



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión del conocimiento en la calidad de vida laboral del  
personal de salud de un hospital de Bagua, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Tirado Cusma, Jose Alexander (orcid.org/0009-0002-8624-5318)

**ASESORES:**

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

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

### **Dedicatoria**

A Dios ser supremo, por darme la vida, la salud y por iluminarme siempre para continuar mis estudios universitarios. A mi familia a mis padres, quienes me apoyaron en todo momento, a Mercy quien convive a mi lado apoyándome siempre en todo sentido y en especial a mi hija Brianna quien es mi motor y motivo de seguir adelante y me impulsa a superarme para dar a mi familia lo mejor de mí.

### **Agradecimiento**

Al Hospital de Bagua por darme la oportunidad de desarrollar la investigación en sus instalaciones, así mismo a la docente tutora por el apoyo constante e interminable en ser el soporte en la elaboración y conclusión de este trabajo.

## Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
II. METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de la investigación	15
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	42

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de la población por servicios	16
Tabla 2 Nivel de gestión del conocimiento según dimensiones	20
Tabla 3 Nivel de calidad de vida laboral según dimensiones	21
Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en la calidad de vida laboral	32
Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la creación del conocimiento en la calidad de vida laboral	
Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Transferencia y Almacenamiento en la calidad de vida laboral	34
Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la Aplicación y Uso del conocimiento en la calidad de vida laboral	35

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Determinación del tamaño muestral	18
Figura 2 Resultados demográficos según edad, genero condición laboral y tiempo laboral	18

## Resumen

El objetivo del estudio fue determinar la influencia de la gestión del conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua, es una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, con muestreo no probabilístico y de correlacional causal. Se utilizó 2 instrumentos, para la variable gestión del conocimiento el cuestionario “gestión del conocimiento” con 19 ítems y para la variable calidad de vida laboral “CVT – GOHISALO” con 74 ítems, teniendo como muestra 164 profesionales de la salud entre ellos el 76% de sexo femenino y el 24% de sexo masculino, así mismo el 17% son nombrados, el 55% son CAS y el 28% contratados bajo la modalidad de terceros. Los resultados evidencian que el 67% tienen un óptimo nivel en la gestión del conocimiento, mientras el 60% afirman tener un nivel alto en calidad de vida laboral. Se concluye el estudio manifestando que la variable gestión de conocimiento influye en un 78% sobre la calidad de vida Laboral del personal de Salud de un Hospital de Bagua 2023.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, calidad de vida laboral, Hospital de Bagua.

## **Abstract**

The objective of the study was to determine the influence of knowledge management on the quality of work life of health personnel in a hospital in Bagua. It is a basic research, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional design, with non-probabilistic sampling and causal correlational. Two instruments were used, for the knowledge management variable, the "knowledge management" questionnaire with 19 items and for the quality of work life variable "CVT - GOHISALO" with 74 items, with a sample of 164 health professionals, 76% of whom are female and 24% male, 17% are appointed, 55% are CAS and 28% are contracted under the third party modality. The results show that 67% have an excellent level of knowledge management, while 60% have a high level of quality of working life. The study concludes by stating that the knowledge management variable has a 78% influence on the quality of work life of the health personnel of a hospital in Bagua 2023.

**Keywords:** Knowledge management, quality of work life, Bagua Hospital.

## I. INTRODUCCIÓN

Cuando hay insatisfacción y autosuficiencia, el personal de salud se encuentra con numerosas situaciones donde el gestionar conocimiento, adquirir una adecuada calidad de vida se vuelven desfavorables al usuario ya que este sistema hoy en día existe varios problemas sobre cómo gestionar el conocimiento y cómo cuidar en el trabajo la vida, enfocándose calidad y forma del vivir del ser humano como trabajador. (OPS, 2021).

Las grandes generaciones cada día van modificándose, manifestándose cambios radicales con lo que los seres humanos de forma constante se ven ajustados a mantenerse ante situaciones de relación entre sus semejantes, si hablamos de gestionar el conocimiento y adquirir una adecuada calidad de vida laboral, implica tener capacidad organizativa, ejercer un mayor control sobre su salud, auto cuidarse, realizarse chequeos medios de forma secuencial, situación en la cual muchas veces este grupo de trabajadores de la sociedad no lo toman como situación importante, en donde repercute de forma directa para que se generen eventos de enfermedades, entre ellas las crónicas degenerativas y otras de mayor importancia (Araos, 2021).

Gestionar el conocimiento para los gestores es un aspecto clave, siendo una de las estrategias esenciales para este criterio es que ante la necesidad de desarrollar estrategias que conlleven al crecimiento profesional y la búsqueda persistente para que cada día mejoren las diversas formas esta dimensión que se ve problematizada porque no existe a veces la más mínima inquietud por hacerlo, en América Latina, Caribe hay muchas inquietudes en el sistema de salud así mismo, deficiencia de personal, capacidad y entrenamiento sobre el talento y gestión de conocimiento (humanos (Cejas, Liccioni y Frías., 2022).

Según Cañarte fundamenta que la gestión de conocimiento está basada en la práctica por lo tanto se hace un problema latente para desarrollarlo como potencial humano porque muchos de los seres humanos y el personal de salud no hacen uso y análisis de la observación para explotar al máximo su experiencia basado en las relaciones interpersonales, es decir existe poca lectura y muchas de veces es deficiente la misma que sirve para enriquecer el léxico, las ciencias

de la salud requiere de mucho estudio epistemológico para despejar dudas (Cañarte, Marín y Rivera., 2019).

En Perú, los trabajadores de la salud, se ha podido determinar que gestionar el conocimiento tiene relación con la calidad de vida, teniendo resultados que existe relación entre ambas variables, esta puede depender de apoyo directivo que va en relación a la motivación propia del trabajador y suele estar en estrecha relación en función de la forma de pensar para desenvolverse en el trabajo secuencial y de manera rutinaria de una con la otra (Velazco, 2020).

En relación al ámbito regional y local, no hay investigaciones con relación a la temática es por ello que puede convertirse en un problema serio para el personal de salud cuando no existe ese interés por el crecimiento profesional y puede que repercuta sobre la calidad de vida, este forma de vida nos hemos podido dar cuenta y experimentado en diversos grupos de trabajadores de la salud pudiendo mencionar a los médicos, enfermeras, odontólogos entre otros trabajadores con quienes hemos estado en contacto y se vive esa realidad latente.

Visto la descripción del contexto y la realidad, ubicados líneas arriba se formula el siguiente problema ¿Cuál es la atribución de la gestión de conocimiento en la calidad de vida profesional del personal de salud de un nosocomio de Bagua? En relación de los Para establecer los problemas específicos se consideran las dimensiones de la variable gestión del conocimiento, planteando tres problemas específicos: ¿Cuál es el dominio de la creación del conocimiento en la calidad de vida del trabajador de salud de un hospital de Bagua?, ¿Cuál es el predominio de la transferencia y almacenamiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua?, ¿Cuál es la situación sobre la aplicación y uso del conocimiento en la aptitud de vida laboral del personal de salud de un establecimiento de salud de Bagua?.

Se justifica desde el aspecto teórico porque se describen diversas teorías que fundamentan ambas variables, ya que permitirá identificar las diferentes dimensiones de la gestión de conocimiento, es importante este estudio porque permitirá conocer la situación de vida y el trabajo, en el cual se identificara las

deficiencias que presentan para luego permitir mejorar dichos deficiencias ya que son personal de salud, siendo los principales beneficiados los trabajadores de dicho nosocomio, ya que se justificara metodológicamente mediante instrumentos de recolección de datos ya validados y confiables donde se recolectar dicha información de ambas variables para ser medidas y desde el ámbito estadístico, y responder a las hipótesis planteadas, y de acuerdo a los resultados estos trabajadores se beneficiaran en optar por estrategias mediante su realidad de acuerdo a los resultados obtenidos en mejorar la gestión de conocimiento en sus gestores administrativos y promulgar una mejor calidad de vida en el trabajo, esta investigación podría ser utilizada a futuro a investigaciones relacionados con dicha problemática y con los servicios de la salud.

Al considerar la problemática descrita líneas anteriores, se trazó como *objetivo general determinar la influencia de la gestión de conocimiento en la calidad de vida laboral del trabajador de salud de un hospital de Bagua.* y los específicos son: a). Determinar la influencia entre la dimensión creación del conocimiento en la calidad de vida laboral, del personal de salud de un hospital de Bagua; b). Determinar la influencia entre la dimensión transferencia y almacenamiento en la calidad de vida laboral, del personal de salud de un hospital de Bagua. c). Determinar la influencia entre la dimensión aplicación y uso del conocimiento en el aspecto de la vida y la situación del trabajo, del educado en las ciencias de la salud de una institución prestadora de los servicios de la salud en la ciudad de Bagua.

También se consideró la hipótesis general *La gestión de conocimiento influye significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua,* y las específicas: a). La dimensión creación del conocimiento, influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua. b). La dimensión transferencia y almacenamiento influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua. c). La dimensión aplicación y uso del conocimiento influyen significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.

## II. MARCO TEÓRICO

Se describe los estudios encontrados anteriormente tanto nacionales como internacionales, sobre las variables de estudio que abarcara este trabajo de investigación y poder así efectuar su posible relación que exista entre ambas; así mismo se hace mención que no se ha obtenido información relacionada en ambas variables al campo de la salud, se obtuvo en el campo de la administración gerencial y otras áreas, entre ellas tenemos:

Coaquira (2018) elaboro un estudio con el objetivo de validar la influencia de la gestión de conocimiento en la relación de mejora hacia el desempeño laboral, utilizo una metodología de enfoque trasversal con un diseño correlacional múltiple causal, utilizando una muestra de 222 personas entre ellos directivos y docentes, aplicando como instrumento la escala del conocimiento, para medir la gestión de conocimiento, el cual ha reportado que 90 trabajadores han considerado que no depende de un adecuado conocimiento para obtener un buen desempeño laboral el cual ha concluido su estudio refiriendo que el desempeño laboral es afectado por no tener un legible conocimiento si más bien por las prácticas y actitudes obtenidas en el campo laboral.

Quesada (2020), desarrollo un estudio el cual se planteó el objetivo de identificar el tipo de calidad de vida laboral que experimenta el personal médico que trabaja en el servicio de UCI. Los resultados se obtuvieron por medio de una muestra utilizada de 20 personas trabajadoras de la salud, un método de encuesta y un cuestionario cuya fiabilidad estadística había sido demostrada por la opinión de expertos (alfa de Cronbach de 0,87).

Gonzales (2020), se planteó como objetivo de determinar la manera en cómo la gestión del conocimiento influye sobre el desempeño laboral en trabajadores del Ministerio de Salud (MINSA), metodología de enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, básico, no experimental, teniendo como muestra a 35 trabajadores del área de tesorería, utilizando como instrumento la técnica y un cuestionario, por ser una muestra pequeña; los resultados arrojaron que ambas variables se relacionan entre sí, concluyendo que ambas variables no son dependientes entre sí por existir relación entre así con un coeficiente de  $RS=0.742$  y un  $p=0.000$ .

Vásquez (2019) con el objetivo principal de evaluar el grado de calidad de vida laboral de los profesionales de la salud que laboran en un hospital de Chiclayo, utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo descriptivo utilizando la muestra con 54 personales de salud, utilizando la técnica del cuestionario utilizando CVT-GOHISALO, escala de tipo Lickert para medir dicha variable que consta y mide 7 dimensiones, como resultados se obtuvo mediante la estadística SPSS v20 que el 57.4% de la muestra tienen una calidad de vida media, el 24.1% nivel alto y el 20.4% con nivel bajo, llegando a la conclusión de es necesario implementar estrategias de mejora en lo que compete a la calidad de vida ya que es primordial para los trabajadores de la salud.

