



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño
laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,
2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Solorzano Tapia, Karina (orcid.org/0000-0001-5880-3162)

ASESORES:

Doctor Rojas Mori, Johnny Silvino (orcid.org/0000-0002-4645-4134)

Maestro Torres Mirez, Karl Friederick (orcid.org/0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA — PERÚ
2023**

DEDICATORIA

Dedicado a mis padres que desde el inicio de mi formación académica siempre me han apoyado e impulsado a conseguir mis metas propuestas, y que a pesar de sus dificultades económicas nos han brindado a sus cinco hijas las mejores oportunidades para nuestra realización personal y académica, de todo corazón gracias papi Tomas Solórzano Yarín y mami Livia Tapia Dávila

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza y perseverancia para obtener mis anhelos sin ellos no podría haber hallado el camino. Agradezco a mi querido esposo que continuamente me muestra que la persona debe estar en permanente superación si desea encontrar su felicidad. Agradezco a mis hijas Cristina y Arelí por su paciencia, su apoyo y por entender que a veces no podía brindarles mi tiempo todos los fines de semana durante la maestría.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS.....	26
4.1. Análisis descriptivo.....	26
4.2. Análisis inferencial.....	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES.....	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Detalle de población de estudio.....	18
Tabla 2 Valoración de los expertos	23
Tabla 3 Resultado de fiabilidad de las variables.....	23
Tabla 4 Resultado de la prueba de fiabilidad	23
Tabla 5 Variable gestión del conocimiento	26
Tabla 6 Dimension creacion del conocimiento	26
Tabla 7 Dimension transferencia y almacenamiento del conocimiento.....	27
Tabla 8 Dimensión aplicación y uso del conocimiento.....	28
Tabla 9 Variable desempeño laboral	28
Tabla 10 Dimensión conocimiento del trabajo	29
Tabla 11 Dimensión habilidad y destreza.....	30
Tabla 12 Dimensión productividad	30
Tabla 13 Dimensión orientación y resultados	31
Tabla 14 Tabla cruzada de las variables	32
Tabla 15 Prueba de normalidad	32
Tabla 16 Correlación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral	33
Tabla 17 Correlación entre creación del conocimiento y desempeño laboral	34
Tabla 18 Correlación entre transferencia y almacenamiento del conocimiento y desempeño laboral.....	35
Tabla 19 Correlación entre aplicación y uso del conocimiento y desempeño laboral	36

RESUMEN

El estudio realizado presenta como objetivo determinar la relación entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023, investigación efectuada de acuerdo a un enfoque de investigación de tipo cuantitativo, considerando un tipo de investigación básico según su objetivo, asimismo un alcance de investigación correlacional y un diseño de estudio no experimental, de corte transversal, la población estuvo conformada por 350 personas y la muestra por 184, llegando a concluir que existe una relación de la variable gestión del conocimiento con el desempeño laboral, en base al estadígrafo conocido como Rho de Spearman, mediante el cual se obtuvo un valor de significancia equivalente a 0.000, llegando así a aceptar la hipótesis del investigador, asimismo según el valor de correlación se obtuvo 0.503, valor que permite evidenciar la existencia de un nivel de correlación positiva media entre ambas variables, se evidenció que la entidad municipal desarrolla un nivel relativo de gestión del conocimiento, el cual presenta deficiencias, asimismo existe falta de capacitación por parte de los directores para desarrollar dicha labor, no logrando generar el desempeño laboral esperado.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, desempeño laboral, logro de objetivos.

ABSTRACT

The study carried out presents the objective of determining the relationship between the knowledge management of the municipal server and their work performance in a provincial municipality of the department of Cusco, 2023, research carried out according to a quantitative research approach, considering a type of research basic according to its objective, also a correlational research scope and a non-experimental, cross-sectional study design, the population consisted of 350 people and the sample by 184, concluding that there is a relationship between the knowledge management variable with work performance, based on the statistician known as Spearman's Rho, through which a significance value equivalent to 0.000 was obtained, thus accepting the researcher's hypothesis, also according to the correlation value 0.503 was obtained, a value that allows evidencing the existence of a medium positive correlation level between both variables, it was evidenced that the municipal entity develops a relative level of knowledge management, which presents deficiencies, likewise there is a lack of training on the part of the directors to develop said work, not achieving generate expected job performance.

Keywords: Knowledge management, work performance, achievement of objectives.

I. INTRODUCCIÓN

Según Ramos et al. (2020) en diferentes organizaciones la gestión del conocimiento no es desarrollada correctamente, no siendo comprendida como un lineamiento claro para el desarrollo del personal, mediante el cual se pueda propiciar un progreso del desempeño laboral de los trabajadores.

De acuerdo con De Vita y Benavidez (2018) la gestión del conocimiento esta referido a un aspecto organizativo, presenta deficiencias en diferentes entidades, tanto públicas como privadas, sobre todo en las entidades públicas, debido a diferentes razones, entre las cuales resaltan, la falta de capacitación que presentan los directores y gerentes, falta de interés por parte de los mismos, así como falta de asignación de recursos necesarios para la ejecución de tan importante labor.

Moyano et al. (2022) menciona que en una gestión municipal la gestión del conocimiento presenta un rol importante, debido a que permite compartir, generar y aplicar el conocimiento, aspecto que contribuye con el desempeño laboral y a su vez con la eficiencia y eficacia de los diferentes procesos y procedimientos que son desarrollados, enfocados en mejorar los diferentes servicios que ofrece una entidad pública en beneficio de los ciudadanos.

En las entidades gubernamentales peruanas especialmente en las instituciones como los Gobiernos Locales, se tiene una debilidad en el desarrollo de la gestión del conocimiento, aspecto que tiene incidencia negativa en el desempeño del personal en una organización, trayendo como consecuencia que no se otorgue servicios y bienes de calidad a los ciudadanos, a través del presente trabajo se evidenciará la importancia del conocimiento, el cual proporcionará a la institución una mejora en el desarrollo de sus diferentes procesos y procedimientos, presentando contribución en el cumplimiento de objetivos propuestos.

En el Gobierno Local de estudio se demuestra que existe deficiencias en la gestión del conocimiento, toda vez que el personal que labora presenta limitaciones en cuanto a sus actitudes y aptitudes, carece de voluntad para aprender algo nuevo, también está claramente demostrado que no le gusta el cambio, lo que demuestra su inconformidad y malestar, durante la asignación de nuevas labores, aspecto que se identifica sobre todo en el personal permanente y nombrado, cabe señalar que todo servidor público debe ocupar cargos que estén

acorde a su perfil profesional o técnico, donde se desarrollen de manera efectiva, si en caso ocupan cargos que no están conforme a su perfil, el desempeño laboral del trabajador de una determinada área, será ineficiente lo que provocará el no aprovechamiento de todas sus aptitudes.

Otro aspecto que se evidencia, es la debilidad de la entidad local municipal en cuanto se refiere al control y gestión del personal, lo cual ocasiona la existencia de diversos regímenes laborales, entre ellos, el régimen laboral N.º 276, referido al personal empleado en un aproximado de 230 trabajadores y el régimen laboral N.º 728, el cual comprende al personal obrero en un número 80 trabajadores, así como trabajadores bajo el régimen laboral CAS, siendo la cantidad de 40, cabe señalar que dentro del régimen laboral N.º 728 se encuentran personas poco preparadas académicamente, carentes de aptitudes y actitudes para poder efectuar diversas funciones de manera eficiente y eficaz, dentro del aparato de la municipalidad, pero por favores políticos, estados de salud del personal, aprovechamiento del cargo etc., paulatinamente han ido migrando a los cargos que solamente pueden ser ocupados por personal del régimen laboral N.º 276, que comprende al personal empleado profesional y técnico, el personal obrero del régimen laboral N.º 728 ha ido ocupando y realizando labores que corresponden únicamente al personal técnico y profesional, lo que ha ocasionado que diversos procedimientos, sistemas administrativos, y funciones en general, sean desarrolladas de manera errónea y desorganizada, asimismo provocando que la información que se maneja no sea confiable, ni comprobable, lo cual es delicado e imposibilita cautelar los recursos públicos, los cuales son pertenecientes a todos los ciudadanos, así como desarrollar de manera eficiente y eficaz diferentes procesos y procedimientos.

En el panorama mencionado se identifica que es necesario analizar el aspecto situacional de la gestión del conocimiento, para poder generar un desempeño adecuado de los trabajadores, para poder mejorar la gestión municipal, aspecto que motiva y promueve la realización del presente estudio, el cual propicia mejorar el desarrollo del rendimiento del personal, de acuerdo con la mejor gestión del conocimiento, lo cual según Dessler y Varela (2018) está referido a la manera en la que un colaborador demuestra su trabajo, lo cual implica sus actitudes y aptitudes, siendo ello enfocado en el cumplimiento de fines y metas

institucionales.

Debemos tener claro que, para lograr un desempeño laboral exitoso, se debe tener en cuenta otro aspecto prioritario, siendo uno de los más relevantes la variable denominada gestión del conocimiento, que según Huamán (2018) esta referida a evidenciar la predisposición que presenta una persona para poder aprovechar el conocimiento obtenido para lograr las metas y contribuir con las decisiones, aspecto que evidencia que el término gestión del conocimiento presenta vínculo con el desempeño de los trabajadores.

De acuerdo a la problemática identificada en la realidad, se propone como problema siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?, así como los problemas específicos siguientes: ¿De qué forma la creación del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?, ¿De qué forma la transferencia y almacenamiento del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023? y ¿De qué forma la aplicación y uso del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?

