



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de
salud en un hospital de Huancavelica, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Castro Gaspar, Isabel (orcid.org/0009-0004-7677-0252)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes (orcid.org/0000-0003-0849-9080)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios en Salud

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ
2023**

Dedicatoria

A los maestros y guías que han iluminado mi camino con sabiduría, dedicación y apoyo inquebrantable, expreso mi gratitud a los excepcionales mentores que han contribuido a mi desarrollo personal, destacando su dedicación y generosidad al compartir conocimientos y guiarme a través de desafíos.

Agradecimiento

En este gesto de gratitud, expreso mi reconocimiento a aquellos que han contribuido significativamente a la culminación de mi trabajo académico. Agradezco a Dios, fuente inagotable de fortaleza y sabiduría. Mis padres, héroes cotidianos, merecen especial reconocimiento por ser los arquitectos de mi ser, brindando amor incondicional y una dedicación incansable que ha dado forma a mis valores. Agradezco también a mis compañeros por enriquecer mi experiencia y a mis docentes, cuya dedicación ha nutrido mi intelecto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.1.1. Tipo de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo.	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
4.1. Resultados descriptivos.	27
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

Lista de Tablas

Tabla 1	Composición de la muestra en cuanto al género, edad, grupo ocupacional, condición.	20
Tabla 2	Baremos percentilares de la Encuesta de gestión de Conocimiento	22
Tabla 3	Baremos percentilares de la encuesta de felicidad Laboral	23
Tabla 4	Gestión del Conocimiento, según dimensiones	27
Tabla 5	Felicidad Laboral, según dimensiones	28
Tabla 6	Determinación del ajuste de los datos para el modelode la gestión del conocimiento en la felicidad laboral.	29
Tabla 7	Determinación del ajuste de los datos para el modelode la gestión del conocimiento en la felicidad laboralque genera el sentido positivo a la vida.	30
Tabla 8	Determinación del ajuste de los datos para el modelode la gestión del conocimiento en la felicidad laboralque genera en la satisfacción con la vida	31
Tabla 9	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral que genera en la realización personal.	32
Tabla 10	Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en la felicidad laboralque genera en la alegría de vivir.	33

Resumen

Este estudio se centró en determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica. Para ello, se establecieron objetivos específicos que evaluaron la influencia positiva en aspectos como el sentido de la vida, la satisfacción, la realización personal y la alegría de vivir del personal de salud. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y correlacional, se abordaron dos variables: la Gestión del Conocimiento y la Felicidad Laboral, ambas clasificadas como cualitativas ordinales. La población de interés comprendía 751 trabajadores de la salud, y la muestra seleccionada consistió en 254 profesionales. La recopilación de datos se realizó mediante encuestas utilizando el Cuestionario de Gestión del Conocimiento y la Encuesta de Felicidad Laboral, adaptados para el contexto. Los resultados, representados por un chi-cuadrado de 323.495 y un p-valor de 0.000, confirmaron la hipótesis planteada. Además, el coeficiente de Nagelkerke reveló que la gestión del conocimiento incide en un impresionante 72.3% en la felicidad laboral. En conclusión, este estudio cuantitativo destaca la importancia de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en el Hospital I Huancavelica, respaldando sólidamente la relación entre estas variables en este contexto específico.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, felicidad laboral, personal de salud.

Abstract

This study focused on determining the influence of knowledge management on the work happiness of health personnel in a hospital in Huancavelica. To this end, specific objectives were established that evaluated the positive influence on aspects such as the meaning of life, satisfaction, personal fulfillment and joy of life of health personnel. Using a quantitative approach with a non-experimental and correlational design, two variables were addressed: Knowledge Management and Workplace Happiness, both classified as ordinal qualitative. The population of interest comprised 751 health workers, and the selected sample consisted of 254 professionals. Data collection was carried out through surveys using the Knowledge Management Questionnaire and the Work Happiness Survey, adapted for the context. The results, represented by a chi-square of 323.495 and a p-value of 0.000, confirmed the proposed hypothesis. Furthermore, the Nagelkerke coefficient revealed that knowledge management affects workplace happiness by an impressive 72.3%. In conclusion, this quantitative study highlights the importance of knowledge management in the work happiness of health personnel at Hospital I Huancavelica, solidly supporting the relationship between these variables in this specific context.

Keywords: Knowledge management, job satisfaction, healthcare personnel

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión del Conocimiento (GC) ha cobrado una importancia fundamental en el ámbito empresarial y organizacional, y su relación con la felicidad laboral de los empleados se destaca como un aspecto relevante, según las conclusiones de estudios recientes. Varias investigaciones han indagado sobre el impacto significativo que puede tener la implementación eficaz de la GC en la felicidad de los trabajadores.

Ejemplos notables, como los casos de Google y la Mayo Clinic, sirven de ilustración sobre cómo la GC puede influir en la satisfacción laboral y el rendimiento en diversas tipologías de organizaciones. Google, al permitir que a sus empleados se les conceda un 20% de su tiempo para dedicarlo a proyectos personales, ha creado un entorno propicio para el desarrollo de la creatividad y el aprendizaje continuo. En el caso de la Mayo Clinic, la GC se enfoca en la captura y difusión del conocimiento médico, mejorando la toma de decisiones clínicas y reduciendo errores médicos (Smith y Brown, 2016).

Según reportes de la *International Labour Organization* (OIT) se constata que el 70% de los trabajadores a nivel mundial manifiestan insatisfacción laboral y expresan preocupaciones relacionadas con la GC en las organizaciones (Gema, 2021). Cuando los empleados no se sienten comprometidos, es menos probable que compartan de manera proactiva sus conocimientos y experiencias, lo que obstaculiza la transferencia de conocimientos críticos en la organización.

La gestión del conocimiento es un área de estudio en crecimiento en la literatura académica y empresarial. Implica adquirir, crear, compartir y aplicar conocimiento. Las teorías que respaldan la gestión del conocimiento abarcan enfoques clave, como la teoría de los recursos y capacidades de Penrose (1959), la teoría de los recursos de Barney (1991) y la teoría de la creación de conocimiento organizacional presentada por Nonaka y Takeuchi (1995). Estos marcos teóricos establecen los cimientos conceptuales necesarios para comprender los procesos de creación, gestión y utilización del conocimiento en el contexto organizacional. Este entendimiento se vuelve esencial para la

formulación y ejecución de estrategias efectivas de gestión del conocimiento, contribuyendo así al desarrollo integral de las organizaciones (Villasana et al, 2021).

Según García y Martínez (2019) desarrollaron prácticas de la gestión del conocimiento el hospital Johns Hopkins permitiendo al personal asistencial acceder rápidamente a información actualizada, mejorando la toma de decisiones y reduciendo la carga de trabajo. A sí mismo en el hospital General de Massachusetts ha establecido un sistema de gestión del conocimiento favoreciendo una colaboración e intercambio de mejores prácticas asistenciales, aumentando la satisfacción laboral del personal de salud (Smith y Johnson, 2020).

La ausencia de una gestión del conocimiento efectiva en el personal de salud incide negativamente en la falta de acceso a información objetiva en los establecimientos sanitarios, lo que lleva a decisiones médicas menos informadas y al aumento del estrés entre el personal de salud (Lee y Kim, 2019; Pérez, et al., 2017). A si mismo la falta de colaboración y replica de conocimientos crea tensiones y falencias en los servicios sanitarios (García, 2020; Smith, 2018). Por último, la carencia de persistencia, pensamiento positivo, bajos niveles de entusiasmo y poco disfrute del trabajo afectan la gestión del conocimiento Saavedra, (2021).

En el contexto de la salud en Perú, enfrenta desafíos en el acceso a información actualizada, generando estrés y frustración en el personal de salud (Gómez, 2020; Salazar, 2019). La falta de una cultura de aprendizaje colaborativo limita la transferencia de conocimiento creando ambientes desmotivadores (López, 2021). Sumado a esto el descompromiso de las organizaciones en el fortalecimiento de capacidades y competencias profesionales de los recursos humanos conlleva a la desmotivación y la rotación de personal permanente (Huamaní, 2021).

En el Hospital de Huancavelica, se evidencio una problemática significativa relacionada con la gestión del conocimiento entre el personal de salud. La falta de sistemas eficientes para compartir, actualizar y transferir conocimientos críticos en el ámbito asistencial ha generado obstáculos que

afectan directamente la satisfacción y el bienestar del personal asistencial, por lo cual me llevo a plantear la siguiente interrogante. ¿Cómo influye la gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica?

La gestión del conocimiento se ha vuelto esencial en el entorno laboral actual, especialmente en el ámbito de la salud. La justificación teórica de este estudio se basó en teorías fundamentales que respaldan la gestión del conocimiento, explorando enfoques clave como la teoría de los recursos y capacidades, teoría de los recursos de Barney, y la teoría de la creación de conocimiento organizacional de Nonaka y Takeuchi, proporcionando una comprensión profunda de los procesos de creación, gestión y aplicación del conocimiento en las organizaciones Villasana et al. (2021). La justificación práctica se enfocó en un hospital específico en Huancavelica, reconociendo la relevancia de la gestión del conocimiento como un factor clave que impacta directamente en la felicidad laboral del personal de salud. Metodológicamente, se realizó con un enfoque que integra métodos cuantitativos, utilizando entrevistas, encuestas y análisis documental, basados desde un diseño no experimental; correlacional causal.

El propósito fundamental del estudio fue determinar la influencia de gestión del conocimiento y cada una de sus dimensiones en la felicidad laboral del personal de salud y como hipótesis que la gestión del conocimiento y cada una de sus dimensiones influye en la felicidad laboral del personal de salud.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Cejas et al. (2022) se centraron en evaluar la gestión del conocimiento en centros de salud ubicados en Ambato, Ecuador. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando una muestra de 10 coordinadores de gestión hospitalaria seleccionados a través de un muestreo probabilístico intencional. Aplicaron escala de Likert de gestión del conocimiento. Resultados obtenidos destacaron una relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en los centros de salud examinados. Además, la revisión de la política interna de los centros de salud reveló la existencia de sistemas de información vinculados a la gestión del conocimiento en áreas como el talento humano, las finanzas, la tecnología en salud y la logística. En resumen, el estudio subraya la importancia crucial de una gestión efectiva del conocimiento en el sector de la salud.

Silva y Quezada (2022) se enfocaron en evaluar el bienestar en el ámbito laboral de los empleados pertenecientes a la Asociación de Protección a la Familia. Adoptando un enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental. La población objetivo consistió en 242 trabajadores del sector salud, y se aplicó un muestreo no probabilístico que abarcó a todos los colaboradores disponibles en dicha población. La evaluación del bienestar se realizó mediante la utilización de la Escala de Felicidad. Los resultados obtenidos indicaron que el 80% de los trabajadores expresaron una percepción positiva de su vida, el 49% manifestó satisfacción con su existencia, y el 70% informó experimentar alegría en su día a día. En cuanto al factor de realización personal, el 51% se ubicó en un nivel catalogado como Feliz. En síntesis, los trabajadores de la Asociación de Protección a la Familia (APROFE) experimentan niveles notoriamente elevados de felicidad y satisfacción tanto en su entorno laboral como en sus vidas en general

Panvipa (2021) destaca la importancia crucial de la interacción entre profesionales de la salud en la eficacia de la prestación de servicios de salud a pacientes. El estudio se centró en la colaboración interprofesional y las prácticas de gestión del conocimiento en hospitales terciarios federales de tres

Zonas Geopolíticas de Nigeria, utilizando un diseño de encuesta no experimental. Con una tasa de respuesta del 87% de los 550 cuestionarios administrados, se analizaron 479 respuestas de médicos, enfermeras y oficiales de gestión de información de salud. Los resultados revelaron que la adquisición de conocimientos fue la práctica más común, seguida de la aplicación del conocimiento. La cooperación se destacó como la forma más prevalente de colaboración interprofesional, seguida de la asociación. Se identificó una relación significativa entre la colaboración interprofesional y las prácticas de gestión del conocimiento. Específicamente, se encontró que la cooperación tenía una influencia significativa en las prácticas de gestión del conocimiento, mientras que la captura y difusión del conocimiento afectaban de manera significativa a la colaboración interprofesional. En conclusión, el estudio sugiere que los hospitales terciarios federales en Nigeria pueden mejorar su rendimiento al mantener una cultura de prácticas de gestión del conocimiento y colaboración interprofesional. Estos hallazgos ofrecen insights valiosos para la mejora continua de la calidad de los servicios de salud en el contexto hospitalario nigeriano.

