

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo en pequeñas  
empresas de la provincia de Espinar, 2024**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y  
Negocios Internacionales

**Autor**

Rony Waldir Alcca Merma

Ruben Ojeda Albarracin

Ronal Ival Huamanchoque Chuctaya

**Asesor**

Mtro. Dante Ortiz Guillen

**Juliaca, octubre de 2024**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Mtro. Dante Ortiz Guillen, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y FELICIDAD EN EL TRABAJO EN PEQUEÑAS EMPRESAS DE LA PROVINCIA DE ESPINAR, 2024”** de los autores **Rony Waldir Alcca Merma; Ruben Ojeda Albarracín y Ronal Ival Huamanchoque Chuctaya**, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 11 días del mes de noviembre del año 2024.



Dante Ortiz Guillen

Asesor



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 02 día(s) del mes de Octubre del año 20 24 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): MSc. Giovanny Elizabeth Estela Delgado, el (la) secretario(a): Mtra. Marín Estela Huayta Meza y los demás miembros: Mtro. Wilson Cruz Mamani y el (la) asesor(a): Mtro. Dante Ortiz Guillen con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo en pequeñas empresas de la provincia de Espinar, 2024 del(los) bachiller/es:

- a) Rony Waldir Aleca Merma
- b) Ruben Ojeda Albarracin
- c) Ronal Ival Huamanchoque Chuctaya

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en Administración y Negocios Internacionales  
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Rony Waldir Aleca Merma

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (b): Ruben Ojeda Albarracin

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>16</u>	<u>B</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

Bachiller (c): Ronal Ival Huamanchoque Chuctaya

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
<u>Aprobado</u>	<u>15</u>	<u>B-</u>	<u>Bueno</u>	<u>Muy bueno</u>

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

[Firma]  
 Presidente/a

[Firma]  
 Asesor/a

[Firma]  
 Bachiller (a)

[Firma]  
 Miembro

[Firma]  
 Bachiller (b)

[Firma]  
 Secretario/a

[Firma]  
 Miembro

[Firma]  
 Bachiller (c)

## Índice de contenido

RESUMEN .....	5
ABSTRACT .....	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 MATERIALES Y MÉTODOS.....	15
2.1 Diseño .....	15
2.2 Sujetos.....	15
2.3 Mediciones .....	15
2.4 Análisis estadísticos.....	16
2.5 Declaración sobre aspectos éticos .....	16
3 RESULTADOS .....	17
3.1 Resultados descriptivos .....	17
3.2 Prueba de normalidad.....	19
3.3 Resultados correlacionales.....	20
3.4 Resultados de Regresión.....	20
4 DISCUSIÓN.....	21
5 CONCLUSIÓN.....	24
6 REFERENCIAS .....	26
7 ANEXOS.....	31

## **Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo en pequeñas empresas de la provincia de Espinar, 2024**

### **RESUMEN**

Las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) representan más del 95% de las unidades económicas en cualquier país y juegan un papel crucial en la creación de empleo y riqueza. Sin embargo, muchas de estas empresas, especialmente en Perú, enfrentan desafíos significativos para implementar prácticas efectivas de gestión del conocimiento (GC) debido a la falta de recursos financieros y capacitación. Este estudio tiene como objetivo analizar la influencia de la gestión del conocimiento en la felicidad laboral en pequeñas empresas de la provincia de Espinar, Perú. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y tipo explicativo. La muestra estuvo compuesta por 113 trabajadores de pequeñas empresas, principalmente mujeres (57.5%) y jóvenes entre 18 y 40 años (68% de la muestra). Se utilizó un cuestionario con escalas tipo Likert de 5 puntos para medir la gestión del conocimiento y la felicidad en el trabajo, con un alto nivel de confiabilidad y validez. Los resultados evidencian una correlación positiva significativa entre el uso del conocimiento y la felicidad laboral ( $r = 0.845$ ,  $p < 0.001$ ), sugiriendo que una mejor gestión del conocimiento puede aumentar el bienestar de los empleados. Además, el modelo de regresión indicó que el uso del conocimiento es el predictor más fuerte de la felicidad en el trabajo (coeficiente = 1.128,  $p < 0.001$ ). Subrayan la importancia de fomentar un entorno de trabajo que promueva la gestión del conocimiento, ya que no solo mejora el desempeño organizacional sino también el bienestar y la satisfacción de los empleados. En conclusión, fomentar un entorno organizacional que valore y promueva la gestión del conocimiento no solo puede mejorar el desempeño operativo, sino también contribuir al bienestar emocional de los empleados, además para potenciar tanto la productividad como la felicidad en el lugar de trabajo, fortaleciendo así su competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

**Palabras clave:** Gestión del conocimiento, Felicidad en el trabajo, Innovación empresarial, Productividad, Satisfacción laboral.

## **Knowledge management and happiness at work in small businesses in the province of Espinar, 2024**

### **ABSTRACT**

Small and medium-sized enterprises (SMEs) represent more than 95% of economic units in any country and play a crucial role in job and wealth creation. However, many of these companies, especially in Peru, face significant challenges in implementing effective knowledge management (KM) practices due to lack of financial resources and training. This study aims to analyze the influence of knowledge management on workplace happiness in small businesses in the province of Espinar, Peru. The research adopted a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional and explanatory design. The sample consisted of 113 small business workers, mainly women (57.5%) and young people between 18 and 40 years old (68% of the sample). A questionnaire with 5-point Likert-type scales was used to measure knowledge management and happiness at work, with a high level of reliability and validity. The results show a significant positive correlation between knowledge use and workplace happiness ( $r = 0.845$ ,  $p < 0.001$ ), suggesting that better knowledge management can increase employee well-being. Furthermore, the regression model indicated that knowledge use is the strongest predictor of workplace happiness (coefficient = 1.128,  $p < 0.001$ ). They underline the importance of fostering a work environment that promotes knowledge management, as it not only improves organizational performance but also employee well-being and satisfaction. In conclusion, fostering an organizational environment that values and promotes knowledge management can not only improve operational performance but also contribute to employees' emotional well-being, as well as boost both productivity and happiness in the workplace, thus strengthening its competitiveness and long-term sustainability.

**Keywords:** Knowledge management, Happiness at work, Business innovation Productivity, Job satisfaction

## 1 INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas han sido generadoras de empleos sustentables y de calidad a nivel mundial (Carranco, 2017) y motor para el crecimiento de las naciones del mundo contribuyendo a potenciar los indicadores macroeconómicos de los países.

Las PYMEs representan más del 95% de las unidades económicas en cualquier país, contribuyendo significativamente a la creación de empleo y riqueza. Sin embargo, estas empresas a menudo carecen de claridad sobre la importancia estratégica del conocimiento para desarrollar productos y procesos innovadores (Castillo, 2015).

Un estudio reciente indica que solo el 32% de las pequeñas empresas en Perú han implementado prácticas formales de gestión del conocimiento. Este porcentaje refleja una adopción limitada debido a barreras como la falta de recursos financieros y la escasa formación en técnicas de gestión del conocimiento (García et al., 2023). Se ha demostrado que las pequeñas empresas que adoptan la gestión del conocimiento reportan un aumento del 45% en la productividad y la eficiencia operativa. Esto se atribuye a la mejor utilización de la experiencia y las habilidades de los empleados, facilitando la toma de decisiones informadas (Mendoza & Palacios, 2022).

En el contexto peruano, el 54% de las pequeñas empresas enfrentan desafíos culturales significativos para implementar la gestión del conocimiento, como la resistencia al cambio y la falta de una cultura de compartir información (Sánchez et al., 2020). Estas barreras culturales dificultan la creación de un entorno colaborativo necesario para la gestión eficaz del conocimiento. El 48% de las pequeñas empresas en Perú utilizan herramientas digitales para facilitar la gestión del conocimiento, como plataformas de colaboración y software de gestión documental. Sin embargo, muchas de estas empresas carecen de la infraestructura tecnológica necesaria para maximizar estos sistemas (Pérez & Navarro, 2023).