Vélez (2018), elaboro un estudio proponiéndose como objetivo principal determinar qué relación existe entre la gestión de conocimiento y la productividad laboral de funcionarios de la DIRESA Ica, para lo cual utilizo una metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo no experimental, obtuvo una muestra de 136 personas utilizando para ambas variables instrumentos en cuestionario validados y confiables arrojando resultados de relación positivos, concluye su estudio manifestado que si existe relación entre ambas variables estudiadas.

López y Acosta (2019) Colombia, plantearon un estudio cuyo fin fue relacionar la gestión de conocimiento sobre la innovación en instituciones prestadoras de salud, desarrollando una investigación cuantitativa de diseño correlacional, así mismo utilizaron la técnica de modelamiento con ecuaciones estructurales siendo la muestra de estudio los hospitales de alta complejidad del país de Colombia, teniendo como resultados que la gestión de conocimiento mediante sus dimensiones es determinante e influyente sobre la innovación y que influye de manera positiva en las IPRES.

Hernández y Valencia (2022) Panamá, elaboro una investigación cuyo objetivo fue usar la descripción de la calidad de vida laboral aplicando los estilos de vida en los médicos generales activos laborando en el Instituto Oncológico Nacional de Panamá, realizando un estudio con diseño causi experimental utilizando como instrumento la evaluación de estilo de vida del Colegio Americano de Medicina, teniendo como muestra a 10 médicos en dicha área constando dicho estudio en 10 sesiones que tuvo un tiempo de duración de 2

meses, los resultados obtenidos fueron percepciones positivas en todos los ámbitos de medición de dicha variable entre ellas el incremento de ejercicio, el cambio en los hábitos alimenticios, el cumplimiento de las 8 horas de sueño y disminución de alimentos no saludables, concluyendo que intervenir con sesiones educativas en prácticas saludables para obtener estilos de vida saludable para mejoras de la calidad de vida para contribuir a la mejoría del trabajo y la salud.

Caicedo (2019) Colombia, en su estudio de investigación se planteó como objetivo principal determinar el tipo de calidad de vida laboral en trabajadores de la salud de Latinoamérica, utilizando el metaanálisis, aplicando el CVT-GOHISALO para medir la variable calidad de vida laboral, teniendo como muestra 1024 personas entre varones y mujeres trabajadores del sector salud, teniendo como resultado que la calidad de vida laboral global es predominante a la categoría baja de 7 a 10 dimensiones a nivel global, concluye con su estudio manifestando que la dimensión más baja a nivel latinoamericano es el soporte institucional para el trabajo, no existiendo así ciertas diferencias en los resultado entre países de estudió.

Mejía (2018) Colombia, elaboro un estudio planteándose como objetivo desarrollar procesos gestión de conocimiento dirigidos a los trabajadores de salud de una clínica mediante procesos de socialización, implementación mediante métodos no invasivos , mediante las teorías de básicas de investigación clínica, utilizo una metodología de enfoque cualitativo con técnica de grupo focal utilizando el instrumento de la entrevista semiestructurada mediante planes de mejoramiento evaluando los diferentes escenarios mediante la matriz FODA el cual priorizo las necesidades por medio del método HAMLON, utilizando como muestra al personal de salud de 16 participantes, aplicando la matriz FODA a los 8, 15 y 30 días posterior a la socialización dada, teniendo como resultados importancia y necesidad de implementar talleres en donde se refuerce el conocimiento del personal de salud al realizar intervenciones a los pacientes.

Vidal et al (2019), elaboraron su estudio con el objetivo de relacionar la calidad de vida laboral en el autocuidado de los trabajadores de salud que actúan con alta demanda emocional, teniendo como metodología un enfoque cualitativo

de paradigma constructivista con un método fenomenológico hermenéutico e interpretativo, utilizando como instrumento la entrevista semiestructurada, siendo la muestra de estudio los trabajadores de salud de los servicios de urgencias, sala de operaciones, oncología, atención domiciliaria y cooperativas, obteniendo resultados que los factores organizacionales son una barrera para el autocuidado propio de los profesionales teniendo como no deseada y deficiente en su totalidad los factores desencadenantes de jornadas laborales y el horario laboral, concluyendo que es necesario profundizar el autocuidado para obtener una calidad de vida laboral adecuada.

A continuación, se procede a definir la variable gestión del conocimiento.

Nonaka y Takeuchi (1995) definen la gestión de conocimiento como la estrategia principal de las organizaciones para procrear nuevo conocimiento mediante la articulación y la amplificación de las personas, que generan absorber, transmitir y utilizar dicho conocimiento para beneficio de la sociedad, es decir intercambiar el conocimiento mediante actividades y procedimientos para la generación de nuevos conocimientos.

Giraldo y Montoya (2015) definen como el proceso de acumulación de información en el cual considera que el objetivo principal es generar nuevos saberes enmarcados a la aportación para las competencias que el mundo global lo requiere y que a su vez aportará ventajas competitivas tanto personales como empresariales.

Kingston et al (2019) refieren que el gestionar conocimiento es un proceso de análisis desde un punto específico el cual con el pasar del tiempo se convierte en información, siendo así una visión del presente que dándole un adecuado manejo de ellos se convertirá en un futuro prometedor de sabiduría, relacionándose así con la información de acuerdo a los datos por medio de la gestión organizacional.

Adams y Lamon (2003) refieren que es la habilidad que la empresa utiliza como estrategia y así incrementar el conocimiento táctico para que por medio de ello realicen el intercambio de información proporcionada entre los trabajadores de una misma organización y a su vez entre instituciones que brinden algún servicio.

García y Donoso (2019) indican que la gestión de conocimiento dentro de la administración es un arte por el cual va a crear valores a partir de recopilaciones de los clientes en el cual se van a ver reflejados por medio de los proveedores y su personal de trabajo con la que la entidad cuenta, para poder esa información se utilizada de manera positiva generando nuevos conocimientos a raíz de la necesidad y la demanda empresarial que el mundo global presenta a la actualidad.

Para el presente estudio se tomó la definición base de Nonaka y Takeuchi (1995) quienes son considerados los padres de la gestión del conocimiento, así mismo aún sigue vigente ya que hay estudios que siguen utilizando este modelo tal es caso de Loaysa (2022).

Se presenta a continuación los modelos teóricos que sustenta la V1.

Nonaka y Takeuchi (1995) plantearon el modelo SECI es uno de los más resaltantes modelos de la gestión de conocimiento el cual será aplicado en este trabajo de investigación, , el cual en su teoría hacen referencia a 2 tipos de conocimiento que son el tácito (subjetivo) y explícito (objetivo), basándose en ello hace referencia a cuatro niveles de conversión del conocimiento (socialización, externalización, distribución e interiorización) surgiendo de la interacción y relación de los seres humanos, en la cual el nivel socialización hace referencia a un traslado de tácito a tácito, en la externalización se basa en el intercambio de tácito a explícito, en la distribución se refiere a crear y generar de explícito a explícito y en la interiorización hace referencia que se da mediante experiencias donde retorna nuevamente el conocimiento de explícito a tácito, es por ello que este modelo se considera como el espiral del conocimiento por la función que tiene en la transformación del conocimiento mediante sus cuatro funciones principales.

Oinas (2004) describe el modelo de las 7C el cual es utilizado para la creación y gestión del conocimiento, siendo un modelo clave también en este ámbito. Hace referencia a las 7C, que son conexión, concurrencia, comprensión, comunicación, conceptualización, colaboración e inteligencia colectiva, además de describir las dimensiones de los contextos tecnológicos del lenguaje y la organización, en el cual la concurrencia y la conexión corresponde a la 1C y2C,

la comunicación y comprensión hace referencia a la 3C y 4C, así mismo la colaboración y conceptualización se refiere a la 5C y 6C y por último la inteligencia colectiva corresponde a la 7C siendo de fundamento importante para la unión y el crecimiento para el conocimiento compartido, a la vez este modelo propone 4 fases importantes para el proceso para la creación del conocimiento siendo la comprensión, comunicación conceptualización y colaboración, por tanto este modelo es fundamental para el crecimiento de la inteligencia colectiva ya que por medio de ello creara conocimiento y a su vez gestionara el conocimiento en el contexto de la tecnología el cual permitirá la conexión entre muchas personas que participen.

Se utilizará el modelo de CESI para la gestión de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995) siendo un modelo más resaltante y utilizado en las investigaciones de esta temática, así mismo considera las dimensiones creación, transferencia y almacenamiento y aplicación y uso del conocimiento, los cuales están descritos con los objetivos específicos del estudio y así mismo aún sigue vigente en un estudio nacional de Loaysa (2022).

Las dimensiones descritas se basan en la teoría del modelo de CESI de Nonaka y Takeuchi.

Dimensiones: se abordará de acuerdo al modelo SECI de (Nonaka y Takeuchi,1995) donde se basa en tres dimensiones las cual se describe a continuación:

D1, creación del conocimiento, lo define como un proceso dinámico y rotativo que lo considera como la conversión del conocimiento, es por ello que este proceso se considera como espiral ya que el individuo es el que va a crear y difundir su propio conocimiento implícito y explícito. Así mismo refieren que el individuo busca generar y explorar conocimiento por medio de la acción que ejerce, es decir el individuo busca los mecanismos por medio de estrategias necesarias para mostrar su conocimiento por medio de la tecnología o en grupos de trabajo donde interactúa y brinda y a la vez recibe conocimiento.

D2, transferencia y almacenamiento de conocimiento, la definen como el proceso mediante el cual una institución es influenciada por la experiencia de otra es decir que existirán cambios y/o modificaciones mediante actitudes y

acciones las cuales van a desarrollar tareas para el logro de los objetivos, en consecuencia, esta dimensión es definida como la transferencia y compartición de conocimiento, a través de las experiencias adquiridas, dándose la transferencia en las reuniones de manera tacita o explicita.

D3, aplicación y uso del conocimiento, lo definen como la aplicación de los conocimientos obtenidos son transformados a productos o servicios volviéndose así dinámico, siendo así este el más importante y valioso para la organización, avanzando así a futuro a la creación de nuevos conocimientos.

Importancia: Archanco (2016) considera importante a la gestión de conocimiento por ser esencial edificando una estructura empresarial innovadora y eficiente, ya que si el conocimiento fluye y es transmitida de una manera adecuada este va a crecer, siendo los principales involucrados los empleados, así mismo el autor manifiesta que el conocimiento se transfiere en entre empleados de manera rápida y continua generando así nuevo conocimiento y mejorar los procesos de innovación y alcanzar los objetivos permitiendo así un mayor rendimiento y avance a la organización.

Se procede a definir la conceptualización de la variable V2

Casas et al (2002) describe a la calidad de la vida laboral como el proceso dinámico y continuo en donde el empleo se organiza para apoyar el crecimiento individual en condiciones flexibles en los ámbitos del sector privado.

Herrera y Cassals (2005) afirma que es el grado de satisfacción del ser humano al satisfacer sus necesidades personales mediante los resultados favorables de su trabajo y a su vez esos resultados es producto de la organización en donde labora generando un agradable ambiente laboral, creatividad e innovación a los cambios organizacionales que se den.

Gonzales et al (2010) lo define como la integración del trabajador a través de su comprensión, por medio de los requerimientos personales como soporte institucional, seguridad, satisfacción de sí mismo, haber adquirido un bienestar personal por medio de su labor y la administración de su tiempo libre.

Departamento administrativo de función pública (2004) manifiesta que es un proceso que es permanente y participativo en el cual el trabajador pretende

mejorar las condiciones ambientales en donde labora para favorecer su desarrollo laboral personal y social, mejorando así sus niveles de trabajo.

Srivastava y Kanpur (2014) lo definen como el compromiso, satisfacción, motivación e involucramiento que el individuo pone en práctica en su vida laboral y a su vez es capaz de satisfacer sus necesidades personales mientras labora en una institución.

Se considero la definición base de Gonzales et al (2010), ya que tiene un constructo más específico e integrado al estudio donde se desprenderá las dimensiones para poder evaluar mediante instrumento de estudio.

