mencionaron cómo el estatus social de una persona se encuentra mediado por el trabajo que desempeña y puede representar para el individuo una fuente de auto-respeto y reconocimiento de los demás. Rentería et al. (2007) mostraron que las trayectorias de las personas en el contexto laboral están constituidas por aspectos culturales, históricos, políticos y económicos que

posibilitan la elaboración y movilización de sentidos que serán útiles para su desenvolvimiento en el transcurso de la vida.

En síntesis, se concibe el sentido del trabajo como la interpretación personal que los individuos le atribuyen, en contextos históricos, culturales situados. De acuerdo con Rentería et al. (2007), el sentido construido influye en la manera de ser y de actuar de los individuos. Por esta razón, se propuso indagar sobre la relación entre el sentido atribuido al trabajo y la conducta de compartir conocimiento definida como una conducta colaborativa mediante la cual las personas intercambian ideas, experiencias, peritaje, documentos e informes relacionados con el trabajo, desarrollan habilidades y fortalecen habilidades y fortalecen su auto-eficacia (Castañeda, 2015a; Castañeda & Toulson, 2013). Esta línea de investigación es pionera, ya que la predominante ha sido el estudio de la conducta de compartir conocimiento desde una perspectiva organizacional y focalizada en el logro de la estrategia institucional. Lo anterior es manifiesto a partir de las definiciones en la literatura sobre compartir conocimiento, por ejemplo como: medio a través del cual una organización tiene acceso a su propio conocimiento (Bartol & Srivastava, 2002; Cummings, 2003), herramienta para la competitividad organizacional (Kwok & Gao, 2006) y una conducta asociada a la innovación (Kim & Nelson, 2000). En un artículo de revisión y direcciones futuras del concepto compartir conocimiento realizado por Wang y Noe (2010), no se reseñaron investigaciones en la línea de psicología del trabajo. Sin embargo, las características del trabajo tienen implicaciones psicológicas como su significado y la responsabilidad sentida de cambio constructivo (Fuller, Marler, & Hester, 2006) que pueden estar asociadas a compartir conocimiento.

Compartir conocimiento no es una conducta automática sino que depende de la voluntad de los trabajadores (Swart & Kinnie,

2003). Revisiones teóricas indican que esta conducta puede verse afectada positiva o negativamente por múltiples factores (Castañeda, Pardo y Toulson, 2015; Kwok & Gao, 2006), por ejemplo: la motivación (Szulanski, 1996), por dinámicas de aprendizaje organizacional (Castañeda, 2015b; Castañeda, 2002a; Castañeda & Fernández, 2007; Castañeda & Pérez, 2005; Conde & Castañeda, 2014; Duarte y Castañeda, 2013), la concepción predominante de trabajo en equipo (Cabrera & Cabrera, 2005), la percepción de entornos colaborativos (Blanco, Sosa, & Villalba, 2006), el clima organizacional (Villamizar & Castañeda, 2014) y la cultura organizacional (Castañeda, 2010; Van Genderen, 2014). Otras variables que influyen en la conducta de compartir conocimiento son: el grado de participación en redes sociales (Blankenship & Ruona, 2009; Kleinschmid, 2009), la autonomía percibida por el trabajador (Cabrera, Collins, & Salgado, 2006), el liderazgo (Castañeda, 2015b; Durán & Castañeda, 2015), la confianza interpersonal (Wu, Lin, Hsu, & Yeh, 2009; Zárraga & Bonache, 2003), el acompañamiento (Murray, 2001) y variables asociadas a la gestión del talento (Castañeda, 2002b; Castañeda & Toulson, 2013; Delgado & Castañeda, 2011; Medina & Castañeda, 2010).

El estudio de la conducta de compartir conocimiento en relación con los sentidos atribuidos al trabajo es novedoso. En una revisión del tema no se encontraron investigaciones en esa dirección, lo que motivó el planteamiento de este estudio. Por otra parte, la revisión anteriormente reseñada muestra que los estudios relacionados son en su totalidad de corte cuantitativo. Esto indica que la presente investigación contribuye al entendimiento de la conducta de compartir conocimiento desde una perspectiva cualitativa.