La realización del presente estudio, es relevante desde el punto de vista teórico, debido a que permitirá contribuir con el conocimiento existente respecto a la primera variable de estudio y su efecto en la segunda variable en una entidad pública, generando aporte mediante el estudio de un caso específico, es relevante también desde la consideración práctica, porque propiciará la solución a la problemática identificada, ello en base a un análisis preliminar sobre la variable desempeño laboral como efecto de la gestión del conocimiento, esto está dirigido a contribuir de manera en una entidad pública, por otro parte se debe señalar que este estudio es importante en el aspecto metodológico, toda vez se considera el uso del método científico, un alcance correlacional, de enfoque de estudio cuantitativo y de diseño no experimental.

Para el presente estudio se consideró el siguiente objetivo de tipo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del

departamento del Cusco, 2023, asimismo como finalidad específica: Determinar la relación que existe entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023, determinar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Se planteó como respuesta tentativa al problema: Existe una relación directa entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y como hipótesis específicas se bosqueja: Existe relación directa entre la creación del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023, existe una relación directa entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y existe una relación directa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Posteriormente se desarrollará cada paso para alcanzar los objetivos propuestos, los mismos que deberán estar dirigidos a generar bienestar y generar desarrollo en la ciudadanía que habita dentro de la Provincia o Distrito a investigar.

II. MARCO TEÓRICO

En el desarrollo del trabajo se ha efectuado la verificación de diferentes investigaciones previas, los mismos que están ampliamente involucrados con las dos variables en estudio, con respecto al ámbito internacional se detallan los siguientes:

Tobar (2022) en su investigación referente al desempeño laboral y sus diferentes componentes para poder generar mejora en la gestión institucional, dicho estudio tuvo como objetivo evidenciar los aspectos relevantes que presentan efecto en el desarrollo del desempeño laboral en una entidad municipal local, fue efectuado mediante la aplicación de una encuesta, siendo de enfoque de estudio cuantitativo, correlacional y transversal, como conclusión se cita que existen componentes determinantes del desempeño laboral , como son los recursos tecnológicos, técnicas gerenciales, cumplimiento de planes operativos y aplicación de estrategias de organización, la gestión adecuada del conocimiento y sumado a ello una política adecuada de recursos humanos, se evidenció que dichos factores son relevantes, al ser deficientes, llegarán a presentar efecto negativo en el desempeño, asimismo ocasionando dificultades en el desarrollo de una adecuada gestión.

Bravo y Muñoz (2021) manifiestan en un artículo científico, referente a gestión del conocimiento, su desarrollo y su efecto con el desarrollo del desempeño de los colaboradores, investigación que tuvo por objetivo, generar aproximación a la teoría respecto a la primera variable y su efecto en el desarrollo de la segunda variable, dicho estudio fue efectuado de tipo cuantitativo, mediante entrevistas semiestructuradas a trabajadores se obtuvo información, concluyendo que la gestión o administración del conocimiento es considerado como un aspecto relevante que presenta vinculación con el capital humano, aspecto relevante para mejorar el desempeño del personal, evidenciando que la gestión del conocimiento es considerada como un componente que presenta relación con el recurso humano, lo cual está asociado al rendimiento, para el cumplimiento de metas institucionales, cabe señalar que se consideran como aspectos importantes para el desempeño laboral las actitudes y aptitudes del personal.

Zumba (2021) nos muestra en su artículo científico, referente a gestión del conocimiento y competitividad, desarrollada para analizar la administración de conocimiento y competitividad de los colaboradores de una organización, fue de tipo

explicativo y no experimental, asimismo fue un estudio analítico, que concluyó que la organización de estudio no cuenta con procesos y procedimientos adecuados a su situación particular, para poder mejorar la gestión de conocimiento de su personal, se evidenció que el personal presenta la necesidad de capacitarse y desarrollarse de mejor manera, asimismo la organización presenta deficiencias en cuanto al desarrollo profesional de los trabajadores, impulso y generación de mayor competitividad, el desarrollo de la competitividad es muy relevante para el desarrollo del desempeño pero también esa competitividad debe estar acompañada de un incentivo o beneficio adicional.

Padilla y Martínez (2018) con su artículo científico referido al efecto que presenta la primera variable que presenta como denominación gestión del conocimiento en la segunda variable titulada desempeño en las organizaciones, estudio que fue efectuado para poder identificar el efecto que presenta la primera variable para la mejora del desempeño del personal, fue de tipo cuantitativa, de nivel exploratorio y de diseño de investigación de tipo no experimental, concluyendo que el desempeño de los trabajadores, así como el desarrollo del conocimiento son importantes, son desarrollados como efecto de las acciones y prácticas diarias, por parte de los diferentes colaboradores de una entidad, ambos aspectos presentarán un desarrollo adecuado, siempre que la entidad pueda tomar las mejores políticas, estrategias y uso adecuado de herramientas, buscando la mejora continua, esto demuestra que el desempeño de los trabajadores presenta relación cercana con el funcionamiento y operatividad del aparato municipal.

Medina et al. (2017) con su artículo científico desarrollado referente al diagnóstico de la gestión para el conocimiento en diferentes entidades, tuvo por finalidad desarrollar un procedimiento adecuado para la gestión del conocimiento, fue un estudio de tipo analítico y explicativo, donde se concluyó que un adecuado procedimiento para poder gestionar el conocimiento en diferentes organizaciones, comprende diferentes factores como son la tecnología, personas y procesos, como se ha identificado anteriormente, varios autores concuerdan en ello que existen factores similares en cada institución municipal que determina la evolución del desempeño laboral y está vinculado a la gestión del conocimiento.

Villasana y Sánchez (2022) en su estudio referido a los factores que presentan incidencia en la retención y motivación de los trabajadores, estudio que fue de

alcance correlacional, de enfoque mixto, asimismo fue no experimental, en la mencionada investigación se identificó que para mejorar el desempeño laboral se requiere una evaluación de los elementos que presentan incidencia en la motivación y permanencia de los colaboradores del sector industrial-tecnológico en San Luís Potosí, México, que se dedican al conocimiento, se identificó que estos trabajadores se sienten satisfechos al contar con labores que les presenten desafíos, autonomía en su trabajo, innovación y un ambiente de trabajo adecuado, además de que es esencial tomar en cuenta un equilibrio entre el aspecto laboral y personal. El estudio contribuye a entender los factores motivacionales que afectan la retención de los TC en el contexto mexicano y concluye que están reemplazando a los trabajadores tradicionales a nivel global. Por lo tanto, encontrar formas de atraer, retener e involucrar a los TC es cada vez más desafiante debido a sus características y preferencias particulares, de acuerdo al análisis efectuado se concluyó que en toda organización es importantes identificar los factores para retención y motivación del trabajador, en base a ello se debe generar e implementar acciones para retener y motivar a diferentes trabajadores, de tal manera se continúe con el desarrollo de la organización.

Serrano et al. (2022) en su estudio respecto a la administración del conocimiento para mejorar la auditoría interna: modelo para propiciar el crecimiento empresarial, tuvo por finalidad plantear un modelo relacional y teórico, que conlleve a mejorar la auditoría interna, de acuerdo con una eficiente gestión de conocimiento, planteándose de acuerdo a un enfoque de estudio mixto, dicho estudio fue analítico, en donde se aplicó el análisis documental, en la cual se efectuó la evaluación de organizaciones variadas que desarrollan distintas actividades económicas, mediante un cuestionario se recopiló la información, se identificó que en el mencionado estudio se consideró como población de estudio 360 colaboradores, en el citado estudio se obtuvo como resultados, que las prácticas de control desarrolladas por la organización no son efectuadas de manera efectiva, no presentando un desarrollo eficiente de la gestión de desempeño, concluyendo de tal manera que los métodos de gestión consideradas por la entidad para la mejora del control, no son efectivas, no presentando contribución con la mejora del desempeño.

Por otro lado, se ha efectuado la consulta a investigaciones previas, consideradas

en el ámbito nacional, toda vez que ese contexto muestra de manera más cercana nuestra realidad y los gobiernos locales comparten determinados factores influyentes, las investigaciones en mención son las siguientes:

Geraldo (2022) en su estudio realizado siendo un artículo científico, referido a la valoración del desempeño de los colaboradores peruanos, siendo realizada para poder evidenciar el nivel que presenta el desempeño laboral de diferentes colaboradores peruanos, fue considerado como un estudio de tipo instrumental y transversal, concluyendo que el desempeño del personal presenta diversas propiedades psicométricas, la mayoría de los trabajadores presentan desempeño laboral relativo, para el análisis del mismo es necesario comprender el desempeño de labores como tarea, contraproducente y contextual.

Fasabi y Delgado (2020) en su investigación sobre el análisis del desempeño laboral y la variable gestión en una organización pública, fue realizada para poder evidenciar la incidencia entre la primera y segunda variable, siendo considerada como una investigación aplicada, en la cual se aplicó una encuesta, los diferentes autores mencionan que la gestión administrativa, la cual conlleva a la gestión del conocimiento, al ser desarrollada de manera adecuada, presenta repercusión efectiva para el buen desempeño del personal, presentando contribución en alcanzar las metas, brindando satisfacción y buen servicio a los ciudadanos beneficiarios, compartimos este fin con este autor porque la razón de ser de las municipalidades es el bienestar y satisfacción de sus ciudadanos.