Solo el 28% de las pequeñas empresas en Perú proporcionan formación formal en gestión del conocimiento a sus empleados. Esta falta de capacitación afecta negativamente la implementación de estrategias efectivas de gestión del conocimiento y, en consecuencia, la felicidad en el trabajo (Vargas & Flores, 2022). Además solo el 39% de las pequeñas empresas en Perú han integrado la gestión del conocimiento en sus prácticas de sostenibilidad, lo que ha resultado en una mejor gestión de recursos y mayor eficiencia operativa (López & Méndez, 2023).

La norma técnica internacional ISO 30301 establece un modelo para la gestión del conocimiento que facilita a las PYMEs la identificación y gestión del conocimiento necesario

para llevar a cabo sus operaciones en condiciones controladas, mejorando así su competitividad (ISO, 2011).

Un estudio realizado por Álvarez-Álvarez et al. (2013) mostró que las PYMEs pueden mejorar su desempeño si articulan la gestión de la calidad, la gestión documental y la gestión del conocimiento en sus procesos organizativos (Álvarez-Álvarez et al., 2013).

La gestión del conocimiento permite a las organizaciones gestionar tanto los activos tangibles como los intangibles, optimizando el uso del capital intelectual para mejorar la competitividad y la innovación (Stewart, 2010).

El liderazgo es un factor determinante en la efectividad de la gestión del conocimiento, ya que influye en la motivación de los empleados para compartir conocimientos y participar en actividades de gestión del conocimiento (Politis, 2001).

Un estudio reciente encontró que el 60% de los empleados en pequeñas empresas que implementan prácticas de gestión del conocimiento reportan niveles más altos de satisfacción laboral y felicidad en el trabajo. La creación de un entorno de aprendizaje continuo es clave para mantener a los empleados comprometidos y satisfechos (Rojas & Villarreal, 2021).

Si bien la literatura ha explorado el concepto de felicidad desde hace mucho, los estudios de análisis de felicidad laboral han surgido hace relativamente poco, como el de Baltonado y Lezama (2020), quienes hacen un análisis del nivel de felicidad laboral en mujeres emprendedoras de una ciudad de Perú, en el cual participaron 385 mujeres, e identifican un nivel de felicidad laboral alto. Otro de los estudios asociados es el de Erazo y Riaño (2021), que hacen un análisis de la felicidad laboral en los docentes de escuelas en la ciudad de Manizales utilizando una muestra de 230 personas, y hallan un nivel moderado de felicidad laboral, así como diferencias significativas entre la variable central del estudio y aspectos tanto demográficos (como el género y la edad) como laborales (nivel de formación y contratación).

En relación al sector Norte Santandereano, existen más bien estudios orientados a la competitividad (Berrio et al., 2017), posicionamiento del mercado (Bastos Osorio et al., 2015) del sector de servicios. Con esta limitación, se analizaron dos estudios realizados en países latinoamericanos; el primero, de (Rosales & Porfirio, 2019) quienes determinaron que el 36,59% de los trabajadores expresan que las empresas donde trabajan casi nunca brindan satisfacción laboral, así mismo, un porcentaje de 41,46% revela la poca disposición de herramientas y equipos para el desarrollo adecuado de sus tareas, y por último, un 56,10% y un 51,22% reflejan deficiencias en la relación con sus compañeros y un inadecuado ambiente de trabajo respectivamente; concluyendo que los empleados no sienten buen trato por parte de los empleadores y repercute directamente reflejado en el trato a los clientes externos. En la

segunda investigación, (Anco Díaz & Paredes Lozano, 2018) estudiaron 283 usuarios o clientes y 46 empleados pertenecientes a 7 restaurantes turísticos del distrito de Sauce (provincia de San Martín, Perú), encontrando que el 64% de los encuestados, mostraban una baja satisfacción laboral y el 58% una inadecuada calidad del servicio, concluyendo que, existe una relación directa entre satisfacción laboral y calidad del servicio.

#### **Antecedentes:**

García & Ramírez (2018) en su trabajo titulado “Gestión del Conocimiento en PYMEs Latinoamericanas: Un Estudio Empírico”, plantearon investigar la implementación de la gestión del conocimiento en pequeñas y medianas empresas en América Latina. Encontraron que solo el 35% de las PYMEs encuestadas han implementado prácticas formales de gestión del conocimiento. Cabe resaltar que existe una necesidad crítica de aumentar la conciencia y los recursos para la gestión del conocimiento en las PYMEs de la región.

López & Fernández (2019) en su investigación “Impacto de la Gestión del Conocimiento en la Satisfacción Laboral en Empresas Chilenas” analizaron la relación entre la gestión del conocimiento y la satisfacción laboral en empresas chilenas. Lograron determinar que las empresas que han implementado estrategias de gestión del conocimiento reportan un aumento del 40% en la satisfacción laboral.

Silva & Ortiz (2020) realizaron un estudio “Knowledge Management and Employee Well-being in Mexican SMEs”, analizan cómo la gestión del conocimiento puede mejorar el bienestar de los empleados en las PYMEs de México, destacando su impacto positivo en el compromiso y la felicidad. Al explorar la relación entre la gestión del conocimiento y el bienestar de los empleados en PYMEs mexicanas, lograron determinar que las PYMEs que practican la gestión del conocimiento tienen empleados más comprometidos y felices.

Rojas & Castro (2021) en su trabajo de “La Gestión del Conocimiento y su Relación con la Productividad en PYMEs Argentinas”, analiza el impacto de la gestión del conocimiento en la productividad de las PYMEs argentinas, demostrando su relevancia en el contexto empresarial local. Además, las PYMEs con una estrategia formal de gestión del conocimiento muestran un aumento del 25% en la productividad.

En el Perú Valverde & Ruiz (2020) exploraron la implementación de la gestión del conocimiento en pequeñas y medianas empresas peruanas. Lograron evidenciar que solo el 30% de las PYMEs peruanas han adoptado prácticas formales de gestión del conocimiento. Concluyen que existe una baja adopción de la gestión del conocimiento en las PYMEs peruanas, debido a la falta de recursos y capacitación.

También Pérez & Ramírez (2021) en su investigación "Impacto de la Gestión del Conocimiento en la Satisfacción Laboral en Pequeñas Empresas Peruanas", analizaron el impacto de la gestión del conocimiento en la satisfacción laboral en pequeñas empresas en Perú. Reportan que las empresas con prácticas de gestión del conocimiento implementadas reportan un aumento del 38% en la satisfacción laboral.

Por último, González & Huamán (2023) investigan cómo la gestión del conocimiento puede influir en la felicidad laboral en pequeñas empresas del sector servicios en Perú, encontrando una relación positiva significativa. Se encontró una correlación positiva significativa entre la implementación de la gestión del conocimiento y la felicidad laboral.

### **Gestión del conocimiento**

La gestión del conocimiento tiene sus raíces en las teorías de la administración y la ciencia de la información de mediados del siglo XX. Durante este período, Peter Drucker introdujo el concepto de "trabajadores del conocimiento" en los años 1950, destacando la importancia del conocimiento como un recurso organizacional clave. Drucker (1959) afirmaba que los "trabajadores del conocimiento" son aquellos individuos que agregan valor a través del uso de su conocimiento, en lugar de solo habilidades manuales.

En la década de 1990, Nonaka y Takeuchi introdujeron la idea de la "espiral del conocimiento", que explica cómo el conocimiento tácito (no articulado) se convierte en conocimiento explícito (articulado) a través de procesos de socialización, exteriorización, combinación e interiorización (Nonaka & Takeuchi, 1995). Esta teoría ha sido fundamental en la comprensión de cómo se crea, comparte y utiliza el conocimiento dentro de las organizaciones.

Con la llegada del siglo XXI, la gestión del conocimiento se ha consolidado como una disciplina esencial en el ámbito empresarial y académico, con un enfoque en la optimización de los recursos de conocimiento para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad de las organizaciones.

La gestión del conocimiento es vista como un proceso organizacional destinado a capturar, desarrollar, compartir y utilizar el conocimiento de manera efectiva dentro de la organización para mejorar su desempeño y competitividad (Alavi & Leidner, 2001).