## METODOLOGÍA

### Tipo de investigación

La presente investigación se orientó desde la perspectiva de la hermenéutica con una tipología cualitativa. La hermenéutica se define como una corriente filosófica que plantea como método, la interpretación que permita explicitar y aprehender el sentido que encierra lo simbólico y las acciones humanas en su contexto histórico y social (Valencia, 2006).

Para el desarrollo de la misma, se utilizó como herramienta metodológica el estudio de caso, definido por Rodríguez, Gil y García (1996) como el proceso de indagación caracterizado por un análisis minucioso, comprensivo, profundo y procedimental del caso objeto de interés. La tipología utilizada fue la cuatro, es decir con múltiples casos y múltiples unidades de análisis Yin (1994, 1999), el cual es pertinente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claros.

### Participantes

La muestra estuvo conformada por diez trabajadores, cinco de ellos docentes de una institución de educación superior con vinculación de tiempo completo y los otros cinco, trabajadores de una empresa del sector industrial con vinculación de tiempo completo. Cinco de las participantes eran mujeres y cinco hombres. Las dos instituciones estaban ubicadas en el departamento de Boyacá-Colombia. En ambos casos los participantes no debían laborar simultáneamente en otro tipo de actividades u organizaciones. El tipo de muestra utilizado fue no probabilístico por conveniencia (Hernández, Fernández-Collado, & Baptista, 2006).

### Procedimiento

La técnica de recolección de información utilizada fue la entrevista a profundidad,

tomando como base un protocolo previo, conformado por categorías orientadoras (sentido atribuido al trabajo y conducta de compartir conocimiento) y ejes de indagación, a partir de los cuales se elaboraron 26 preguntas. Para el análisis de la información se utilizaron técnicas de análisis cualitativo con la ayuda del programa informático ATLAS TI para Windows (versión 6.0). El análisis de la información se llevó a cabo con tres niveles de análisis, de acuerdo a la propuesta metodológica de la teoría fundamentada de Corbin y Strauss (2002): codificación abierta (proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones), codificación axial (proceso de relacionar las categorías a sus subcategorías), y codificación selectiva (proceso de integrar las categorías principales y formar teoría).

La validez y la confiabilidad de la investigación se llevaron a cabo a través de la triangulación de investigadores (utilización de varios investigadores o evaluadores expertos), en este caso dos personas expertas en psicología organizacional y en

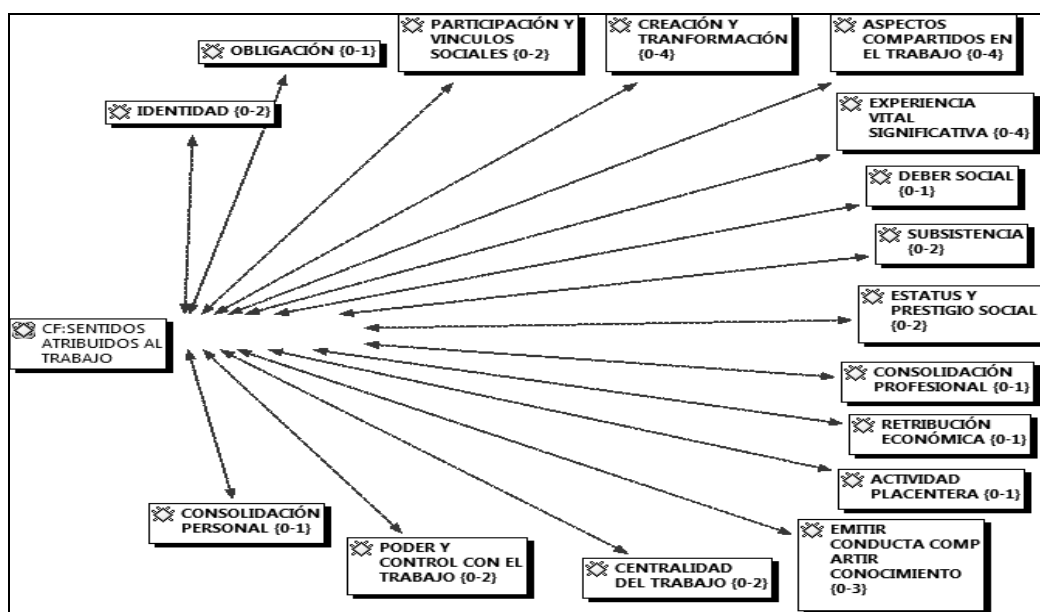
metodología de la investigación cualitativa. En segunda instancia, la triangulación de datos (utilización de diversas fuentes de estudio), ya que la información provenía de dos organizaciones diferentes: empresa del sector industrial y universidad pública.