#### Modelos teóricos para la variable V2

Gonzales al (2010) La teoría del nepotismo se basa en que indica que hay una elección de las categorías y que tienen el propósito de incluir el aprendizaje que puede describir las categorías como un todo a través de sus componentes, mientras que también hace hincapié en los criterios de validación, con el objetivismo, es relevante con mención en los criterios, que pretende buscar la mejora de adquirir una calidad de vida laboral adecuada de manera objetiva que da inicio a la construcción de las dimensiones de la variable que serán las encargadas de evaluar a la persona y pueda demostrar en qué nivel se encuentra, tratando así de demostrar que los parámetros de estudio pueden mostrar resultados positivos.

González, Peiró y Bravo (1996), sustentan la teoría sociotécnica el cual sustenta que una empresa es una organización de sistema abierto que a su vez lleva conjunto un subsistema técnico y social, así mismo su principal objetivo es crear un solo sistema que integre los aspectos sociales y tecnológicos con un solo fin recíproco, basándose en las necesidades sociales de los empleados no dejando de lado los factores tecnológicos y los del ambiente laboral, rediseñando los puestos laborales con la finalidad de modificar las tareas laborales y así obtener eficiencia y productividad en la organización no dejando de lado la satisfacción del trabajador y se sienta cómodo en su puesto de trabajo.

El modelo teórico que sustentará y trabajará en esta investigación para la V2 será mediante el modelo del nepotismo del autor Gonzales et al (2010), el

cual en su teórica describe las diferentes dimensiones que evalúa la calidad de vida laboral, así mismo aún está vigente y fue utilizado en un estudio de Vilca (2018).

Las dimensiones descritas se basan en la teoría del modelo del Nepotismo de los autores Gonzales et al del año 2010.

Dimensiones: fueron diseñadas por los autores Gonzales et al (2010) basándose en las categorías del neopositivismo y a su vez en la teoría de la motivación del Maslow basándose en las necesidades de satisfacción de los seres humanos, las cuales fueron incorporadas al ámbito laboral.

D1, soporte institucional para el trabajo Gonzales y et al (2010) definen a esta dimensión como componentes a un cargo laboral los cuales aportan a la organización de manera formal de una manera estructurada y de soporte al empleo englobando así indicadores a cada sub dimensión que le corresponde, así mismo esta dimensión es una oportunidad para el trabajador en demostrar su habilidades promover su trabajo y llegar al ascenso y así mismo es también considerado como una estrategia para la empresa en seleccionar a sus mejores trabajadores.

D2, seguridad en el trabajo Gonzales et al (2010) definen esta dimensión como el conjunto de características de seguridad que la que la entidad contratante da al trabajador y a la vez estabilidad laboral dentro de la organización, así mismo se relaciona a la satisfacción ya que el trabajador procesa esta relación con el salario, insumos para la realización para las mismas, derechos laborales, crecimiento laboral y personal mediante las capacitaciones que la organización u de manera individual lo realicen.

D3, integración del puesto de trabajo Gonzales et al (2010) lo definen como el compromiso que tiene el empleado con la organización manifestando relación y manifestando el interés de pertenencia con la organización el sentirse motivado para mantener un ambiente laboral adecuado siempre y cuando exista cohesión entre ellos generando motivación y menos ausentismo.

D4, satisfacción por el trabajo Gonzales et al (2010) definen esta dimensión como la sensación generalizada que el empleado denota el estar

agradecido y contento con su trabajo que realiza, sentirse orgulloso de pertenecer a su organización, ser participativo, tener iniciativa, practicar la autonomía ser reconocido por sus buenas labores y ser participativo, así mismo refieren los autores que el trabajador al sentirse satisfecho en su trabajo desarrollan conocimientos, habilidades y destrezas con la intención de alcanzar sus objetivos profesionales siendo así un motivo para producir sentimientos de logro.

D5, bienestar logrado a través del trabajo Gonzales et al (2010) esta dimensión se refiere a la identificación del trabajador con su empresa, los éxitos obtenidos, la satisfacción con su hogar, la valoración de su estado nutricional y sanitario y la satisfacción con su casa.

D6, desarrollo personal del trabajador Gonzales et al (2010), esta dimensión destaca cómo el empleado desarrolla sus cualidades personales en relación con las actividades laborales, lo que se valora en los siguientes subdimensiones: expectativas de mejora y seguridad, logros adquiridos, autoestima, autoconocimiento y relaciones para alcanzar el bienestar personal, familiar, profesional y social. Esto permitirá al empleado rendir más, lo que aumentará sus posibilidades de ascender en la empresa.

D7, administración del tiempo libre Gonzales et al (2010), se refieren a esta dimensión como el trabajador invierte su tiempo fuera de su entorno laboral en el cual realiza otra actividad ya sea personales sociales o de ocio, es importante considerar esta dimensión debido a que el trabajador recupera y fortalece el ánimo, el cual es alimentado por el fortalecimiento de la familia y las relaciones que percibe con la sociedad, contribuyendo al confort y el bienestar personal.

Importancia: Alalú (2016) refiere ser importante ya que fomenta o crea subdimensiones en las cuales el trabajador percibe un adecuado ambiente laboral, así mismo un adecuado salario, relaciones interpersonales, una adecuada infraestructura laboral, un adecuado sistema de seguros para un bienestar laboral desde el punto de la perspectiva humanística aprovechando las diferentes oportunidades que la organización le brinde para desenvolverse,

desarrollarse y crecer profesionalmente con miras a ocupar puestos de trabajo de alto rango superior gracias a su esfuerzo brindado.

## II. METODOLOGÍA

### 3.1 Tipo y diseño de la investigación

#### 3.1.1. Tipo de investigación

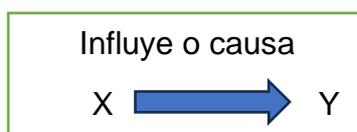
Hernández. et al (2014), la presente investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, ya que estos autores consideran que las bases del conocimiento son adquiridas por medio de procesos deductivos en base a recolección de datos que posteriormente serán medidas adecuadamente mediante la estadística.

Arias & Covinos (2021), el tipo de estudio que se aplicó fue de nivel básico; ya que se obtuvo conocimientos nuevos el cual se logró analizar los diferentes criterios de las variables propuestas en la investigación, a su vez será de enfoque cuantitativo, ya que el estudio se analizó estadísticamente y se presentó en tablas.

#### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental; porque se identificó a una sola institución que represento el problema del estudio, de tal manera que no se manipulo los datos ni las variables. Correlacional. Porque se midió la asociación de ambas variables, y transversal; porque se realizó en un tiempo y espacio determinado (Hernández et al, 2014).

Correlacional causal



Donde:

X: Gestión del conocimiento

Y: Calidad de vida laboral

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión de conocimiento

- **Definición conceptual**

Estrategia principal de las organizaciones para generar nuevo conocimiento mediante la articulación y la amplificación de las personas, que implicar generar absorber, transmitir y utilizar dicho conocimiento para beneficio de la sociedad, es decir intercambiar el conocimiento mediante actividades y procedimientos para la generación de nuevos conocimientos (Nonaka y Takeuchi, 1995).

- **Definición operacional**

Se evaluará con el cuestionario elaborado por Loaysa (2022) adaptado al sector salud, para medir la gestión de conocimiento en base al modelo teórico de CESI de los autores Nonaka y Takeuchi. Este instrumento está elaborado mediante 3 dimensiones la primera creación del conocimiento el cual hace referencia a un proceso dinámico y rotativo que considera la conservación del conocimiento así mismo esta dimensión cuenta con 4 indicadores, la segunda dimensión es transferencia y almacenamiento el cual se refiere a como una institución es influenciada por la experiencia de otra, cuenta con 4 indicadores, la tercera y última dimensión aplicación y uso del conocimiento hace referencia a cuando el conocimiento se convierte en producto y se vuelve dinámico así mismo cuenta con 4 indicadores (**anexo 1**).

## **Variable 2: Calidad de vida laboral**

- **Definición conceptual**

Gonzales et al (2010), lo define como la integración del trabajador a través de su comprensión, por medio de los requerimientos personales como soporte institucional, seguridad, satisfacción de sí mismo, haber adquirido un bienestar personal por medio de su labor.

### **Definición operacional**

Para medir la calidad de vida laboral se empleará el instrumento calidad de vida en el trabajo CVT – GOHISALO de Gonzales (2010), instrumento que cuenta con 74 ítems de evaluación y 7 dimensiones como son soporte institucional que hace referencia a componentes sobre un cargo laboral los cuales aportan a una organización de manera formal, seguridad en el trabajo refiere que es un conjunto de características de seguridad, integración al puesto de trabajo hace mención al compromiso que el empleado tiene con la organización , satisfacción

por el trabajo se refiere a la sensación que el empleado tiene como agradecimiento a su trabajo, bienestar logrado a través del trabajo aquí el empleado interviene su parte psicológica para satisfacer sus necesidades, desarrollo personal del trabajador hace mención a que el empleado aumenta sus actividades laborales y administración del tiempo libre se refiere en como el trabajador invierte su tiempo libre fuera de su trabajo.

Las dimensiones, indicadores, ítems, escalas y nivel de medición pueden observarse en el **(anexo 2)**.

### **3.3 Población, muestra, muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Estuvo compuesto por 180 personales de salud de un hospital de la ciudad de Bagua que trabajan en los servicios de emergencias, medicina, cirugía, pediatría, neonatología, SOP y UCI.

**Tabla 1**

Distribución de la población por servicios

<b>Servicio</b>	<b>Número de trabajadores</b>
Emergencia	35
Medicina	25
Cirugía	23
Pediatría	27
Neonatología	25
Sala de operaciones (SOP)	20
Unidad de cuidados intensivos (UCI)	25
<b>Total</b>	<b>180</b>

Fuente: Hospital de Bagua

#### **• Criterios de inclusión**

Trabajadores asistenciales activos de un hospital de Bagua sin importar la modalidad y/o contrato de trabajo que tenga como mínimo 3 meses de antigüedad en el servicio así mismo toda persona que desee participar de la investigación.

Personal que firme el consentimiento para aplicar los instrumentos.

### • Criterios de exclusión

Personal con tiempo de servicio menor a 3 meses, que no firmen el consentimiento y no requieran participar de la investigación.

### 3.3.2. Muestra

Por ser la población finita, para estimar el tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula

#### Figura 1

Determinación del tamaño muestral

$$(P_{\text{inf}}, P_{\text{sup}}) = \frac{2np \pm Z_{\alpha/2} \sqrt{4np(1-p) + Z_{\alpha/2}^2}}{2(n + Z_{\alpha/2}^2)}$$

donde:

n: tamaño de la muestra necesario

$Z_{\alpha/2}$ : valor de Z para el nivel de confianza  $NC=1-\alpha$

p: proporción esperada

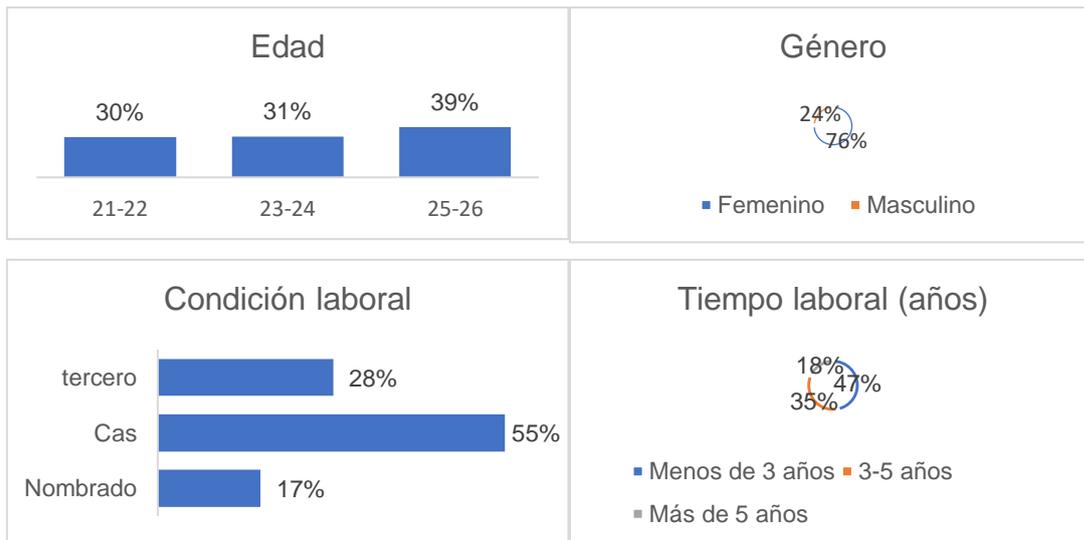
$P_{\text{inf}}$ : límite inferior del intervalo de confianza de la estimación

$P_{\text{sup}}$ : límite superior del intervalo de confianza de la estimación

Se observa que, de los 164 personal de salud evaluados, el 30% de ellos tienen edad entre 21-22 años, el 31% oscilan las edades entre 23-24 años y el 39% de 25-26 años. El 24% son de género masculino y el 76% de género femenino, para el tiempo laboral, el 47% personas con menos de 3 años, el 35% personas de 3-5 años y el 18% personas con más de 5 años de tiempo laboral, en la condición laboral, el 28% personas son terceros, el 55% personas son Cas y el 17% personal nombrado.