Obispo (2018) en su estudio referente a la incidencia que presenta la variable gestión del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la I.E. San Pedro, ubicada en Chorrillos, investigación que fue de alcance correlacional, comprendió la aplicación del método hipotético deductivo, estudio que fue no experimental, concluyó que la primera variable respecto a los trabajadores de la entidad de estudio, presenta efecto con el desempeño, consideración que fue demostrada, de acuerdo a la aplicación de la prueba estadística, para validar las hipótesis.

Coaquira (2017) en su tesis desarrollada, referida al modelo de mejora para el desempeño organizacional, mediante gestión de conocimiento, tuvo por finalidad realizar la validación de acuerdo a la teoría, del desempeño organizacional y su mejora de acuerdo a las prácticas para el desarrollo del conocimiento y gestión de calidad, fue un estudio transversal y de nivel correlacional, concluyendo que el

desempeño organizacional presenta efecto al gestionar el conocimiento, liderazgo y gestión de calidad, donde los valores obtenidos de verosimilitud fueron menores a 0.05.

Véliz (2017) con su investigación respecto al efecto que presenta la variable denominada gestión del conocimiento para la mejora del desempeño de los diferentes colaboradores en la entidad denominada Secretaría de Gestión Pública, estudio que fue efectuado para poder evidenciar la existencia de relación entre una y otra variable, fue un estudio no experimental, en donde se consideró la aplicación de un método deductivo e hipotético, la información fue recopilada de acuerdo a un cuestionario, llegando a concluir que la gestión del conocimiento como variable de estudio, tiene relación con la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta un valor de 0.836 de acuerdo a la aplicación de la prueba estadística de contrastación.

Ruiz (2021) realizó su estudio referente al efecto que presenta la variable titulada clima laboral con la variable de desempeño de los colaboradores, en la entidad denominada Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque - Perú, 2019, en el cual se realizó la aplicación de una encuesta, fue de alcance descriptivo, de tipo correlacional, no experimental y de acuerdo al periodo de investigación fue transversal, la muestra de investigación para el citado estudio estuvo conformado por 79 personas, concluyó que el clima laboral como como variable de investigación presenta efecto en la variable denominada desempeño, según el estadígrafo de contrastación de hipótesis, la cual muestra un valor de significancia inferior al valor de 0.05.

Rivera (2018) realizó su investigación titulada gestión municipal y su incidencia en el desempeño del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018, en donde se realizó una encuesta para recabar información, mediante la aplicación de prueba de contrastación, en el cual se llegó a obtener un valor de 0.864, valor de significancia inferior a 0.05, se concluyó que la primera variable planteada presenta efecto en la segunda variable, en la mencionada entidad de estudio.

Se efectuó la consulta a diferentes autores respecto a las dimensiones y variables de investigación.

Se realizó la consulta correspondiente a teorías referentes a *gestión de conocimiento* las cuales se detallan líneas abajo:

De acuerdo con Berrocal y Ruiz (2022), para crear una cultura de conocimiento, se requiere gestionar el conocimiento en la organización de manera que se valore su creación, intercambio y aplicación. Esto se puede lograr mediante la capacitación y formación del personal, la aplicación de políticas, procesos y procedimientos para un adecuado desempeño y rendimiento del personal.

Según Torres et al. (2018) la gestión del conocimiento también involucra comprender y gestionar el conocimiento, aspecto que considera las fuentes que originan el conocimiento, su almacenaje y obtención, la distribución e intercambio del mismo, la utilización del conocimiento, y la evaluación y mejora continua del conocimiento. Al comprender y gestionar este ciclo, las organizaciones pueden optimizar el valor del conocimiento y su impacto en el éxito empresarial (Jiménez et al., 2022).

A continuación, se detallan teorías referentes a las dimensiones de la variable inicial:

De acuerdo con Plaza (2018) la *creación del conocimiento* se considera como el aprendizaje dentro de una entidad, es un aspecto relevante en la creación de conocimiento, ya que implica el proceso de obtener, compartir y aplicar conocimiento dentro de una entidad para poder mejorar el rendimiento y adaptación del personal.

Este proceso considera la labor de identificar los problemas, buscar solución, mejorar los procesos, prácticas y analizar los resultados obtenidos (Reina y La Serna, 2022).

De acuerdo con Medina (2018) la promoción de la creatividad, así como innovar para mejorar el conocimiento dentro de una organización, esta referido también a la generación de nuevas y originales ideas, por otro lado, la innovación hace referencia a la explicación de ideas de manera exitosa para crear valor para la organización.

Según Pillado, et al. (2022) al desarrollar la innovación y creatividad, las entidades pueden llegar a mejorar su capacitación y adaptación a la evolución del mercado y ser más competitivos.

Respecto a *transferencia y almacenamiento del conocimiento* Escala (2022) menciona que está relacionada con la memoria organizacional, siendo el proceso de conservación y almacenaje de datos que presenta una entidad, esta memoria incluye tanto la información documentada, como los procedimientos, políticas y

experiencias de los empleados.

Según García et al. (2019) la memoria organizacional permite que el conocimiento y la experiencia adquirida se mantengan disponibles para futuras generaciones, evitando así la pérdida del conocimiento y la necesidad de reinventar soluciones que ya se han encontrado.

Asimismo, de acuerdo con Castro et al. (2022) transferir el conocimiento permite transmitir habilidades de una persona a otra, o de una entidad, ello se realiza mediante la labor comunicativa.

Según Espinoza y Palacios (2019) este proceso es importante para garantizar que los conocimientos que se adquieren por los trabajadores de una organización se transfieran a nuevos miembros del equipo, lo que ayuda a mantener la continuidad y la eficacia de la organización en el tiempo.

De acuerdo con García et al. (2022) referente a la *aplicación y uso del conocimiento*, considera la gestión del cambio que comprende el uso del conocimiento para implementar mejoras en una organización, ya sea en términos de procesos, tecnologías o políticas, este proceso implica la identificación de los efectos de los cambios, la planificación de la transición, la evaluación constante y la gestión de resistencia ante el cambio.

De acuerdo con Castorina (2021) el uso del conocimiento está relacionado a la mejora continua y a su vez está vinculado en la detección y resolución de dificultades en la realización de actividades empresariales.

Según Pérez et al. (2021) este proceso implica la utilización de métodos sistemáticos para identificar problemas, desarrollar soluciones, así como evaluar las correspondientes soluciones aplicadas. Al poder considerar la experticia y conocimientos de los trabajadores, las organizaciones pueden mejorar de manera constante su eficiencia y efectividad en el tiempo.

Gómez (2022) con referencia a la gestión del conocimiento, considera el *funcionamiento* que es desarrollado por los trabajadores para el cumplimiento de labores y responsabilidades en el lugar de trabajo. Este concepto implica evaluar el rendimiento de los empleados en términos de calidad, cantidad y eficiencia de su trabajo, y tomar medidas para mejorar el desempeño si es necesario. El desempeño laboral puede ser medido mediante indicadores de desempeño, evaluaciones de desempeño y retroalimentación constante.

De acuerdo con Quezada (2020) el funcionamiento del personal se refiere a cómo los trabajadores o empleados desempeñan sus tareas y cumplen sus responsabilidades en un entorno laboral, esto incluye su efectividad en el desarrollo de labores, ímpetu para poder laborar en grupo con otros trabajadores, el nivel de capacidades que poseen para poder transmitir conocimiento y su posibilidad para decidir y solucionar problemas, su nivel de compromiso y motivación, su habilidad para poder mejorar, innovar de manera continua.

Según Hidalgo et al. (2022) el funcionamiento del personal puede ser evaluado mediante el uso de herramientas y técnicas de evaluación del desempeño, y puede ser influenciado por factores como el liderazgo, la cultura organizacional, los procesos y lineamientos empresariales, la formación y capacitación, entre otros.

Por otro lado, se ha efectuado la consulta correspondiente a diferentes teorías sobre *desempeño laboral*, siendo detalladas en líneas abajo:

Oseda et al. (2021) indica que el desempeño laboral es medido mediante los indicadores de desempeño que son medidas específicas utilizadas para evaluar la calidad, cantidad y eficiencia del trabajo realizado por los empleados. Estos indicadores pueden ser tanto cuantitativos, como la cantidad de trabajo producido en un periodo determinado, como cualitativos, los cuales están vinculados a la satisfacción del usuario, se consideran dichos indicadores como fundamentales para poder medir en rendimiento y existo del personal.

Según Gonzáles y Vilchez (2021) la labor de medir el desempeño del personal es una proceso formal y fundamental, que comprende la verificación de indicadores de desempeño, la consideración de evaluación e las debilidades y fortalezas, la definición de objetivos y planes de desarrollo para el empleado, y la retroalimentación constante referente al rendimiento del personal, dicha laboral es considerada como un aspecto crucial para la gestión del personal, ya que contribuye en la labor de toma de decisiones, asimismo considerar medidas correctivas en base a ello.

El desempeño laboral considera las siguientes dimensiones:

Zeas (2022) establece que el *conocimiento del trabajo* no siempre es explícito y fácilmente transmisible. Gran parte del conocimiento que poseen los trabajadores es un conocimiento que esta presenten en la mente de cada colaborador, siendo en muchos casos difícil de ser evaluado y transmitido. Este conocimiento se adquiere

a través de la experiencia, la observación y la práctica, es esencial para la realización de tareas complejas.

Ramírez (2020) menciona que el desempeño laboral también considera la *habilidad y destreza*, la habilidad hace referencia a la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con una labor encomendada, aspecto que se demuestra mediante la experiencia y puesta en práctica de diferentes aptitudes y actitudes y se puede medir por la eficiencia y precisión en la realización de una tarea.