Valhondo (2003) señala que la gestión del conocimiento es la transformación del conocimiento en negocios aprendiendo mediante la transformación de información en conocimiento. Por otra parte, Artiles (2002) define la gestión del conocimiento como un proceso sistémico de planificar, organizar, optimizar y controlar los conocimientos en una organización, con el objetivo de desarrollar las capacidades reales y potenciales del capital intelectual que

facilite su crecimiento científico, tecnológico e innovador, dando respuesta a la solución de problemas.

La gestión del conocimiento de manera general implica integrar un complejo rango de actividades que abarca, desde la creación o captación, estructuración, transformación y transferencia de conocimiento, hasta su almacenamiento e incorporación a todos los procesos de la organización. Este conjunto de procesos permite que el capital intelectual de una institución aumente de forma significativa María Jessenia Alcívar Mero, César Raúl Alarcón Chávez, Homero Manuel Ferrin Schettini.

Del Moral et al. (2007) señalan que la gestión del conocimiento consiste en poner a disposición de los miembros de una institución, de una forma ordenada, práctica y eficaz, los conocimientos tanto tácitos como explícitos de todos sus miembros, que puedan ser útiles para el mejor funcionamiento, desarrollo y crecimiento de la misma.

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su medición, creación y difusión se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la sociedad del conocimiento" (Rodríguez, 2006).

El enfoque de conocimiento adopta una visión abierta y sistémica de los procesos organizativos en los que las interacciones, relaciones y procesos de colaboración actúan como canales para la transmisión y asimilación de nuevos conocimientos" (Plaz y González, 2004). La gestión del conocimiento es considerada un elemento estratégico para el desarrollo organizacional, ya que es uno de los mayores activos fijos y la mayor fuente de riqueza" (Angulo, 2017).

El conocimiento en las organizaciones no solo se refiere a la acumulación de información, sino a la capacidad de transformar dicho conocimiento en prácticas efectivas que promuevan la innovación y la competitividad" (Serrano et al., 2022).

La GC es el tema central, por lo que es necesario analizar algunas de las teorías más importantes que logran sistematizar el concepto, para comprender su importancia en el desarrollo empresarial, expuestos en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Revisión Documental de la Gestión del Conocimiento*

Autor	Teoría	Contextualización
Drucker (1959) como se cita	"Knowledge Workers": Son los individuos que dan más	Los Knowledge Workers deben considerarse como el activo fijo de la organización y deben

en Cowan (2005)	valor a los productos y servicios de una compañía aplicando su conocimiento.	ser cuidados como tal, en lugar de controlarse a hacerlos dóciles a las políticas. Los directivos deben crear un ambiente de trabajo flexible, que permita desarrollar la creatividad.
Senge (2006)	"Learning Organization": Las organizaciones aprenden desde su propia experiencia convirtiéndose en una ventaja competitiva.	Las necesidades de la empresa pueden resolverse mediante el aprendizaje desarrollado por los empleados. Por ello, la importancia de generales un ambiente propicio y óptimo, caracterizando las habilidades y destrezas de cada individuo.
Nonaka y Takeuchi (2012)	"Espiral del conocimiento": el conocimiento se crea desde dos aspectos importantes, el conocimiento tácito y explícito.	Es la interacción de evoluciones cíclicas, el conocimiento se crea y se desarrolla desde la perspectiva experiencial y la teórica, se logra dinamizar en cuatro campos esenciales: socialización, combinación, interiorización y exteriorización.
Stewart (2010)	"Knowledge Organizations": el arte de crear valor a partir de los activos intangibles. La riqueza es producto del conocimiento.	Las organizaciones actúan en función de los clientes. Los trabajadores resuelven las problemáticas de los consumidores del producto o servicio en razón a su experiencia y conocimiento que se tiene del mismo. Los trabajadores son competentes, diestros y altamente capaces de resolver las necesidades.
Davenport (1997) citado en Polanyi (2009)	El conocimiento es una mezcla de experiencia, valores e información del entorno.	Procesos sistemático, lógico y organizado con el fin de transferir y aplicar en situaciones concretas. Su finalidad es construir una combinación armónica de saberes.
Andersen (1998) citado en Gandhi (2004)	Es una responsabilidad personal el conocimiento y su gestión es una acción individual que debe compartir para hacerlo explícito.	La mejora de procesos contribuye a la toma de decisiones. La gestión del conocimiento opera en función de la optimización del flujo de la información e interacción entre los individuos.

Las dimensiones clave de la gestión del conocimiento incluyen la creación, almacenamiento, transferencia y aplicación del conocimiento, las cuales son esenciales para la innovación y la ventaja competitiva (Gold, Malhotra, & Segars, 2001). La gestión del conocimiento se ha convertido en una fuente clave de ventaja competitiva sostenible en las organizaciones al facilitar la creación y explotación del conocimiento (Grant, 1996).

## **Felicidad en el trabajo**

Duche y Rivera (2019) definen la felicidad como “el estado de evaluación individual frente a la vida en lo que respecta a los aspectos cognitivos y afectivos; esta se usa para cultivar emociones positivas para asegurar impactos positivos en su vida” (p. 354). Así las cosas, la felicidad en el trabajo resulta un aspecto clave en la calidad de vida de las personas, tanto en dimensiones personales como profesionales, ya que aumenta la posibilidad de lograr determinados objetivos, mejora la productividad e incrementa el desarrollo organizacional y las motivaciones de los trabajadores dentro de la misma (Díaz y Carrasco, 2018).

La felicidad puede considerarse como uno de los propósitos más importantes en la vida de las personas (López et al., 2020; Fondón et al., 2019) y, por tanto, constituye un factor relevante para la prevención psicosocial, que impacta en la salud de los trabajadores, así como también en la forma en que estos pueden obtener resultados positivos en sus procesos y actividades.

Se puede entender la felicidad como un “estado cognitivo emocional de plenitud vital, duradera y consciente” que surge de la valoración subjetiva positiva de los dominios vitales (social, espiritual, económico, afectivo, entre otros) de la persona, adicionalmente, los estados emocionales positivos, deben estar acompañados de una sensación sostenida de bienestar (Nobell & Velázquez, 2013).

(Nobell & Velázquez, 2013) desde un enfoque psicosocial quienes la definen como: “estado cognitivo emocional de plenitud vital duradera y consciente, en base a una evaluación subjetiva positiva del plano tanto físico y material como social, afectivo, psicológico y espiritual, de la propia existencia”.

Lyubomirsky, Sheldon & Schkade (2005) citado por (Paladines Soto & González Cuadrado, 2017) en su investigación “Determinantes de la felicidad” afirman que son tres los principales factores que precisan la felicidad y están distribuidos de la siguiente manera: 50% carga genética de la persona, 10% circunstancias o situaciones objetivas y 40% comportamiento intencional. El primero hace referencia a que existe una predeterminación genética con niveles fijos difícilmente reducibles hacia la felicidad; el segundo, que solo el 10% de la felicidad está determinada por factores tangibles como el dinero, el estado civil, el empleo o el aspecto físico; y, por último, el 40% restante corresponde al comportamiento intencional hacia la felicidad el cual está al alcance de todo ser humano en actitudes como sesgo positivo, invulnerabilidad a la comparación social, toma de decisiones adaptativa, entre otras.

## **Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo**

La relación entre las variables de estudio se fundamenta en las siguientes teorías:

**Teoría del Capital Humano:** La teoría del capital humano, propuesta por Becker (1964), sugiere que la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados conduce a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo. En el contexto de la gestión del conocimiento, esta teoría implica que, al proporcionar oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo continuo, las organizaciones pueden mejorar la felicidad en el trabajo. La adquisición y el intercambio de conocimientos fortalecen las competencias de los empleados, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral y su bienestar general.

**Teoría de la Autodeterminación:** La teoría de la autodeterminación, desarrollada por Deci y Ryan (1985), postula que la satisfacción de tres necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relaciones) es esencial para la motivación intrínseca y el bienestar de los empleados. La gestión del conocimiento apoya estas necesidades al permitir que los empleados participen activamente en la creación y el intercambio de conocimiento, promoviendo un sentido de competencia y autonomía. Esto, a su vez, aumenta la felicidad en el trabajo, ya que los empleados sienten que contribuyen significativamente al éxito de la organización.