## RESULTADOS

En la figura 1 se explicitan los dieciséis sentidos que fueron atribuidos al trabajo. En primera instancia se muestra el establecimiento de vínculos y participación social. Se evidencia que el trabajo es un espacio en el cual los participantes han establecido la mayor parte de sus relaciones interpersonales. Sumado a esto, es posible evidenciar cómo el trabajo genera la posibilidad de construcción de relaciones interpersonales significativas:

*“...Todo, si usted algún día conociera un compañero de mi trabajo, el me conoce más a mí que en la casa, porque es el parce, es la persona con quien estoy todos los días aquí...” (Entrevista trabajador empresa).*

FIGURA 1.  
Sentidos atribuidos al trabajo



Del mismo modo, los participantes manifestaron que relacionarse con otros compañeros de trabajo contribuye no sólo al establecimiento de amistades sino a su desarrollo personal: *“...El trabajo es una posibilidad que tiene cualquier ser humano para crecer y para relacionarse con los otros de manera productiva...”*. (Entrevista docente universitario).

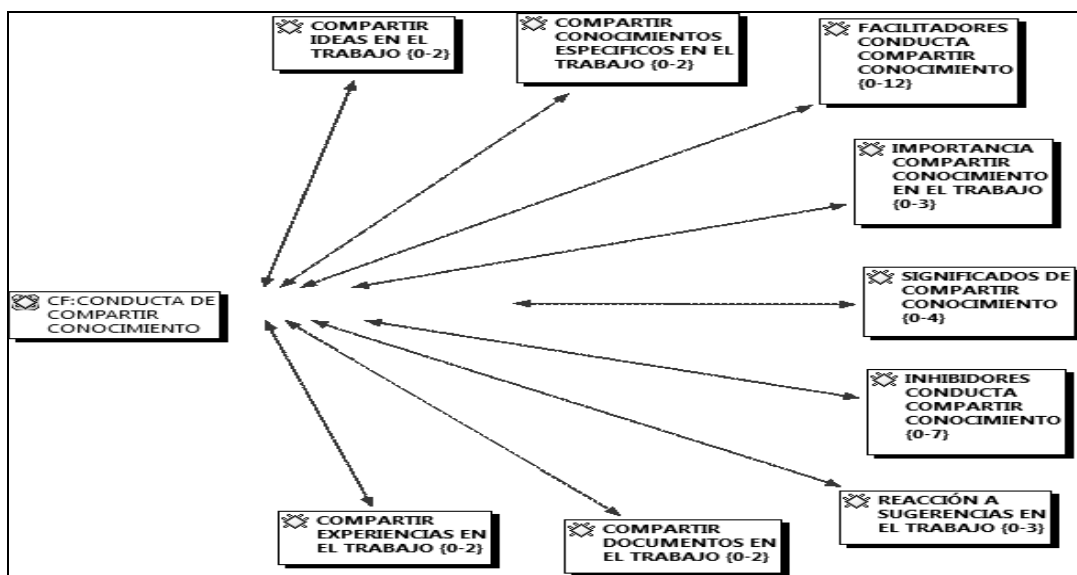
Para los participantes, el trabajo se constituye en una experiencia vital significativa, que les da sentido y se establece como motor para el desarrollo de las demás áreas de vida del ser humano: *“...el trabajo puede que sea una pequeña parte de la vida misma, pero la vida también es parte del trabajo, es algo que se integra en un todo...”*. (Entrevista docente universitario).

Los participantes consideran el trabajo como un espacio que permite enseñar y aprender de otros mediante prácticas como el compartir conocimiento (*mayor cantidad de alusiones*), seguida de la adquisición de conocimiento y de experiencia.