#### Figura 2

Resultados demográficos según edad, género condición laboral y tiempo laboral



### 3.3.3. Muestreo

Para elegir a los participantes se empleó una muestra no probabilística, lo que tuvo en cuenta para el análisis todos los profesionales salud que cumplan con los requisitos y dieran su consentimiento para participar en el estudio (Gonzales, 2021).

### 3.3.4. Unidad de análisis

Estará conformada por los trabajadores de la salud siendo la población de estudio del hospital de Bagua.

## 3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

### 3.4.1. Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica, ya que se basa en preguntar de manera directa al participante o al grupo completo de estudio y permite la recolección de información sistemática de las variables (Hernández et al, 2014).

### 3.4.2. Instrumento de recolección de datos

Para la V1 se utilizó el cuestionario gestión del conocimiento elaborado por **Loaysa (2022)** adaptado al sector salud. Para la V2 se consideró el cuestionario CVT – GOHISALO de Gonzales (2010) aplicado en la investigación de Vilca (2018).

## **Instrumento 1: Gestión del conocimiento**

### **Características del instrumento**

La escala de la gestión del conocimiento fue diseñada por Loaysa (2022), para ser aplicada de manera individual a una cierta población en Lima, con el propósito de determinar la gestión del conocimiento de los trabajadores de la salud de un hospital de Lima. El instrumento cuenta con 19 ítems recibiendo cada uno de ellos un puntaje de 1 – 5, con una escala de tipo Likert, que consta de 3 dimensiones, cada una de ellas con 4 indicadores y sus respectivos ítems de evaluación. Para la asignación de puntajes y ser calificado observar **(anexo 6)** donde se muestra los criterios para evaluar los niveles de la gestión del conocimiento (baremos).

## **Instrumento 2: Calidad de vida laboral CVT - GOHISALO**

### **Características del instrumento**

La escala para medir la calidad de vida laboral, fue elaborada por Gonzales et al (2010), que posteriormente paso a ser validado y a confiabilidad para su estudio del autor Vilca (2018) para que sea aplicada al personal de salud de una institución pública de Lima en el 2018. El instrumento cuenta con 74 ítems cada una de ellas con evaluación de 0 – 4 puntos, así mismo consta de 7 dimensiones cada una de ellas con sus respectivos indicadores, el cuestionario fue aplicado de manera individual a los trabajadores de la salud.

### **3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento**

**Validez:** Hace mención en términos generales al grado en el que instrumento mide realmente la variable de estudio que pretende medir (Hernández et al, 2014).

**Confiabilidad:** Es un instrumento de medición se refiere a como este es aplicado repetitivamente al mismo individuo u objeto de estudio produciendo los mismos resultados (Hernández et al, 2014)

Para la validación del instrumento gestión del conocimiento se empleó el juicio de 3 expertos **(anexo 4)**. Los resultados evidenciaron que el cuestionario elaborado por Loaysa (2022) adaptado al sector salud, según estos autores el

instrumento adjudica una suficiente validez ya que los expertos lo han considerado aplicables, para una mejor comprensión se modificó la redacción de algunos ítems, para confirmar la confiabilidad de este instrumento se aplicó una prueba piloto del 10% de la muestra arrojando un Alfa de Cronbach de .79 significando una fuerte confiabilidad (**anexo 6**).

Para el instrumento calidad de vida laboral ya conto con criterios de valides de 3 expertos el cual refirieron que el instrumento tuvo pertinencia, relevancia y claridad teniendo como promedio “es suficiente”; así mismo tuvo una confiabilidad que aplico una prueba piloto de 20 personas con un Alfa de Cronbach 0.982 significando una fuerte confiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Se hizo las respectivas coordinaciones con el área de RRHH del hospital donde se ejecutó la investigación con el fin de brindar la información sobre el estudio y aclarar y responder a las interrogantes que tengan y así poder tener la autorización para poder intervenir con fines de estudio, así también se adjuntó a la solicitud los instrumentos y el consentimiento informado, se tuvo respuesta de parte de RRHH a los 3 días teniendo resultados favorables.

Los instrumentos fueron aplicados de manera presencial por áreas de servicio, explicando a cada uno de los participantes la importancia del estudio y los fines el cual se realiza, así mismo se solicitó que lean el consentimiento informado y posterior a ello firmarlo.

Se tuvo un lapso de 18 días para recolectar la información para luego ser procesados estadísticamente, presentar resultados, discutir científicamente para poder concluir y recomendar.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Dado que la variable dependiente tiene un nivel de medición ordinal, se utilizará un análisis de regresión logística ordinal para mantener el orden de los trabajadores de mayor a menor (Hernández et al, 2014).

Los resultados se procesarán mediante el programa estadístico SPSS versión 26; el nivel de significación teórico se tendrá en cuenta en el 0,05, la regla de decisión será: Si  $p$ , aceptar la  $H_0$ ; si  $p$ , rechazar la  $H_0$ .

### **3.7 Aspectos éticos**

Se sustentó el trabajo basándose principalmente en principios éticos, morales, parámetros, guías y líneas de investigación, propuestos por nuestra casa de estudios superiores, así como son propias las especificaciones del programa cursado, se solicitó con documento la autorización a la dirección del Hospital de Bagua, para la aplicar los instrumentos a los trabajadores de salud del nosocomio mediante consentimiento informado.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Se visualiza en la tabla 2, que el 6% del personal de salud que laboran en el hospital de Bagua consideran que la gestión del conocimiento es deficiente, el 67% consideran que es óptimo y solo el 27% refieren que es regular, así mismo las dimensiones aplicación y uso del conocimiento y creación del conocimiento fueron consideradas las más deficientes siendo la aplicación y uso del conocimiento la que presenta un mayor porcentaje de 14%, seguida de la creación del conocimiento con un 13%. La dimensión transferencia y almacenamiento fue considerada con un 28% como regular, y solo las dimensiones creación del conocimiento y transferencia y almacenamiento fueron percibidas como optimas por el 62% de los trabajadores del hospital de Bagua.

**Tabla 2**

*Nivel de gestión del conocimiento, según dimensiones*

	Gestión del conocimiento		Creación del conocimiento		Transferencia y almacenamiento		Aplicación y uso del conocimiento	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Optimo	110	67	102	62	102	62	96	59
Regular	44	27	40	25	45	28	44	27
Deficiente	10	6	22	13	17	10	24	14
Total	164	100	164	100	164	100	164	100

Se observa en la tabla 3, que el 8% del personal que labora en el hospital de Bagua se encuentra con una calidad de vida laboral bajo, el 60% cuentan con una calidad de vida laboral alto y el 32% es medio, así mismo se observa que la dimensión desarrollo personal del trabajador es considera la más baja obteniendo un porcentaje de 8% seguida de las dimensiones integración al puesto de trabajo y satisfacción por el trabajo con un 10%. La dimensión bienestar logrado a través del del trabajo es considerada la más alta con 68%, seguida de la dimensión desarrollo personal del trabajador obteniendo un 66% de los trabajadores de un hospital de Bagua.

**Tabla 3**

*Nivel de Calidad de Vida laboral, según dimensiones*

	Alto		Medio		Bajo		Total	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Calidad de vida laboral	98	60	52	32	14	8	164	100
Soporte institucional para el trabajo	95	58	50	30	19	12	164	100
Seguridad en el trabajo	92	56	48	29	24	15	164	100
Integración al puesto de trabajo	102	62	45	28	17	10	164	100
Satisfacción por el trabajo	98	60	50	30	16	10	164	100
Bienestar logrado a través del trabajo	112	68	35	21	17	11	164	100
Desarrollo personal del trabajador	108	66	42	26	14	8	164	100
Administración del tiempo libre	106	65	40	24	18	11	164	100

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Se plantea el uso de una prueba de regresión logística ordinal porque la variable dependiente es ordinal y para demostrar la dependencia de la variable dependiente (calidad de vida laboral) de la variable independiente (gestión del conocimiento), ya que los resultados no tienen una distribución. Dado que los datos obtenidos del modelo son de carácter cualitativo ordinal y que para su visualización se parte del informe del software Spss 26.0.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### Hipótesis general

Los resultados de la prueba de regresión logística ordinal, que se utilizaron para evaluar la hipótesis general, figuran en la tabla 4. Según los resultados, la gestión del conocimiento determina la calidad de la gestión de la vida laboral. La hipótesis nula debe descartarse sobre la base de Chi-cuadrado = 9,857 y p-valor = 0,0023 = 0,05. Según la prueba Pseudo R cuadrado, la gestión del conocimiento influye considerablemente el grado de calidad de la vida laboral del personal médico de un hospital de Bagua en un 78% (coeficiente de Nagelkerke = 0,780).

**Tabla 4**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la gestión del conocimiento en la calidad de vida laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Gestión del Conocimiento	9.857	4	0.0023	0.749 Nagelkerke 0.780 0.726

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis específicas

##### Hipótesis específica 1

En la tabla 5 se demuestra cómo el nivel de calidad de la vida laboral depende de la creación de conocimiento. La hipótesis nula debe rechazarse, ya que Chi-cuadrado = 9,683 y p-valor = 0,0020 = 0,05 lo apoyan. La variable predictora creación de conocimiento influye considerablemente en el nivel de calidad de vida laboral del personal sanitario de un hospital de Bagua en un 76%, según la prueba Pseudo R-cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0,760.

**Tabla 5**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la creación del conocimiento en la calidad de vida laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Creación del conocimiento	9.683	4	0.0020	0.738
				Nagelkerke 0.760
				0.722

##### Hipótesis específica 2

El reporte demuestra cómo la transferencia y el almacenamiento influye sobre el nivel de calidad de vida laboral. Chi-cuadrado = 9,835 y p-valor = 0,0018 = 0,05 indican que la hipótesis nula debe ser rechazada. La variable predictora Transferencia y Almacenamiento influye significativamente el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua en un 79,7%, según la prueba Pseudo R cuadrada, que revela un coeficiente de Nagelkerke = 0,797.

**Tabla 6**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de Transferencia y Almacenamiento en la calidad de vida laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Transferencia y Almacenamiento	9.835	4	0.0018	0.765
				Nagelkerke 0.797
				0.752

### Hipótesis específica 3

Según el informe, la aplicación y el uso del conocimiento determinan la calidad de la vida laboral. La hipótesis nula debe rechazarse sobre la base de Chi-cuadrado = 9,235 y p-valor = 0,0027 = 0,05. El coeficiente de Nagelkerke en la prueba de Pseudo R cuadrado es de 0,730, refiriendo que la variable predictora aplicación y uso del conocimiento influye significativamente en el nivel de calidad de vida laboral del personal de un hospital de Bagua en un 73%.