De acuerdo con Iglesias et al. (2022) la destreza es la medida del nivel de habilidad y facilidad con la que una persona puede ejecutar una tarea. Es una combinación de habilidades, conocimientos y experiencia, queda evidenciado en la capacidad que presenta un trabajador para realizar una tarea encomendada de manera diligente y efectiva.

Conde et al. (2018) indica que otro aspecto relevante es la *productividad*, siendo referido a la capacidad que presenta una organización o trabajadores para poder lograr un objetivo propuesto de manera efectiva, cumpliendo los plazos y términos. En términos de productividad, la eficiencia implica la capacidad de producir más con menos recursos, lo que implica un incremento del nivel de productividad.

Según Luque (2018) la productividad significa mejora continua es un proceso de evaluación y ajuste constante para mejorar los servicios, productos y procesos en una entidad o colaborador. En términos de productividad, la mejora continua puede ayudar a identificar y resolver obstáculos que limitan la productividad ya encontrar oportunidades, buscando mayor eficiencia y calidad, siendo un proceso continuo para optimizar y mejorar la productividad.

Finalmente, Valdés (2022) menciona que el desempeño laboral considera la *orientación y resultados*, con referencia a la orientación, comprende en enfoque de un trabajador o entidad en la consecución de objetivos desafiantes y ambiciosos. En términos de resultados, una sólida orientación al logro puede llevar a una mayor productividad y a una mayor calidad en los resultados obtenidos.

Según Male et al. (2022) los resultados son aquellos que pueden ser cuantificados y evaluados objetivamente, la orientación a los resultados medibles se refiere a la atención y el enfoque en la producción de resultados que puedan ser medidos y evaluados de manera precisa, esto se puede garantizar que los esfuerzos y recursos se enfoquen en los resultados más importantes y valiosos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación desarrollada ha sido considerada de acuerdo a un tipo de estudio teórico o básico, siendo enfocada en validar y ampliar el conocimiento o teoría referente al desempeño laboral y referente a la gestión del conocimiento efectuada en una entidad pública, para lograr este objetivo, se analizaron cada una de las variables y se aplicó la estadística.

Según Muñoz (2020), en relación a la investigación básica, se menciona que es tipo de estudio que presenta por finalidad ampliar y comprender diferentes saberes de un objeto de estudio o fenómeno, el cual es específico, mediante dicha investigación se realiza la contribución al campo de las ciencias, lo cual está materializado en la teoría sobre un determinado tema.

Hernandez y Mendoza (2018) consideran que la investigación de tipo teórica está enfocada en obtención de nuevos conocimientos teóricos y ampliar los ya existentes, sin preocuparse por su aplicación práctica inmediata, su interés es comprender los fenómenos y las relaciones entre variables, y formular teorías y principios explicativos.

Por otro lado, Arias y Covinos (2020) afirman que un estudio teórico, está enfocado en la clasificación, orden y descripción de fenómenos, los cuales presentan relaciones unos con otros y obtener una visión más clara y completa mediante el análisis y acopio de la información, se pueden detallar diferentes tendencias y patrones que contribuyan a formular teorías e hipótesis.

3.1.2. Diseño de investigación

No experimental

El estudio fue desarrollado de acuerdo a un tipo no experimental de estudio, teniendo en cuenta que no se realizó alteración de la esencia de dimensiones y variables establecidas inicialmente.

Además, se trató de una investigación transversal, es decir, que se realizó durante un período específico de tiempo sin alterar las variables estudiadas.

De acuerdo con Arias y Covinos (2020), los estudios de diseño no experimental son aquellos en las cuales no suponen una variación sustancial de dimensiones, indicadores y variables de estudio.

Transversal

El estudio desarrollado hace referencia a un estudio de tipo transversal de acuerdo al periodo o tiempo en el cual se desarrolla, siendo para el presente caso el periodo 2023.

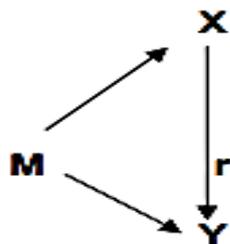
De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) una investigación transversal está enfocada en el análisis de información correspondiente a un periodo de tiempo específico, siendo considerado como periodo de estudio.

Correlacional

La investigación planteada se caracteriza por ser de nivel correlacional, debido a que considera como finalidad la determinación de la relación existente entre ambas variables de estudio planteadas.

Según Gallardo (2017) un estudio de alcance correlacional, hace referencia al estudio del nivel de relación o identificación de relación existente entre dos o más variables.

De acuerdo con Arias y Covinos (2020) los estudios correlacionales son aquellos que están enfocados en medir el nivel o relación entre variables, presentan el siguiente esquema:



Dónde:

M: Representa el grupo que corresponde a la cantidad de muestra de investigación.

r: Comprende el grado o nivel de relación existente.

X: Considera a la variable 1 de investigación denominada variable independiente.

Y: Considera a la variable 2 de investigación denominada variable dependiente.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del conocimiento

Definición conceptual

Huamán (2018), indica que está referida a la forma como la entidad o institución efectúa la aplicación de diferentes técnicas para poder obtener, almacenar e impartir el conocimiento para cada uno de sus trabajadores que laboran en sus diferentes dependencias, asimismo es considerado como una disciplina que promueve el aprovechamiento y búsqueda de conocimiento, siendo ello un aspecto relevante que propicia un desempeño óptimo del personal y desarrollo adecuado de una gestión.

Definición operacional

La variable de estudio primera, presenta su medición y análisis, de acuerdo a un cuestionario, cuya información fue procesada mediante la aplicación de la estadística descriptiva.

Como dimensiones correspondientes para la presente investigación se consideran la creación de conocimiento, transferencia – almacenamiento y aplicación del conocimiento.

Para el presente estudio el cuestionario estuvo compuesto por 20 preguntas referentes a la primera variable.

Indicadores

La primera variable considera como indicadores, innovación del conocimiento, compromiso, aplicación, almacenamiento, transferencia, diseminación, interpretación y adquisición de

información.

Escala de medición

La variable uno en el presente estudio fue medida, en base a una escala de tipo ordinal.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición conceptual

Dessler y Varela (2018) indican que es la manera como se desenvuelve un trabajador, para poder contribuir con los objetivos institucionales de una organización, considera la aplicación de aptitudes, habilidades y experiencias para el desarrollo de diferentes procesos y procedimientos desarrollados en una entidad.

Definición operacional

La variable 2 planteada en el presente estudio, fue analizadas mediante la aplicación del instrumento del cuestionario.

Cabe señalar que las dimensiones pertenecientes a la variable 2 son orientación y resultados, conocimiento del trabajo, productividad y habilidad y destreza.

Para el presente estudio el cuestionario estará compuesto por 20 ítems.

Indicadores

La segunda variable como indicadores tiene, el cumplimiento eficiente y eficaz de funciones, verificación de la visión y misión, la eficiencia, la eficacia, consecución de metas y objetivos, liderazgo en el trabajo, compromiso del trabajador, resolución de conflictos, cumplimiento de tareas, funciones, políticas y normas de trabajo, proactividad en el desempeño de funciones, solución de problemas y toma de decisiones.

Escala de medición

La variable uno en el presente estudio fue medida, en base a una escala de tipo ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para el presente estudio, la población está compuesta por 350 colaboradores que desempeñan sus labores en distintas gerencias de la entidad de estudio.

Según Hernandez y Mendoza (2018) la población en un estudio considera el universo de individuos, objetos, eventos o fenómenos que se investigan en un estudio, es fundamental definirla con exactitud, puesto que es la base para seleccionar la muestra y en base a ello lograr los resultados.

Arias y Covinos (2020) mencionan que la población hace referencia al conjunto total de individuos, objetos, fenómenos o eventos, los cuales zona materia investigación. Esto significa que es el conjunto total de elementos que se están analizando para poder dar cumplimiento a las interrogantes planteadas, muy importante definir con precisión la población objetivo para poder seleccionar una muestra y de esa manera generalizar los resultados. En resumen, la población objetivo debe ser representativa de la población total a la que se quiere hacer referencia.

Tabla 1

Detalle de población de estudio

Régimen laboral del trabajador	Cantidad	Porcentaje
Decreto Legislativo N.º 276	230	65.71
Decreto Legislativo N.º 1057 - CAS	40	11.43
Decreto Legislativo N.º 728	80	22.86
Total	350	100

Nota. Datos proporcionados por el área de personal de la entidad.

Criterios de inclusión

Comprende al personal bajo el Régimen Laboral N.º 276 y repuestos judiciales bajo dicho Régimen, trabajadores contratados bajo el Régimen CAS y trabajadores bajo el

Régimen Laboral N.º 728 que se encuentran laborando en la parte administrativa.

De acuerdo con Arias y Covinos (2020) para poder seleccionar los participantes o elementos adecuados para abordar los problemas planteados y cumplir con los objetivos propuestos, es esencial determinar la población de estudio, para ello es importante determinar los aspectos de inclusión.

Criterios de exclusión

Se excluye a los colaboradores que presentan vínculo laboral de acuerdo al Régimen Laboral N.º 728, los cuales se encuentran en condiciones de obreros, que laboran en las diferentes obras que se ejecutan en la entidad.

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) los criterios de exclusión para la definición de la población de estudio, hacen referencia al criterio que el investigador considera para no elegir ciertos grupos de individuos, mediante los cuales no logrará obtener información enfocada en los objetivos propuestos.