Según la teoría del intercambio social (Blau, 1964), las relaciones laborales se basan en intercambios recíprocos. En el contexto de la gestión del conocimiento, cuando los empleados perciben que reciben apoyo para el desarrollo de sus conocimientos y habilidades, es más probable que muestren actitudes positivas hacia el trabajo y la organización, lo que se traduce en mayores niveles de felicidad y compromiso laboral.

**Teoría de la Motivación de Maslow:** La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) sostiene que los individuos buscan satisfacer necesidades de nivel superior como la autoestima y la autoactualización una vez que se satisfacen sus necesidades básicas. La gestión del conocimiento puede facilitar la satisfacción de estas necesidades superiores al permitir a los empleados desarrollar sus habilidades y capacidades, lo que a su vez mejora su satisfacción laboral y felicidad en el trabajo.

Por estas razones la investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia de la gestión del conocimiento sobre la felicidad en el trabajo en trabajadores de pequeñas empresas de la ciudad de Espinar. Perú. La investigación nos permitirá conocer sobre la situación actual

de la población en estudio, así mismo, proporcionar información útil de suma importancia y aplicar estrategias de soluciones, que ayuden al crecimiento de los emprendedores, con mayor productividad, mejores niveles de servicio al cliente, y mayor satisfacción laboral.

## **2 MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Diseño**

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental de corte transversal y de tipo explicativo, Ato et al. (2013).

La investigación tiene un alcance descriptivo, que permite detallar situaciones, perfiles de persona, grupos, fenómenos o eventos que son de interés, al medir, y se evidencia las características cuando se someten a un análisis. Danhke, (1989 citado por Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

Fue No Experimental porque no se manipularon las variables; También fue transaccional porque la información recolectada se recolectó en un solo momento; y por último fue Correlacional, porque medirá la relación entre las dos las variables: gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo (Hernández, 2015: 81).

A su vez, se muestra un alcance correlacional que mide cada variable para ver si existe o no relación entre ellas; además de predecir el valor aproximado que tenga un grupo de individuos o fenómenos en una variable a partir del valor que tienen en la variable relacionada (Hernández-Fernández & Baptista, 2004).

### **2.2 Sujetos**

Para el presente estudio la muestra estuvo conformada por 133 trabajadores de pequeñas empresas de la provincia de Espinar, la mayoría son mujeres (57.5%), y la distribución por edad indica que la mayoría se encuentra entre los 18 y 40 años, con los grupos de 25 a 30 y 31 a 40 años representando conjuntamente más del 68% de la muestra.

### **2.3 Mediciones**

**Gestión del conocimiento:** El instrumento utilizado para medir la gestión del conocimiento en el estudio se compone de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones clave: creación del conocimiento, adquisición del conocimiento, intercambio del conocimiento, y aplicación del conocimiento. Cada dimensión consta de cinco ítems que evalúan diferentes aspectos del proceso de gestión del conocimiento dentro de las organizaciones. Los participantes responden a estos ítems utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos, que va

desde 1 ("Completamente en desacuerdo") hasta 5 ("Completamente de acuerdo"). La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un valor superior a 0.70 para cada dimensión, lo que indica una buena consistencia interna.

***Felicidad en el trabajo:*** El instrumento desarrollado para medir la felicidad en el trabajo en el estudio de Gabini (2017) consta de 9 ítems que evalúan diversos aspectos del bienestar en el ámbito laboral. Los ítems se responden utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos, que varía de 1 ("nunca") a 5 ("siempre"). La confiabilidad del instrumento fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach, resultando en un alto nivel de consistencia interna ( $\alpha = 0.91$ ). En cuanto a la validez, el análisis factorial exploratorio y confirmatorio sugirió una estructura unifactorial con un índice de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0.936, indicando una validez adecuada para el uso en muestras argentinas.

#### **2.4 Análisis estadísticos**

Para el análisis estadístico se utilizó el programa SSPS versión 27.0 los resultados descriptivos se expresaron en tablas de frecuencia y porcentaje, en cambio, el análisis inferencial se generó en base a un nivel de significancia del 95% ( $p=05$ ), margen de error 5%. Por otra parte, se usó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (porque su población es mayor a 50 trabajadores) en las variables: Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo con sus respectivas dimensiones, que pertenecen a la prueba estadística no paramétrica, porque no siguen una distribución normal, debido a que su nivel de significancia es menor al 5% ( $p<0.05$ ). por lo que se utilizó la correlación de Rho de Spearman. Finalmente, para evaluar el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente se realizó un modelo de regresión lineal simple para la verificación de la hipótesis o supuestos.

#### **2.5 Declaración sobre aspectos éticos**

Los participantes participaron voluntariamente, así mismo el cuestionario contenía el consentimiento informado en la parte inicial, que indica el cuidado de la información anónima para fines académicos.

### 3 RESULTADOS

#### 3.1 Resultados descriptivos

Según la tabla 2, presenta una distribución demográfica y laboral de los participantes en un estudio. En cuanto al sexo, la mayoría son mujeres (57.5%), y la distribución por edad indica que la mayoría se encuentra entre los 18 y 40 años, con los grupos de 25 a 30 y 31 a 40 años representando conjuntamente más del 68% de la muestra. En cuanto al grado de instrucción, la mayoría ha completado estudios secundarios (39.8%), seguido por aquellos con educación primaria (31%). La gran mayoría de los participantes trabaja en el sector privado (89.4%), con una mínima representación en los sectores público y tercer sector (1.8% cada uno). En términos del rubro empresarial, más de la mitad está involucrada en el sector comercial (56.6%), seguido por el sector servicios (28.3%). En lo que respecta al tamaño de la empresa, la mayoría trabaja en microempresas con menos de 10 empleados (58.4%), mientras que las medianas y grandes empresas tienen una representación marginal. Esta distribución sugiere una prevalencia de mujeres jóvenes, con educación secundaria, trabajando principalmente en pequeñas empresas del sector privado, especialmente en actividades comerciales.

**Tabla 2**

*Características demográficas de la población de estudio*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	65	57.5%
	Masculino	48	42.5%
Edad	Menor de 18	0	0.0%
	Entre 18 a 24	30	26.5%
	Entre 25 a 30	39	34.5%
	Entre 31 a 40	38	33.6%
	Mayor a 41	6	5.3%
Grado de instrucción	Primaria	35	31.0%
	Secundaria	45	39.8%
	Universitario	24	21.2%
	Posgrado	9	8.0%
Sector	Público	2	1.8%
	Privado	101	89.4%
	Tercer Sector	2	1.8%
	Ns/Nc	8	7.1%
Rubro	Industrial	12	10.6%

	Comercial	64	56.6%
	Servicios	32	28.3%
	Agro	5	4.4%
	Ns/Nc	0	0.0%
Cantidad de colaboradores	Microempresa (0-10 personas)	66	58.4%
	Pequeña empresa (10-50 personas)	44	38.9%
	Mediana empresa (50-250 personas)	3	2.7%
	Empresa grande (> 250 personas)	0	0.0%
	Ns/Nc	0	0.0%
	Total	113	100.0%

La tabla 3, muestra la distribución de diversas prácticas de gestión del conocimiento y la felicidad en el trabajo en emprendimientos comerciales. La mayoría de los emprendimientos reporta niveles medios en gestión del conocimiento (60.2%), creación del conocimiento (54.0%), adquisición del conocimiento (51.3%), intercambio del conocimiento (54.0%), y uso del conocimiento (51.3%), lo que indica una tendencia general hacia prácticas moderadas en estas áreas. Un tercio de los emprendimientos muestra niveles altos en todas las categorías relacionadas con el conocimiento, destacando la creación (32.7%) y adquisición del conocimiento (33.6%), así como el uso del conocimiento (30.1%). Por otro lado, los niveles bajos son menos frecuentes, representando entre 10.6% y 18.6% en las diferentes prácticas de conocimiento. En cuanto a la felicidad en el trabajo, también prevalecen los niveles medios (54.0%), seguidos por altos (32.7%), sugiriendo un ambiente de trabajo generalmente positivo, pero con espacio para mejorar.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de las variables de estudio – general*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del conocimiento	Baja	12	10.6%
	Media	68	60.2%
	Alta	33	29.2%
Creación del conocimiento	Baja	15	13.3%
	Media	61	54.0%
	Alta	37	32.7%