**Tabla 7**

*Determinación del ajuste de los datos para el modelo de la Aplicación y Uso del conocimiento en la calidad de vida laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Aplicación y Uso del conocimiento	9.235	4	0.0027	0.717 Nagelkerke 0.730 0.708

## V. DISCUSIÓN

Se analizará mediante discusiones, presentándose límites y contribuciones clave del estudio tras un examen de las consecuencias de la información descubierta y una comparación de información con otras investigaciones tanto nacionales como internacionales pertinentes. En esta situación, está claro que diversos factores influyen y contribuyen la dependencia de una variable a otra en el personal del Hospital de Bagua.

Es así como se demuestra que la **hipótesis general**, la variable gestión del conocimiento influye en un 78% en la calidad de vida laboral, es decir que aquel trabajador que considera que las actividades que se utilizan los directivos para la generación, uso y aplicación de son adecuadas presentará un 78% más de probabilidad de alcanzar una calidad de vida laboral adecuada vida laboral (Gonzales et al., 2010).

Si realizamos comparaciones a nivel internacional citamos a los investigadores Villasana L, Hernández P, Ramírez E., los cuales manifestaron que el gestionar conocimiento es de vital importancia en la vida académica de los profesionales para que se desempeñen mejor y se relacionen de forma adecuada con los demás, pudiendo intercambiar conocimientos básicos y esenciales como parte del trabajo y el propio desenvolvimiento en bien de la empresa donde se encuentran laborando, el esfuerzo por la superación y la competitividad cada día es mayor, la necesidad se hace más necesitada porque se requiere de capital humano capacitado y calificado para soportar el peso de las grandes mayorías, de las cuales estamos sujetos al cambio constante y la transformación (Villasana L, Hernández P, Ramírez E. 2021).

Ante lo encontrado en este apartado de la discusión se puede contrastar con el presente estudio que generalmente existe mayor tendencia por el conocimiento óptimo y regular, es decir que los trabajadores de un hospital de Bagua exploran con frecuencia la creación, almacenan, procesan y hacen uso de su conocimiento para desenvolverse en su ambiente de trabajo, pues en este contexto podemos descifrar que el potencial humano en cuanto a gestión del conocimiento es alto y medio a cabalidad, llevando a la relación teórica que la acción propia del hombre se expresa por el interés en la exploración y el aporte

técnico en sus actividades cotidianas de oficina, los quehaceres diarios genera desgaste en el conocimiento, donde muchas de las veces y ante situaciones de un trabajador involucra el esfuerzo y la dedicación por la superación personal, si bien es cierto este aspecto hace que exista descuido en la calidad de vida, sin embargo las consideraciones al margen de un mal de salud puede llamar la atención, aspectos que son vistos a diario y es alarmante y preocupante cuando el tema se puede hacer complejo he aquí donde la gestión del conocimiento es como un pan de cada día para toda acción en mérito propio del individuo.

Si hablamos de calidad de vida laboral podemos mencionar a los investigadores nacionales Salas M, Basante Y, Zambrano C., realizado en el año 2021; analizaron que la dignidad en el trabajo fortalece las capacidades laborales, asimismo como la integración y el bienestar, dimensiones que guardan relación con la citada investigación y en mayores porcentajes se ha demostrado que es y debe ser alto, así como el soporte institucional, la misma seguridad los que pueden aportar en la satisfacción del trabajador, si se realiza una discusión de manera ambigua considerando el nivel de preocupación por los niveles de sobresalida de las empresas donde el hombre demuestra su nivel de conocimiento este está sujeto a la capacitación permanente; se ha demostrado que en pocos países subdesarrollados se toma la debida importancia a gestionar y crear un nuevo conocimiento (Salas M, Basante Y, Zambrano C, et al., 2021).

Se ha observado que la gestión del conocimiento va acompañado del talento humano, porque está en relación al acto y compromiso de filosofar, de involucrarse y de gerenciar una acción gubernamental para el beneficio del usuario, de esto podemos deducir que siempre la calidad de vida está en relación a dar consistencia de como un ser humano piensa y en algunas situaciones puede estar girando en torno de conseguir objetivos planificados, deseados a corto y largo plazo, en las organizaciones tanto gerenciales administrativas como en las IPRESS en el Perú y otras regiones tiene un asiento regularmente organizado y planificado en espacio, tiempo y persona las mismas que se enfocan a lograr resultados haciendo uso del talento humano y el potencial en relación al conocimiento (Frías E. 2021).

Con respecto a la **hipótesis específica 1**, donde la dimensión Creación del conocimiento influyó significativamente en la calidad de vida laboral del

personal del Hospital de Bagua, influyendo en un 76%, manifestando que los trabajadores del hospital de Bagua mantienen un nivel alto con un (59,8%) de calidad de vida laboral en mayor proporción, así mismo el nivel de la dimensión creación del conocimiento, es de nivel óptimo en mayor proporción (62.2%).

Es así que, Kingston et al (2019) refieren que el gestionar el conocimiento un proceso de análisis desde un punto específico el cual con el pasar del tiempo se convierte en información, siendo así una visión del presente que dándole un adecuado manejo de ellos se convertirá en un futuro prometedor de sabiduría, relacionándose así con la información utilizada para que puedan tomar decisiones por medio de la gestión organizacional.

Adams y Lamon (2003) refieren que el conocimiento es la habilidad que la empresa utiliza como estrategia para incrementar el conocimiento táctico para que por medio de ello realicen el intercambio de información proporcionada entre los trabajadores de una misma organización y a su vez entre instituciones que brinden algún servicio.

En consecuencia, los hallazgos fueron consistentes con los de la tesis de Santiago (2018) el cual se planteó el objetivo de evaluar la calidad de vida laboral de los trabajadores de salud de los referidos establecimientos. Los hallazgos muestran que en todos los aspectos se presentan porcentajes superiores al 50%. Las dimensiones (Satisfacción laboral), (Bienestar obtenido a través del trabajo) y (Gestión del tiempo libre) presentan los mayores porcentajes por debajo del 50%, con un 85,5% y un 76,9%, respectivamente. Conclusiones: Los profesionales de la salud asistenciales del nivel 1 de atención tienen una calidad de vida laboral muy deficiente, en tal sentido la gestión del tiempo libre un signo clave de su mayor descontento. Además, se demostró que el componente de gestión del conocimiento tenía un impacto sustancial en el nivel de vida laboral.

Se demostró también en la **hipótesis específica 2** de la investigación influyó significativamente en la calidad de vida laboral dicho efecto influye en un 79.7%, evidenciándose que dichos trabajadores mantienen una calidad de vida laboral de nivel alta (59.8%) en mayor proporción, así mismo el nivel de Transferencia y almacenamiento es de nivel óptimo en mayor proporción (62.2%).

Gestionar el conocimiento es un aspecto clave de los que muchos profesionales de la salud no lo hacen de la mejor manera, una de las estrategias esenciales para este criterio es que ante la necesidad de desarrollar estrategias que conlleven al crecimiento profesional es la búsqueda persistente para que cada día seamos mejores y en diversas formas esta dimensión se ve problematizada porque no existe a veces la más mínima inquietud por hacerlo, en distintos países hay muchas inquietudes en el sistema de salud por la misma deficiencia de personal capacidad y entrenado sobre el talento y gestión del desarrollo de recursos humanos (Cejas M, Liccioni E, Frías E., 2022).

Es así que, López y Acosta (2019) Colombia, plantearon un estudio cuyo fin fue relacionar la gestión de conocimiento sobre la innovación en instituciones prestadoras de salud, desarrollando una investigación cuantitativa de diseño correlacional, así mismo utilizaron la técnica de modelamiento con ecuaciones estructurales siendo la muestra de estudio los hospitales de alta complejidad del país de Colombia, teniendo como resultados que la gestión de conocimiento mediante sus dimensiones es determinante e influyente sobre la innovación y que influye de manera positiva en el sector salud.

Por otro lado, Hernández y Valencia (2022) Panamá, su objetivo de estudio fue describir los estilos de vida en intervención hacia médicos generales activos laborando en el Instituto Oncológico Nacional de Panamá, realizando un estudio con diseño cuasi experimental utilizando como instrumento la evaluación de estilo de vida del Colegio Americano de Medicina, teniendo como muestra a 10 médicos en dicha área constando dicho estudio en 10 sesiones que tuvo un tiempo de duración de 2 meses, los resultados obtenidos fueron percepciones positivas en todos los ámbitos de medición de dicha variable entre ellas el incremento de ejercicio, el cambio en los hábitos alimenticios, el cumplimiento de las 8 horas de sueño y disminución de alimentos no saludables, concluyendo que intervenir con sesiones educativas mejora la calidad de vida no solo personal si no también laboral y así contribuir a la mejoría del trabajo y la salud.

Se demuestra también que la planteada **hipótesis específica 3** de la investigación influyó significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud del Hospital de Bagua, dicho efecto influye en un 73.0%, evidenciándose un nivel alto (59.8%) en mayor proporción, así mismo el nivel de

Aplicación y Uso del conocimiento es de nivel óptimo en mayor proporción (58.5%).

Según Cañarte fundamenta que la percepción del conocimiento está basada en la práctica por lo tanto se hace problema latente para desarrollarlo como potencial humano porque muchos de los seres humanos y el personal de salud no hacen uso y análisis de la observación para explotar al máximo su experiencia basado en las relaciones interpersonales, es decir existe poca lectura y muchas de veces es deficiente la misma que sirve para enriquecer el léxico, las ciencias de la salud requiere de mucho estudio epistemológico para despejar dudas (Cañarte J, Marín C, Rivera L., 2019).

Es así que, Coaquira (2018) tuvo como principal finalidad validar la influencia de la gestión del conocimiento en la relación de mejora hacia el desempeño laboral, aplicando el enfoque transversal con diseño correlacional múltiple causal, utilizando una muestra de 222 personas entre ellos directivos y docentes, aplicando como instrumento la escala del conocimiento, para medir la gestión de conocimiento, el cual ha reportado que 90 trabajadores han considerado que no depende de un adecuado conocimiento para obtener un buen desempeño laboral el cual ha concluido su estudio en que el desempeño laboral es afectado por no tener un legible conocimiento si más bien por las prácticas y actitudes obtenidas en el campo laboral.

Por otro lado, Quesada (2020) elaboro un estudio con el objetivo de determinar calidad de vida laboral del profesional de salud en los tiempos de pandemia de un hospital de Lima, teniendo una metodología de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo con un diseño no experimental de corte transversal, teniendo como muestra de estudio a 20 profesionales de enfermería utilizando la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario validado mediante juicio de expertos, teniendo como resultado como 1 confiabilidad estadística mediante el Alfa de Cronbachk con 0.87; exponiendo los resultados mediante la estadística descriptiva.

También, Gonzales (2020) ejecuto un estudio con la finalidad de determinar de qué manera la gestión del conocimiento influye en el desempeño laboral en los trabajadores del Ministerio de Salud (MINSA), usando una

metodología con enfoque cuantitativo, con diseño correlacional tipo básico de no experimental, teniendo como muestra a 35 trabajadores del área de tesorería, utilizando la técnica del censo y como instrumento el cuestionario, por ser una muestra pequeña; los resultados arrojaron que ambas variables se relacionan entre sí, concluyendo que ambas variables no son dependientes entre sí por existir relación entre así con un coeficiente de  $RS=0.742$  y un  $p=0.000$ .