3.3.2. Muestra

Para determinar la muestra de estudio se consideró la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Se determinó que la cantidad de trabajadores incluidos en el estudio sería de 184 personas, dato que fue obtenido mediante la aplicación de la fórmula para la muestra de estudio.

Según Geraldo (2022) con el fin de garantizar la validez de los resultados y evitar sesgos, es fundamental que el proceso de muestreo sea cuidadosamente planificado. En consecuencia, existen varias formas de poder determinar una muestra, siendo mediante el muestreo probabilístico, aleatorio simple, estratificado y entre otros.

De acuerdo con Hernandez y Mendoza (2018) la labor de seleccionar una muestra, así como su tamaño, son aspectos importantes, ya que pueden afectar la exactitud y confiabilidad de los resultados, es relevante que el proceso para el cálculo de la muestra sea realizado por expertos y de manera secuencial.

3.3.3. Muestreo

Se ha efectuado la determinación de la cantidad de muestra e investigación en base al tipo de muestreo probabilístico, el cual fue de tipo aleatorio simple.

Se determinó considerar como parte de la muestra a individuos que presentaran características equivalentes entre sí.

Según Arias (2020) en un estudio para calcular la muestra se aplica una metodología denominada muestreo, la cual se adapta a la naturaleza de la población, así como a los diferentes recursos con los que pueda contar un tesista.

De acuerdo con Gallardo (2017) el muestreo en investigación está referido a la labor de seleccionar una muestra de individuos, objetos, eventos o fenómenos que corresponden a una determinada población. Es una técnica utilizada para realizar estudios representativos y generalizables a toda la población, reduciendo los costos y el tiempo necesarios para recolectar datos sobre la población total. Es importante planificar cuidadosamente el proceso de muestreo para evitar sesgos y asegurar la validez y precisión de resultados.

3.3.4. Unidad de análisis

Cada uno de los trabajadores de la entidad fueron considerados como unidad de análisis para el presente estudio.

De acuerdo con Arias y Covinos (2020) la unidad de análisis esta referida al elemento específico que se estudia y se analiza para obtener información significativa acerca del fenómeno o problema objeto de investigación, es el objeto o sujeto que se selecciona para ser analizado y medido, con el fin de obtener

conclusiones y generalizaciones sobre la población o contexto más amplio.

Según Gallardo (2017) para elegir una unidad de análisis el investigador debe tener en cuenta los objetivos propuestos, y puede ser de naturaleza diversa, como individuos, grupos, organizaciones, documentos, eventos, entre otros. En otras palabras, la unidad de análisis se considera el componente analizable para obtener información relevante sobre el fenómeno o problema que se investiga.

Según Hernandez y Mendoza (2018) la selección apropiada de la unidad de análisis es crucial, debido a que permite la fiabilidad y precisión de resultados obtenidos, ya que puede afectar la manera en que los datos son recolectados y analizados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta se eligió como técnica para el presente estudio, considerando en enfoque de estudio y el nivel de investigación, la cual permitió la obtención de datos, los cuales fueron analizados de forma cuantitativa, cabe señalar que la encuesta fue elegida considerando en enfoque cuantitativo considerado, el cual fue formulado tomando como referencia los correspondientes indicadores y dimensiones.

Según Hernandez y Mendoza (2018) las técnicas de investigación son los procedimientos y herramientas empleados para recopilar, analizar e interpretar datos en una investigación.

Pueden ser diversas, como encuestas, estudios de caso, experimentos, observación participante, etc. la elección de la técnica adecuada depende de nivel de estudio y objetivos.

De acuerdo con Arias y Covinos (2020) es crucial seleccionar y aplicar las técnicas de investigación de manera rigurosa y

coherente para lograr la validez y fiabilidad de información. Además, es importante seguir los estándares éticos y legales aplicables en la investigación.

3.4.2. Instrumentos

El instrumento fue el instrumento considerado para el presente estudio para poder lograr obtener información necesaria de ambas variables de estudio.

Según Hernandez y Mendoza (2018) en la metodología de investigación se identifican varios instrumentos, como, por ejemplo, cuestionarios, entrevistas, pruebas, observaciones, entre otros, que se utilizan para recolectar datos empíricos en una investigación.

Para la variable 1: Para el presente estudio se ha previsto 20 ítems, las cuales presentan la siguiente escala de Likert.

Para la variable 2: Para el presente estudio se ha previsto 20 ítems, las cuales presentan la siguiente escala de Likert.

Validez

Según la evaluación de los especialistas utilizando el formato de validez y siguiendo la guía para la elaboración de trabajos, se determinó el coeficiente de V - Aiken utilizando la fórmula modificada por Penfield y Giacobbi para calificaciones politómicas. Los resultados obtenidos fueron 1.0556, 1.0583 y 0.9972 respectivamente, correspondientes a los apartados de claridad, coherencia y relevancia. Además, se obtuvo un valor general de 1.037 o 103.7%. Estos hallazgos demuestran la validez del instrumento y los detalles del procedimiento pueden encontrarse en el anexo 6.

Tabla 2

Valoración de los expertos

Jueces expertos	Grado académico	Resultado
Jorge Dennis Quispe Quispe	Maestro en Gestión Pública	Aplicable después de corregido
Víctor Cuchillo Flores	Maestro en Gestión Pública	
Ernesto Carpio Abarca	Maestro en Gestión Pública	

Nota. Información de acuerdo con SUNEDU.

Confiabilidad

Para el presente caso se realizó la prueba de confiabilidad de instrumento en base al estadístico Alfa de Cronbach, presenta detalle en el anexo 7, la información recopilada para dicha prueba fue de 40 datos, los cuales fueron obtenidos mediante la prueba piloto a 40 trabajadores de la entidad de estudio, en donde se obtuvo los valores de 0.861 y 0.901 para la primera y segunda variable respectivamente.

Tabla 3

Resultado de fiabilidad de las variables

VARIABLES	Índice Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
Gestión del conocimiento	0.861	20
Desempeño laboral	0.901	20

Nota. Valores obtenidos mediante el software SPSS v26.

Tabla 4

Resultado de la prueba de fiabilidad

Estadística de confiabilidad	
Indicador Alfa de Cronbach	Cantidad de elementos
,872	40

Nota. Valor obtenido de confiabilidad de acuerdo al sistema SPSS v26.

3.5. Procedimientos

Se consideró la aplicación del instrumento del cuestionario de manera física a la muestra de estudio, posteriormente se procesó la información obtenida utilizando el software SPSS.

Se efectuó el correspondiente análisis de normalidad, así como su fiabilidad de instrumento, de acuerdo a la prueba Alfa de Cronbach, por otro lado, para poder validar las hipótesis correspondientes, se aplicó la prueba de spearman.

A partir de estos resultados, se arribaron las recomendaciones y conclusiones correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos

Para poder analizar la información recopilada, se consideró el método analítico, mediante el cual se analizó la información y cumplir con los objetivos propuestos. Además, se empleó la estadística descriptiva para procesar los datos recolectados, lo que permitió la creación de tablas para una mejor comprensión y evaluación, por otro lado, para poder validar las hipótesis se aplicó el estadígrafo de prueba Rho de Spearman, aplicando la estadística de tipo inferencial.

3.7. Aspectos éticos

Se llegó a aplicar elementos éticos, planteados por la Universidad Cesar Vallejo, siendo el caso de la disposición en materia de metodología de estudio de acuerdo a la Guía de investigación. Además, se ha seguido el estilo de redacción APA para garantizar una adecuada presentación de los resultados obtenidos.

A continuación, se detallan los principios éticos tomando en cuenta:

Autonomía: Según Belmonte (2018) menciona que la autonomía hace referencia a que los docentes tendrán la libertad de elegir si participan o no.

Respeto: (Salazar et al. (2018) considera el respeto estricto a los colaboradores o individuos materia de estudio, ya que es necesario evitar cualquier tipo de perjuicio desde el principio y no causar daño a

nadie de ninguna manera.

Beneficencia: De acuerdo con Belmonte (2018) dado que el objetivo final del estudio es obtener un resultado positivo que brinde propuestas de solución al problema existente, por lo cual un estudio debe comprender un beneficio a un grupo de individuos.

La justicia: Según Noreña et al. (2017) la realización de un estudio permite propiciar la justicia entre una determinar actividad o labor realizadas, buscando siempre la realización correcta, dando a conocer la justicia y equidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 5

Variable gestión del conocimiento

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	21	11
Casi siempre	59	32
A veces	79	43
Casi nunca	15	8
Nunca	10	5
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 5, los valores obtenidos para la variable gestión del conocimiento, en donde el 43 % de los trabajadores mencionan que se desarrolla de manera regular, un 32 % indican que casi siempre se desarrolla de manera adecuada, el 11 % mencionan que siempre, un 8% indican que casi nunca y un 5 % indican que nunca.

Al respecto se evidenció que la entidad municipal presenta un desarrollo relativo de gestión del conocimiento, debido a que no considera dicha labor como una política institucional, asimismo se identificó que no se asignan los recursos suficientes para el desarrollo de la mencionada labor, no siendo considerada como actividad prioritaria.

Tabla 6

Dimensión creación del conocimiento

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	34	18
Casi siempre	50	27
A veces	59	32
Casi nunca	20	11
Nunca	21	11
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 6, los valores referentes a la dimensión creación del conocimiento, donde el 32 % de los encuestados consideran que a veces o en ocasiones es desarrollada de manera correcta, un 27 % indican que casi siempre se desarrolla de manera adecuada, el 18 % menciona que siempre, un 11 % indican que casi nunca y un 11 % indican que nunca.