Opele (2022) la amistad en el lugar de trabajo es un tipo único de relación que abarca todos los niveles organizativos entre empleados de los mismos o diferentes departamentos, y es un factor importante en la vida profesional. Se ha sugerido que los consejeros escolares necesitan amigos en el trabajo, quienes son una fuente importante de apoyo social, para superar el estrés asociado con el entorno corporativo y las condiciones laborales. Además, la amistad en el lugar de trabajo cumple varias funciones positivas tanto para los empleados como para las instituciones. Por lo tanto, el primer objetivo del presente estudio es investigar las percepciones de los consejeros psicológicos sobre la amistad en el lugar de trabajo basándose en diversas variables. El segundo objetivo es determinar el papel predictivo de la satisfacción laboral y las percepciones de bienestar en el lugar de trabajo de los consejeros psicológicos en la amistad en el lugar de trabajo. La muestra del estudio incluyó a 339 consejeros escolares, 232 mujeres (68.4%) y 107 hombres (31.6%), distribuidos en diferentes provincias de Turquía. Los datos del estudio

se recopilaron con la Escala de Amistad en el Lugar de Trabajo, la Escala de Satisfacción Laboral, la Escala de Bienestar en el Lugar de Trabajo y un Formulario de Datos Demográficos Personales. Se emplearon pruebas t, ANOVA y análisis de regresión múltiple para analizar los datos del estudio. Los hallazgos revelaron correlaciones significativas entre el bienestar en el lugar de trabajo, la satisfacción laboral y la amistad en el lugar de trabajo. El bienestar en el lugar de trabajo y la satisfacción laboral explicaron el 27% de la variación en la amistad en el lugar de trabajo. Los resultados del estudio contribuyeron a determinar los factores que afectan las relaciones laborales de los consejeros psicológicos.

A nivel nacional, López y Acosta (2019) establecieron una correlación de gestión del conocimiento y las capacidades de innovación en organizaciones dedicadas a la atención médica. El enfoque del estudio fue cuantitativo y se clasificó como correlacional. Para llevar a cabo esta investigación, se consideró una población objetivo de 455 organizaciones, y se empleó un muestreo probabilístico para seleccionar una muestra representativa de 283 participantes. Se utilizó un cuestionario de gestión del conocimiento como instrumento para recopilar datos, permitiendo a los participantes expresar sus opiniones y percepciones. Los resultados descriptivos del estudio destacaron que diversas variables vinculadas con la gestión del conocimiento, tales como el entorno competitivo, la flexibilidad estructural, la cultura organizacional, el ambiente de aprendizaje y capacidad de exploración, se consideran factores determinantes que tienen un impacto positivo en la innovación de capacidades y competencias de las instituciones sanitarias. Como resultado, se concluyó la gestión del conocimiento desempeña un papel esencial en la capacidad de innovación en las organizaciones de salud.

Condori (2022) en su investigación examinó la felicidad en el trabajo sobre el nivel de compromiso organizacional en el personal de enfermería. estudio con enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental. Muestra fueron 120 enfermeros, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. El instrumento de recopilación de datos constó de dos partes: un cuestionario para evaluar la felicidad en el trabajo y una escala para medir el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos señalaron que la

mayoría del personal de enfermería experimenta un nivel elevado de satisfacción en el trabajo, representando el 59.2% de los encuestados. En resumen, los hallazgos indican que la mayoría del personal de enfermería experimenta tanto una alta satisfacción laboral como un compromiso organizacional significativo.

Hurtado y Aliaga (2022) en su investigación establecieron una conexión causal de la gestión del conocimiento sobre las competencias profesionales del personal asistencial en el Centro Materno Infantil. La investigación de enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental. Muestra 80 empleados asistenciales. Se utilizó un cuestionario como instrumento para evaluar gestión del conocimiento y competencias profesionales. Los resultados descriptivos revelaron una situación preocupante en relación con la gestión del conocimiento. El 85% de los colaboradores calificaron la gestión del conocimiento como regular, mientras que el 15% la consideró deficiente. En conclusión, el estudio determinó que la falta de una gestión adecuada del conocimiento impacta tanto en la calidad de los servicios asistenciales y en el desarrollo profesional del personal asistencial.

Salvador, A. (2022). exploró la relación del estrés sobre la felicidad laboral en los profesionales asistenciales que laboran en un hospital del Callao. Este estudio con enfoque cuantitativo, diseño correlacional no experimental. La población objetivo comprendió a 82 profesionales de la salud, y la selección de participantes se llevó a cabo mediante un método de muestreo no probabilístico. Se empleó un cuestionario de Burnout de Maslach como instrumento de investigación. En cuanto a los resultados descriptivos del estudio, la distribución de la felicidad laboral en la población encuestada fue la siguiente: el 68.3% de los participantes experimentaron un nivel elevado de felicidad laboral, mientras que el 31.7% informó un nivel moderado de felicidad laboral. Resumen del estudio sugieren que en el Centro Quirúrgico del hospital en el Callao existe una sólida base de satisfacción laboral.

Fundamentos teóricos de las variables de estudio. Cejas et al. (2022) en su publicación conceptualiza la *gestión del conocimiento* como el proceso destinado a administrar y aprovechar el conocimiento tácito presente en una organización. Por otro lado, López y Acosta (2019) ofrecen una definición que

describe la gestión del conocimiento como la capacidad de la organización para integrar, reconfigurar, obtener y liberar recursos fundamentados en el conocimiento. Asimismo, Huerta (2019) respalda esta conceptualización al identificarla como un proceso integral que abarca la creación, el intercambio y la aplicación del conocimiento dentro de una organización.

Un año después, Roque et al. (2020) en su investigación conceptualiza la gestión del conocimiento como un proceso que se implementa a través de la capacitación y formación del personal en todos los niveles de la organización, fomentando la creatividad y la innovación, lo que conduce a avances tanto tecnológicos como organizativos.

Respaldando estas definiciones, Cejas et al. (2022) la definen como un conjunto de procesos y herramientas que posibilitan la identificación, captura, almacenamiento, compartición y utilización del conocimiento dentro de una organización. En el mismo periodo, Hurtado y Aliaga (2022) amplían esta definición al agregar la mejora de la eficiencia y efectividad de la organización, al permitir que el conocimiento tácito de los empleados se convierta en información valiosa que pueda ser utilizada por todos los miembros de la organización.

El estudio se basó en las investigaciones previas de Huerta (2019), que proporcionaron un análisis exhaustivo sobre la gestión del conocimiento respaldado por evidencia científica. Esta base sólida se utilizó para fortalecer la investigación, que abordó la creación, el intercambio y la aplicación del conocimiento, fundamentándose en los constructos del instrumento

El *Modelo Teórico Constructivista* propuesto por Nonaka (Huerta, 2019), desde el enfoque de la creación de conocimiento, explica que puede ser documentado y compartido de manera formal. Sostiene que los procesos de socialización, externalización, combinación e internalización son clave para lograr esta conversión, permitiendo a los individuos reflexionar, discutir y compartir experiencias para mejorar sus prácticas.

El *Modelo Teórico de la Comunidad Práctica* propuesto por Roque et al. (2020), explica que la necesidad de fomentar la colaboración y el aprendizaje

social en las organizaciones se logra mediante la creación de comunidades de profesionales que comparten intereses comunes, lo que facilita el intercambio de conocimientos y la mejora continua de las prácticas clínicas, materializándose a través de la capacitación y formación del personal en todos los niveles de la organización siendo fundamentales para asegurar que los miembros del personal de salud estén actualizados y sean capaces de aplicar los últimos avances y mejores prácticas en su trabajo,

Otra que fundamenta la gestión del conocimiento es la *teoría de recursos y capacidades modelo capital intelectual*, aborda los activos intangibles de una organización, incluyendo el conocimiento y las relaciones. Esto se traduce en la valoración y gestión del capital intelectual acumulado por los profesionales y las organizaciones, lo que puede mejorar la calidad de la atención y las decisiones clínicas Huerta, (2019)

Por último, se explica el *modelo aprendizaje organizacional KPMG Consulting*, referidas a la adquisición y aplicación de nuevos conocimientos para mejorar el desempeño de una organización, implica la promoción de la reflexión, la revisión constante de las prácticas y la adaptación a los avances, contribuyendo así a una atención continua Huerta, (2019)

La investigación toma como base el *Modelo Teórico Constructivista* desde el enfoque de la creación de conocimiento, complementa esta perspectiva al proponer un instrumento de investigación que se utiliza para medir y comprender cómo los profesionales de la salud aplican estos procesos de gestión del conocimiento en su entorno laboral. En resumen, la combinación de la teoría de Nonaka con el instrumento de Huerta proporciona una base sólida para promover y mejorar la gestión del conocimiento en el personal de salud, lo que puede traducirse en una mejora en la calidad de la atención médica y la felicidad laboral del personal asistencial, Huerta (2019)

La gestión del conocimiento es un campo multidisciplinario que se ha vuelto esencial en el entorno actual. Bajo el enfoque teórico de Nonaka, Huerta (2019) propone tres dimensiones fundamentales: Crear conocimiento, compartir conocimiento y aplicar conocimiento. Cada una de estas dimensiones desempeña un papel crítico en la forma en que las

organizaciones adquieren, utilizan y benefician del conocimiento,

Dimensión 1. Crear conocimiento, destaca la importancia de generar nuevo conocimiento. Este proceso implica la capacidad de transformar ideas, experiencias y datos en conocimiento valioso y aplicable. La creatividad y la colaboración son factores clave en este proceso, ya que fomentan la innovación y la adaptación continua (Huerta, 2019).

Dimensión 2. Compartir conocimiento, resalta la necesidad de transmitir y difundir el conocimiento en toda la organización. Cuando el conocimiento se comparte de manera efectiva, se crea un entorno sinérgico en el que el valor del conocimiento colectivo supera con creces la suma de los conocimientos individuales. La colaboración y el aprendizaje social son esenciales para esta dimensión, ya que facilitan la transferencia efectiva de conocimiento, Huerta (2019).

Dimensión 3. Aplicar conocimiento se centra en la transformación del conocimiento en resultados tangibles y valiosos para la organización. Esto implica la capacidad de utilizar el conocimiento adquirido o generado para crear nuevos productos, servicios o ideas que beneficien a la organización. La aplicación del conocimiento es fundamental para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad de la organización, Huerta (2019).

Estas dimensiones constituyen elementos clave en la gestión del conocimiento en el ámbito de la salud, ya que posibilitan la adaptación a los continuos avances en la medicina, el mejoramiento de la atención al paciente y el fortalecimiento de la competitividad y la eficiencia en el sector de la salud.

La variable de felicidad laboral, descrita como un estado emocional positivo y agradable que refleja la satisfacción y bienestar subjetivo de los individuos en relación con su entorno laboral, se fundamenta en la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas, abarcando aspectos cognitivos y afectivos (Toribio et al., 2012). Este enfoque se centra en cómo los individuos evalúan y experimentan su entorno de trabajo en términos de aspectos emocionales y cognitivos, generando una sensación de satisfacción

y contentamiento con su labor, lo que les permite asimilar de manera positiva su entorno laboral (Ballón, 2018; Duche y Rivera, 2019).

Silva y Quezada (2022) definen la felicidad laboral como un estado de plena autorrealización del potencial de un individuo en su entorno de trabajo, trascendiendo la simple satisfacción derivada de alcanzar objetivos específicos o de recibir reconocimiento dentro de un sistema de producción capitalista en una organización.

En ese mismo año define como el resultado de la interacción entre la autoaceptación, el reconocimiento del progreso y desarrollo, la capacidad de experimentar alegría y la decisión de vivir con calidad en el entorno laboral. Es un estado emocional positivo y placentero que se logra al integrar estos elementos en la experiencia laboral, Condori (2022).

Por último, se conceptualiza como un estado de bienestar subjetivo en el ámbito laboral, lo cual implica una evaluación positiva de la vida en relación con las experiencias laborales, abarcando pensamientos y sentimientos asociados con el trabajo. En otras palabras, una persona se considera feliz en el trabajo cuando experimenta emociones agradables en su entorno laboral, se involucra en actividades motivadoras y experimenta satisfacción general con su vida laboral (Quintana et al., 2022).

La definición de la felicidad laboral adoptada en la investigación se basa en Ballón (2018), quien la describe como la relación con el bienestar y la satisfacción que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, donde la realización personal y la contribución a la atención de calidad desempeñan un papel fundamental.

Hay múltiples perspectivas y estudios que buscan abordar la comprensión de la felicidad laboral. La primera de estas se refiere a modelo psicológico que consideran la felicidad como un constructo multidimensional y subjetivo. Desde esta perspectiva, la felicidad se ve como un estado emocional y cognitivo en el que las personas evalúan su vida y experiencias de manera positiva, (Duche & Rivera, 2019) se interesaron en examinar cómo diferentes

factores, como la salud, la personalidad, las relaciones sociales, los valores y las circunstancias de vida, influyen en la percepción de la felicidad de las personas.