Otro aspecto a destacar es que el trabajo representa el lugar en donde ellos pasan la mayor parte de su tiempo, lo que posibilita el establecimiento de profundas relaciones interpersonales y por consiguiente favorece compartir asuntos que hacen parte de su vida personal y familiar, conocimientos específicos, conocimientos generales y material de interés para el mejor desempeño de su trabajo.

En relación con la conducta de compartir conocimiento emergieron nueve aspectos, que se presentan en la figura 2. Para los participantes la conducta de compartir conocimiento está asociada a cuatro acciones específicas: (a) compartir experiencias laborales propias; (b) compartir conocimientos específicos; (c) compartir documentos y material de interés y (d) compartir ideas: *“...Cuando yo expongo una idea y la discuto con alguien, siento que realmente estoy compartiendo...”* (Entrevista docente universitario), *“...relaciono compartir conocimiento con documentos, experiencias de trabajo, con libros, videos y con las experiencias de las personas...”* (Entrevista trabajador empresa).

FIGURA 2.  
Conducta de compartir conocimiento

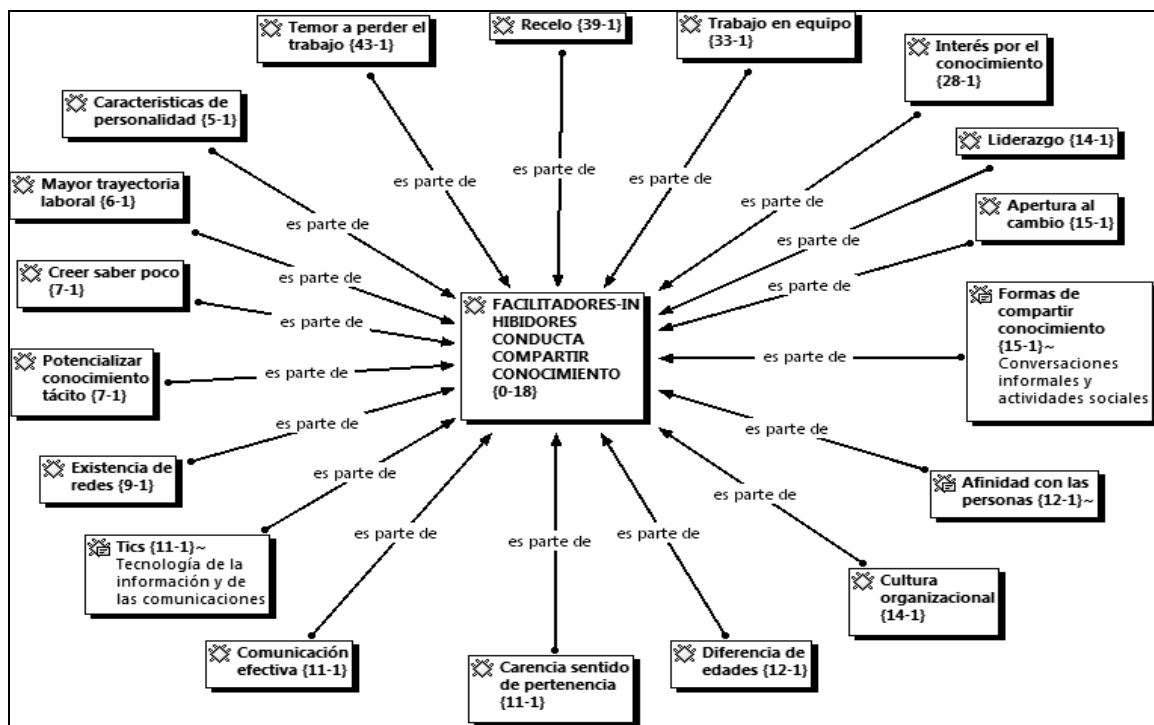


Para otros, la receptividad a sugerencias en el trabajo está mediada por la manera en que se establece la comunicación y si esta aporta al mejoramiento de su trabajo. Algunas personas manifiestan que reaccionan de manera positiva a las sugerencias cuando provienen de personas de mayor experiencia y trayectoria laboral. Para otros, compartir conocimiento en el

trabajo es fuente de construcción de nuevo conocimiento.

Finalmente, en la figura 3 se muestran factores facilitadores e inhibidores de la conducta de compartir conocimiento que emergieron en la investigación. Es importante puntualizar que algunas de ellas han sido objeto de investigación cuantitativa.