De acuerdo a lo identificado se puede mencionar que la actividad de creación del conocimiento es desarrollada de manera regular, se identificó que presenta dificultades, por la carencia de recursos suficientes, asimismo se evidenció que dicha labor no es desarrollada de manera permanente, por otro lado, se identificó que no presenta un seguimiento permanente.

Tabla 7

Dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	36	20
Casi siempre	81	44
A veces	29	16
Casi nunca	19	10
Nunca	19	10
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 7, los valores recabados mediante la encuesta para la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento, donde el 44 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 20 % indican que siempre se desarrolla de manera adecuada, el 16 % menciona a veces, un 10 % indican que casi nunca y un 10 % indican que nunca.

Referente a la transferencia y almacenamiento del conocimiento se puede mencionar que es desarrollada por la entidad municipal de manera relativa, presentando relativa relevancia, presentando ciertas dificultades debido a la carencia de tecnologías adecuadas y personal capacitado, por lo cual no logra consolidarse.

Tabla 8*Dimensión aplicación y uso del conocimiento*

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	36	20
Casi siempre	85	46
A veces	29	16
Casi nunca	25	14
Nunca	9	5
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 8, la información obtenida referente a la dimensión aplicación y uso del conocimiento, donde el 46 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 20 % indican que siempre se desarrolla de manera adecuada, el 16 % menciona a veces, un 14 % indican que casi nunca y un 5 % indican que nunca.

Referente a la aplicación y uso del conocimiento se identifica que presenta un importante desarrollo en la entidad de estudio, pero que aún no es considerada como actividad relevante, por la carencia de capacitación al personal y monitoreo constante en cada etapa de los diferentes procesos que se realizan en la entidad.

Tabla 9*Variable desempeño laboral*

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	26	14
Casi siempre	89	48
A veces	29	16
Casi nunca	24	13
Nunca	16	9
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 9, los valores recabados mediante la aplicación de la encuesta referente a la variable desempeño laboral, en el cual el 48 % de trabajadores indican que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 16 % indican a veces, el 14 % mencionan que siempre, un 13 % indican que casi nunca y un 9 % indican que nunca.

Con referencia al desempeño laboral se evidencia que el personal que labora en entidad de estudio presenta un relativo nivel de desempeño laboral, presentando ciertas deficiencias en algunos casos por falta de capacitación para el desarrollo de diferentes labores encomendadas.

Tabla 10

Dimensión conocimiento del trabajo

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	29	16
Casi siempre	92	50
A veces	26	14
Casi nunca	25	14
Nunca	12	7
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 10, la información procesada referente a la dimensión conocimiento del trabajo, donde el 50 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 16 % indican que siempre, el 14 % mencionan que a veces, un 14 % indican que casi nunca y un 7 % indican que nunca.

Referente a la dimensión conocimiento del trabajo, se identificó que la mayoría de los trabajadores presentan conocimientos sobre sus funciones y labores encomendadas, aunque en algunos casos se evidencia falta de capacitación y experiencia, evidenciándose ciertas deficiencias en la realización de algunas labores específicas, sumado a ello la falta de seguimiento y evaluación por parte de la entidad a los trabajadores.

Tabla 11*Dimensión habilidad y destreza*

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	38	21
Casi siempre	83	45
A veces	25	14
Casi nunca	24	13
Nunca	14	8
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 11, la información obtenida respecto a la dimensión habilidad y destreza, donde el 45 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 21 % indican que siempre, el 14 % mencionan que a veces, un 13 % indican que casi nunca y un 8 % indican que nunca.

Referente a habilidad y destreza que presentan los trabajadores, se identificó que muchos de ellos presentan ciertas condiciones en el desempeño de sus funciones, pero existen otros que no cumplen tales condiciones, lo cual presenta efecto negativo en el desarrollo de algunas actividades.

Tabla 12*Dimensión productividad*

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	41	22
Casi siempre	77	42
A veces	31	17
Casi nunca	24	13
Nunca	11	6
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 12, los valores recabados respecto a la dimensión

productividad, donde el 42 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 22 % indican que siempre, el 17 % mencionan que a veces, un 13 % indican que casi nunca y un 6 % indican que nunca.

Con respecto a productividad por parte de los diferentes colaboradores, se identificó que existe cierta productividad por parte de muchos trabajadores, teniendo en cuenta que los objetivos propuestos por la entidad municipal se logran en los plazos establecidos.

Tabla 13

Dimensión orientación y resultados

Escala	Frecuencia	Porcentaje (%)
Siempre	40	22
Casi siempre	77	42
A veces	29	16
Casi nunca	17	9
Nunca	21	11
Total	184	100

Nota. Elaboración propia, información obtenida mediante trabajo de campo

Se aprecia en la tabla 13, los valores recabados con referencia a la dimensión orientación y resultado, donde el 42 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 22 % indican que siempre, el 16 % mencionan que a veces, un 11 % indican que nunca y un 9 % indican que casi nunca.

Referente a orientación a resultados se identifica que las labores desarrolladas por los diferentes trabajadores en su mayoría están encaminadas a cumplir con lo resultados propuestos, por otro lado, existen algunos trabajadores que al no presentar aptitudes y actitudes necesarias no desarrollan de manera eficiente sus labores no logrando enfocarse en los resultados propuestos.

Tabla cruzada de las variables calidad de servicio y satisfacción del usuario

Tras el análisis de los datos recopilados, se observó que un 48.4 % de los encuestados consideran que el desempeño laboral se desarrolla de manera regular en función a la gestión administrativa, asimismo la gestión administrativa presenta un nivel relativo, considerándose que un 41.3 % de encuestados consideran que casi siempre presenta desarrollo, lo cual es favorable para el desempeño laboral, tal como se muestra en la Tabla 14.

Tabla 14

Tabla cruzada de las variables

		Tabla cruzada Gestión del conocimiento – Desempeño laboral					Total	
			Desempeño laboral					
			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Gestión del conocimiento	Nunca	Recuento	7	10	0	1	0	18
		% del total	3,8%	5,4%	0,0%	0,5%	0,0%	9,8%
	Casi nunca	Recuento	7	8	3	4	0	22
		% del total	3,8%	4,3%	1,6%	2,2%	0,0%	12,0%
	A veces	Recuento	0	3	12	15	2	32
		% del total	0,0%	1,6%	6,5%	8,2%	1,1%	17,4%
	Casi siempre	Recuento	2	3	11	48	12	76
		% del total	1,1%	1,6%	6,0%	26,1%	6,5%	41,3%
Total	Siempre	Recuento	0	0	3	21	12	36
		% del total	0,0%	0,0%	1,6%	11,4%	6,5%	19,6%
	Recuento	16	24	29	89	26	184	
	% del total	8,7%	13,0%	15,8%	48,4%	14,1%	100,0%	

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 15

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,120	184	,009
Desempeño laboral	,131	184	,015

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

Según tabla N.º 15 de acuerdo a la prueba de normalidad realizada sobre la información obtenida en base a la muestra de 184 personas, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov considerando que la cantidad de datos superan las 50 unidades, mediante dicha prueba se obtuvieron valores de 0.009 y 0.015 para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral, se evidenció que dichos valores son inferiores a 0.05, siendo factible la aplicación de una prueba no paramétrica para la contratación de hipótesis, siendo la prueba de Rho de Spearman para la validación de hipótesis correlacional.

Prueba hipótesis general

H1: Existe una relación directa entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y el desempeño laboral.

H0: No existe una relación directa entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y el desempeño laboral.

Tabla 16

Correlación entre gestión del conocimiento y desempeño laboral

			Correlaciones	
			Gestión conocimiento	Desempeño laboral
Prueba de Spearman	Gestión conocimiento	Valor de nivel correlación	1,000	,503**
		Valor de significancia	.	,000
		N	184	184
	Desempeño laboral	Valor de nivel correlación	,503**	1,000
		Valor de significancia	,000	.
		N	184	184

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

Nota. Información obtenida mediante el sistema SPSS v26.

En base a la prueba estadística Spearman se obtuvo como valor de significancia y correlación 0.000 y 0.503 respectivamente, mediante el primer valor se llega a validar la hipótesis del investigador, llegando a aseverar la existencia de una relación directa de la variable gestión del conocimiento y la variable desempeño laboral en una municipalidad provincial del

departamento del Cusco y mediante el segundo valor se establece la existencia de un nivel de relación de tipo positiva media.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa entre la Creación del conocimiento y el desempeño laboral.

H0: No existe relación directa entre la Creación del conocimiento y el desempeño laboral.

Tabla 17

Correlación entre creación del conocimiento y desempeño laboral

Correlaciones				
			Creación conocimiento	Desempeño laboral
Prueba de Spearman	Creación conocimiento	Valor de nivel correlación	1,000	,602**
		Valor de significancia	.	,000
		N	184	184
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Valor de nivel correlación	,602**	1,000
		Valor de significancia	,000	.
		N	184	184

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

Nota. Información obtenida mediante el sistema SPSS v26.

De acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo como valor de significancia y correlación 0.000 y 0.602 respectivamente, mediante el primer valor se llega a validar la hipótesis del investigador, llegando a aseverar la existencia de una relación directa de la dimensión creación del conocimiento y la variable desempeño laboral, mediante el segundo valor se establece un nivel positivo medio de relación.

Prueba de hipótesis específica 2

H1: Existe una relación directa entre la Transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral.