Adquisición del conocimiento	Baja	17	15.0%
	Media	58	51.3%
	Alta	38	33.6%
Intercambio del conocimiento	Bajo	19	16.8%
	Medio	61	54.0%
	Alto	33	29.2%
Uso del conocimiento	Bajo	21	18.6%
	Medio	58	51.3%
	Alto	34	30.1%
Felicidad en el trabajo	Baja	15	13.3%
	Media	61	54.0%
	Alta	37	32.7%
	Total	113	100.0%

### 3.2 Prueba de normalidad

La tabla 4 muestra la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov de las variables: Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo con sus respectivas dimensiones, pertenece a la prueba estadística no paramétrica, lo que indica que ninguna de estas variables sigue una distribución normal en la muestra de 113 participantes. Esto sugiere que se deben considerar métodos estadísticos no paramétricos para analizar estas variables debido a la desviación de la normalidad en sus distribuciones. Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

**Tabla 4**

*Análisis de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	0.197	113	0.001
Creación del conocimiento	0.166	113	0.001
Adquisición del conocimiento	0.158	113	0.001
Intercambio del conocimiento	0.176	113	0.001
Uso del conocimiento	0.126	113	0.001
Felicidad en el trabajo	0.128	113	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

### 3.3 Resultados correlacionales

En la tabla 5, muestra las correlaciones entre diferentes dimensiones de la gestión del conocimiento y la felicidad en el trabajo. Los resultados indican que todas las dimensiones tienen una correlación positiva y significativa con la felicidad laboral al nivel de 0.01 ( $p < 0.001$ ). La gestión del conocimiento y el uso del conocimiento presentan las correlaciones más fuertes ( $r = 0.849$  y  $r = 0.845$ , respectivamente), sugiriendo que estos factores están altamente asociados con una mayor felicidad en el trabajo. La creación del conocimiento, la adquisición del conocimiento y el intercambio del conocimiento también muestran correlaciones positivas moderadas con la felicidad en el trabajo ( $r = 0.607$ ,  $r = 0.646$  y  $r = 0.633$ , respectivamente), indicando que estos procesos también contribuyen significativamente a la percepción de bienestar laboral, aunque en menor medida que la gestión y el uso del conocimiento.

**Tabla 5**

*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

Variable	Felicidad en el trabajo	
	r	p
Gestión del conocimiento	,849**	0.001
Creación del conocimiento	,607**	0.001
Adquisición del conocimiento	,646**	0.001
Intercambio del conocimiento	,633**	0.001
Uso del conocimiento	,845**	0.001

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

### 3.4 Resultados de Regresión

En la tabla 6 muestra los resultados de un modelo de regresión que explica la 'Felicidad en el trabajo' en función de varias variables independientes relacionadas con la gestión del conocimiento. El modelo tiene un  $R^2$  ajustado de 0.86, lo que indica que el 86% de la variabilidad en la felicidad en el trabajo se explica por las variables del modelo. Entre las variables independientes, 'Uso del conocimiento' es la más significativa (coeficiente = 1.128,  $t = 13.310$ ,  $p < 0.001$ ), indicando un fuerte efecto positivo sobre la felicidad en el trabajo. 'Creación del conocimiento' también muestra un efecto positivo significativo (coeficiente = 0.306,  $t = 2.954$ ,  $p = 0.004$ ). Por otro lado, 'Adquisición del conocimiento' no es significativa (coeficiente = 0.045,  $p = 0.787$ ), lo que sugiere que no tiene un impacto relevante en la felicidad en el trabajo. 'Intercambio del conocimiento' presenta un efecto marginalmente significativo (coeficiente =

0.278,  $t = 1.893$ ,  $p = 0.061$ ). En conjunto, estos resultados destacan que el uso y la creación del conocimiento son factores claves para mejorar la felicidad en el trabajo.

**Tabla 6**

*Coefficiente de regresión múltiple en base al efecto de los indicadores de las variables sobre felicidad en el trabajo*

Modelo: R2 ajustado = .86	Coeficientes no estandarizados		t de student	Sig
	R	Error estandar		
(Constante)	1.716	1.154	1.487	0.140
Creación del conocimiento	0.306	0.104	2.954	0.004
Adquisición del conocimiento	0.045	0.165	0.271	0.787
Intercambio del conocimiento	0.278	0.147	1.893	0.061
Uso del conocimiento	1.128	0.085	13.310	0.000

a. Variable dependiente: Felicidad en el trabajo

#### 4 DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal de la investigación, el valor de  $R^2$  ajustado de 0.86 indica una fuerte capacidad predictiva del modelo propuesto, sugiriendo que las variables seleccionadas explican de manera significativa la variabilidad en la felicidad en el trabajo. Por su parte Nonaka y Takeuchi (1995) en su teoría de la creación de conocimiento organizacional sostienen que la generación, transferencia y uso del conocimiento no solo incrementan la eficiencia organizacional, sino también el bienestar de los empleados, al proporcionar un entorno donde se valora y utiliza la expertise individual y colectiva. Además, un estudio empírico de Donate y de Pablo (2015) confirma que las prácticas efectivas de gestión del conocimiento están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados ( $\beta = 0.40$ ,  $p < 0.01$ ) este hallazgo respalda la robustez del resultado encontrado, es decir indicando que la KM no solo influye directamente en la felicidad del trabajo, sino que también puede tener un efecto indirecto a través de la mejora del ambiente laboral y la reducción del estrés. En términos teóricos, la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000) también puede proporcionar un marco para comprender por qué la gestión del conocimiento tiene un impacto tan significativo en la felicidad en el trabajo. Esta teoría sugiere que la autonomía, la competencia y la relación son tres necesidades psicológicas básicas que deben satisfacerse para lograr un alto nivel de bienestar y felicidad. La gestión del conocimiento, al fomentar un entorno en el que los empleados pueden desarrollar sus

habilidades (competencia), tomar decisiones informadas (autonomía) y colaborar con otros (relación), contribuye significativamente a satisfacer estas necesidades, lo que se refleja en los altos niveles de felicidad en el trabajo observados en los resultados (Deci & Ryan, 2000). Otro estudio relevante es el de Janz y Prasarnphanich (2003), que encontró que las organizaciones con una cultura fuerte de aprendizaje y gestión del conocimiento presentan niveles más altos de satisfacción laboral entre sus empleados ( $\beta = 0.32$ ,  $p < 0.05$ ), los autores argumentan que la gestión del conocimiento ayuda a crear un sentido de propósito y pertenencia entre los empleados, lo cual es esencial para su felicidad. Finalmente, es importante considerar los límites del modelo y las posibles variables moderadoras o mediadoras que podrían influir en la relación entre la gestión del conocimiento y la felicidad en el trabajo. Por ejemplo, la cultura organizacional, el liderazgo y el apoyo organizacional pueden moderar esta relación, como lo sugieren estudios de Lin (2007).

Respecto al objetivo específico 1, la mayoría de los emprendimientos reportan niveles medios de gestión del conocimiento (60.2%) y felicidad en el trabajo (54.0%). Los niveles medios en KM sugieren que, aunque estas empresas reconocen la importancia de gestionar el conocimiento, aún hay una implementación parcial o moderada de estas prácticas. Según un estudio de Wang y Noe (2010), la gestión del conocimiento en las PyMEs a menudo se ve limitada por factores como la falta de recursos y la falta de apoyo organizacional, lo que puede explicar los niveles moderados observados (Wang & Noe, 2010). Este hallazgo se alinea con investigaciones previas que indican que, si bien las PyMEs son conscientes de los beneficios potenciales de la KM, a menudo carecen de la infraestructura y el conocimiento necesarios para implementar estas prácticas de manera efectiva. La felicidad en el trabajo es un constructo multidimensional que puede verse afectado por varios factores, incluidos el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el reconocimiento de los logros. Un estudio de Fisher (2010) destaca que la satisfacción laboral tiende a ser mayor en entornos que promueven el desarrollo personal y el sentido de pertenencia (Fisher, 2010). Tetrick y Peiró (2012), quienes encontraron que los entornos laborales más pequeños permiten una mayor personalización en las políticas y prácticas laborales, lo que puede contribuir a mayores niveles de satisfacción laboral. Esto sugiere que, aunque los niveles medios de felicidad en el trabajo son predominantes, aún hay un subconjunto de emprendimientos que logra fomentar una mayor felicidad en el trabajo mediante estrategias más adaptadas a las necesidades individuales de sus empleados. Una cultura organizacional abierta y colaborativa puede potenciar los efectos positivos de la gestión del conocimiento sobre la satisfacción y el compromiso de los empleados (Cabrera & Cabrera, 2005). En las PyMEs, donde las

estructuras jerárquicas son a menudo más planas y las comunicaciones más directas, la cultura organizacional puede desempeñar un papel crucial en la determinación de cómo se perciben y se implementan las prácticas de KM, lo que a su vez afecta los niveles de felicidad en el trabajo.