Otro de los modelos teóricos que explica la felicidad laboral es la Autorrealización, según esta teoría, la felicidad en el trabajo está estrechamente relacionada con la capacidad de los individuos para alcanzar su máximo potencial y autodescubrimiento (Porrás & Parra, 2009). Los profesionales de la salud experimentan una satisfacción laboral más significativa cuando sienten que están contribuyendo al bienestar de los pacientes y tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse en su campo. En un estudio basado en la investigación de Lyubomirsky (2019), se señala que la felicidad laboral se deriva de la interacción entre la aceptación y percepción de uno mismo, el sentido de logro y desarrollo personal, y la capacidad de experimentar emociones positivas mientras se trabaja. Para los profesionales de la salud, esto se traduce en encontrar un propósito en su trabajo, lograr avances y mejoras en la atención médica y mantener una actitud positiva en un entorno desafiante.

A si mismos el modelo teórico de bienestar subjetivo explica como la evaluación individual que cada persona hace de su vida, incluyendo sus pensamientos y emociones en relación a su entorno laboral, considerándose feliz cuando experimenta más emociones agradables que desagradables, se involucra en actividades motivadoras y está satisfecha con su vida en general (Fisher, 2014).

Por último, el modelo teórico de la relación entre felicidad y rendimiento, varios estudios han demostrado una relación significativa entre la felicidad de los trabajadores y su rendimiento, donde los trabajadores que experimentan niveles más altos de felicidad tienden a ser más creativos, proactivos y motivados en su trabajo. Así mismo son más propensos a mantener una actitud positiva hacia las tareas, lo que facilita la negociación y reduce la conflictividad laboral (Fisher & Salvador, 2019)

La investigación toma como referencia tórica para el estudio de la

variable felicidad laboral al Modelo psicológico de Alarcón (2015)

Desde una perspectiva psicológica positiva, la felicidad se concibe como un concepto multidimensional y subjetivo. La felicidad laboral se presenta como un fenómeno complejo y versátil, sujeto a la influencia de factores tanto temporales como permanentes. Puede ser moldeada por sucesos de corta duración, como la realización exitosa de proyectos o días desafiantes, así como por condiciones persistentes relacionadas con la organización, la cultura laboral y las relaciones con los colegas. Además, los atributos personales, como la personalidad y la actitud, ejercen un impacto significativo en el bienestar en el ámbito laboral

Dimensión 1, sentido positivo de la vida, se centra en evaluar el grado de felicidad y satisfacción que experimenta una persona en diferentes aspectos de su vida, incluyendo su ámbito laboral y personal. Se menciona que esta dimensión implica la falta de causantes negativos como el fracaso, la depresión, los vacíos existenciales y la intranquilidad. En pocas palabras, se evalúa al ser humano que percibe su vida en aspectos positivos y la falta de elementos negativos que puedan afectar su bienestar, (Rivera & Condori, 2022).

Dimensión 2, satisfacción con la vida, aborda la importancia de sentirse satisfecho y contento con la vida en general, incluyendo todos los aspectos de la misma. Esta satisfacción se deriva de alcanzar metas y deseos en diversos ámbitos, y está vinculada con la calidad de las relaciones, los valores personales, la familia, y la satisfacción laboral. Esta dimensión es relevante en el contexto del personal de salud, ya que puede influir en su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo, (Condori, 2022).

Dimensión 3, realización personal, destaca la importancia de sobresalir al en su mayor capacidad y sentirse realizado tanto en la vida profesional como en la vida personal para lograr la felicidad laboral. Esta dimensión resalta la relación entre la satisfacción en el trabajo y el bienestar general de personal de un hospital, destacando la necesidad de equilibrar el desarrollo propio en

ambos aspectos de la vida, (Condori, 2022).

Dimensión 4, alegría de vivir, resalta la importancia de experimentar emociones positivas, valorar la vida en su conjunto y encontrar alegría tanto en lo laboral como en lo personal. Esta dimensión enfatiza la necesidad de mantener un equilibrio entre los aspectos profesionales y personales de la vida para lograr la felicidad laboral en el trabajador de salud, Quintana et al. (2022).

Las dimensiones de la felicidad laboral presentadas en investigación subrayan la complejidad de este concepto y cómo está interconectado con varios aspectos de la vida. Para el personal de salud, encontrar la satisfacción y la felicidad en su trabajo es esencial para una atención de calidad a los usuarios. Mantener un equilibrio entre lo laboral y lo personal, experimentar emociones positivas y buscar la realización tanto en el ámbito laboral como en lo personal son elementos clave para alcanzar la felicidad laboral en este campo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Trabajo académico realizado con enfoque cuantitativo, enfocado al recojo y análisis de datos numéricos con el propósito de comprender y explicar la relación causal de la gestión del conocimiento sobre la felicidad laboral del personal de salud Hernández et al (2012).

Investigación de tipo básica, con el objetivo de generar nuevos conocimientos teóricos sobre la gestión del conocimiento y su impacto en la felicidad laboral del personal de salud. Absteniéndose hacia la aplicación directa de estos conocimientos mediante experimentos en situaciones reales. El estudio proporciona enfoques que establecerán una base sólida de datos, útiles para la toma de decisiones informadas Creswell y Plano (2017).

3.1.2. Diseño de investigación

Estudio no experimental, específicamente de tipo transversal y correlación de causa – efecto: Donde no se realizaron intervenciones ni experimentos para alterar la gestión del conocimiento y la felicidad laboral; en el enfoque de corte transversal, el recojo de datos se realizó en un momento determinado y en cuanto al correlacional causal el objetivo fue identificar relaciones entre variables con la intención de establecer una conexión de causa y efecto (Hernández et al. 2012).

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variable. Gestión del conocimiento

- **Tipo de variable:** La variable se clasificó como cualitativa ordinal, haciendo uso de una escala de orden, según lo establecido por Rodríguez (2007).
- **Definición conceptual:** abarca la capacidad de la organización para

administrar efectivamente su base de conocimiento, facilitando su uso, creación y distribución en beneficio de sus objetivos y operaciones, Huerta (2019).

- **Definición operacional:** Se aplicó el cuestionario de gestión del conocimiento propuesto por Huerta (2019), adecuado al contexto por Castro (2023), el cual se definió en función de 10 ítems agrupados en 3 dimensiones diferentes: (a) Crear Conocimiento, enfocándose en la generación de conocimiento mediante el procesamiento e integración eficiente de información, la identificación de hallazgos clínicos relevantes y la generación de nuevos conocimientos por parte del personal de salud; (b) Compartir Conocimiento, donde la atención se centró en la interacción entre profesionales de la salud para crear conocimiento, así como en el intercambio de conocimientos entre ellos, con un enfoque en la colaboración y la difusión de conocimiento; y (c) Aplicar Conocimiento, implicando la transferencia y aplicación de conocimientos entre profesionales de la salud, así como la toma de decisiones basadas en el conocimiento previo. Esta dimensión se centró en cómo se utilizaron los conocimientos en la práctica. Los indicadores, escalas y nivel de medición pueden consultarse en el anexo 3.

3.2.2. Variable. Felicidad laboral

- **Tipo de variable:** cualitativa ordinal, debido a la naturaleza de sus categorías y disposición en un orden específico (Ballón, 2018).
- **Definición conceptual:** definida como la relación con el bienestar y la satisfacción que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, donde la realización personal y la contribución a la atención de calidad desempeñan un papel fundamental (Ballón, 2018).
- **Definición operacional:** Se utilizó el cuestionario de felicidad laboral propuesta de Alarcón (2015), acoplado por Ballón (2018), consta de 24 ítems agrupados en 4 componentes las mismas que está diseñadas para evaluar aspectos específicos relacionados con la felicidad laboral: (a)

Sentido positivo de la vida, se enfoca en la percepción de los trabajadores sobre su felicidad y bienestar en el trabajo; (b) Satisfacción con la vida, se centra en la visión general de la satisfacción con la vida y el bienestar emocional de los trabajadores; (c) Realización personal, evalúa la percepción de los trabajadores sobre su realización personal y logros en la vida; (d) Alegría de vivir, se concentra en la actitud, el optimismo y el bienestar emocional de los trabajadores en relación con su vida y su trabajo. Los indicadores, escalas y nivel de medición se presentan en el anexo 3.

3.3. Población, muestra, muestreo.

3.3.1. Población.

Definido como el conjunto completo que fue objeto de investigación, del cual se esperaba obtener información, según Hernández et al. (2012). El estudio se enfocó en una población específica de trabajadores de la salud que laboraban en un hospital de Huancavelica durante el año 2023. Esta población estaba compuesta por 751 trabajadores asistenciales, según el informe obtenido del área de recursos humanos.

Criterios de inclusión: Hacían referencia a las características que debían cumplir los individuos para formar parte de la muestra. Esto incluía al personal asistencial que trabajaba en la institución y que expreso su deseo de participar en la encuesta.

Se invitó a todo el personal de salud que cumplía con estos criterios a participar en el estudio.

Se considero a todos aquellos que estuvieran de acuerdo y firmaron la autorización de consentimiento.

Criterios de exclusión: En este estudio, se excluyó al personal de salud que desempeña actividades administrativas.

3.3.2. Muestra.

Tabla 1

Composición de la muestra en cuanto al género, edad, grupo ocupacional y condición

		fr	%
Sexo	Masculino	77	30,3
	Femenino	177	69,7
Edad	26 a 30 años	80	31
	31 a 34 años	67	26
	35 a 40 años	50	20
	40 a 45 años	32	13
	45 a más	25	10
Grupo Ocupacional	Medicina	50	20
	Obstetricia	47	18
	Enfermería	41	16
	tecnólogo Medico	20	8
	Químico Farmacéutico	20	8
	Técnico en Enfermería	40	16
	Psicólogo	21	8
Condición	Odontología	15	6
	Contratado	168	66
	Nombrado	86	34
	Total	254	100

La Tabla 1 presenta los datos recolectados, brindando información detallada sobre la composición de la muestra. En cuanto al género, se observa que el 70% son mujeres, mientras que el 30% son hombres. En lo que respecta a la distribución por edad, destaca que el 31% se encuentra en el rango de 26 a 30 años, y un 10% tiene 45 años o más.

Al analizar la distribución por grupo ocupacional, se evidencia que el personal médico es el más representado, alcanzando un 20%, mientras que odontología muestra la cifra más baja con un 6%. En términos de la condición laboral, el 66% de la muestra está compuesto por contratados, mientras que el 34% corresponde a personal

nombrado. Estos resultados ofrecen una visión clara de las variables intermitentes de la muestra conformada por 254 profesionales.

3.3.3. Muestreo

Estudio realizado con muestreo no probabilístico, el muestreo no probabilístico se basa en la elección deliberada de elementos considerados más pertinentes o representativos para el estudio en cuestión (Henríquez et al. 2012).

3.3.4. Unidad de análisis

Personal de salud del hospital departamental de Huancavelica, engloba a 751 profesionales de la salud que constituyen el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

En el estudio, la encuesta fue la técnica empleada, donde se utilizaron un conjunto de procedimientos predefinidos y estandarizados con la finalidad de acopio y análisis de datos de las variables de estudio (Henríquez et al. 2012).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Con el propósito de recabar la información vinculada a la variable gestión del conocimiento, se implementó el Cuestionario de gestión del conocimiento desarrollado por Huerta (2019), el cual ha sido adaptado al contexto nacional y de salud por Castro (2023). Asimismo, para la variable de felicidad laboral, se utilizó la encuesta de felicidad laboral creada por Alarcón, validada en el ámbito nacional y de salud por Ballón (2018).

Características del instrumento 2: El Cuestionario de Gestión del Conocimiento adaptada y estandarizado presenta el objetivo de evaluar las capacidades de la gestión del conocimiento. La versión resumida del cuestionario incluye 10

preguntas que abarcan tres dimensiones: creación de conocimiento, compartición de conocimiento y aplicación del conocimiento, se presentan en una escala tipo Likert, donde los participantes pueden seleccionar entre las opciones: Muy pocas veces (1), Rara vez (2), A menudo (3), y Muy a menudo (4).

Validez cuestionario de gestión del conocimiento

Este estudio examinó la validez del cuestionario diseñado para medir la gestión del conocimiento. Con el propósito de asegurar la validez de contenido, el autor llevó a cabo una revisión teórica y un proceso de evaluación en colaboración con cinco profesionales. Los resultados obtenidos demostraron que el cuestionario adaptado para medir la gestión del conocimiento proporcionó pruebas suficientes de validez, centrándose especialmente en la claridad, coherencia y relevancia. Determinado que el instrumento es aplicable, como se detalla en el anexo 4 del estudio.

Confiabilidad cuestionario de gestión del conocimiento

En el estudio de Huerta (2019) determinó . La confiabilidad se evaluó con el coeficiente Alfa de Cronbach. Los resultados de esta prueba indicaron una confiabilidad destacada, con un valor de 0.952, lo que señala una alta confiabilidad del instrumento utilizado. Estos detalles se encuentran documentados en el anexo 5 del estudio.

Características del instrumento 2: La encuesta de felicidad laboral, desarrollada por Alarcón (2015) y validada por Ballón (2018), consiste en un cuestionario que comprende 24 preguntas distribuidas en cuatro dimensiones distintas.