FIGURA 3.  
Facilitadores-inhibidores conducta de compartir conocimiento



DISCUSIÓN

Estudiar los sentidos atribuidos al trabajo contribuye a la comprensión de la relación hombre-trabajo (Rentería et al., 2007). Los hallazgos obtenidos corroboran la importancia que diversos autores le asignan al trabajo, considerándolo como un fenómeno que a pesar de los diversos y marcados cambios de cada etapa histórica, se mantiene como un aspecto fundamental en la vida del ser humano (Luque, Gómez & Cruces, 2000; Prieto, Peiró, Bravo & Caballer, 1996; Salanova & Peiró, 1996).

Los diversos sentidos que los participantes de la investigación le asignaron al trabajo como por ejemplo: centralidad, deber, identidad, mecanismo para obtener retribución económica y experiencia vital significativa son consistentes con lo reportado por la literatura sobre el tema (De Jesús & Ordaz, 2006; Gracia et al., 1995; Barreiro & Martínez, 2005). En la investigación se identificaron como sentidos atribuidos al trabajo: la creación, la transformación y la conducta de compartir conocimiento.



El trabajo es una fuente para el establecimiento de vínculos interpersonales y la participación social, el espacio en donde se tejen la mayoría de relaciones interpersonales, aparte de las que el individuo establece en el núcleo familiar (Salanova et al., 1996). Por lo tanto, el espacio de socialización, participación y establecimiento de vínculos sociales es eje fundamental para la construcción de conocimiento y para compartirlo, generalmente, en conversaciones informales, actividades sociales y redes. Los trabajadores no sólo comparten su conocimiento en la práctica de la tarea específica, sino en espacios que ellos crean y que emergen en la interacción cotidiana.

Los hallazgos de esta investigación concuerdan con la aseveración de Meaning of Work MOW (1987), en relación a que compartir conocimiento es una función social del trabajo. En tanto el individuo comparte conocimiento, y construye el sentido que le asigna al trabajo.

Una parte del conocimiento compartido está documentado, o es explícito (Nonaka & Takeuchi, 1999), sin embargo gran parte del conocimiento es tácito, lo que requiere diálogo constante en las diferentes instancias asociadas al trabajo. El hecho de que las personas conciben el trabajo como un espacio que les permite la posibilidad de movilizar y compartir su conocimiento, fundamenta el hecho que ellas estén abiertas a compartir sus ideas, experiencias, documentos y conocimientos.

Lo expresado anteriormente, sin embargo, está mediado por la cultura organizacional, como se infiere del análisis de la información. Los participantes señalan a la cultura organizacional como un facilitador o un inhibidor de la conducta de compartir conocimiento. Este hallazgo es consistente con lo publicado en estudios previos, a partir de una metodología cuantitativa (Castañeda, 2010, Van Genderen, 2014). Puede ocurrir que la

persona quiera compartir su conocimiento, pero que considere que los valores y prácticas imperantes en su trabajo la inhiben de hacerlo. Por lo tanto, el rol de los líderes como facilitadores de una cultura orientada a compartir conocimiento es fundamental (Castañeda, 2015a).

Una cultura organizacional que promueve la adquisición de conocimiento para generar estatus y reconocimiento, sin proponérselo, inhibe la conducta de compartir conocimiento de los trabajadores. Si el sentido del trabajo está asociado al respeto y a la realización personal (Orejuela & Ramírez, 2011) y estos se obtienen acumulando conocimiento, entonces se inhibe la conducta de compartir conocimiento. En este contexto, un trabajador puede pensar que compartir el conocimiento que posee puede erosionar su estatus. Es decir, sin proponérselo, algunas culturas envían el mensaje de que tener conocimiento es más importante que compartirlo.

En la presente investigación los participantes desglosaron la conducta de compartir conocimiento en: compartir experiencias laborales propias, compartir ideas, compartir documentos y compartir conocimientos específicos. Este hallazgo es consistente con los resultados de investigaciones de corte cuantitativo sobre el tema (Villamizar & Castañeda, 2014). En la presente investigación los participantes evidenciaron la conducta de compartir conocimiento como una forma mediante la cual dan sentido al trabajo.