El principal inconveniente del estudio es el tipo de muestreo que se empleó; dado el contexto nacional, no había datos suficientes para establecer una muestra probabilística; en consecuencia, se trabajó con una muestra de conveniencia basándose en la metodología y dentro de ellos los criterios de inclusión y exclusión que fueron establecidos por mi persona.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 1.** Existe una influencia significativa de 78% ( $p < 0,05$ ), en el cual la calidad de vida laboral obtuvo dependencia con la gestión del conocimiento de los trabajadores de salud del hospital de Bagua.
- 2.** La calidad de vida laboral tiene significativa dependencia con la gestión del conocimiento en su dimensión creación del conocimiento siendo su significancia de ( $p < 0,05$ ) y su influencia de un 76%.
- 3.** La calidad de vida laboral tiene una significativa dependencia con la gestión del conocimiento en su dimensión transferencia y almacenamiento, siendo su significancia de ( $p < 0,05$ ) teniendo una influencia de 79,7%.
- 4.** La calidad de vida laboral tiene una significativa dependencia con la gestión del conocimiento en su dimensión aplicación y uso del conocimiento siendo su significancia de ( $p < 0,05$ ) y la influencia del 73%.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Por medio de la unidad de capacitación del hospital de Bagua, fortalezca y gestione temas de formación sobre experiencias vividas por expertos en temas especializados para mejorar la capacidad y el talento humano del trabajador, los mismos que brinden habilidades y destrezas dirigidas en el personal de salud de los diferentes servicios de atención al usuario.
- 2.** A la dirección de salud pública y el área de gestión de la calidad, proporcionen y diseñen planes de capacitación trimestral sobre clima organizacional en relación al desempeño personal del trabajador para una mayor importancia en la calidad de vida profesional.
- 3.** A la dirección del hospital por medio de sus oficinas ejecutoras seguir inculcando las buenas prácticas de gestionar conocimiento a sus trabajadores y dar las facilidades de superarse en el ámbito tanto laboral como el estudiar para la adquisición de nuevos conocimientos.
- 4.** Por medio de la oficina de recursos humanos del hospital de Bagua capacitar de manera permanente a los trabajadores que presenten una manera deficiente la aplicación y uso de conocimiento dar las facilidades para que puedan desempeñar sus funciones de acuerdo a su profesión, mediante talleres, foros, cursos presenciales y posterior a ello evaluar su capacidad respuesta.

## REFERENCIAS

- Adams, Garry L. and Bruce T. Lamon. (2003). "Knowledge Management Systems and Developing Sustainable Competitive Advantage." *Journal of Knowledge Management* 7(2):142–54.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v19n1/2539-0554-tend-19-01-00140.pdf>
- Alalú, D. (2016). Dependencia emocional según la teoría de Jorge Castelló: un estudio de caso. (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología, universidad de Lima, Perú).  
<http://repositorio.ulima.edu.pe/handle/ulima/1881>
- Araos B. (2021). Calidad de vida laboral en personal de salud de servicios críticos del hospital regional del cusco – 2021, 2021. (Tesis de licenciatura). Universidad Andina del Cusco-Tacna.
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Ed. Enfoques Consulting EIRL.  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Barrios, K. Olivero, E. y Acosta, J. (2016), Gestión del Conocimiento y Capacidad de Innovación, Barranquilla – Ecuador, Editorial Mejora,  
[https://www.researchgate.net/profile/Julio-Cesar-Acosta-Prado/publication/325367105\\_Gestion\\_del\\_Conocimiento\\_y\\_Capacidad\\_de\\_Innovacion\\_Modelo\\_Sistemas\\_y\\_Aplicaciones/links/5b081b8d0f7e9b1ed7f2e0db/Gestion-del-Conocimiento-y-Capacidad-de-Innovacion-Modelo-Sistemas-y-Aplicaciones.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Julio-Cesar-Acosta-Prado/publication/325367105_Gestion_del_Conocimiento_y_Capacidad_de_Innovacion_Modelo_Sistemas_y_Aplicaciones/links/5b081b8d0f7e9b1ed7f2e0db/Gestion-del-Conocimiento-y-Capacidad-de-Innovacion-Modelo-Sistemas-y-Aplicaciones.pdf)
- Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis. *SIGNOS-Investigación en Sistemas de Gestión*, 11 (2), 1-22. <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>
- Cañarte J, Marín C, Rivera L. (2019). El conocimiento en el sistema de salud. 2019 jun; 3(2): 2. *Revista ciencia digital*.  
<https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i2.447>

- Casas, J. & et al. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160.  
[https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf)
- Cejas M, Liccioni E, Frías E. (2022). Gestión del conocimiento eje clave en la gestión de la información en organizaciones del área de Salud. 2022 Jun; 5(1): 403. *Revista de investigación en salud*.  
<http://www.scielo.org.bo/pdf/vrs/v5n14/a9-402-418.pdf>
- Coaquira, C. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 8(3).  
<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107004/>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2004). *La calidad de vida laboral para una cultura de lo público: instrumentos para su gestión*. Bogotá, Colombia: Autor. <https://es.slideshare.net/danielyand1/calidad-de-vida-laboral-54070068>
- Frías E. (2021). Gestión del talento humano y la calidad de vida laboral en el sector calzado. *Revista de investigación en ciencias de la administración*, 18(5), 103. <https://www.redalyc.org/journal/6219/621968458005/html/>
- García, J. & Donoso, M. (2019). Comunidad de conocimiento y evolución humana. *Education in the Knowledge Society*, 20, 16-28. doi: [https://doi.org/10.14201/eks2019\\_20\\_a16](https://doi.org/10.14201/eks2019_20_a16)
- Giraldo, L. & Montoya, D. (2015). Aplicación de la metodología Commonkads en la Gestión del Conocimiento. *Revista CEA*, 1(2), 99-108. doi: <https://doi.org/10.22430/24223182.133>
- González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-

- GOHISALO". Cienc Trab. Abr-Jun; 12 (36): 332-340).  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>
- Gonzales, J. (2021). Gestión del conocimiento y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del área de tesorería del Ministerio de Salud, en la ciudad en Lima en el año 2020.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84940>
- González, P. Peiró, J. & Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En J. M. Peiro Silla, & F. Prieto Alonso, Tratado de psicología del trabajo I: la actividad laboral en su contexto (pág. 448). Madrid: Síntesis.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2498305.pdf>
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. 6ta. Ed. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández, I. & Valencia, A. (2022). Efectos de la promoción de un estilo de vida saludable en los médicos generales del Instituto Oncológico Nacional Marzo-abril 2021. Revista de la Facultad de Medicina Humana, 22 (1), 25-29. Epub 31 de diciembre de 2021.  
<https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v22i1.4123>
- Herrera, R. & Cassals, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería. Revista Cubana de Enfermería, 21(1), 1-1.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003)
- Kingston, N., MacSharry, B., de Lima, M. G., Belle, E. M. S., & Burgess, N. D. (2019). Generación, adquisición y gestión del conocimiento. En G. L. Worboys, M. Lockwood, A. Kothari, S. Feary & I. Pulsford (Eds), Gobernanza y gestión de áreas protegidas (pp. 343–370). ANU, Press.  
<http://www.jstor.org/stable/j.ctvp7d4hs.18>
- Loaysa, L. (2022). Gestión del Conocimiento y Calidad de Atención de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental, Santa Anita – Lima 2022.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99477>

- López, O. & Acosta, J. (2019). Relación entre la gestión del conocimiento y la capacidad de innovación en instituciones de salud. Vol. 40 (N.º 28) Año 2019. Pág. 11. <http://es.revistaespacios.com/a19v40n28/19402811.html>
- Mejía, F. (2019). Desarrollo de procesos de gestión del conocimiento dirigidos al personal de salud de la Fundación Clínica a través de ciclos de socialización, implementación, evaluación de la adherencia y ajuste de protocolos de atención del paciente. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/12387>.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. (1995). La organización creadora del conocimiento. OXFORD, UNIVERSITY PRESS. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73711658012.pdf>
- OINAS-KUKKONEN, Harri. "The Model for Organizational Knowledge Creation and Management". En: Actas del Fifth European Conference on Organizational Knowledge, Learning, and Capabilities. University of Innsbruck, Innsbruck, Austria, 2004, p. 1-11. <http://www.cyta.com.ar/ta/article.php?id=200102>
- Organización Panamericana de la Salud. (2021). Relación de la calidad de vida y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de alta especialidad. 2021 feb; 17(1): 132. Portal regional de BVS. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1343387>
- Parra, L. & Gallego, L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. (Trabajo de grado presentado para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano, Universidad de Manizales, Bogotá, Manizales, Medellín, Colombia). <http://bit.ly/5fjfhpo>
- Quesada, A. (2020). Calidad de vida laboral del profesional de Enfermería en la pandemia por COVID 19, en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital especializado de Lima, 2020. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3513>
- Romero, Z. (2009). Gestión del conocimiento. Evolución y conceptos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6261723>

- Salas M, Basante Y, Zambrano C, et al. (2021). Concepciones sobre la calidad de vida laboral en las organizaciones. *Revista científica informes psicológicos*, 21(2), 41. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7215>
- Santiago, S. (2018). Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9128>
- Srivastava, S. & Kanpur, A. (2014). A study on quality of work life: Key elements & It's Implications. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=556f34f75e9d977c9c8b45d8&assetKey=AS%3A273791366696964%401442288356606>
- Travezaño, S. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC\\_1fb3ada26fab4778371409b928878288](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/AUIC_1fb3ada26fab4778371409b928878288)
- Vásquez, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD. Chiclayo – 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/4621>
- Velazco D. (2020). Calidad de vida laboral y el engagement laboral de las enfermeras de un hospital público, 2020, 2020. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo-Lima.
- Vélez, R. (2018). Gestión del conocimiento y productividad laboral según los funcionarios de la Dirección Regional de Salud de Ica, 2018. [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_b3c152853bd1ddad8d694bd862e001ab](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_b3c152853bd1ddad8d694bd862e001ab)
- Vidal, G. & et al. (2019). Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand. *Calidad de vida laboral y autocuidado en enfermeras*

asistenciales con alta demanda emocional. *Enfermería clínica* (English Edition), 29(3), 186–194. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.004>

Vilca, J. (2018). *Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales*, Lima 2018. Tesis para optar el grado académico de Maestra en gestión de los servicios de la salud.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca\\_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14509/Vilca_ZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villasana L, Hernández P, Ramírez E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Revista Scielo*, 6(18), 42, 46.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882021000300053](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300053)

## **ANEXOS**

## 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE BAGUA, 2023							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	VARIABLE 1: Gestión de Conocimiento				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la influencia de la gestión de conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua?	Determinar la influencia de la gestión de conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	La gestión de conocimiento influye significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	Creación del Conocimiento	Búsqueda de la información	1 – 5	Escala: ordinal Nivel: politómica  Escala Likert de cinco posiciones (desde 1 = «nunca», hasta 5 = «siempre»).	Deficiente 19 - 44  Regular 45 - 70  Optimo 71 - 95
				Procesamiento de la Información			
				Generación del conocimiento			
				Interpretación del conocimiento			
			Transferencia y Almacenamiento	Intercambiar conocimiento	6 – 12		
				Interaprendizaje del conocimiento			
				Compartir el conocimiento			
				Transferencia de la información			
			Aplicación y Uso del Conocimiento	Conocimiento explícito	13 – 19		
				Toma de decisiones			
				Exteriorizar el conocimiento			
				Innovación del conocimiento			