Validez cuestionario de felicidad laboral

En el estudio de Ballón (2018), se abordó la validez del instrumento de a través del juicio de tres expertos en el tema, cuyas opiniones fueron fundamentales para establecer la validez del instrumento.

La adaptación del cuestionario de felicidad laboral incluyó la evaluación de la validez por parte de tres expertos. Estos detalles específicos se encuentran

detallados en el anexo 4 del estudio, proporcionando una base sólida para la confianza en la validez del instrumento utilizado.

Confiabilidad cuestionario de felicidad laboral

En el estudio llevado a cabo por Ballón (2018), se centró en la confiabilidad se utilizó la prueba de K-R20. En relación con la adaptación del cuestionario de felicidad laboral, se aplicó una prueba piloto con una muestra reducida de trabajadores pertenecientes a una población similar. Los resultados de esta prueba indicaron una confiabilidad destacada, evidenciada por un valor de confiabilidad de 0.889. Estos detalles específicos se encuentran debidamente registrados en el anexo 4 del estudio.

3.5. Procedimiento

El proceso de investigación involucró una serie de pasos esenciales para llevar a cabo un estudio efectivo. Se inició con las negociaciones con la organización, con el propósito de establecer una comunicación efectiva y asegurar la colaboración necesaria. Posteriormente, se subrayó la importancia del consentimiento informado, garantizando la participación voluntaria y consciente de los participantes. La duración prevista para la recopilación de datos proporcionó un marco temporal de tres semanas, seguido por el procesamiento y análisis de datos, que se centraron en obtener conclusiones respaldadas por datos sólidos. Finalmente, la presentación de los resultados y conclusiones, junto con la formulación de recomendaciones, reflejó el objetivo no solo de generar conocimiento, sino también de aplicarlo en la toma de decisiones y prácticas concretas

3.6. Método de análisis de datos.

Los resultados se presentan mediante tablas para resumir y estructurar la información recopilada. Se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para verificar la normalidad de los datos, dado que la muestra superó los 50 casos. Para contrastar las hipótesis, se utilizó la prueba de Logit Function, específicamente diseñada para evaluar la correlación entre dos muestras relacionadas. Asimismo, se utilizó el programa estadístico SPSS 28 para llevar a cabo el análisis estadístico.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos.

Tabla 4

Gestión del Conocimiento, según dimensiones

	Gestión del conocimiento		Crear conocimiento		Compartir conocimiento		Aplicar conocimiento	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Baja	25	10	45	18	20	8	20	8
Media	74	29	66	26	44	17	59	23
Alta	155	61	143	56	190	75	175	69
Total	254	100	254	100	254	100	254	100

Los hallazgos fueron exhibidos mediante la presentación de tablas con el objetivo de sintetizar y estructurar la información recabada. En la Tabla 4, se lleva a cabo un minucioso análisis de las percepciones de los empleados del Hospital I de Huancavelica con respecto a la gestión del conocimiento en dicha entidad. Es relevante destacar que un 61% de los empleados valora la gestión del conocimiento en el hospital como elevada, mientras que un 29% la considera de nivel medio y un 10% la califica como baja.

En cuanto a las dimensiones específicas de generar, compartir y aplicar conocimiento, se constata que fueron mayoritariamente percibidas como elevadas, con porcentajes del 56%, 75% y 69%, respectivamente. La dimensión de compartir conocimiento sobresale como la más elevada en comparación con las otras dimensiones. Por otro lado, las dimensiones de generar, compartir y aplicar conocimiento exhiben porcentajes más reducidos, con el 18%, 8% y 8%, respectivamente, siendo estas dos últimas las menos apreciadas dentro de la variable de Gestión del Conocimiento.

Estos resultados insinúan una percepción general positiva hacia la gestión del conocimiento en el Hospital I de Huancavelica, resaltando especialmente en la dimensión de compartir conocimiento. No obstante, la necesidad de mejora en

las dimensiones de generar y aplicar conocimiento señala áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones o estrategias destinadas a potenciar gestión del conocimiento.

Tabla 5

Felicidad Laboral, según dimensiones

	Felicidad laboral		Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Baja	10	4	15	6	25	10	15	6	30	12
Media	40	16	47	18	51	20	46	18	53	21
Alta	204	80	192	76	178	70	193	76	171	60
Total	254	100	254	100	254	100	254	100	254	100

En la Tabla 5, se proporciona un análisis detallado de las percepciones del personal asistencias con respecto a la felicidad laboral en el Hospital I de Huancavelica. Se resalta que el 80% de los participantes opina que la felicidad laboral en la institución se sitúa en la categoría alta, mientras que solo el 4% la considera baja y el 16% la evalúa como media.

Con respecto a las dimensiones específicas de sentido positivo, satisfacción, realización personal y alegría de vivir, se observa que fueron mayormente percibidas como altas, con porcentajes del 76%, 70%, 76% y 67%, respectivamente. La dimensión de sentido positivo de la vida destaca como la más alta en comparación con las otras dimensiones. En contraste, las dimensiones de sentido positivo de la vida y realización personal muestran porcentajes más reducidos, con el 6% y el 6%, respectivamente, siendo estas dos últimas las menos apreciadas dentro de la variable Felicidad Laboral.

Estos resultados señalan una percepción general positiva en lo que respecta a la felicidad laboral en el Hospital I de Huancavelica, destacándose especialmente en la dimensión de sentido positivo de la vida. Sin embargo, la

necesidad de mejorar en las dimensiones de sentido positivo de la vida y realización personal indica áreas específicas que podrían beneficiarse de intervenciones o estrategias para elevar la felicidad laboral de los trabajadores.

4.2. contrastación de hipótesis

Con base en los resultados derivados de la prueba de Kolmogorov Smirnov, evidencia la ausencia de una distribución normal (consultar anexo 7), se optó por emplear una prueba de Logit Function, para investigar la relación entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral. Esta evaluación se llevó a cabo utilizando el software SPSS28, con el propósito de presentar los resultados relativos a las hipótesis de investigación.

4.2.1. prueba de hipótesis general.

Tabla 6

Determinación gestión del conocimiento en la felicidad laboral.

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R cuadrado
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	
Gestión del conocimiento y felicidad laboral	323,495	14	0,000	,720 ,723 ,231

Los datos de la tabla 6 señalan que la gestión del conocimiento tiene un impacto en la felicidad laboral. Se respalda con el chicuadrado obtenido, que alcanza un valor de 323.495, con un p-valor de 0.000, inferior al nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$). El valor de Pseudo R², (Nagelkerke = 0.723), revela que la gestión del conocimiento explica un 72.3% de la variabilidad en la felicidad laboral del personal de salud.

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis específica 1

Tabla 7

Determinación gestión del conocimiento y sentido positivo de la vida

	Contraste de razón de verosimilitud			Pseudo R
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	cuadrado
Sentido	16,523	5	0,005	,063
positivo de				,063
la vida				,012

En la Tabla 7 se presentan datos que revelan que la gestión del conocimiento influye en el sentido positivo de la vida del personal de salud chi-cuadrado = 16,523, con un p-valor de 0,005), el Pseudo R², (Nagelkerke) revela que la gestión del conocimiento tiene un impacto del 6.3% sobre el sentido positivo de la vida del personal de salud.

4.2.3. Contratación de la Hipótesis específica 2

Tabla 8

Determinación gestión del conocimiento y satisfacción con la vida

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Satisfacción con la vida	61,862	6	0,000	,216 ,217 ,044

En la Tabla 8 se presentan datos que revelan que la gestión del conocimiento ejerce una influencia significativa en la satisfacción con la vida del personal de salud (chi-cuadrado obtenido=61,862, con un p-valor de 0,000), El análisis del Pseudo R² (Nagelkerke), revela que la variable de gestión del conocimiento tiene un impacto del 21.7% sobre la satisfacción con la vida del personal de salud.

4.2.4. Contrastación de la Hipótesis específica

Tabla 9

Determinación gestión del conocimiento y realización personal.

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	sig.	Pseudo R cuadrado
Realización	21,200	6	0,002	,080
personal				,080
				,015

En la Tabla 9, los resultados señalan que gestión del conocimiento ejerce una influencia significativa en la realización personal del personal de salud (chi-cuadrado= 21,200, con un p-valor de 0,002). El análisis del Pseudo R² (coeficiente de Nagelkerke), revela que la variable de gestión del conocimiento tiene un impacto del 8% sobre la realización personal del personal de salud.

4.2.5. Contrastación de la Hipótesis específica 4

Tabla 10

Determinación gestión del conocimiento y la alegría de vivir

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
	33,363	4	0,000	,123
Alegría de vivir				,124
				,024

En la Tabla 10, los hallazgos señalan que gestión del conocimiento ejerce una influencia significativa en la alegría de vivir personal del personal de salud. (chi-cuadrado = 33,363, con un p-valor de 0,000). El análisis del Pseudo R², (coeficiente de Nagelkerke) revela que la variable de gestión del conocimiento tiene un impacto del 12.4% en la percepción de la alegría de vivir del personal de salud.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo principal explorar la relación entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, con una muestra de 254 profesionales asistenciales. Los resultados revelaron que la gestión del conocimiento impacta significativamente en la felicidad laboral, respaldado por un chi-cuadrado de 323,495 y un valor p de 0.000, indicando una asociación fuerte. El Pseudo R2 fue de 72.3%, destacando la influencia positiva y sustancial de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud.

A nivel internacional, Cejas et al.,(2022) resaltan la importancia de la gestión efectiva del conocimiento en la capacidad de innovación en centros de salud en Ambato, Ecuador. (Silva & Quezada, 2022) exploran la felicidad laboral en la Asociación de Protección a la Familia, encontrando niveles significativamente altos de satisfacción entre los trabajadores de la salud.

La investigación, basada en el Modelo Constructivista de Nonaka, destaca la creación de conocimiento a través de procesos clave y señala que el 61% de los trabajadores percibe la gestión del conocimiento como alta. Sin embargo, se identifican áreas de mejora, especialmente en la aplicación práctica del conocimiento.

El análisis de la percepción de felicidad laboral, considerando factores psicológicos, muestra que la gestión del conocimiento tiene un impacto del 6.3% en el sentido positivo de la vida del personal de salud. Estos resultados coinciden con investigaciones internacionales que destacan la relación entre gestión del conocimiento, innovación y satisfacción laboral en el ámbito de la salud.

a pesar de la percepción generalmente positiva, se identifican áreas específicas, como la aplicación del conocimiento, que requieren intervenciones adicionales basadas en el Modelo Constructivista de Nonaka para mejorar los procesos de gestión del conocimiento en el hospital de Huancavelica.

A nivel nacional, se destaca la conexión entre la gestión del conocimiento y las capacidades de innovación en organizaciones de atención médica,

respaldando la conclusión de que esta gestión desempeña un papel fundamental en la capacidad de innovación y en la satisfacción laboral del personal de salud, como se observa en el Hospital I de Huancavelica.

Los resultados obtenidos a través de pruebas de chi-cuadrado respaldan la hipótesis de que la gestión del conocimiento influye significativamente en la satisfacción con la vida y la realización personal del personal de salud en el entorno hospitalario específico. Este impacto se refleja en estudios internacionales, como el realizado en centros de salud en Ambato, Ecuador, que resalta la relación entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación.

Además, investigaciones en la Asociación de Protección a la Familia - Cuba respaldan la conexión positiva entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral, destacando la importancia de factores como el compromiso de la alta dirección y la infraestructura tecnológica adecuada.

A nivel nacional, la gestión del conocimiento también se asocia con capacidades de innovación en organizaciones de atención médica, subrayando su impacto no solo a nivel individual en la realización personal, sino también a nivel organizacional. En conjunto, estos estudios resaltan la importancia de una gestión efectiva del conocimiento en diversos aspectos, incluida la satisfacción laboral, la realización personal y la capacidad de innovación, tanto a nivel local como internacional.

Los resultados obtenidos se alinean con investigaciones internacionales y nacionales, subrayando la relevancia de una gestión efectiva del conocimiento en diversos entornos de atención médica. Los resultados de la investigación indican de manera concluyente que la gestión del conocimiento ejerce un impacto significativo en la "alegría de vivir" del personal de salud en este entorno específico. Este descubrimiento se respalda mediante una prueba de chi-cuadrado, con un valor de 33,363 y un p-valor de 0,000, ambos por debajo del nivel de significancia establecido ($\alpha = 0,05$). El coeficiente de Nagelkerke, con un resultado del 12,4%, indica que la variable predictora "Gestión del conocimiento"

influye en un 12,4% sobre la percepción de la alegría de vivir por parte del personal de salud en este entorno hospitalario.