A manera de categoría emergente, la presente investigación permitió conocer y analizar los inhibidores y facilitadores de la conducta de compartir conocimiento. Esto genera un valioso aporte ya que estos aspectos hasta el momento, sólo habían sido abordados desde investigaciones de tipo cuantitativo (Castañeda, 2010; Castañeda, 2015a). La categoría emergente facilitadores-inhibidores de la conducta de compartir conocimiento invita a profundizar y

analizar un abanico de variables intervinientes (formas de compartir conocimiento, cultura organizacional, apertura al cambio, interés por el conocimiento, temor a perder el trabajo, recelo, etc.) en la relación entre la conducta de compartir conocimiento y el sentido atribuido al trabajo. En esta discusión se visibiliza como variable fundamental la cultura organizacional.

## CONCLUSIONES

A partir de la presente investigación se puede afirmar que la conducta de compartir conocimiento es una práctica que hace parte del trabajo y que le da sentido al mismo. Los resultados del presente estudio invitan a profundizar en esta nueva línea de investigación, la cual aporta al entendimiento de la relación entre temas centrales en la psicología organizacional contemporánea. Compartir conocimiento es una acción a través de la cual la persona construye el sentido social que da al trabajo, el cual se genera a partir de la interacción con otros. Compartir conocimiento entonces, se constituye en una instancia que da sentido al trabajo.

## REFERENCIAS

- Acevedo, M. J. (1998). El sentido del trabajo: una construcción colectiva. *4º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, 96, ASET: Buenos Aires.
- Aisenson, D., Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Polastri, G., & Duro, L. (2008). El sentido del estudio y el trabajo para los jóvenes que finalizan la escuela de nivel medio. Un análisis desde la perspectiva de la psicología de la orientación. *Secretaría de investigaciones: anuario de investigaciones, Universidad de Buenos Aires*, 15, 71-80.
- Anuradha, M.V., Srinivas, E. S., Sinhgal, M., & Ramnarayan, S. (2014). To Work or Not to Work: Construction of Meaning of Work and Making Work Choices. *Vikalpa*, 39 (2), 7-19.
- Barreiro, J. S., & Martínez, P. (2005). Cambios en el significado del trabajo. Recuperado de: [http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/significado\\_trabajo.shtml](http://www.psicologia-online.com/articulos/2005/significado_trabajo.shtml)
- Bartol, K. M., & Srivastava, A. (2002). Encouraging knowledge sharing: The role of organizational reward systems. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9, 64-76.
- Bazilli, C., Rentería, E., Duarte, J. C., Simões, K., Feitosa, L., & Rala, L. A. (1998). *Interaccionismo simbólico e teoría dos papeis: uma aproximação para a psicologia social*. São Paulo: EDUC.
- Bendassolli, P. F., & Borges-Andrade, J. E. (2011). Significado do trabalho nas indústrias criativas. *Revista de Administração de Empresas*, 51(2), 143-159.
- Berrios, P., & García, J. M. (1999). El significado del trabajo en personas con patrón de conducta tipo A. *Psicothema*, 11, 357-366.
- Blanch, J. M. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. M. Blanch, M. J. Espuny, C. Gala & A. Martín (Eds.). *Teoría de las Relaciones*