Finalmente, respecto al objetivo específico 2, las correlaciones entre las diferentes dimensiones de la gestión del conocimiento (KM) y la felicidad en el trabajo, es fundamental considerar la literatura existente que apoya la relación positiva entre estas variables. Los hallazgos de este estudio muestran que tanto la gestión como el uso del conocimiento presentan las correlaciones más fuertes con la felicidad laboral ( $r = 0.849$  y  $r = 0.845$ , respectivamente). Esto sugiere que las prácticas efectivas de gestión del conocimiento y la capacidad de los empleados para utilizar dicho conocimiento de manera productiva están fuertemente asociadas con un mayor bienestar en el trabajo. Por su parte Alavi y Leidner (2001), quienes argumentan que el conocimiento, cuando se gestiona y utiliza adecuadamente, puede empoderar a los empleados, reducir la incertidumbre en el trabajo y mejorar su satisfacción y bienestar general. Nonaka y von Krogh (2009) respaldan destacando que la creación y el intercambio de conocimiento son fundamentales para construir un sentido de comunidad y propósito en el lugar de trabajo. La fuerte correlación entre la gestión del conocimiento y la felicidad en el trabajo también puede explicarse desde la perspectiva de la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000). Según esta teoría, la autonomía, la competencia y las relaciones son tres necesidades psicológicas básicas que deben satisfacerse para lograr un alto nivel de bienestar y felicidad. La gestión del conocimiento, cuando se implementa adecuadamente, puede satisfacer estas necesidades al proporcionar a los empleados las herramientas y el entorno necesarios para tomar decisiones informadas (autonomía), desarrollar sus habilidades (competencia) y colaborar efectivamente con otros (relaciones), lo que contribuye a una mayor felicidad en el trabajo (Deci & Ryan, 2000). Finalmente, aunque la creación, adquisición e intercambio de conocimiento muestran correlaciones moderadas, estos procesos no deben subestimarse. Como indica un estudio de Kogut y Zander (1992), la creación y adquisición de conocimiento son esenciales para la innovación y el crecimiento organizacional, mientras que el intercambio de conocimiento es crucial para la transferencia efectiva de mejores prácticas y aprendizaje organizacional (Kogut & Zander, 1992). Estos procesos, aunque menos directamente correlacionados con la felicidad en el trabajo que la gestión y el uso del conocimiento, son componentes clave de una estrategia de KM integral que puede contribuir significativamente a la satisfacción y el bienestar de los empleados a largo plazo.

## 5 CONCLUSIÓN

En conclusión, los resultados de esta investigación resaltan la influencia significativa de la gestión del conocimiento (KM) en la felicidad en el trabajo, respecto al objetivo general este vínculo se puede atribuir al hecho de que la KM permite a los empleados sentirse valorados, informados y empoderados, lo cual es esencial para la felicidad en el trabajo. Este hallazgo no solo subraya la importancia de la KM como un factor determinante para el bienestar de los empleados, sino que también resalta cómo estas prácticas pueden contribuir significativamente a crear un ambiente laboral más positivo y satisfactorio. En el contexto de pequeñas empresas, donde los recursos y el acceso a la información pueden ser limitados, la implementación de prácticas de gestión del conocimiento se vuelve aún más crucial. La investigación confirma que fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo, la colaboración y el intercambio de conocimientos no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también incrementa la satisfacción laboral y la felicidad de los empleados. Esto es coherente con estudios previos que destacan el papel central de la KM en la creación de entornos de trabajo positivos y productivos. Esta investigación ofrece una contribución significativa al entendimiento de cómo la gestión del conocimiento puede ser utilizada estratégicamente para mejorar la felicidad en el trabajo dentro del contexto de las pequeñas empresas peruanas. Al implementar prácticas efectivas de KM, los líderes empresariales pueden no solo mejorar el rendimiento de su organización, sino también aumentar el bienestar y la satisfacción de sus empleados, lo cual es fundamental para el éxito a largo plazo. Futuros estudios podrían explorar variables adicionales que puedan moderar o mediar esta relación, proporcionando una comprensión más profunda y matizada del impacto de la gestión del conocimiento en la felicidad en el trabajo.

Respecto al objetivo específico 2, los resultados muestran que la mayoría de los emprendimientos reporta niveles medios de KM (60.2%) y felicidad en el trabajo (54.0%), lo que sugiere que, si bien hay un reconocimiento de la importancia de la KM, su implementación aún enfrenta desafíos en las pequeñas empresas peruanas. Estos hallazgos indican la necesidad de fortalecer las estrategias de KM para mejorar aún más el bienestar laboral. Respecto a felicidad laboral el análisis también destaca que un porcentaje significativo de empleados experimenta niveles altos (32.7%), lo que podría atribuirse a entornos laborales más personalizados y flexibles, típicos de las pequeñas empresas. Por lo tanto, fomentar una cultura organizacional que apoye la colaboración, el aprendizaje continuo y la gestión efectiva del conocimiento podría ser clave para mejorar tanto la gestión del conocimiento como la felicidad en el trabajo. Finalmente, los resultados también sugieren que, aunque hay un reconocimiento general de la importancia de la gestión del conocimiento, la implementación efectiva de estas

prácticas aún enfrenta desafíos en las PyMEs peruanas. Futuros estudios podrían explorar factores específicos que dificultan una mayor adopción de la KM, como barreras culturales, falta de recursos o habilidades limitadas. Asimismo, investigaciones adicionales podrían examinar cómo diferentes enfoques de KM pueden impactar de manera diferencial la felicidad en el trabajo. En resumen, estos resultados indican una necesidad de estrategias más integradas y apoyadas por una cultura organizacional que promueva tanto la gestión del conocimiento como el bienestar de los empleados.

Finalmente, respecto al objetivo 3, ha demostrado que todas las dimensiones de la gestión del conocimiento (KM) están positivamente correlacionadas con la felicidad en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión efectiva del conocimiento en las pequeñas empresas, destacando que cuando los empleados tienen acceso y pueden utilizar el conocimiento de manera efectiva, experimentan mayores niveles de satisfacción y bienestar en el trabajo. Los resultados también revelan que, aunque la creación, adquisición e intercambio de conocimiento muestran correlaciones moderadas con la felicidad en el trabajo, siguen siendo componentes esenciales de una estrategia integral de KM. Estos procesos contribuyen al desarrollo organizacional y al aprendizaje continuo, creando un entorno de trabajo más colaborativo y estimulante. Esto sugiere que, para maximizar la felicidad en el trabajo, las pequeñas empresas deben no solo centrarse en la gestión y el uso del conocimiento, sino también fomentar una cultura de creación y intercambio de conocimiento. En conclusión, esta investigación proporciona evidencia empírica de que la gestión del conocimiento es un determinante clave de la felicidad en el trabajo en pequeñas empresas peruanas.