Al comparar estos resultados con estudios internacionales, la investigación de Cejas et al. (2022) en centros de salud de Ambato, Ecuador, destaca la relación significativa entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación, sugiriendo que esta gestión no solo afecta la "alegría de vivir" del personal de salud en Huancavelica, sino que también puede impulsar la capacidad de innovación a nivel internacional en entornos de salud. El trabajo de Silva y Quezada (2022) en la Asociación de Protección a la Familia (APROFE) muestra niveles notables de felicidad y satisfacción laboral, indicando que la alegría de vivir y la felicidad están interconectadas, y la gestión del conocimiento podría ser un factor clave en ambas dimensiones. Roque et al. (2020) evaluaron la gestión del conocimiento en el personal de salud del CNCMA - Cuba, resaltando el compromiso de la alta dirección y la infraestructura tecnológica adecuada. Este ejemplo respalda la idea de que una gestión efectiva del conocimiento puede contribuir a la "alegría de vivir" al fortalecer el aprendizaje organizacional y promover un entorno de trabajo positivo.

A nivel nacional, la investigación de López y Acosta (2019) estableció una conexión entre la gestión del conocimiento y las capacidades de innovación en organizaciones de atención médica. Este hallazgo sugiere que la gestión del conocimiento no solo impacta la "alegría de vivir" individual, sino que también puede contribuir a la capacidad de innovación a nivel organizacional en el ámbito de la salud. En resumen, estos estudios subrayan la importancia de la gestión del conocimiento en la percepción del personal de salud sobre su "alegría de vivir". Los resultados en Huancavelica se alinean con investigaciones internacionales y nacionales, destacando la relevancia de una gestión efectiva del conocimiento en la promoción de un entorno laboral positivo y la mejora de la calidad de vida de los profesionales de la salud.

La presente investigación sobre la gestión del conocimiento y su relación con la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica ha contribuido significativamente al conocimiento en este campo. Sin embargo,

como en cualquier estudio, existen limitaciones que deben ser consideradas para interpretar adecuadamente los resultados y guiar futuras investigaciones. A continuación, se detallan algunas limitaciones clave de esta tesis:

Contexto Específico del Hospital de Huancavelica: La generalización de los resultados puede estar limitada debido al enfoque en un solo hospital. Las dinámicas organizativas y culturales particulares de este hospital pueden diferir de otros entornos de atención médica, afectando la aplicabilidad de los hallazgos a nivel nacional o internacional.

Limitaciones Temporales: Las condiciones y circunstancias del entorno de atención médica están en constante evolución. Los resultados obtenidos reflejan el contexto y las prácticas en el año 2023, y cambios subsiguientes podrían influir en la validez temporal de los hallazgos.

Posibles Sesgos de Respuesta: A pesar de los esfuerzos para obtener respuestas sinceras, la posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes, como la deseabilidad social o la falta de sinceridad, podría haber afectado la precisión de los datos recopilados.

Instrumentos de Medición: La exactitud de los resultados también depende de la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir la gestión del conocimiento y la felicidad laboral. Limitaciones en la precisión de estas herramientas podrían afectar la solidez de las conclusiones.

Limitaciones en la Muestra: La investigación podría haberse visto afectada por la utilización de una muestra específica de personal de salud del hospital de Huancavelica. Una muestra más amplia y diversa podría proporcionar una imagen más completa y representativa de la relación entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral en el ámbito de la salud.

Factores Externos: Eventos externos no controlables, como cambios en las políticas de salud, crisis económicas o eventos naturales, podrían haber influido en las percepciones y experiencias de los participantes, lo que no se pudo prever ni controlar.

Perspectivas Individuales: La investigación se basa en las percepciones y experiencias reportadas por los participantes. La subjetividad inherente a estas respuestas puede introducir sesgos y limitar la objetividad de los resultados.

Ausencia de Investigación Previa: La carencia de investigaciones específicas previas sobre la relación entre gestión del conocimiento y felicidad laboral en el ámbito de la salud, a nivel tanto nacional como internacional, plantea limitaciones significativas para la comparación y contextualización de los resultados obtenidos en este estudio. La falta de un marco de referencia sólido proveniente de investigaciones anteriores destaca la necesidad de cautela al interpretar los hallazgos actuales. Sin embargo, estas limitaciones no solo subrayan un vacío en el conocimiento existente, sino que también proporcionan una oportunidad valiosa para futuras investigaciones. La ausencia de un corpus sólido de literatura existente en este tema específico sugiere la importancia de emprender estudios adicionales que puedan enriquecer y afinar la comprensión de la relación entre gestión del conocimiento y felicidad laboral en entornos de salud similares.

Aporte a la Comunidad Científica: La aplicación de la prueba de regresión logística en este estudio ha generado resultados de gran relevancia para la comunidad científica, contribuyendo de manera sustancial al conocimiento en el campo de la gestión del conocimiento y su impacto en la felicidad laboral del personal de salud en el Hospital I Huancavelica. La confirmación de la hipótesis general, la fuerza de la asociación, la exploración de la influencia y la ampliación del conocimiento en la gestión del conocimiento son elementos clave que enriquecen la literatura existente.

Confirmación de la Hipótesis General: Los resultados del análisis de regresión logística confirman de manera concluyente la hipótesis general formulada en este estudio. La gestión del conocimiento se posiciona como un factor determinante en la felicidad laboral del personal de salud del Hospital I Huancavelica. Este hallazgo, respaldado por evidencia empírica, agrega una capa valiosa al entendimiento de los factores que influyen en la satisfacción laboral en entornos hospitalarios específicos.

Fuerza de la Asociación: El chi-cuadrado obtenido, con un valor de 323,495 y un p-valor de 0.000, proporciona una medida cuantitativa de la asociación entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral. La fuerza de esta asociación, demostrando ser fuerte y estadísticamente significativa, ofrece una base sólida para la toma de decisiones y el desarrollo de políticas en el ámbito de recursos humanos en entornos de salud similares. Este aporte cuantitativo destaca la importancia de considerar la gestión del conocimiento como un elemento crítico para la satisfacción laboral del personal de salud.

Exploración de la Influencia: El Pseudo R^2 , representado por el coeficiente de (Nagelkerke = 0.723), revela la considerable influencia explicativa de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral, llegando a un impresionante 72.3%. Esta medida robusta ofrece información esencial para comprender la magnitud del impacto, guiando así futuras intervenciones y estrategias de gestión. La alta proporción del Pseudo R^2 subraya la importancia crítica de la gestión del conocimiento como un contribuyente significativo a la felicidad laboral en el entorno hospitalario específico estudiado.

Ampliación del Conocimiento en Gestión del Conocimiento: La consolidación de evidencia a partir de este estudio contribuye al crecimiento del conocimiento en el campo de la gestión del conocimiento, específicamente en el sector de la salud. Al enfocarse en la relación directa con la felicidad laboral, se amplía la comprensión de cómo las estrategias y prácticas de gestión del conocimiento pueden impactar positivamente en el bienestar y la satisfacción de los profesionales de la salud. Estos resultados enriquecen la literatura existente al proporcionar una visión más detallada y específica sobre la interacción entre gestión del conocimiento y felicidad laboral.

Relevancia para Intervenciones y Políticas: Los resultados obtenidos no solo tienen un valor teórico, sino que también ofrecen aplicaciones prácticas y estratégicas. Los administradores y responsables de políticas en entornos hospitalarios pueden utilizar esta información de manera efectiva para desarrollar intervenciones específicas destinadas a mejorar la gestión del conocimiento, con el objetivo de potenciar la felicidad laboral del personal de

salud. Esta contribución directa a la mejora del ambiente laboral, y por ende, a la calidad de la atención al paciente, resalta la importancia de considerar la gestión del conocimiento como una inversión clave en el bienestar del personal de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión del conocimiento estuvo asociada de manera significativa con un nivel bajo con un coeficiente de asociación de 0.063, lo que muestra que el sentido positivo hacia la vida por parte de los trabajadores del hospital de Huancavelica tiene un efecto positivo significativo, ya que los encuestados sienten gozo, agradecimiento con el trabajo que tienen así mismo tienen la sensación de que las condiciones de sus vidas son excelentes.

Segunda: En cuanto a la satisfacción con la vida se observó que la gestión del conocimiento tuvo un aporte importante por parte de la satisfacción con los logros personales en cuanto a lo profesional, personal y con la institución con la que trabaja, siendo importante el compromiso y la felicidad de ser parte del equipo del hospital de Huancavelica.

Tercera: La gestión del conocimiento tuvo un aporte bajo pero significativo del gusto, alegría y de la sensación de desarrollo personal de las personas encuestadas lo que tuvo un efecto sumando hacia una asociación con coeficiente 0.080.

Cuarta: Aspectos personales como la alegría de vivir, la sensación de equilibrio con las acciones personales, la vocación y actividades que realizan en el hospital de Huancavelica han tenido una asociación moderada con la mejora en la gestión de conocimiento, esto se vio reflejado con un coeficiente de asociatividad de 0.124.

Quinta: La investigación aporta pruebas concluyentes de que la gestión del conocimiento ejerce una influencia significativa en la alegría de vivir del personal de salud en el Hospital I de Huancavelica. El coeficiente de Nagelkerke, con un resultado del 12.4%, subraya que la variable gestión del conocimiento explica el 12.4% de la variabilidad observada en la alegría de vivir por parte del personal de salud.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: gestión por parte del director del hospital de Huancavelica para poder cultivar una cultura en el que los trabajadores del hospital de Huancavelica puedan desarrollar de manera efectiva intercambio de conocimientos, donde se fomente e incentive una atmosfera de motivación y recompensa por compartir su experiencia.

Segunda: Dada la marcada incidencia observada, se sugiere enfáticamente fortalecer las estrategias de gestión del conocimiento en el ámbito hospitalario. Este fortalecimiento puede concretarse a través del diseño e implementación de programas de formación que se centren en la formalización y aplicación práctica del conocimiento. Además, promover una cultura organizativa que fomente la socialización y la comunicación efectiva puede ser clave para maximizar los beneficios de la gestión del conocimiento.

Tercera: Considerando la conexión evidente entre la gestión del conocimiento y la felicidad laboral, se recomienda explorar e implementar prácticas innovadoras. Esto podría abarcar el aprovechamiento de tecnologías de la información, la implementación de plataformas colaborativas y la adopción de metodologías ágiles. La integración de estas prácticas podría facilitar la gestión eficiente del conocimiento dentro del hospital, generando un impacto positivo en la satisfacción laboral.

cuarta: Programar charlas informativas y de capacitación implementando programas que combinen estrategias de gestión de conocimientos con elementos que mejoren la felicidad en los trabajadores del hospital de Huancavelica. Estas capacitaciones deben direccionarse a reforzar las habilidades de los trabajadores al mismo tiempo que se fomenta una cultura laboral positiva.

Quinta: Establecer canales de retroalimentación continua para evaluar de manera constante y veraz, las prácticas de gestión del conocimiento y los niveles de felicidad de los trabajadores del hospital de Huancavelica.

Sexta: Compartir Buenas Prácticas con Otras Instituciones dado que los resultados poseen implicaciones más allá del Hospital de Huancavelica, se propone activamente compartir las buenas prácticas y lecciones aprendidas con

otras instituciones de salud. Esta colaboración puede contribuir al desarrollo de estándares y enfoques efectivos en la gestión del conocimiento, promoviendo así mejoras significativas en la felicidad laboral en diversos entornos de atención médica. La sinergia generada mediante la colaboración entre instituciones puede catalizar avances significativos en el bienestar de los profesionales de la salud a nivel nacional e internacional.

REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS quarterly*, 1, 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Cejas Martinez, M. F., Liccioni, E. J., Frías, E., Quiñónez B., M., & Romero Fonseca, L. E. (2022). Gestión del conocimiento eje clave en la gestión de la información en organizaciones del área de Salud. *Revista Vive*, 5(14), 402-418. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v5i14.156>
- Condori Arias, I. (2022). *Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/Arebkg>
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. P. (2017). *Designing and Conducting Mixed Methods Research*. SAGE Publications. https://books.google.com.pe/books/about/Designing_and_Conducting_Mixed_Methods_R.html?id=eTwmDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Davenport, T., & Prusak, L. (1998). Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know. *En Ubiquity* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1145/348772.348775>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. *Springer Science & Business Media*. <https://acortar.link/yzytJu>
- Eisenbeiss, S. A., & Van Knippenberg, D. (2015). On ethical leadership impact: The role of follower mindfulness and moral emotions. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 182-195. <https://doi.org/10.1002/job.1968>
- Foster, L., Sloan, L., Clark, T., & Bryman, A. (2021). *Bryman's Social Research Methods Sixth Edition*. <https://acortar.link/qqBYVR>
- García Capcha, G. A. (2018). *El rol de la gestión del conocimiento en el proceso de modernización de la gestión pública peruana (2011-2016)* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/12417>
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393-417. <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>
- Guttman, O. T., Lazzara, E. H., Keebler, J. R., Webster, K. L. W., Gisick, L. M., & Baker, A. L. (2021). Dissecting Communication Barriers in Healthcare: A Path to Enhancing Communication Resiliency, Reliability, and Patient Safety. *Journal of Patient Safety*, 17(8), e1465-e1471. <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000541>
- Huerta-Chávez, I. (2019). Validación de un instrumento para la medición de la gestión del conocimiento, el aprendizaje organizacional y el capital

- intelectual en el sector público. <https://acortar.link/zbKxSB>
- Hurtado-Herencia, J. L., & Aliaga-Pacora, A. A. (2022). *Gestión de conocimiento y las competencias profesionales del personal en un centro materno infantil* [Universidad Nacional Federico Villarreal]. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3647>
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2012). Trabajo, estrés y satisfacción laboral en enfermeras: Una revisión de la literatura. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1014-1022.
- Huamaní, C. (2021). Desarrollo profesional y retención de personal en el sector de la salud. *Health Workforce Management*, 36(4), 245-252.
- Huamaní, R. (2021). The Impact of Limited Training and Career Development on Healthcare Professionals' Job Satisfaction in Peru. *Journal of Healthcare Management*, 23(1), 31-44
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2012). Trabajo, estrés y satisfacción laboral en enfermeras: Una revisión de la literatura. *International Journal of Nursing Studies*, 49(8), 1014-1022.
- Iparraguirre Baltazar, P. D. (2017). *Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima* [Cayetano Heredia]. <https://acortar.link/8co4AN>
- Johnson, E., & Smith, K. (2019). Fostering Knowledge Sharing and Collaboration in Higher Education: *The Case of Harvard University*. *International Journal of Knowledge Management*, 15(3), 42-56.
- Johnson, R., et al. (2016). Lack of Professional Development Opportunities and Job Satisfaction among Healthcare Workers. *Journal of Healthcare Administration*, 31(2), 47-59.
- Jones, A. (2010). Financiamiento de la investigación en el siglo XXI. *Revista de Investigación Académica*, 15(2), 45-59.
- Lee, S., & Kim, H. (2019). Barriers to Accessing Clinical Information for Medical Professionals: A Case Study in a Tertiary Hospital in South Korea. *International Journal of Healthcare Information Systems and Informatics*, 14(3), 54-69.
- López M., & Acosta P. (2019). Relación entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en instituciones de salud (Colombia) *Relationship between knowledge management and innovation capacity in health institutions* *Contenido.ESPACIOS*, 40(28), 11. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n28/19402811.html>
- López, A. (2021). Communication Barriers in Healthcare: The Impact on Job Satisfaction in Peru. *Journal of Healthcare Administration*, 31(2), 47-59.
- López, E. (2021). Ambiente laboral y colaboración en entornos de salud rurales. *Health Work Environment Journal*, 30(1), 45-52.
- López, M., & Rodríguez, J. (2018). The Impact of Limited Training and Career Development on Healthcare Professionals' Job Satisfaction. *International Journal of Healthcare Management*, 13(4), 319-329.

- Malthus, C. (2017). The good research guide: For small-scale social research projects. *Higher Education Research & Development*, 36(4), 872-874. <https://doi.org/10.1080/07294360.2017.1281284>
- Morse, J. M., Barrett, M., Mayan, M., Olson, K., & Spiers, J. (2002). Verification strategies for establishing reliability and validity in qualitative research. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2), 13-22.
- Neuman, W. L. (2016). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson.
- Patton, M. Q. (2014). *Qualitative research & evaluation methods: Integrating theory and practice*. Sage publications.
- Pérez, A. D., & Galdos, G. L. R. (2019). *Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas*. *Enfermería Global*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Pérez, M., et al. (2017). Information Access and Knowledge Sharing in Healthcare: The Impact on Healthcare Professionals' Stress Levels. *Journal of Healthcare Management*, 22(4), 326-340.
- Probst, G., & Raub, S. (2017). Successful Knowledge Management in Hospitals: A Case Study from Switzerland. *Journal of Knowledge Management*, 21(1), 175-191.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Quintana, R., Miana, M., Chamorro, E., García, S., & Álvarez, Ó. (2022). *Felicidad en enfermeras durante su actividad profesional*. *Metas de Enfermería*, 25. <https://acortar.link/CYeLvg>.
- Quintana, R., Miana, M., Chamorro, E., García, S., & Álvarez, Ó. (2022). *Felicidad en enfermeras durante su actividad profesional*. *Metas de Enfermería*, 25. <https://acortar.link/CYeLvg>
- Rodríguez, A. (2017). Impacto de la falta de desarrollo profesional en la satisfacción laboral del personal de salud. *Journal of Professional Development*, 42(5), 325-331.
- Roque González, R., Ruiz Torres, Guerra Bretaña, Anido Escobar, & Brito Alvarez. (2020). Evaluación de la gestión del conocimiento en el Centro Nacional de Cirugía de Mínimo Acceso Evaluation of knowledge management at the National Center for Limited Access Surgery. *Educación Médica Superior* 34(4), 2382. <https://acortar.link/QELukX>
- Ruiz, M., et al. (2018). Knowledge Management and Continuous Learning: The Case of Helsinki University Hospital. *Journal of Healthcare Management*, 20(3), 254-268.
- Salvador Grados, A. N. (2022). *Estrés y Felicidad Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico de un Hospital del Callao, Lima 2022* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://acortar.link/7Gaon3>.
- Saavedra Mori, J. (2021) *Modelo de gestión basado en "engagement" para mejorar la satisfacción laboral*, *Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - Tarapoto 2020*. [Universidad Cesar Vallejo]. <https://n9.cl/uxli5>

- Salazar, J. (2019). Challenges of Knowledge Management in Healthcare: A Case Study in Peru. *International Journal of Healthcare Information Systems and Informatics*, 14(3), 54-69.
- Salvador, A. N. (2022). *Estrés y Felicidad Laboral del Personal de Salud del Centro Quirúrgico de un Hospital del Callao, Lima 2022* [Universidad CesarVallejo]. <https://n9.cl/jq3agv>
- Schein, E. H. (1985). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Silva López, M., & Quezada Torres, W. (2022). Happiness and work engagement at APROFE at the national level during Covid-19. In *Revista Científica Ciencia y Tecnología* (Vol. 22). <http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec>.
- Smith, A., & Johnson, L. (2020). Holistic Knowledge Management in Healthcare: A Case Study of Toronto Children's Hospital. *International Journal of Healthcare Management*, 13(4), 349-359.
- Smith, E. (2018). Collaboration Challenges in Healthcare: The Impact on Job Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Healthcare Management*, 23(1), 31- 44.
- Smith, J. (2015). Gestión de Recursos y Presupuestos en la Investigación. *Revista de Investigación Académica*, 20(3), 56-71.
- Smith, J., & Brown, A. (2016). Knowledge Management in Healthcare: The Case of Mayo Clinic. *Journal of Knowledge Management*, 20(1), 174-188.
- Toribio Pérez, González Arratia, López Fuentes, Valdez Medina, González Escobar, & Van Barneveld. (2012). Validación de la Escala de Felicidad de Alarcón para adolescentes mexicanos. *Psicología Iberoamericana*, 20(1), 71–79. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133924623008>
- Torres, L. (2018). Collaboration Challenges in Healthcare: Implications for Workplace Harmony in Peru. *Journal of Knowledge Management*, 25(2), 247-262.
- Torres, R. (2018). Tensiones en el personal de salud debido a la falta de colaboración. *Journal of Healthcare Teamwork*, 14(2), 88-94.

Anexos

Anexo 1. Tabla de operalización de Variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Rango
Gestión del conocimiento	Capacidad de la organización para administrar efectivamente su base de conocimiento, facilitando su uso, creación y distribución en beneficio de sus objetivos y operaciones, Huerta (2019).	Se define en función de 10 ítems que están agrupados en 3 dimensiones diferentes: Crear Conocimiento, Compartir Conocimiento, y Aplicar Conocimiento	Crear conocimiento	Procesamiento e integración de información	1	Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cuatro posiciones (desde 1 = «nunca», hasta 4 = «siempre»).	Baja = 1 - 20 Media = 21-30 Alta = 31-40
				Identificación de Hallazgos	2		
				Generación de nuevos conocimientos	3		
			Compartir conocimiento	Interacción e Intercambio de conocimientos.	4		
				Transferencia Conocimientos	5 – 6		
			Aplicar Conocimiento	Aplicación de conocimientos	7 – 8		
				Toma de decisiones	9 – 10		
Felicidad laboral	Definida como la relación con el bienestar y la satisfacción que experimentan los trabajadores en su entorno laboral, donde la realización personal y la contribución a la atención de calidad desempeñan un papel fundamental, Ballón (2018).	Se define en función a 24 ítems distribuidos en 4 dimensiones diferentes, cada dimensión está diseñada para evaluar aspectos específicos relacionados con la felicidad laboral	Sentido positivo de la vida	Felicidad y bienestar	6	Escala: ordinal Nivel: dicotómica Escala Likert de dos respuestas No = 0 y Sí = 1.	Baja = 01-08 Media = 09- 16 Alta = 17-24
			Satisfacción con la vida	Visión emocional	7 – 12		
			Realización Personal	Percepción personal y Logros	13 – 19		
			Alegría de vivir	Actitud y optimismo	20 – 24		

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento para medir gestión del conocimiento

Indicaciones: En el presente cuestionario se presentará 10 afirmaciones vinculadas a la gestión del conocimiento, de acuerdo con sus capacidades de gestión exprese su nivel en de acuerdo o en desacuerdo con cada uno de los enunciados:

1= nunca 3= con

frecuencia 2=a veces

4=siempre

Nº	ITEMS	1	2	3	4
1	Tiene conocimiento si la institución de salud debe contar con un eficiente sistema de exploración de información tanto interna como externa, lo que implica estar al tanto de las últimas investigaciones, avances médicos, y cambios en las regulaciones de salud.				
2	La información recopilada de diversas fuentes debe ser procesada de manera eficiente para garantizar que los profesionales de la salud tengan acceso a datos precisos y actualizados que puedan influir en su toma de decisiones y práctica clínica.				
3	La institución debe ser capaz de identificar hallazgos importantes tanto dentro como fuera de la organización, lo que podría incluir descubrimientos médicos, tendencias de salud pública o cambios en las necesidades de la comunidad.				
4	Los directivos de la institución de salud deben utilizar este sistema de exploración de información para impulsar la creación de nuevos conocimientos, lo que puede llevar a la adopción de mejores prácticas médicas y la mejora de los servicios de atención al paciente				
5	La interacción entre los directivos de la institución de salud es fundamental para promover la creación de conocimiento y el intercambio de información relevante para la toma de decisiones en la atención médica.				
6	Los directivos de la organización de salud deben fomentar el intercambio de conocimientos entre sí para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y desarrollos en el campo de la salud.				
7	La transferencia de conocimientos entre los directivos de la organización contribuye a la mejora continua de la atención médica y a la adaptación a los cambios en el entorno de la salud.				
8	Compartir conocimiento entre los directivos de la institución de salud es esencial para garantizar que todos estén alineados en sus objetivos y estrategias.				
9	Los conocimientos generados y compartidos por los directivos deben ser aplicados en la gestión de la atención médica y en la toma de decisiones que afectan a los pacientes y al personal de salud.				
10	La toma de decisiones basada en la aplicación de conocimientos previamente generados es fundamental para garantizar que la atención médica sea efectiva y basada en evidencia científica				

Instrumento para medir la felicidad laboral

Indicaciones: En el presente cuestionario se presenta 24 afirmaciones vinculadas a su centro de labor, de acuerdo con sus emociones en la institución exprese con una respuesta afirmativa o negativa con cada uno de los enunciados:

NO=Negativo SI=Afirmativo

Nº	ITEMS	SI	NO
1	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal		
2	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes		
4	Por lo general me siento bien trabajando		
5	Soy una persona optimista en el trabajo		
6	La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral		
7	Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado		
8	Estoy satisfecho (a) con mi vida personal		
9	Estoy satisfecho(a) con lo que soy profesionalmente		
10	Me siento satisfecho(a) al trabajar en esta institución		
11	Pienso que soy feliz con mi labor asistencia		
12	He conseguido las cosas más importantes en la vida		
13	He experimentado la alegría al trabajar a gusto		
14	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral		
15	Me siento realizado personalmente		
16	Me siento realizado profesionalmente		
17	Me siento muy contento por lo que he logrado		
18	Para mí la vida es una cadena de éxito		
19	Me considero una persona realizada en todo		
20	Me siento feliz por mi vocación de servicio		
21	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral		
22	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio		
23	Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio		
24	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas		

Validez de experto

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Encuesta de gestión del conocimiento

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	Si	Si	si	Aplicable
Juez 2	Si	Si	si	Aplicable
Juez 3	Si	Si	si	Aplicable

Fuente: prueba piloto

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Encuesta de felicidad laboral

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Juez 1	si	si	si	Aplicable
Juez 2	si	si	si	Aplicable
Juez 3	si	si	si	Aplicable

Fuente: Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022.

Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach - Kuder Richardson

Instrumento	Alfa de Cronbach Kuder Richardson	Nº de items
Encuesta de gestión del conocimiento	,901	10
Encuesta de felicidad laboral	,885	24

Fuente: prueba piloto

Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2018.

Anexo 3. Modelo de consentimiento

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica,2023

Investigador: Isabel Castro Gaspar

Propósito del estudio

Les invitamos a participar en la investigación titulada : Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital dHuancavelica,2023 cuyo objetivo es objetivo analizar la influencia de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la Maestría en Gestión de los servicios de la salud ,de la Universidad César Vallejo del campus los Olivos aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital departamental de Huancavelica.

En el Hospital de Huancavelica, se evidencio una problemática significativa relacionada con la gestión del conocimiento entre el personal de salud. La falta de sistemas eficientes para compartir, actualizar y transferir conocimientos críticos en el ámbito asistencial ha generado obstáculos que afectan directamente la satisfacción y el bienestar de los trabajadores de la salud, repercutiendo en la calidad de los servicios brindados a la comunidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación
2. Al acceder a participar en esta investigación, se le entregarán 2 cuestionarios: el Cuestionario de Gestión de conocimiento conformado por 10 preguntas y el Cuestionario de felicidad Laboral conformado por 24 preguntas. Para responder el cuestionario tendrá un tiempo estimado de 20 minutos. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): No existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Isabel Castro Gaspar email: ccastroga2@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: Vega Guevara Miluska email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe
Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: -----

Fecha y hora: -----

Anexo 4. Matriz evaluación por juicio de expertos EVALUADOR 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDGAR QUISPE HUAMAN
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y Presupuesto • Administración • Estadística.
Institución donde labora:	Seguro Social de Salud – Essalud Huancavelica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del conocimiento
Autora:	Castro Gaspar, Isabel
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es medir las competencias y capacidades de la gestión del conocimiento en una en el personal

	de salud a través de un cuestionario que consta de 10 afirmaciones.
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del conocimiento Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cuatro posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 4 = «siempre»).	Crear conocimiento	Definida como la importancia de generar nuevo conocimiento donde implica la capacidad de transformar ideas, experiencias y datos en conocimiento valioso y aplicable.
	Compartir conocimiento	Definida como la necesidad de transmitir y difundir el conocimiento en toda la organización, cuando el conocimiento se comparte de manera efectiva, se crea un entorno sinérgico en el que el valor del conocimiento colectivo supera con creces la suma de los conocimientos individuales.
	Aplicar conocimiento	Definida como la transformación del conocimiento en resultados tangibles y valiosos para la organización, esto implica la capacidad de utilizar el conocimiento adquirido o generado para crear nuevos productos, servicios o ideas que beneficien a la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión del conocimiento adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Primera dimensión: Crear conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
-------------	------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Procesamiento e integración de información	Tiene conocimiento si la institución de salud debe contar con un eficiente sistema de exploración de información tanto interna como externa, lo que implica estar al tanto de las últimas investigaciones, avances médicos, y cambios en las regulaciones de salud	4	4	4	—
Identificación de hallazgos	La información recopilada de diversas fuentes debe ser procesada de manera eficiente para garantizar que los profesionales de la salud tengan acceso a datos precisos y actualizados que puedan influir en su toma de decisiones y práctica clínica.	4	4	3	—
Generación de nuevos Conocimientos	La institución debe ser capaz de identificar hallazgos importantes tanto dentro como fuera de la organización, lo que podría incluir descubrimientos médicos, tendencias de salud pública o cambios en	4	4	3	—

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Segunda dimensión: Compartir conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción e Intercambio de conocimientos.	Los directivos de la institución de salud deben utilizar este sistema de exploración de información para impulsar la creación de nuevos conocimientos, lo que puede llevar a la adopción de mejores prácticas médicas y la mejora de los servicios de atención al paciente	4	4	4	—

Transferencia conocimientos	<p>La interacción entre los directivos de la institución de salud es fundamental para promover la creación de conocimiento y el intercambio de información relevante para la toma de decisiones en la atención médica.</p> <p>Los directivos de la organización de salud deben fomentar el intercambio de conocimientos entre sí para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y desarrollos en el campo de la salud.</p>	4	4	4	-
-----------------------------	--	---	---	---	---

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Tercera dimensión: Aplicar conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de conocimientos	<p>La transferencia de conocimientos entre los directivos de la organización contribuye a la mejora continua de la atención médica y a la adaptación a los cambios en el entorno de la salud.</p> <p>Compartir conocimiento entre los directivos de la institución de salud es esencial para garantizar que todos estén alineados en sus objetivos y estrategias.</p>	4	4	4	-
Toma de decisiones	<p>Los conocimientos generados y compartidos por los directivos deben ser aplicados en la gestión de la atención médica y en la toma de decisiones que afectan a los</p>	4	4	4	-

	<p>pacientes y al personal de salud. La toma de decisiones basada en la aplicación de conocimientos previamente generados es fundamental para garantizar que la atención médica sea efectiva y basada en evidencia científica</p>				
--	---	--	--	--	--



EDGAR QUISPE HUAMAN
ESTADÍSTICA
UIS - ORC
RED ASISTENCIA HUANCAYELICA
EsSalud
Firma del evaluador
DNI 20069564

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	EDGAR QUISPE HUAMAN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación y Presupuesto • Administración • Estadística.
Institución donde labora:	Seguro Social de Salud – Essalud Huancavelica
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de felicidad laboral
Autora:	Ballón (2018).
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar los sentimientos y emociones experimentados en el contexto laboral en el

	personal de salud a través de un cuestionario que consta de 24 ítems.
--	---

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Felicidad laboral Escala: ordinal Nivel: dicotómica Escala Likert de dos respuestas No = 0 y Sí = 1.	Sentido positivo de la vida	Se menciona que esta dimensión implica la falta de causantes negativos como el fracaso, la depresión, los vacíos existenciales y la intranquilidad.
	Satisfacción con la vida	Esta dimensión es relevante en el contexto del personal de salud, ya que puede influir en su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo
	Realización personal	Esta dimensión resalta la relación entre la satisfacción en el trabajo y el bienestar general de personal de un hospital, destacando la necesidad de equilibrar el desarrollo propio en ambos aspectos de la vida
	Alegría de vivir	Esta dimensión enfatiza la necesidad de mantener un equilibrio entre los aspectos profesionales y personales de la vida para lograr la felicidad laboral en el trabajador de salud

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de felicidad laboral adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.

semántica son adecuadas.	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Primera dimensión: Sentido positivo de la vida
- Objetivos de la Dimensión: Felicidad y bienestar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad y bienestar	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal	4	4	4	—
	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo	4	4	3	—
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	—
	Por lo general me siento bien trabajando	4	4	4	—
	Soy una persona optimista en el trabajo	4	4	4	—
	La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral	4	4	4	—

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

Segunda dimensión: Satisfacción con la vida

- Objetivos de la Dimensión: Visión emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la vida	Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	—
	Estoy satisfecho (a) con mi vida personal	4	4	4	—
	Estoy satisfecho(a) con lo que soy profesionalmente	4	4	4	—
	Me siento satisfecho(a) al trabajar en esta institución	4	4	3	—
	Pienso que soy feliz con mi labor asistencia	4	4	4	—
	He conseguido las cosas más importantes en la vida	4	4	4	—

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

Tercera dimensión: Realización personal

- Objetivos de la Dimensión: Percepción personal y logros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción personal y Logros	He experimentado la alegría al trabajar a gusto	4	4	4	-
	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral	4	4	4	-
	Me siento realizado personalmente	4	4	4	-
	Me siento realizado profesionalmente	4	4	4	-
	Me siento muy contento por lo que he logrado	4	4	4	-
	Para mí la vida es una cadena de éxito	4	4	4	-
	Me considero una persona realizada en todo	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Cuarta dimensión: Alegría de vivir
- Objetivos de la Dimensión: Actitud y optimismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud y optimismo	Me siento feliz por mi vocación de servicio	4	4	4	-
	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral	4	4	4	-
	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio	4	4	4	-
	Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio	4	4	4	-
	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas	4	4	4	-



EDGAR GUISPE HUAMAN
 ESTADÍSTICA
 DIS - OPC
 RED ASISTENCIA HUANCAYELICA
 Firma del Evaluador

DNI 20069564

EVALUADOR 2

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD DE LA CRUZ POMA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	PLANEAMIENTO, LOGÍSTICA RECURSOS HUMANOS, ADMINISTRACIÓN		
Institución donde labora:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del conocimiento
Autora:	Castro Gaspar, Isabel
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es medir las competencias y capacidades de la gestión del conocimiento en una en el personal de salud a través de un cuestionario que consta de 10 afirmaciones.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del conocimiento Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cuatro posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 4 = «siempre»).	Crear conocimiento	Definida como la importancia de generar nuevo conocimiento donde implica la capacidad de transformar ideas, experiencias y datos en conocimiento valioso y aplicable.
	Compartir conocimiento	Definida como la necesidad de transmitir y difundir el conocimiento en toda la organización, cuando el conocimiento se comparte de manera efectiva, se crea un entorno sinérgico en el que el valor del conocimiento colectivo supera con creces la suma de los conocimientos individuales.
	Aplicar conocimiento	Definida como la transformación del conocimiento en resultados tangibles y valiosos para la organización, esto implica la capacidad de utilizar el conocimiento adquirido o generado para crear nuevos productos, servicios o ideas que beneficien a la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión del conocimiento adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Primera dimensión: Crear conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesamiento e integración de información	Tiene conocimiento si la institución de salud debe contar con un eficiente sistema de exploración de información tanto interna como externa, lo que implica estar al tanto de las últimas investigaciones, avances médicos, y cambios en las regulaciones de salud	4	4	4	-

Identificación de hallazgos	La información recopilada de diversas fuentes debe ser procesada de manera eficiente para garantizar que los profesionales de la salud tengan acceso a datos precisos y actualizados que puedan influir en su toma de decisiones y práctica clínica.	4	4	4	-
Generación de nuevos Conocimientos	La institución debe ser capaz de identificar hallazgos importantes tanto dentro como fuera de la organización, lo que podría incluir descubrimientos médicos, tendencias de salud pública o cambios en	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Segunda dimensión: Compartir conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción e Intercambio de conocimientos.	Los directivos de la institución de salud deben utilizar este sistema de exploración de información para impulsar la creación de nuevos conocimientos, lo que puede llevar a la adopción de mejores prácticas médicas y la mejora de los servicios de atención al paciente	4	4	4	-
Transferencia conocimientos	La interacción entre los directivos de la institución de salud es fundamental para promover la creación de conocimiento y el intercambio de información relevante para la toma de decisiones en la atención médica.	4	4	4	-

	Los directivos de la organización de salud deben fomentar el intercambio de conocimientos entre sí para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y desarrollos en el campo de la salud.				
--	--	--	--	--	--

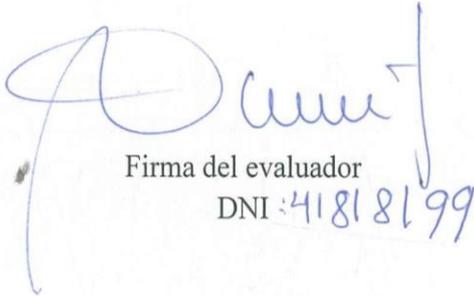
Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Tercera dimensión: Aplicar conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de conocimientos	La transferencia de conocimientos entre los directivos de la organización contribuye a la mejora continua de la atención médica y a la adaptación a los cambios en el entorno de la salud. Compartir conocimiento entre los directivos de la institución de salud es esencial para garantizar que todos estén alineados en sus objetivos y estrategias.	4	4	4	-
Toma de decisiones	Los conocimientos generados y compartidos por los directivos deben ser aplicados en la gestión de la atención médica y en la toma de decisiones que afectan a los pacientes y al personal de salud. La toma de decisiones basada en la aplicación de conocimientos previamente generados es fundamental para garantizar que la atención médica sea efectiva	4	4	4	-

	y basada en evidencia científica				
--	----------------------------------	--	--	--	--


Firma del evaluador
DNI: 41818199



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	RONALD DE LA CRUZ POMA.		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	PLANEAMIENTO, LOGÍSTICA, RECURSOS HUMANOS, ADMINISTRACIÓN		
Institución donde labora:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de felicidad laboral
Autora:	Ballón (2018).
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar los sentimientos y emociones experimentados en el contexto laboral en el personal de salud a través de un cuestionario que consta de 24 ítems.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Felicidad laboral Escala: ordinal Nivel: dicotómica Escala Likert de dos respuestas No = 0 y Sí = 1.	Sentido positivo de la vida	Se menciona que esta dimensión implica la falta de causantes negativos como el fracaso, la depresión, los vacíos existenciales y la intranquilidad.
	Satisfacción con la vida	Esta dimensión es relevante en el contexto del personal de salud, ya que puede influir en su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo
	Realización personal	Esta dimensión resalta la relación entre la satisfacción en el trabajo y el bienestar general de personal de un hospital, destacando la necesidad de equilibrar el desarrollo propio en ambos aspectos de la vida
	Alegría de vivir	Esta dimensión enfatiza la necesidad de mantener un equilibrio entre los aspectos profesionales y personales de la vida para lograr la felicidad laboral en el trabajador de salud