- Laborales. Fundamentos* (pp. 20-54). Barcelona: Editorial UOC.
- Blanco, M., Sosa, M., & Villalba, I. (2006). *Validación del instrumento autoeficacia para compartir conocimiento en contextos organizacionales* (Trabajo de grado). Universidad Católica de Colombia.
- Blankenship, S., & Ruona, W. (2009). Exploring knowledge sharing in social structures: Potential contributions to an overall knowledge management strategy. *Advances in Developing Human Resources*, 11(3), 290-306.
- Bruner, J., & Haste, H. (1990). *La elaboración del sentido*. Barcelona: Paidós.
- Busse, R. (2014). Corporate culture, organizational change and meaning at work-linking human resources with business ethics. *Human Systems Management*, 33, 47-50. DOI 10.3233/HSM-140811
- Bustos, C., & Cornejo, R. (2014). Sentidos del trabajo en docentes de aulas hospitalarias: Las emociones y el presente como pilares del proceso de trabajo. *Psicoperspectivas*, 13(2), 186-197.
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *International Journal of Human Resource Management*, 16, 720-735.
- 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.
- Castañeda, D. I. (2002a) *Capacitación o aprendizaje organizacional*. Legis. Gestionhumana.com. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales/gereencial/articulos/69/aprenorg.htm>.
- Castaneda, D. I. (2002b). *Niveles y variables del capital humano asociados a la gestión del conocimiento*. Fundación Iberoamericana del Conocimiento. Recuperado de: [URL://www.gobernabilidad.cl/documentos/capital%20humano\\_deshum.pdf](http://www.gobernabilidad.cl/documentos/capital%20humano_deshum.pdf)
- Castañeda, D. I. (2010). *Variables psicosociales y condiciones organizacionales intervinientes en la intención y conducta de compartir conocimiento* (disertación doctoral). Madrid, España: Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Madrid.
- Castañeda, D. I. (2015a). Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Estudios Gerenciales*, 31, 62-67.
- Castañeda, D. I. (2015b). Knowledge sharing: The role of psychological variables in leaders and collaborators. *Suma Psicológica*, 22(1), 63-69.
- Castañeda, D. I., & Fernández, M. (2007). From individual learning to organizational learning. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 5(4), 363-372.
- Castañeda, D.I., Pardo, C. & Toulson, P. (2015). A Spanish knowledge sharing instrument validation. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 13(1), 3-12.
- Castañeda, D. I., & Pérez, A., M. (2005). ¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional? Una explicación más allá del proceso de intuir. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 24(1-2), 1-15.
- Castañeda, D. I., & Toulson, P. (2013). The value of human resources measurement in intellectual capital and knowledge sharing. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 11(3), 226-234.
- Conde, Y., & Castañeda, D. I. (2014). Indicadores de Aprendizaje Organizacional en grupos de investigación universitaria. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 10, 45-56.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2002). *Bases de la investigación cualitativa, técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

- Cummings, J. (2003). *Knowledge Sharing: A Review of the Literature*. Washington, D.C: The World Bank, department.
- De Jesús, M., & Ordaz, M. G. (2006). El significado del trabajo: estudio comparativo entre jóvenes empleados y desempleados. *Segunda Época. Universidad Central de Venezuela*, 25(2), 64-77.
- Delgado, L., & Castañeda, D. I. (2011). Relación entre capital psicológico y la conducta de compartir conocimiento en el contexto del aprendizaje organizacional. *Acta Colombiana de Psicología*, 14, 61-70.
- Duarte, S., & Castañeda, D. I. (2013). A model of organizational learning in practice. *Estudios Gerenciales*, 29, 439-444.
- Durán, G. & Castañeda, D.I. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.
- Fuller, J., Marler, L., & Hester, K. (2006). Promoting felt responsibility for constructive change and proactive behavior: Exploring aspects of an elaborated model of work design. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1089-1120.
- Gracia, F. J., Martín, P., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: un análisis longitudinal. *Anales de Psicología*, 17(2), 201-217.
- Gracia, F. J., Salanova, M., Rodríguez, I., Ripoll, P., Palací, F., & Prieto, F. (1995). Las definiciones del trabajo en jóvenes durante sus primeros años de empleo. *Ciencia psicológica* 1, 11-23
- Hernández, A., Martín, M., & Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios. Un análisis desagregado por sexo. *Revista Latina de Comunicación Social*, 63, 331-340.
- Hernández, R., Fernández-Collado, C., & Baptista L. (2006). *Metodología de la Investigación* (4ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Kim, L., & Nelson, R. R. (2000). *Techonology, Learning, and Innovation: Experiences of newly industrializing economies*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Klein, H. J., Becker, T. E., & Meyer, J. P. (2009). *Commitment in Organizations*. London: Routledge.
- Kleinschmidt, J. (2009). Cross-company knowledge sharing; How enterprise social networking transforms the workplace. *Information Management*, 19(8), 56.
- Kuchinke, K. P., Ardichvili, A., Borchert, M., Mercator, G., Rozansky, A., & Curie, C. (2009). The meaning of working among professional employees in Germany, Poland and Russia. *Journal of European Industrial Training*, 33(2), 104-124.
- Kwok, S. H., & Gao, S. (2006). Attitude towards knowledge sharing behavior. *Journal of Computer Information Systems*, 22(4), 45-51.
- Luque, P. J., Gómez, T., & Cruces, S. J. (2000). El trabajo: Fenómeno Psicosocial. En G. Gestoso, C. Guil., & R. Roe (Eds.). *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. España: McGraw Hill.
- Medina, A., & Castañeda, D.I. (2010). Competencias requeridas en los encargados de recursos humanos para el desempeño eficaz, en empresas industriales de Cali, Colombia. *Estudios Gerenciales*, 26, 117-140.
- Ménard, J., & Brunet, L. (2011). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 331-346.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de administração de empresas*, 41(3), 8-19.
- MOW International Research Team (1987). *The meaning of working: An international view*. London: Academy Press.