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICAS	VARIABLE 2: Calidad de Vida Laboral				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES O RANGOS
¿Cuál es la influencia de la creación del conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua?	Determinar la influencia entre la dimensión creación del conocimiento y la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	La dimensión creación del conocimiento influye significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	<b>Soporte institucional para el trabajo</b>	Proceso, Supervisión Apoyo Evaluación Promoción Autonomía	26, 27, 28, 6, 19, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52	Escala: ordinal Nivel: politómica Ordinal 0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Moderadamente satisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho	De 180 hasta 221 puntos = Alta calidad de vida laboral
			<b>Seguridad en el trabajo</b>	Procedimiento Salario Insumo Derechos laborales Capacitación	5, 7, 8, 29, 30, 31, 9, 72, 10, 11, 63, 61, 12, 33, 13		
			<b>Integración al puesto de trabajo</b>	Pertinencia Motivación Ambiente laboral	65, 32, 36, 37, 40, 18, 39, 41, 42, 43		
¿Cuál es la influencia de la transferencia y almacenamiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua?	Determinar la influencia entre la dimensión transferencia y almacenamiento y la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	La dimensión transferencia y almacenamiento influye significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	<b>Satisfacción por el trabajo</b>	Dedicación Orgullo Participación Destreza Reconocimiento.	1, 2, 3, 4, 14, 15, 17, 16, 20, 21, 22	0 = Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre	De 138 hasta 179 puntos = Media calidad de vida laboral
			<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>	Identificación Utilidad Compromiso Vivienda Salud Nutrición	34, 66, 35, 38, 73, 23, 24, 59, 60, 62, 71		

	hospital de Bagua.		<b>Desarrollo personal del trabajador</b>	Logro Expectativa Seguridad	74, 67, 54, 69, 64, 68, 53, 70	de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo	
¿Cuál es la influencia de la aplicación y uso del conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua?	Determinar la influencia entre la dimensión aplicación y uso del conocimiento y la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua.	La dimensión aplicación y uso del conocimiento influye significativamente en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua	<b>Administración del tiempo libre</b>	Planificación Equilibrio	25, 55, 56, 57, 58	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>	
No experimental		Población: 180 personales de salud Muestra: 164 personales de salud		Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Programa estadístico SPSS versión 26	

## 2. Tabla de operacionalización de variables

### V1: Gestión de Conocimiento

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Conocimiento	Estrategia principal de las organizaciones para procrear nuevo conocimiento mediante la articulación y la amplificación de las personas, que implicar generar absorber, transmitir y utilizar dicho conocimiento para beneficio de la sociedad, es decir intercambiar el conocimiento mediante actividades y procedimientos para la generación de nuevos conocimientos (Nonaka y Takeuchi, 1995).	Se evaluará con un cuestionario elaborado por Loaysa (2022) adaptado al sector salud, para medir la gestión de conocimiento. Este instrumento está elaborado mediante 3 dimensiones	Creación del conocimiento	Búsqueda de la información	<p><b>Escala:</b> ordinal</p> <p><b>Nivel:</b> politómica</p> <p>Escala Likert de cinco posiciones (desde 1 = «nunca», hasta 5 = «siempre»).</p> <p><b>NIVELES</b></p> <p>Deficiente = 19-44</p> <p>Regular = 45-70</p> <p>Optimo = 71-95</p>
				Procesamiento de la información	
				Generación del conocimiento	
				Interpretación del conocimiento	
			Transferencia y almacenamiento	Intercambiar conocimiento	
				Interaprendizaje del conocimiento	
				Compartir del conocimiento	
				Transferencia de la información	
			Aplicación y uso del conocimiento	Conocimiento explícito	
				Toma de decisiones	
				Exteriorizar el conocimiento	
				Innovación del conocimiento	

## V2: Calidad de Vida Laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Calidad de vida laboral	Integración del trabajador a través de su comprensión, por medio de los requerimientos personales como soporte institucional, seguridad, satisfacción de sí mismo, haber adquirido un bienestar personal por medio de su labor y la administración de su tiempo libre (Gonzales y et al, 2010).	Para medir la calidad de vida laboral se empleará el instrumento calidad de vida en el trabajo CVT – GOHISALO de Gonzales (2010), instrumento que consta de 74 ítems y 7 dimensiones	Soporte institucional para el trabajo	Proceso, Supervisión, Apoyo, Evaluación, Promoción, Autonomía	Escala: ordinal Nivel: politómica Ordinal 0=Nada satisfecho 1=Poco satisfecho 2=Moderadamente satisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho
			Seguridad en el trabajo	Procedimiento, Salario, Insumo, Derechos laborales, Capacitación	0=Nunca 1 = Casi nunca 2 = Algunas veces 3 = Casi siempre 4 = Siempre
			Integración al puesto de trabajo	Pertinencia, Motivación, Ambiente laboral	0 = Nada de acuerdo 1 = Poco de acuerdo 2 = Moderadamente de acuerdo 3 = De acuerdo 4 = Muy de acuerdo
			Satisfacción por el trabajo	Dedicación, Orgullo, Participación, Destreza, Reconocimiento.	0 = Nulo compromiso 1 = Poco compromiso 2 = Moderado compromiso 3 = Mucho compromiso 4 = Total compromiso
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación, Utilidad, Compromiso, Vivienda, Salud, Nutrición	
			Desarrollo personal del trabajador	Logro, Expectativa, Seguridad	
			Administración del tiempo libre:	Planificación, Equilibrio	

### 3. Instrumentos de recolección de datos.

#### Cuestionario de Gestión de Conocimiento

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Gestión del Conocimiento y Calidad de Vida Laboral del personal de salud de un Hospital de Bagua 2023". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

**Condición Laboral:** Nombrado \_\_\_\_\_ CAS \_\_\_\_\_ Tercero \_\_\_\_\_

SIEMPRE (S)	CASI SIEMPRE (CS)	A VECES (AV)	CASI NUNCA (CN)	NUNCA (N)
5	4	3	2	1

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	S	CS	AV	CN	N
<b>Creación del Conocimiento</b>	5	4	3	2	1
<b>Búsqueda de la Información</b>					
1. ¿El gestor realiza la búsqueda de información, para resolver determinadas situaciones que se presenten en el hospital?					
2. ¿El gestor comparte los medios necesarios (físicos y/o tecnológicos) para la búsqueda de información oportuna?					
<b>Procesamiento de la Información</b>					
3. ¿El gestor registra información importante que les será útil en las actividades que realiza en su institución?					
<b>Generación del Conocimiento</b>					
4. ¿El gestor brinda oportunidades para que en su área de trabajo se aprendan uno del otro?					
<b>Interpretación del Conocimiento</b>					
5. ¿El gestor incorpora a trabajadores experimentados a su área de trabajo, para generar nuevos conocimientos al participar con ustedes?					
<b>Transferencia y Almacenamiento</b>	5	4	3	2	1
<b>Intercambiar conocimiento</b>					
6. ¿El gestor da facilidades para el intercambio de información y experiencia con sus compañeros de trabajo de las demás áreas?					
7. ¿El intercambio de conocimiento entre el gestor y los trabajadores de las diferentes áreas del hospital, es buena?					
<b>Interaprendizaje del Conocimiento</b>					
8. ¿El gestor del hospital brinda información y conocimiento a disposición que genera su área de trabajo?					

9. ¿El gestor del hospital brinda mecanismos de aprendizaje que garanticen que las mejores prácticas sean impartidas para todo el personal?					
<b>Compartir el Conocimiento</b>					
10. ¿Considera que la transferencia de la información entre el gestor y sus trabajadores del hospital es buena?					
11. ¿Considera que el gestor al realizar el intercambio de conocimiento por medios tecnológicos, lo realiza del modo adecuado?					
<b>Transferencia de la Información</b>					
12. ¿Recibe algún tipo de capacitación por parte del gestor para mejorar la gestión del conocimiento?					
<b>Aplicación y Uso del Conocimiento</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
<b>Conocimiento Explicito</b>					
13. ¿El gestor suele realizar la conversión del conocimiento no formal (ácito) en conocimiento formal (explicito) con los trabajadores del hospital para realizar sus funciones laborales?					
14. ¿Considera que el conocimiento brindado por el gestor de su hospital fortalece las capacidades perceptivas de los trabajadores?					
<b>Toma de Decisiones</b>					
15. ¿Cree usted que el gestor toma decisiones sobre los trabajadores basadas en la aplicación de conocimientos que se generaron previamente?					
<b>Exteriorizar el Conocimiento</b>					
16. ¿Considera usted que el gestor al exteriorizar el conocimiento facilita el desarrollo de las funciones de modo eficiente?					
17. ¿El gestor incorpora en los procesos del hospital las sugerencias aportadas por los usuarios externos?					
<b>Innovación del Conocimiento</b>					
18. ¿El gestor motiva a realizar sus funciones, que lo realice pensando en los cambios futuros y de mejorarlos?					
19. ¿En el desarrollo de sus actividades, el gestor optimiza el uso de las tecnologías de comunicación e información para ser mejor trabajador u aporte a su área?					

## CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL

### Estimado (a) Profesional de Salud:

El presente instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales. Agradezco de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima.

#### Datos Generales:

1. **Edad:**
2. **Sexo:** F ( ) M ( )
3. **Condición Laboral** : Estable ( ) **Nombrado, CAS**  
No estable ( ) **Contrato por terceros**
4. **Tiempo de servicio** : Menor de 5 años ( )  
Más de 5 años ( )

Las siguientes preguntas deberán reflejar su <b>GRADO DE SATISFACCIÓN</b> con respecto a los diferentes temas marcados y serán contestadas en una escala de 0 a 4, solamente marcara con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. <b>ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.</b>					
	0 Nada satisfecho	1 Poco satisfecho	2 Moderada mente satisfecho	3 Satisfecho	4 Muy satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo					
6. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					

7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto a la remuneración que tengo					
	<b>0 Nada satisfecho</b>	<b>1 Poco satisfecho</b>	<b>2 Moderadam ente satisfecho</b>	<b>3 Satisfecho</b>	<b>4 Muy satisfecho</b>
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento					
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy afiliado					
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento la institución					
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.)					
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco). es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo					
19. Es el grado de satisfacción que tengo con					

respecto al trato que recibo de mis superiores					
20. Satisfacción que siento con relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es					
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familiaes					

Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en **ESCALA DE FRECUENCIA Y DE ACUERDO TAMBIÉN A SU PERSPECTIVA PERSONAL. Va del 0 al 4, solamente marcara con una X el cuadro quecorresponda a su repuesta. ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.**

	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo					
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación					
29. Considero que mi remuneración es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales					

31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida					
32. Corresponde a la frecuencia en que en mi institución se respetan mis derechos laborales					
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de los objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de mis compañeros o subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la calidad de vida de sus trabajadores					

45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades					
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extra laborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de los usuarios internos o externos de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					

56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					

En este otro grupo de preguntas, deberá contestar su **GRADO DE ACUERDO**. Va del 0 al 4, marcar con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. **ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN**

<b>CONTESTAR.</b>					
	<b>0 Nada de acuerdo</b>	<b>1 Poco de acuerdo</b>	<b>2 Moderada mente de acuerdo</b>	<b>3 De acuerdo</b>	<b>4 Muy de acuerdo</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a curriculum y no a influencias					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen					

que tiene la institución ante sus usuarios					
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en calidad y cantidad					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución, pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma					
Marque su GRADO DE COMPROMISO para la siguiente pregunta. Va del 0 al 4, marcar con una X el cuadro que corresponda a su respuesta. ES MUY IMPORTANTE NO DEJAR PREGUNTAS SIN CONTESTAR.					
	<b>0</b> <b>Nulo</b> <b>compromiso</b>	<b>1</b> <b>Poco</b> <b>compromiso</b>	<b>2</b> <b>Moderado</b> <b>compromiso</b>	<b>3</b> <b>Mucho</b> <b>compromiso</b>	<b>4</b> <b>Total compro</b> <b>niso</b>
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo					
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución					

**4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.**

**Consentimiento Informado**

Título de la investigación:  
.....  
.....Investigador (a) (es):  
.....  
.....

**Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “.....”, cuyo objetivo es.....Esta investigación es desarrollada por estudiantes (colocar: pre o posgrado) de la carrera profesional ..... o programa ..... de la Universidad César Vallejo del campus ....., aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

.....  
Describir el impacto del problema de la investigación.  
.....  
.....

**Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” .....”
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de ..... minutos y se realizará en el ambiente de ..... de la institución ..... Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) ..... email:  
.....y Docente asesor (Apellidos y Nombres) ..... email:  
.....

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....  
Fecha y hora: .....