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de felicidad laboral adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Primera dimensión: Sentido positivo de la vida
- Objetivos de la Dimensión: Felicidad y bienestar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad y bienestar	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal	3	4	4	-
	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo	3	4	4	-
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	~
	Por lo general me siento bien trabajando	4	4	4	-

Soy una persona optimista en el trabajo	4	4	4	-
La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Segunda dimensión: Satisfacción con la vida
- Objetivos de la Dimensión: Visión emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la vida	Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	3	-
	Estoy satisfecho (a) con mi vida personal	4	4	4	-
	Estoy satisfecho(a) con lo que soy profesionalmente	4	4	4	-
	Me siento satisfecho(a) al trabajar en esta institución	4	4	4	-
	Pienso que soy feliz con mi labor asistencial	4	4	4	-
	He conseguido las cosas más importantes en la vida	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Percepción personal y logros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción personal y Logros	He experimentado la alegría al trabajar a gusto	4	4	4	-
	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral	4	4	4	-
	Me siento realizado personalmente	4	4	4	-

Me siento realizado profesionalmente	4	4	4	-
Me siento muy contento por lo que he logrado	4	4	4	-
Para mí la vida es una cadena de éxito	4	4	4	-
Me considero una persona realizada en todo	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Cuarta dimensión: Alegría de vivir
- Objetivos de la Dimensión: Actitud y optimismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud y optimismo	Me siento feliz por mi vocación de servicio	4	4	4	-
	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral	4	4	4	-
	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio	4	3	4	-
	Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio	4	4	3	-
	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas	4	4	4	-


 Firma del evaluador
 DNI 41818199



EVALUADOR 3

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023" La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL GASPAR TAPARA		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica	()	Social ()
	Educativa	()	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	ESTADISTICA, ABASTECIMIENTO		
Institución donde labora:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión del conocimiento
Autora:	Castro Gaspar, Isabel
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es medir las competencias y capacidades de la gestión del conocimiento en una en el personal de salud a través de un cuestionario que consta de 10 afirmaciones.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del conocimiento Escala: ordinal Nivel: politómica Escala Likert de cuatro posiciones (desde 0 = «nunca», hasta 4 = «siempre»).	Crear conocimiento	Definida como la importancia de generar nuevo conocimiento donde implica la capacidad de transformar ideas, experiencias y datos en conocimiento valioso y aplicable.
	Compartir conocimiento	Definida como la necesidad de transmitir y difundir el conocimiento en toda la organización, cuando el conocimiento se comparte de manera efectiva, se crea un entorno sinérgico en el que el valor del conocimiento colectivo supera con creces la suma de los conocimientos individuales.
	Aplicar conocimiento	Definida como la transformación del conocimiento en resultados tangibles y valiosos para la organización, esto implica la capacidad de utilizar el conocimiento adquirido o generado para crear nuevos productos, servicios o ideas que beneficien a la organización.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de gestión del conocimiento adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Primera dimensión: Crear conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesamiento e integración de información	Tiene conocimiento si la institución de salud debe contar con un eficiente sistema de exploración de información tanto interna como externa, lo que implica estar al tanto de las últimas investigaciones, avances médicos, y cambios en las regulaciones de salud	4	4	4	-

Identificación de hallazgos	La información recopilada de diversas fuentes debe ser procesada de manera eficiente para garantizar que los profesionales de la salud tengan acceso a datos precisos y actualizados que puedan influir en su toma de decisiones y práctica clínica.	4	4	4	-
Generación de nuevos Conocimientos	La institución debe ser capaz de identificar hallazgos importantes tanto dentro como fuera de la organización, lo que podría incluir descubrimientos médicos, tendencias de salud pública o cambios en	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Segunda dimensión: Compartir conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interacción e Intercambio de conocimientos.	Los directivos de la institución de salud deben utilizar este sistema de exploración de información para impulsar la creación de nuevos conocimientos, lo que puede llevar a la adopción de mejores prácticas médicas y la mejora de los servicios de atención al paciente	3	4	4	-
Transferencia conocimientos	La interacción entre los directivos de la institución de salud es fundamental para promover la creación de conocimiento y el intercambio de información relevante para la toma de decisiones en la atención médica.	3	4	4	-

	Los directivos de la organización de salud deben fomentar el intercambio de conocimientos entre sí para mantenerse al tanto de las últimas tendencias y desarrollos en el campo de la salud.				
--	--	--	--	--	--

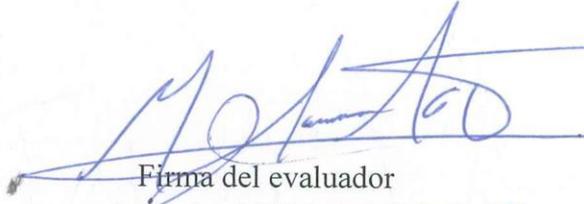
Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de gestión del conocimiento

- Tercera dimensión: Aplicar conocimiento
- Objetivos de la Dimensión: Conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aplicación de conocimientos	La transferencia de conocimientos entre los directivos de la organización contribuye a la mejora continua de la atención médica y a la adaptación a los cambios en el entorno de la salud. Compartir conocimiento entre los directivos de la institución de salud es esencial para garantizar que todos estén alineados en sus objetivos y estrategias.	4	4	4	—
Toma de decisiones	Los conocimientos generados y compartidos por los directivos deben ser aplicados en la gestión de la atención médica y en la toma de decisiones que afectan a los pacientes y al personal de salud. La toma de decisiones basada en la aplicación de conocimientos previamente generados es fundamental para garantizar que la atención médica sea efectiva	4	4	4	—

	y basada en evidencia científica				
--	----------------------------------	--	--	--	--



Firma del evaluador

DNI: 23271364



EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023” La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ANGEL GASPAR TAPARA		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	ESTADÍSTICA, ABASTECIMIENTO		
Institución donde labora:	HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCVELICA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de felicidad laboral
Autora:	Ballón (2018).
Procedencia:	Maestría gestión de los servicios de la salud
Administración:	Profesionales de la salud con edades comprendidas entre 25 y 55 años
Tiempo de aplicación:	Requiere de 10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital I de Huancavelica
Significación:	El objetivo del instrumento es evaluar los sentimientos y emociones experimentados en el contexto laboral en el personal de salud a través de un cuestionario que consta de 24 ítems.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Felicidad laboral Escala: ordinal Nivel: dicotómica Escala Likert de dos respuestas No = 0 y Sí = 1.	Sentido positivo de la vida	Se menciona que esta dimensión implica la falta de causantes negativos como el fracaso, la depresión, los vacíos existenciales y la intranquilidad.
	Satisfacción con la vida	Esta dimensión es relevante en el contexto del personal de salud, ya que puede influir en su bienestar emocional y su capacidad para desempeñarse de manera efectiva en su trabajo
	Realización personal	Esta dimensión resalta la relación entre la satisfacción en el trabajo y el bienestar general de personal de un hospital, destacando la necesidad de equilibrar el desarrollo propio en ambos aspectos de la vida
	Alegría de vivir	Esta dimensión enfatiza la necesidad de mantener un equilibrio entre los aspectos profesionales y personales de la vida para lograr la felicidad laboral en el trabajador de salud

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de felicidad laboral adaptado por Castro Gaspar; Isabel, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Primera dimensión: Sentido positivo de la vida
- Objetivos de la Dimensión: Felicidad y bienestar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Felicidad y bienestar	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal	4	4	4	-
	Siento que mi vida esté llena de gozo por el trabajo	4	4	4	-
	Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	-
	Por lo general me siento bien trabajando	4	4	4	-

Soy una persona optimista en el trabajo	4	4	4	-
La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Segunda dimensión: Satisfacción con la vida
- Objetivos de la Dimensión: Visión emocional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción con la vida	Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	-
	Estoy satisfecho (a) con mi vida personal	4	4	4	-
	Estoy satisfecho(a) con lo que soy profesionalmente	4	4	4	-
	Me siento satisfecho(a) al trabajar en esta institución	4	4	4	-
	Pienso que soy feliz con mi labor asistencia	4	4	4	-
	He conseguido las cosas más importantes en la vida	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Tercera dimensión: Realización personal
- Objetivos de la Dimensión: Percepción personal y logros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Percepción personal y Logros	He experimentado la alegría al trabajar a gusto	4	4	4	-
	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral	4	4	3	-
	Me siento realizado personalmente	4	4	4	-

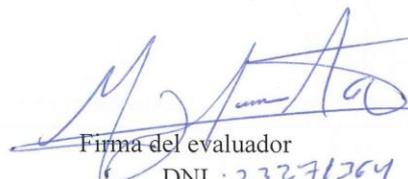
Me siento realizado profesionalmente	4	4	4	-
Me siento muy contento por lo que he logrado	4	4	4	-
Para mí la vida es una cadena de éxito	4	4	4	-
Me considero una persona realizada en todo	4	4	4	-

Dimensiones del instrumento:

Cuestionario de felicidad laboral

- Cuarta dimensión: Alegría de vivir
- Objetivos de la Dimensión: Actitud y optimismo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud y optimismo	Me siento feliz por mi vocación de servicio	4	4	4	-
	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral	4	4	4	-
	Mi vida transcurre plácidamente en el servicio	4	4	4	-
	Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio	4	4	3	-
	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas	4	4	4	-


 Firma del evaluador
 DNI : 23271269



Anexo 5. Prueba De Normalidad

Ho = La gestión del conocimiento no influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica.

Hp = La gestión del conocimiento influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica.

Si $\geq p \alpha$ Acepto Hipótesis Nula

Si $< p \alpha$ Acepto Hipótesis Planteada

$\alpha = 0.05$

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0,144	254	0,000
Crear conocimiento	0,172	254	0,000
Compartir conocimiento	0,217	254	0,000
Aplicar conocimiento	0,150	254	0,000
Felicidad laboral	0,178	254	0,000
Sentido positivo de la vida	0,376	254	0,000
Satisfacción con la vida	0,268	254	0,000
Realización personal	0,243	254	0,000
Alegría de vivir	0,280	254	0,000

Anexo 7. Permiso para la aplicación de mis Instrumentos

CARGO



SOLICITO: CONSTANCIA DE ACEPTACION DE LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LA FELICIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE HUANCAVELICA, 2023.

SEÑOR JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAVELICA.

S. D.

Yo, Isabel Castro Gaspar, identificado(a) con D.N.I. N° 47787912, Domiciliada JR Pablo B Solís S/N _Barrio San Cristóbal del Distrito de Huancavelica, Provincia de Huancavelica y Departamento de Huancavelica. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la aplicación de mi instrumento, solicito a su digno despacho que se me acredite con una **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN** de la aplicación de mi cuestionario de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE HUANCAVELICA, 2023. Que ya se aplicó en el personal de salud que labora en su prestigiosa institución. Para poder sustentar como ANEXO en mi tesis que se está desarrollando.

Por lo expuesto:

Agradeciendo su comprensión, suplico acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Adjunto: solicitud de permiso de aplicación de cuestionario.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Isabel Castro Gaspar', written over a horizontal line.

Huancavelica 12 de diciembre ,2023

Isabel Castro Gaspar
DNI N°: 47787912



CARGO

SOLICITO: PERMISO PARA APLICAR EL CUESTIONARIO DE GESTION DEL CONOCIMIENTO EN LA FELICIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE HUANCAMELICA, 2023.

SEÑOR JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL DE HUANCAMELICA.

S. D.

Yo, Isabel Castro Gaspar, identificado(a) con D.N.I. N° 47787912, Domiciliada JR Pablo B Solís S/N _Barrio San Cristóbal del Distrito de Huancavelica, Provincia de Huancavelica y Departamento de Huancavelica. Ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios de la maestría en Gestión de los servicios de la salud, solicito a su digno despacho permitirme aplicar el cuestionario de GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA FELICIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL DE HUANCAMELICA ,2023. En el personal de salud que labora en su prestigiosa institución. Para poder validar la tesis que se está desarrollando el periodo de la aplicación de dicho cuestionario es de 21 días luego de la aprobación por parte de su persona.

Por lo expuesto:

Agradeciendo su comprensión, suplico acceder a mi solicitud por ser de justicia que espero alcanzar.

Huancavelica 06 de noviembre ,2023

Atentamente

Isabel Castro Gaspar
DNI N°: 47787912



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del conocimiento en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital de Huancavelica, 2023", cuyo autor es CASTRO GASPAS ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 13- 01-2024 17:15:13

Código documento Trilce: TRI - 0720305