H0: No existe una relación directa entre la Transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral.

Tabla 18

Correlación entre transferencia y almacenamiento del conocimiento y desempeño laboral

			Correlaciones	
			Transferen cia y almacena miento	Desempeño laboral
Prueba de Spearman	Transferencia y almacenamiento	Valor de nivel correlación	1,000	,735**
		Valor de significancia	.	,000
		N	184	184
	Desempeño laboral	Valor de nivel correlación	,735**	1,000
		Valor de significancia	,000	.
		N	184	184

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

Nota. Información obtenida mediante el sistema SPSS v26

De acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo como valor de significancia y correlación 0.000 y 0.735 respectivamente, mediante el primer valor se llega a validar la hipótesis del investigador, aseverando la existencia de una relación directa entre transferencia – almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral y mediante el segundo valor se establece un nivel positivo medio de relación.

Prueba de hipótesis específica 3

H1: Existe una relación directa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral.

H0: No Existe una relación directa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral.

Tabla 19*Correlación entre aplicación y uso del conocimiento y desempeño laboral*

Correlaciones			Aplicación	Desempeño
			n	laboral
Prueba de Spearman	Aplicación	Valor de nivel correlación	1,000	,582**
		Valor de significancia	.	,000
		N	184	184
Desempeño o laboral	Desempeño	Valor de nivel correlación	,582**	1,000
		Valor de significancia	,000	.
		N	184	184

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

Nota. Información obtenida mediante el sistema SPSS v26

De acuerdo con la prueba Spearman se obtuvo como valor de significancia y correlación 0.000 y 0.582 respectivamente, mediante el primero se acepta la hipótesis del investigador, llegando a aseverar que la aplicación del conocimiento presenta relación con el desempeño laboral y mediante el segundo valor se establece un nivel positivo medio de relación.

V. DISCUSIÓN

Como objetivo general para el presente estudio se planteó establecer si existe relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023, respecto al cual se identificó como resultados para la primera variable que el 43 % de los encuestados consideran que se desarrolla de manera regular, un 32 % indican que casi siempre se desarrolla de manera adecuada, el 11% menciona que siempre, un 8% indican que casi nunca y un 5% indican que nunca. Por otro lado, se detallan los resultados obtenidos para el desempeño laboral en la tabla 3, donde el 48 % de los encuestados consideran que casi siempre se desarrolla adecuadamente, un 16 % indican a veces, el 14 % mencionan que siempre, un 13 % indican que casi nunca y un 9 % indican que nunca.

Se determina que la gestión del conocimiento presenta relación en la segunda variable de estudio, denominada desempeño laboral, teniendo en cuenta el valor obtenido de significancia, el cual asciende a 0.000, asimismo se obtuvo un valor de 0.503, mediante el cual se establece la existencia de un nivel positivo medio de relación entre ambos términos de estudio, llegando de esa manera a validar la hipótesis alterna. Dichos resultados presentan relación con la investigación de Tobar (2022) en su investigación referente a la investigación y el desempeño laboral para poder generar mejora en la gestión institucional, en donde consideró analizar el desarrollo del desempeño laboral como consecuencia de diferentes aspectos como la gestión del conocimiento y su efecto en la gestión, siendo un estudio correlacional, llegando a concluir que la investigación considera la gestión del conocimiento, aspecto que presenta efecto o relación en el desempeño laboral, planteamiento que fue evidenciado mediante prueba estadística donde se obtuvo un valor de significancia de 0.018.

Cabe señalar que en el citado estudio se obtuvo un valor de significancia similar al valor de significancia obtenido en el presente estudio, por lo cual se evidencia la existencia de relación entre ambas variables.

Asimismo, los resultados obtenidos presentan coincidencia con lo establecido en la investigación de Bravo y Muñoz (2021) en su artículo científico referido a la gestión del conocimiento, su desarrollo y su efecto con el desarrollo del desempeño de los colaboradores, concluyendo que la gestión o administración

del conocimiento es considerado como un aspecto relevante que presenta vinculación con el capital humano, evidenciando que la gestión del conocimiento es considerada como un componente relevante que está enfocado en el recurso humano, vinculado al rendimiento y logro de metas, teniendo en cuenta las actitudes y aptitudes del personal. Dicho estudio presenta relación a los resultados alcanzados en la presente investigación, en donde se menciona que el desarrollo de una adecuada gestión del conocimiento presentara efecto relevante en la el desempeño laboral de los trabajadores.

Por otro lado el presente estudio es relativo con el estudio realizado por Zumba (2021) su artículo científico, referente a gestión del conocimiento y competitividad, en el cual concluye que al no ser desarrollado de manera efectiva la gestión del conocimiento en una organización no se tendrá un adecuado desempeño del personal, se evidenció que el personal presenta la necesidad de capacitarse y desarrollarse de mejor manera, asimismo la organización presente deficiencias en cuanto al desarrollo profesional de los trabajadores, impulso y generación de mayor competitividad. Dichos aspectos mencionados están presentes en la entidad municipal de estudio correspondiente a la presente investigación.

Por otro lado, es relativo a lo establecido por Obispo (2018) en su estudio referente a la incidencia que presenta la variable gestión del conocimiento en el desempeño de los trabajadores de la I.E. San Pedro, ubicada en Chorrillos, concluyó que la primera variable respecto a los trabajadores de la entidad de estudio, presenta efecto con el desempeño, consideración que fue demostrada, de acuerdo a la aplicación de la prueba estadística, para validar las hipótesis, mediante la cual se obtuvo un valor de significancia de 0.000 y un valor de correlación de 0.776, presentando relación positiva alta. En el citado estudio se obtuvo un valor de significancia similar al valor de significancia obtenido en el presente estudio, por lo cual se evidencia la existencia de relación entre ambas variables, asimismo, dicho planteamiento es similar a lo mencionado por Véliz (2017) en su investigación referida al efecto que presenta la variable denominada gestión del conocimiento para la mejora del desempeño de los diferentes colaboradores en la entidad denominada Secretaría de Gestión Pública, llegando a concluir que la gestión del conocimiento como variable de estudio, tiene

relación con la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta un valor de 0.836 de acuerdo a la prueba estadística de contrastación.

El resultado obtenido también es concordante con lo establecido por Rivera (2018) en su investigación titulada gestión municipal y su incidencia en el desempeño del personal que trabaja en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018, en donde se realizó una encuesta para recabar información, mediante la aplicación de prueba de contrastación, en el cual se llegó a obtener un valor de 0.864, valor de significancia inferior a 0.05, llegando de esa manera a concluir que la primera variable planteada presenta efecto en la segunda variable, en la entidad de estudio; asimismo es concordante con la investigación de Ruiz (2021) referente al efecto que presenta la variable titulada clima laboral con la variable de desempeño de los colaboradores, en la entidad denominada Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque - Perú, 2019, concluyendo que el clima laboral como variable de investigación presenta efecto en la variable denominada desempeño, según el estadígrafo de contrastación de hipótesis, la cual muestra un valor de significancia inferior al valor de 0.05.

Asimismo, el resultado obtenido de acuerdo al objetivo específico 3 es relativo a lo mencionado por Coaquira (2017) en su tesis desarrollada, referida al modelo de mejora para el desempeño organizacional, mediante gestión de conocimiento, concluyendo que el desempeño organizacional presenta efecto al gestionar el conocimiento, liderazgo y gestión de calidad, donde los valores obtenidos de verosimilitud fueron menores a 0.05.

Teniendo en cuenta varios estudios de tipo correlacional en donde se obtuvieron resultados similares al obtenido se puede afirmar la existencia de relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del personal.

En base al objetivo específico 1 se obtiene que la dimensión denominada creación del conocimiento presenta relación con la variable desempeño laboral en la entidad de estudio, considerando la prueba de hipótesis Spearman, obteniéndose un valor de 0.000, como nivel de relación se obtuvo un valor de 0.602, en base a ello se menciona que existe un nivel positivo medio de relación, de tal forma que se llegó a validar la hipótesis específica 1, denominada hipótesis alterna.

El resultado referente objetivo específico 1 se relaciona con la investigación

efectuado por Medina et al. (2017) con su artículo científico referido al diagnóstico de la gestión para el conocimiento en diferentes entidades, donde se concluyó que un adecuado procedimiento para poder gestionar el conocimiento en diferentes organizaciones, considera la actividad de creación del conocimiento para lo cual se propone un procedimiento para el diagnóstico de gestión del conocimiento, considerando la consecución de factores claves como son procesos, personas y tecnología, siendo ello necesario para lograr mejorar dicho aspecto y lograr un desempeño óptimo del personal. Dicho caso considera el caso de la entidad pública que comprende el presente estudio, la cual presenta relativo desarrollo de la gestión del conocimiento, siendo propicio efectuar un análisis de la situación existente, buscando mejorar su efecto en el desempeño.

En base al objetivo específico 2 se establece que la dimensión transferencia y almacenamiento del conocimiento, presenta relación con la variable desempeño laboral, teniendo en cuenta un valor obtenido de 0.000, como valor de nivel de relación se obtuvo el valor de 0.703, valor que muestra la existencia de un nivel de correlación positiva media, siendo así que de acuerdo a la prueba de hipótesis se llega a validar la hipótesis específica.