## 5. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento". 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:	Dra. Lajaira Lizeth, Carrasco Vega	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Doctora en Administración	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Toribio R. Mendoza	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( <input checked="" type="checkbox"/> )	Más de 5 años ( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:		



#### 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 "Gestión del Conocimiento"
Autora:	Dra. Alosilla, Lizbeth.
Procedencia:	Perú.
Administración:	si
Tiempo de aplicación:	15 - 30 min.
Ámbito de aplicación:	Asistencial. - Salud.
Significación:	Dimensiones y subdimensiones.

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
3	12	Operacionales.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Gestión del conocimiento" elaborado por Loaysa Alanilla Lizbeth en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 ✓





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Dimensiones del instrumento** : Gestión del conocimiento
- Primera dimensión : Creación del conocimiento
  - Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de la información	1 - 5	✓	✓	✓	
Procesamiento de la información		✓	✓	✓	
Generación del conocimiento		✓	✓	✓	
Interpretación del conocimiento		✓	✓	✓	

- Segunda dimensión : Transferencia y almacenamiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar conocimiento	6 - 12	✓	✓	✓	
Interaprendizaje del conocimiento		✓	✓	✓	
Compartir el conocimiento		✓	✓	✓	
Transferencia de la información		✓	✓	✓	

- Tercera dimensión : Aplicación y uso del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento explícito	13 - 19	✓	✓	✓	
Toma de decisiones		✓	✓	✓	
Exteriorizar el conocimiento		✓	✓	✓	
Innovación del conocimiento		✓	✓	✓	



Firma del evaluador  
DNI 42529935

Mg. Yajaira L. Carrasco Vega  
Dir. de Escuela Profesional de  
Administración de Empresas

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
CARRASCO VEGA, YAJAIRA LIZETH DNI 42522235	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN</b> <b>Fecha de diploma: 10/12/21</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/04/2018 Fecha egreso: 30/03/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
CARRASCO VEGA, YAJAIRA LIZETH DNI 42522235	<b>MAESTRA EN CIENCIAS ECONOMICAS DIRECCION Y ORGANIZACION DEL TALENTO HUMANO</b> <b>Fecha de diploma: 11/12/15</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO <b>PERU</b>
CARRASCO VEGA, YHAJAIRA LIZETH DNI 42522235	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ECONOMICAS - MENCION EN ADMINISTRACION</b> <b>Fecha de diploma: 24/05/2007</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <b>PERU</b>
CARRASCO VEGA, YAJAIRA LIZETH DNI 42522235	<b>LICENCIADA EN ADMINISTRACION</b> <b>Fecha de diploma: 23/11/2007</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES <b>PERU</b>



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión del conocimiento". 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:	CARLOS ROJAS, ROJAS ANDRES		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	( )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	Mg. GESTION PUBLICA		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ M.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ✓ )	Más de 5 años	( )
Experiencia en Investigación Psicométrica:			



**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 GESTION DEL CONOCIMIENTO
Autora:	LORRYSA ALOSILLA, URBETH.
Procedencia:	PERÚ
Administración:	SI
Tiempo de aplicación:	15 - 30'
Ámbito de aplicación:	ASISTENCIAL - SALUD
Significación:	DIMENSIONES Y SUBDIMENSIONES.

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
3	12	OPERACIONALES

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Gestión del conocimiento" elaborado por HOAYSA, ALOSILLA, LIBETH en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es 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 <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> 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) <input checked="" type="checkbox"/>	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> 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 <input checked="" type="checkbox"/>	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 <input checked="" type="checkbox"/>





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Dimensiones del instrumento** : Gestión del conocimiento
- Primera dimensión : Creación del conocimiento
  - Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de la información	1 - 5	✓	✓	✓	
Procesamiento de la información		✓	✓	✓	
Generación del conocimiento		✓	✓	✓	
Interpretación del conocimiento		✓	✓	✓	

- Segunda dimensión : Transferencia y almacenamiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar conocimiento	6 - 12	✓	✓	✓	
Interaprendizaje del conocimiento		✓	✓	✓	
Compartir el conocimiento		✓	✓	✓	
Transferencia de la información		✓	✓	✓	

- Tercera dimensión : Aplicación y uso del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento explícito	13 - 19	✓	✓	✓	
Toma de decisiones		✓	✓	✓	
Exteriorizar el conocimiento		✓	✓	✓	
Innovación del conocimiento		✓	✓	✓	



Firma del evaluador

DNI

33430910.

INVESTIGA UCV

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ROJAS PUERTA, CARLOS ANDRES <b>DNI 33430910</b>	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>  <b>Fecha de diploma: 27/07/22</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/08/2019 Fecha egreso: 20/08/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <b>PERU</b>
ROJAS PUERTA, CARLOS ANDRES <b>DNI 33430910</b>	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>  <b>Fecha de diploma: 16/01/20</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <b>PERU</b>
ROJAS PUERTA, CARLOS ANDRES <b>DNI 33430910</b>	<b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS</b>  <b>Fecha de diploma: 28/09/18</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 23/07/2014 Fecha egreso: 13/07/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <b>PERU</b>

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "**Gestión del conocimiento**". 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:	M.Cs. Effery Mundaca Castañeda.	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de los Servicios de la Salud.	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Toribio R. Mendoza	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( X )	
	Más de 5 años ( )	
Experiencia en Investigación Psicométrica:	3 años.	



### 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 sobre gestión del conocimiento.
Autora:	Loayza Alosilla; Lizbeth.
Procedencia:	Perú.
Administración:	si
Tiempo de aplicación:	15 - 30'
Ámbito de aplicación:	Asistencial - Salud.
Significación:	Dimensiones y subdimensiones.

4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
3	12	operacionales.

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento, el cuestionario "Gestión del conocimiento" elaborado por Loayza, Alejandra; Lizbeth en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es 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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> 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** : Gestión del conocimiento
- Primera dimensión : Creación del conocimiento
  - Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Búsqueda de la información	1 - 5	✓	✓	✓	-
Procesamiento de la información		✓	✓	✓	-
Generación del conocimiento		✓	✓	✓	-
Interpretación del conocimiento		✓	✓	✓	-

- Segunda dimensión : Transferencia y almacenamiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Intercambiar conocimiento	6 - 12	✓	✓	✓	-
Interaprendizaje del conocimiento		✓	✓	✓	-
Compartir el conocimiento		✓	✓	✓	-
Transferencia de la información		✓	✓	✓	-

- Tercera dimensión : Aplicación y uso del conocimiento
- Objetivos de la Dimensión : Medir el nivel de la Gestión del conocimiento

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento explícito	13 - 19	✓	✓	✓	-
Toma de decisiones		✓	✓	✓	-
Exteriorizar el conocimiento		✓	✓	✓	-
Innovación del conocimiento		✓	✓	✓	-

Firma del evaluador

DNI : 43771117



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL DE APOYO ESPECIALIZADO  
SERVICIO DE ENFERMERÍA ESPECIALIZADA

M. Cs. Enf. Esp. Eljeres Mundaca Castañeda  
Muestro un compromiso - Enfermería especializada  
N.º M: 001002 - N.º R: 024636 - CEP: 051167

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
MUNDACA CASTAÑEDA, ELFERES DNI 43771117	<b>TITULO DE ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</b>  <b>Fecha de diploma: 15/10/21</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/03/2020 Fecha egreso: 07/06/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <b>PERU</b>
MUNDACA CASTAÑEDA, ELFERES DNI 43771117	<b>MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  <b>Fecha de diploma: 01/08/16</b> Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 14/06/2014 Fecha egreso: 30/08/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
MUNDACA CASTAÑEDA, ELFERES DNI 43771117	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  <b>Fecha de diploma: 16/08/2011</b> Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <b>PERU</b>
MUNDACA CASTAÑEDA, ELFERES DNI 43771117	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  <b>Fecha de diploma: 19/04/2011</b> Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS <b>PERU</b>

## 6. Resultado de similitud del programa Turnitin.

### Resumen de coincidencias ×

# 17 %

< Se están viendo fuentes estándar >

**EN** Ver fuentes en inglés (Beta)

#### Coincidencias

1	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	6 %	>
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %	>
3	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	2 %	>
4	Entregado a Greenhous... Trabajo del estudiante	1 %	>
5	Claudia Rozana Garcés... Publicación	<1 %	>
6	<a href="http://repositorio.unprg.edu.pe">repositorio.unprg.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %	>
7	<a href="http://www.cyta.com.ar">www.cyta.com.ar</a> Fuente de Internet	<1 %	>

## 7. Baremos percentilares para la escala gestión del conocimiento

Categorías	Gestión del conocimiento
Deficiente	19 – 44
Regular	45 – 70
Optimo	71 – 95

## 8. Solicitud al hospital para la aplicación de instrumentos

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

SOLICITO: Autorización para aplicación  
de instrumentos de investigación

A : Dr. YESPER SARAVIA DIAZ  
DIRECTOR DEL HOSPITAL DE APOYO GUSTAVO LANATTA  
LUJAN - BAGUA

DE : LIC. ENF. JOSE ALEXANDER TIRADO CUSMA  
MAESTRANTE DE GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

FECHA : BAGUA 07 DE JUNIO DE 2023



Yo Jose Alexander Tirado Cusma, identificado con DNI. N° 48401445, y código de estudiante de la Universidad Cesar Vallejo N° 7002745039, Lic. En Enfermería de profesión, actualmente trabajador del Hospital de Apoyo Bagua quien tiene a cargo su persona la dirección ejecutiva, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Mi persona estudiante de la maestría Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo alumno del III y último ciclo me encuentro realizando la investigación que lleva por título "Gestión de conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua, 2023", el cual por la presente solicito a su despacho se me autorice aplicar los instrumentos (cuestionarios) **Gestión de Conocimiento y Calidad de Vida Laboral**, con fines de estudio para poder obtener el grado académico de Magister, siendo el hospital en mención el objeto de estudio para poder desarrollar dicha investigación.

Es tal sentido agradezco su pronta respuesta por ser de justicia.

Adjunto instrumentos validados y con fuerte confiabilidad según alfa de Cronbach.

*Atentamente,*

MINISTERIO DE SALUD

Jose Alexander Tirado Cusma  
LIC. EN ENFERMERIA  
C. I. N. 101761

## 9. Respuesta del hospital de Bagua para la aplicación de instrumentos



**GOBIERNO REGIONAL DE SALUD AMAZONAS**  
**DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS**  
**HOSPITAL DE APOYO "GUSTAVO LANATTA LUJÁN" - BAGUA**

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Bagua, 12 de junio del 2023.

CARTA N° 204 - 2023-GOB. REG. AMAZONAS/RR. HH

Sr.

Lic. Enf. JOSE ALEXANDER TIRADO CUSMA

Presente. -

ASUNTO: RESPUESTA A SOLICITUD DE INVESTIGACIÓN

Es grato dirigirme a usted para hacer llegar mi cordial saludo y al mismo tiempo hago de su conocimiento que esta jefatura ha dispuesto permitir realizar la aplicación de instrumentos de investigación que lleva por título “Gestión de conocimientos en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua, 2023”; por tema de Maestría en mención Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo; a partir del día lunes 12 hasta el 30 de junio del presente año.

Es todo cuanto informo para conocimiento y fines de investigación.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

**MINISTERIO DE SALUD**  
**GOBIERNO REGIONAL DE SALUD AMAZONAS**  
**HOSPITAL DE APOYO "GUSTAVO LANATTA LUJÁN" - BAGUA**  
*Carla Paola Nílela Requejo*  
**Abog. Carla Paola Nílela Requejo**  
**JEFE RECURSOS HUMANOS**  
**CALL 42763**

C. c  
Archivo

[www.hospitaldeapoyobagua.gob.pe](http://www.hospitaldeapoyobagua.gob.pe)

Av. Héros del Cenepa N°980  
Bagua – Amazonas



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE 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 de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del conocimiento en la calidad de vida laboral del personal de salud de un hospital de Bagua, 2023", cuyo autor es TIRADO CUSMA JOSE ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 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, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 19:55:19

Código documento Trilce: TRI - 0599811