## 6 REFERENCIAS

- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107-136. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Álvarez-Álvarez, M. J., Castro-Rojas, M. L., & Peña-Guarín, G. (2013). Gestión del conocimiento, calidad y documentación en PYMEs. *Journal of Knowledge Management*, 12(1), 45-62. doi:10.1108/13673270810859470.
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Informes psicológicos*, 17(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Artiles, S. (2002). Las redes del conocimiento como producto de la gerencia de la información en ambientes académicos. *Gestión del conocimiento*. Madrid: Editorial Académica.
- Baltonado, L. y Lezama, K. (2020). Felicidad en el trabajo de mujeres emprendedoras de la ciudad de Trujillo (Perú), año 2019. *Cuadernos Administración, Latinoamericanos de* 16(31), <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3204>
- Bastos Osorio, L. M., Mogrovejo Andrade, J. M., & Gómez Mina, L. (2015). EXPERIENCIAS DEL BRANDING COMO ESTRATEGIA PARA EL POSICIONAMIENTO EN EL MERCADO INTERNACIONAL. *FACE: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 15(2), 91. <https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2015.1812>
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.  
<https://doi.org/10.7208/chicago/9780226041223.001.0001>
- Berrio, B. J. D. Á., Pérez, H., & Brito, R. R. V. (2017). GESTIÓN FINANCIERA Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS EN LA FRONTERA COLOMBO – VENEZOLANA. *FACE: Revista de La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 16(2), 38.  
<https://doi.org/10.24054/01204211.v2.n2.2016.2289>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. John Wiley & Sons.  
<https://doi.org/10.2307/2091154>
- Cabrera, E. F., & Cabrera, A. (2005). Fostering knowledge sharing through people management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 16(5), 720-735.  
<https://doi.org/10.1080/09585190500083020>
- Castillo, J. (2015). *Gestión del conocimiento en PYMEs*. *Revista de Estudios Empresariales*.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Del Moral, A., Pazos, J., Rodríguez, E., Rodríguez, A., y Suárez, S. (2007). *Gestión del Conocimiento*. Madrid: Paraninfo.
- Díaz, F. y Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, *63*(4), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2>
- Donate, M. J., & de Pablo, J. D. S. (2015). The role of knowledge-oriented leadership in knowledge management practices and innovation. *Journal of Business Research*, *68*(2), 360-370. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.022>
- Drucker, P. F. (1959). *Landmarks of Tomorrow*. Harper & Row.
- Duche, A. y Rivera, G. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, *18*(2), 353-373. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Erazo, P., Riaño, M. (2021). Felicidad en el trabajo en docentes oficiales de básica y media. *Revista Boletín Redipe*, *10*(1), 349-71. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1187>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384-412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Gabini, S. (2017). Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *36*(2), 36-45. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- García, J. M., & Ramírez, P. E. (2018). Gestión del Conocimiento en PYMEs Latinoamericanas: Un Estudio Empírico. *Revista Latinoamericana de Administración*, *50*(3), 245-267. <https://doi.org/10.1108/RLA-12-2017-0312>
- García, J. M., Santos, A. L., & Ramírez, P. E. (2023). Knowledge Management in Peruvian SMEs: Challenges and Opportunities. *Journal of Small Business Management*, *61*(2), 189-210. <https://doi.org/10.1080/00472778.2023.1932234>
- Gold, A. H., Malhotra, A., & Segars, A. H. (2001). Knowledge management: An organizational capabilities perspective. *Journal of Management Information Systems*, *18*(1), 185-214. <https://doi.org/10.1080/07421222.2001.11045669>

- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122. <https://doi.org/10.1002/smj.4250171110>
- ISO. (2011). ISO 30301:2011 Information and documentation — Management systems for records — Requirements. International Organization for Standardization.
- Janz, B. D., & Prasarnphanich, P. (2003). Understanding the antecedents of effective knowledge management: The importance of a knowledge-centered culture. *Decision Sciences*, 34(2), 351-384. <https://doi.org/10.1111/1540-5915.02322>
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 3(3), 383-397. <https://doi.org/10.1287/orsc.3.3.383>
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of Information Science*, 33(2), 135-149. <https://doi.org/10.1108/13673270710728269>
- López, C., & Fernández, M. (2019). Impacto de la Gestión del Conocimiento en la Satisfacción Laboral en Empresas Chilenas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(1), 65-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2019.01.003>
- López, E., & Méndez, H. (2023). Knowledge Management and Sustainability Practices in Peruvian SMEs. *Sustainable Development*, 31(5), 642-655. <https://doi.org/10.1002/sd.2367>
- López, J., Tristán, J., Tomás, I., Gallegos, J., Gongora, E. y Hernández, M. (2020). Estrés percibido y felicidad auténtica a través del nivel de actividad física en jóvenes universitarios. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 20(2), 265-275. <https://doi.org/10.6018/cpd.358601>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mendoza, L., & Palacios, C. (2022). The Impact of Knowledge Management on Productivity in SMEs: Evidence from Peru. *Management Research Review*, 45(1), 78-95. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2022-0163>
- Nonaka, I., & von Krogh, G. (2009). Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory. *Organization Science*, 20(3), 635-652. <https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0412>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- Pérez, J., & Navarro, M. (2023). Digital Tools and Knowledge Management in Peruvian SMEs.

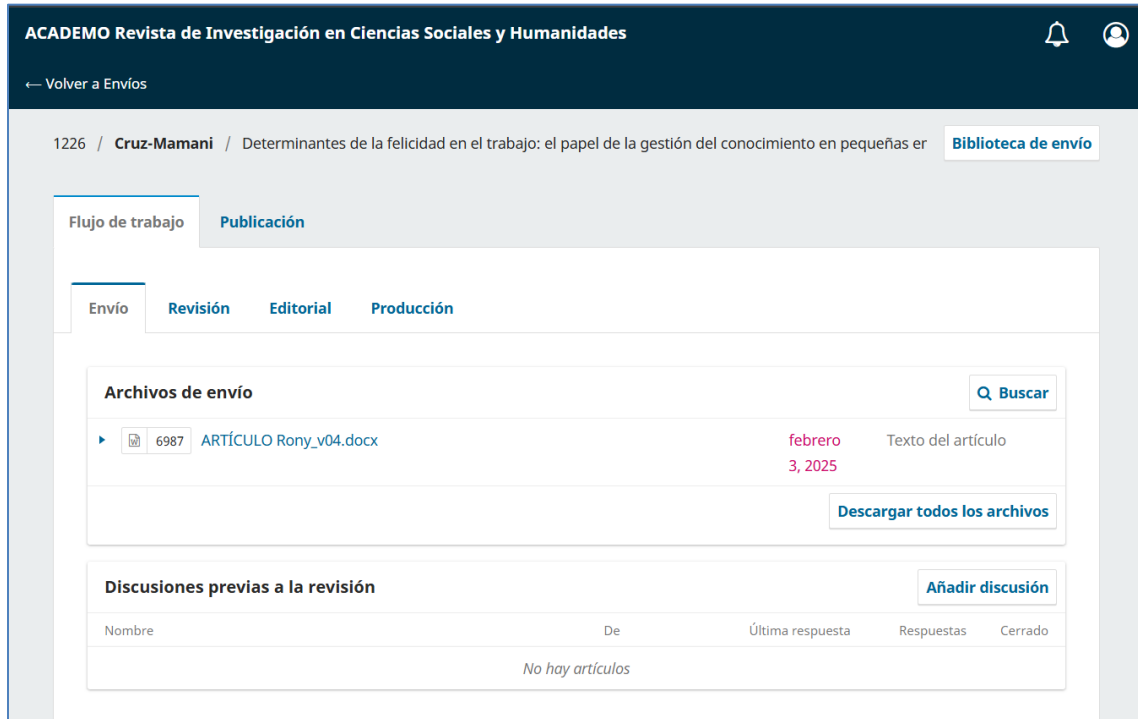
- Journal of Business Research*, 142, 101-112.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.04.014>
- Pérez, J., & Ramírez, L. (2021). Impacto de la Gestión del Conocimiento en la Satisfacción Laboral en Pequeñas Empresas Peruanas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 37(3), 315-328. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2021.05.008>
- Politis, J. D. (2001). The relationship of various leadership styles to knowledge management. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(8), 354-364.  
<https://doi.org/10.1108/01437730110410071>
- Plaz, B., & González, C. (2004). Enfoques sobre la gestión del conocimiento en las organizaciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(1), 113-130.
- Rodríguez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. *EDUCAR*, 37, 25-39.
- Rojas, A., & Castro, P. (2021). La Gestión del Conocimiento y su Relación con la Productividad en PYMEs Argentinas. *Revista de Administración de Empresas*, 61(4), 305-317.  
<https://doi.org/10.1590/S0034-759020210401>
- Rojas, M., & Villarreal, A. (2021). Knowledge Management Practices and Employee Happiness in Peruvian SMEs. *International Journal of Business and Management*, 16(9), 27-38.  
<https://doi.org/10.5539/ijbm.v16n9p27>
- Sánchez, L. E., Morales, R., & Torres, F. (2020). Cultural Barriers to Knowledge Management in SMEs: The Peruvian Case. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1303-1319.  
<https://doi.org/10.1108/JKM-02-2020-0131>
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Serrano, C. L., Cruz, R. I., Salcedo, J., & Malagón, A. C. (2022). La gestión del conocimiento en la auditoría interna: un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial. *Información Tecnológica*, 33(1), 3-10. doi: 10.4067/S0718-07642022000100003
- Stewart, T. A. (2010). *Intellectual Capital: The New Wealth of Organizations*. Currency Doubleday.
- Tetrick, L. E., & Peiró, J. M. (2012). Occupational safety and health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 9(3), 744-775.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph9030744>
- Valhondo, D. (2003). *Gestión del conocimiento: Del mito a la realidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Valverde, P., & Ruiz, E. (2020). *Implementación de la Gestión del Conocimiento en PYMEs*

