

RESUMEN

Autor [Sánchez Castañeda, Z.L.](#)
Autor corporativo [Universidad Nacional Agraria La Molina, Lima \(Peru\). Facultad de Economía y Planificación](#)
Título **Los factores culturales y la gestión del conocimiento en una empresa de provisión de soluciones de tecnología de la información**
Impreso Lima : UNALM, 2015

Copias

Ubicación	Código	Estado
Sala Tesis	E20. S3559 - T	USO EN SALA
Descripción	236 p. : 62 fig., 60 cuadros, 79 ref. Incluye CD ROM	
Tesis	Tesis (Ing Gestión Empresarial)	
Bibliografía	Facultad : Economía y Planificación	
Sumario	Sumarios (En, Es)	
Materia	GMD GRAÑA Y MONTERO CULTURA DE CONOCIMIENTO CULTURA ORGANIZACIONAL ESTILO GERENCIAL RECLUTAMIENTO PERU EVALUACION EMPRESAS TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION GESTION DEL CONOCIMIENTO CONDUCTA CULTURAL RECURSOS HUMANOS VALORES CULTURALES CAPACITACION ACTITUDES DE LOS EMPLEADOS COMUNICACION MOTIVACION	
Nº estándar	PE2016000350 B / M EUVZ E20; E12	

El presente trabajo de titulación desarrolla el caso de GMD S.A. empresa dedicada a la de provisión de soluciones de tecnología de la información cuyo objetivo es consolidar su cultura con el fin de impulsar los procesos de generación, utilización y desarrolló del conocimiento, para mantener su posicionamiento actual en el mercado. El objetivo principal de la tesis fue evaluar e identificar los factores culturales que actúan como facilitadores de la gestión del conocimiento en la empresa GMD S.A. Los objetivos específicos incluyeron realizar un resumen teórico acerca de la importancia de la cultura organizacional como factor de éxito en la gestión del conocimiento, determinar si los mecanismos de comunicación benefician la GC, evaluar si el estilo gerencial favorece la gestión del conocimiento, brindar una aproximación sobre aquellos factores que motivan a los trabajadores a compartir su conocimiento y evaluar si el proceso de reclutamiento se orienta a captar personas con la cultura de compartir conocimiento La metodología consistió en la revisión de documentos existente tanto del Grupo Graña y Montero como de GMD, realizar encuestas a los colaboradores cuyas áreas adoptaron el proceso de gestión del conocimiento, entrevistar al responsable del proceso de selección y observación del entorno. Los principales resultados obtenidos fueron los siguientes: La empresa posee una cultura de gestión del conocimiento, sin embargo aún no se puede analizar el impacto de sus acciones en pos del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se determinó que tanto los mecanismos de comunicación como el estilo gerencial benefician la gestión del conocimiento. El principal factor que motiva el compartir conocimiento para los trabajadores es el desarrollo personal y profesional, por último se concluyó que el proceso de reclutamiento busca captar personas que concuerden con la cultura y en tal sentido se infiere posean predisposición a compartir su conocimiento.

ABSTRACT

This university degree work develops the GMD S.A. business case. GMD is a company devoted to the delivery of information technology (IT) solutions. Designed to consolidate its culture to boost the processes of generation, usage, and development of knowledge, with the aim to maintain its local market positioning. The thesis's primary objective was to evaluate and identify the cultural factors that serve as knowledge management facilitators at GMD S.A. The specific objectives included: the implementation of a theoretical overview based on the importance of the organizational culture as a success factor in knowledge management. The identification of benefits from communication mechanisms to the KM and the assessment of the managing style as a knowledge management contributor. To provide an approach to those factors that motivate workers to share their knowledge and evaluate if the recruiting process is aimed to recruit people with knowledge management sharing culture. The methodology consisted in the revision of the existent documents both in the

Graña y Montero Group and GMD S.A. The conduction of surveys to workers in whose areas knowledge management process was adopted, and interviewing the ownership of the recruitment and the observation of the environment process. The main results obtained were: The Company possesses a knowledge management culture; however, it cannot yet be analyzed the impact of its actions towards the fulfillment of the organizational objectives. Was identified that both communicational mechanisms and managing style benefit the knowledge management. The primary factor that motivates the knowledge sharing on workers is the personal and professional development. Finally, it was concluded that the recruitment process seeks to catch people in agreement with the culture within which it may infer they possess a willingness to share their knowledge.