- Murray, M. (2001). *Beyond the Myths and Magic of Mentoring. "How to Facilitate an Effective Mentoring Process"*. Jossey – Bass. San Francisco: Larousse.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La Organización Creadora de Conocimiento*. México: Oxford University.
- Orejuela, J. J., & Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9, 125-144.
- Prieto, F., Peiró, J. M. Bravo, M. J., & Caballer, A. (1996). Socialización y desarrollo del rol laboral. En J. M. Peiró, & F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos Psicosociales del Trabajo* (pp. 35-100). Madrid: Síntesis S.A.
- Rentería, E., García, E., Restrepo, I., & Riascos, W. (2007). Sentidos de trabajo construidos a partir de la trayectoria y recursos para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*, 10, 127-151
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe: España
- Salanova, M, Gracia, F., & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. En J. M. Peiró, & F. Prieto (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo. Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 35-100). Madrid: Síntesis S.A.
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring Differences in Work's Meaning: An Investigation of Individual Attributes Associated with Work Orientations. *Journal of Behavioral & Applied Management*, 15(2), 101-120.
- Swart, J., & Kinnie, N. (2003). Sharing Knowledge in Knowledge-Intensive Firms. *Human Resource Management Journal*, 13(2), 60-75.
- Szulanski, G. (1996). Exploring internal stickiness: Impediments to the transfer of best practice within the firm. *Strategic Management Journal*, 17, 27-43.
- Tapia, G., & Weiss, E. (2013). Escuela, trabajo y familia: Perspectivas de estudiantes de bachillerato en una transición rural y urbana. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 18(59), 1165-1188.
- Valencia, J. (2006). *Hermenéutica*. Universidad Santo Tomás: Colombia
- Van Genderen, E. (2014). Strategic knowledge sharing: Culture acting as an inhibitor. *Middle East Journal of Business*, 9(4), 3-8.
- Villamizar, M., & Castañeda, D. I. (2014). Relation between organizational climate and its dimensions and knowledge sharing behavior among knowledge workers. *International Journal of Psychological Research*, 7(2), 64-75.
- Wang, S., & Noe, R. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20, 115-131.
- Weiss, R. S., & Kahn, R. L. (1960). Definitions of work and occupations. *Social Problems*, 8, 142-151.
- Wright, T. A. (2010). A sense of identity does matter in achieving relevance and meaning in our work. *Industrial and Organizational Psychology*, 3, 289–292.
- Wu, W., Lin, Ch., Hsu, B., & Yeh, R. (2009). Interpersonal trust and knowledge sharing: Moderating effects of individual altruism and a social interaction environment. *Social Behavior and Personality*, 37(1), 83- 93.
- Yin, R. K. (1994). *Case Study Research: Design and Methods, Applied social research* (2ª. Ed.). Newbury Park, CA, Sage.
- Yin, R. K. (1999). Enhancing the quality of case studies in health services research. *Health Services Research*, 34, 1209-1224.
- Yusuf, M. S., & Jamali, D. (2010). The Egyptian worker: Work beliefs and attitudes. *Journal of Business Ethics*, 92(3), 433-450.
- Zanon, R., & Prezoti, M. (2011). A vida na fazenda: sentidos subjetivos do servidor fazendário ante a participação no

- trabalho. *Revista de administração Mackensie*, 12(6), 192-223.
- Zárraga, C., & Bonache, J. (2003). Assessing the team environment for knowledge sharing: An empirical analysis. *International Journal of Human Resource Management*, 14, 1227-1245.