- Peruanas: Un Estudio Exploratorio. *Gestión y Desarrollo*, 17(2), 101-116.  
<https://doi.org/10.18800/gyd.202002.005>
- Vargas, L., & Flores, P. (2022). Training in Knowledge Management and Its Impact on Employee Happiness in Peruvian SMEs. *Human Resource Management Journal*, 32(3), 345-360. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12345>
- Wang, S., & Noe, R. A. (2010). Knowledge sharing: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 20(2), 115-131.  
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.10.001>

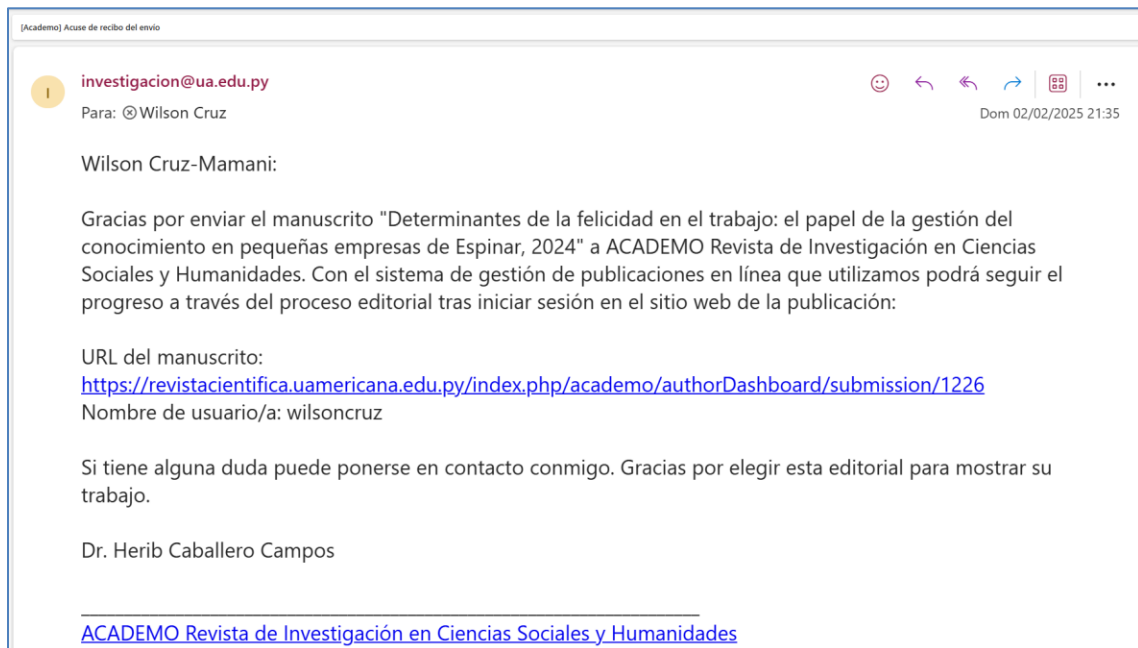
## 7 ANEXOS

### Anexo 1: Sumisión de artículo

#### Revista: ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades



The screenshot shows the author's dashboard for the journal. At the top, it says "ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades" with a notification bell and a profile icon. Below that is a navigation bar with "← Volver a Envíos". The main content area shows the submission ID "1226" and the author's name "Cruz-Mamani". The article title is "Determinantes de la felicidad en el trabajo: el papel de la gestión del conocimiento en pequeñas er". There is a "Biblioteca de envío" button. The dashboard is divided into two tabs: "Flujo de trabajo" and "Publicación". Under "Publicación", there are sub-tabs for "Envío", "Revisión", "Editorial", and "Producción". The "Envío" tab is active, showing a list of submitted files. One file is listed: "ARTÍCULO Rony\_v04.docx" with ID "6987", submitted on "febrero 3, 2025". There is a "Buscar" button and a "Descargar todos los archivos" button. Below the file list is a section for "Discusiones previas a la revisión" with an "Añadir discusión" button. A table with columns "Nombre", "De", "Última respuesta", "Respuestas", and "Cerrado" is shown, but it is empty with the text "No hay artículos".



The screenshot shows an email receipt from ACADEMO. The sender is "investigacion@ua.edu.py" and the recipient is "Wilson Cruz". The email is dated "Dom 02/02/2025 21:35". The content of the email is as follows:

Wilson Cruz-Mamani:

Gracias por enviar el manuscrito "Determinantes de la felicidad en el trabajo: el papel de la gestión del conocimiento en pequeñas empresas de Espinar, 2024" a ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación:

URL del manuscrito:  
<https://revistacientifica.uamericana.edu.py/index.php/academo/authorDashboard/submission/1226>  
Nombre de usuario/a: wilsoncruz

Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo.

Dr. Herib Caballero Campos

[ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades](#)

Anexo 2: Resolución de expedito



*“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”*

RESOLUCIÓN N° 576-A-2024/UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima 10 de setiembre de 2024

**VISTO:**

El expediente, de (del) los (la, las) bachiller(es): **RONY WALDIR ALCCA MERMA**, identificado(a) con código Universitario N° 201712255; **RUBEN OJEDA ALBARRACIN**, identificado(a) con código Universitario N° 201620109 y **RONAL IVAL HUAMANCHOQUE CHUCTAYA**, identificado(a) con código Universitario N° 201620121, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la sustentación de tesis;

Que el Comité Dictaminador ha emitido su dictamen aprobando el informe de tesis en formato artículo, presentado por el (la) (los, las) bachiller(es): **RONY WALDIR ALCCA MERMA**, **RUBEN OJEDA ALBARRACIN** y **RONAL IVAL HUAMANCHOQUE CHUCTAYA**, de acuerdo con las normas establecidas;

De conformidad con la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 10 de setiembre de 2024 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

1. Aprobar la sustentación de: **RONY WALDIR ALCCA MERMA**, **RUBEN OJEDA ALBARRACIN** y **RONAL IVAL HUAMANCHOQUE CHUCTAYA**, para que sustenten su Informe de Tesis; conducente al Título Profesional de Licenciado (a) en Administración y Negocios Internacionales.
2. Designar el Jurado de sustentación, encargado de gestionar la sustentación respectiva, el mismo que queda constituido por los siguientes miembros:

Miembros del Jurado De Sustentación	Tesistas	Título	Fecha y hora	Modalidad
Presidente: MSc. Giovanni Elizabeth Estela Delgado Secretario: Mtra. Mariné Estefá Huayta Meza Vocal: Mtro. Wilson Cruz Mamani Asesor: Mtro. Dante Ortiz Guillen	Rony Waldir Alcca Merma Ruben Ojeda Albarracin Ronald Ival Huamanchoque Chuctaya	Gestión del conocimiento y felicidad en el trabajo en pequeñas empresas de la provincia de Espinar, 2024	Miércoles 2 de octubre de 2024 10:00 Horas	Presencial

Regístrese, comuníquese y archívese.



**Dra. Maritza Soledad Arana Rodriguez**  
DECANA



**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**  
SECRETARIA ACADÉMICA