

UNIVERSIDAD DE BURGOS

ESCUELA DE DOCTORADO

TESIS DOCTORALES

TÍTULO: CONDUCTAS NEGLIGENTES Y ESTRATEGIAS INDIVIDUALES EN LA UTILIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LA EMPRESA

AUTOR: DÍEZ PÉREZ, JOSÉ IGNACIO
PROGRAMA DE DOCTORADO: INVESTIGACIÓN EN INGENIERÍA

FECHA LECTURA: 27/11/2015
HORA: 12:00

CENTRO LECTURA: ESCUELA POLITÉCNICA SUPERIOR. SALÓN DE GRADOS. CAMPUS LA MILANERA
DIRECTORES: LOURDES CECILIA SÁIZ BÁRCENA y DR. D. MIGUEL ÁNGEL MANZANEDO DEL CAMPO
TRIBUNAL: CESÁREO HERNÁNDEZ IGLESIAS

RICARDO DEL OLMO MARTÍNEZ
ERNESTO CILLERUELO CARRASCO
DAVID DE LA FUENTE GARCÍA
PEDRO RIESGO FERNÁNDEZ

RESUMEN: El conocimiento de los empleados en la empresa, es un valor intangible que cada vez tiene más importancia, pero la predisposición inicial que tienen las personas para compartirlo con otros compañeros de trabajo y aportarlo a la empresa, se ve modificada por determinadas circunstancias personales y decisiones de la dirección. El objetivo de esta tesis, es determinar algunas de las estrategias individuales del empleado y conductas negligentes de la dirección, que evitan que las personas compartan y aporten voluntariamente por motivación intrínseca el conocimiento y su experiencia en la empresa. En la actualidad las personas adoptan estrategias individuales, debido a las influencias de factores externos, como la precariedad laboral, los tipos de contratos y la dificultad para poder encontrar trabajo, pero además hay que añadir la influencia de determinados factores relevantes en la empresa, que son determinantes para que las personas compartan su conocimiento. Las personas evitan compartir su conocimiento y saber hacer, cuando consideran que pueden perder su trabajo, cuando intentan destacar sobre el resto de empleados, pretendiendo ser valorados positivamente por la dirección y de esta forma conseguir sus objetivos personales. También se estudian las influencias de las conductas negligentes y decisiones de la dirección, que repercuten en el intercambio de conocimiento y en los factores que valoran los empleados en la empresa, para compartir y aportar su conocimiento y experiencia. Las decisiones de la dirección, llegan a ser tan importantes e influyentes, que pueden conducir al fracaso de la gestión del conocimiento, por no beneficiar los factores que son relevantes para fomentar la participación e intercambio de conocimiento en la empresa.

Mediante un estudio estadístico de una encuesta que se ha realizado a diferentes personas de la población española, se aprecia que las necesidades y prioridades de las personas para realizar el intercambio de conocimiento, varían según el sexo, edad y situación laboral, existiendo diferencias entre los grupos de clasificación de las personas de la muestra. Los resultados, han dado

lugar a un modelo que relaciona todos los factores que se plantean en la encuesta, destacando la importancia de la motivación y situación personal del empleado en la empresa, que propiciando un buen clima laboral en una organización adecuada, puede atenuar la importancia de los otros factores relacionados con conductas negligentes y estrategias individuales, para realizar el intercambio de conocimiento en la empresa.

Con esta tesis, se pretende instar a las direcciones de las empresas, para que investiguen los factores claves internos que valoran los empleados en su empresa, determinen las estrategias individuales que tienen los empleados, y puedan conocer las decisiones y conductas de la dirección, que más afectan y perjudican al intercambio y a la gestión del conocimiento en la empresa.