El mencionado resultado guarda relación con lo indicado por Serrano et al. (2022) en su estudio respecto a la administración del conocimiento para mejorar la auditoría interna: modelo para propiciar el crecimiento empresarial, ten el citado estudio se obtuvo como resultados, que las prácticas de control desarrolladas por la organización no son efectuadas de manera efectiva, no presentando el desarrollo eficiente de una gestión de desempeño, concluyendo de tal manera que los métodos de gestión consideradas por la entidad para la mejora del control, no son efectivas, no presentando contribución con la mejora del desempeño.

Dicho planteamiento concuerda con lo establecido en el presente estudio, debido a que la entidad de estudio no desarrolla de manera adecuada la administración del conocimiento lo cual contempla la transferencia y almacenamiento, debido a no desarrollar adecuadas prácticas y políticas para tal caso.

Fasabi y Delgado (2020) en su investigación sobre el análisis del desempeño laboral y la variable gestión en una organización pública, los diferentes autores

mencionan que la gestión administrativa, la cual conlleva a la gestión del conocimiento, al ser desarrollada de manera adecuada, presenta repercusión efectiva para el buen desempeño, llegando así a alcanzar las metas, brindando satisfacción y buen servicio a los ciudadanos beneficiarios, compartimos este fin con este autor porque la razón de ser de las municipalidades es el bienestar y satisfacción de sus ciudadanos.

Cabe mencionar que la importancia de la administración del conocimiento que implica la transferencia y almacenamiento del conocimiento, está vinculada al desarrollo de una gestión administrativa, mediante la cual se llegará a generar el desempeño esperado de los colaboradores.

Considerando el objetivo específico 3 se menciona que la dimensión aplicación y uso del conocimiento se relaciona con la variable denominada desempeño laboral, en base a un valor de 0.000, de acuerdo a la prueba Spearman, asimismo se obtuvo un valor de 0.582, que establece que existe un nivel positivo medio de relación entre ambos términos.

Cabe mencionar que mediante el valor de sig. Obtenido, se llega a validar la hipótesis específica 3 planteada.

El resultado obtenido presenta relación con la investigación de Villasana y Sánchez (2022) referente a los factores que presentan incidencia en la retención y motivación de los trabajadores, en dicho estudio se concluyó que para un adecuado desarrollo del conocimiento en una organización se debe tomar en cuenta aspectos de motivación al personal para una correcta y adecuada aplicación del conocimiento, asimismo aspectos que contribuyan con un adecuado manejo del mismo, siendo propicio para ello la aplicación de tecnologías de información y comunicación, para lo cual la organización debe capacitar y motivar al personal en el uso de tecnologías, buscando mejorar el desarrollo de procesos, de tal manera que se pueda optimizar las horas de trabajo y mejorar el desempeño de los colaboradores. El citado estudio es concordante que el presente estudio, teniendo en cuenta la importancia que presenta la aplicación y uso del conocimiento, que implica el compromiso y motivación que tiene el personal con el desarrollo del conocimiento, siendo ello necesario para poder generar un mayor desempeño.

Por otro lado, el resultado considerado es relativo a lo establecido por Geraldo

(2022) en su estudio realizado siendo un artículo científico, referido a la valoración del desempeño de los colaboradores peruanos, concluyendo que el desempeño del personal presenta diversas propiedades psicométricas, la mayoría de los trabajadores presentan desempeño laboral relativo, para el análisis del mismo es necesario comprender el desempeño de labores como tarea, contraproducente y contextual, siendo importante para ello la aplicación del conocimiento en diferentes fases o etapas operativas dentro de una entidad. Lo establecido en el citado estudio considera que el desempeño laboral comprende propiedades psicométricas del personal, lo cual está vinculado a las aptitudes y actitudes, siendo relacionado con la forma de aplicación y uso del conocimiento que se imparte en una organización, por lo cual se establece que la aplicación y uso del conocimiento presente efecto en el desempeño.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** De acuerdo con los resultados se confirma que existe una relación entre la variable gestión del conocimiento con el desempeño laboral, en base al estadígrafo de Spearman, de acuerdo con ello se logró obtener un valor de 0.000 de significancia, llegando así a validar la hipótesis planteada, según el valor de correlación se obtuvo 0.503, valor que permite evidenciar la existencia de un nivel de correlación positiva de nivel medio entre ambas variables mencionadas, por lo cual se establece que la entidad municipal desarrolla un nivel relativo de gestión del conocimiento, el cual presenta deficiencias al no ser considerada como una labor prioritaria por la dirección, asimismo existe falta de capacitación por parte de los directores para desarrollar dicha labor.
- Segunda:** Se afirma que la dimensión creación del conocimiento, presenta relación con la variable desempeño laboral, de acuerdo con la prueba de Spearman, se obtuvo 0.000 como valor de significancia, confirmando de esa manera la hipótesis inicialmente planteada, según el valor de correlación se obtuvo 0.602, valor que evidencia que existen una correlación de tipo positiva media referente a la variable y dimensión indicada, se evidenció que el desarrollo o creación del conocimiento no es una labor prioritaria para la dirección, por lo que presenta un nivel relativo y presenta también efecto relativo en el desempeño laboral.
- Tercera:** Se confirma la existencia de relación entre la transparencia y almacenamiento con la variable desempeño laboral, aspecto que se evidencia de acuerdo con el valor obtenido de 0.000, como nivel de significancia en base a la prueba de Spearman, por otro lado, mediante el valor de nivel de correlación se obtuvo un valor de 0.735, mediante el cual se menciona que existe una relación positiva media entre la variable y dimensión indicada, referente a ello se identificó que en la entidad no se desarrolla la transferencia y almacenamiento del conocimiento de manera efectiva, debido a que la acción de impartir el conocimiento no se realiza de manera oportuna, asimismo

no se cuenta con canales efectivos para transferencia y almacenamiento, lo cual presenta repercusión en el desempeño laboral.

Cuarta: En base a los resultados identificados se concluye que existe una relación entre la dimensión aplicación del conocimiento y el desempeño laboral, lo cual se afirma de acuerdo al valor de 0.000, como valor de significancia, obtenido mediante la prueba de Spearman, asimismo mediante dicha prueba también se obtuvo el valor de nivel de correlación, mediante el cual se obtuvo el valor de 0.582, valor que evidencia un nivel de relación positiva – media entre la variable y dimensión indicada, al respecto se identificó que la forma como se aplica el conocimiento existente en la entidad, no es adecuado, debido al limitado conocimiento de trabajadores ,aspecto que no contribuye de manera efectiva en el desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** En relación a las conclusiones se recomienda que la gerencia municipal en organización con los diferentes directores de la institución, considerar la real relevancia de la gestión del conocimiento, como labor prioritaria, la cual requiere atención especial y asignar recursos necesarios para su desarrollo, de tal manera que pueda presentar un efecto efectivo en el desempeño laboral.
- Segunda:** En relación a las conclusiones se recomienda que la gerencia municipal, establecer lineamientos para la generación y creación del conocimiento, para la realización de diferentes procesos y procedimientos, mediante los cuales se pueda contribuir en el desempeño laboral.
- Tercera:** En relación a las conclusiones se recomienda que la gerencia municipal, establecer lineamientos y políticas para una adecuada transferencia y almacenamiento del conocimiento, asimismo implementar canales de transferencia y almacenamiento del conocimiento, de tal manera pueda ser impartido de manera oportuna y efectiva, llegando así a mejora el desempeño laboral.
- Cuarta:** En relación a las conclusiones se recomienda que la gerencia municipal, propiciar una correcta y efectiva aplicación del conocimiento, asimismo implementar lineamientos de evaluación de la aplicación del conocimiento y su efecto para un desempeño óptimo del personal, de tal manera que se pueda generar mejora en las diferentes actividades y de esa manera contribuir con una adecuada gestión municipal.

REFERENCIAS

- Arias, J. L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Berrocal, C., & Ruiz, A. (2022). *Shared construction of knowledge in virtual learning environments in basic education students*. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-67222022000300091&script=sci_abstract&tlng=en
- Bravo, M. C., & Muñoz, R. J. (2021). *Gestión del Conocimiento para elevar niveles de desempeño laboral en las Pymes*. *Revista E- Idea*. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/83/182>.
- Castorina, J. A. (2021). *The problem of knowledge in the study of educational practice*. *Revistas de la FAHCE*. <https://www.redalyc.org/journal/4399/439966635018/>
- Castro, A., Miranda, A., & Hermann, C. (2022). *Knowledge transfer: contributions to knowledge management and absorptive capacity*. *Innovar*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512022000200123&script=sci_abstract
- Coaquira, C. M. (2017). *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 la Universidad Privada Union*. Lima - Perú. <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107004/>
- Conde, A., Pinheiro, E., & Terence, J. (2018). *Marketing internationalization : influence factors on product customization decision*. *USR Management Journal*. <https://www.redalyc.org/journal/5538/553856534005/>
- De Vita, L., & Benavidez, A. A. (2018). *Silencio y conocimiento en Enfermería*. *Dossier: La salud y la política en tiempos de restauración conservadora*. <https://www.redalyc.org/journal/5535/553557482019/553557482019.pdf>
- Delgado, S. K., Calvanapón, F. A., & Cárdenas, K. (2020). *Stress and work performance of a health network staff*. *Revista Eugenio Espejo*. <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Dessler, G., & Varela, R. (2018). *Administración de recursos humanos: Enfoque*

- Latinoamericano*. Mexico: Pearson Educacion.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administracion-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Escala, A. L. (2022). *Knowledge management and technology transfer at a private university in Guayaquil*. *Revista Cubana de Educación Superior*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0257-43142022000200006&script=sci_abstract&tlng=en
- Espinoza, P., & Palacios, N. M. (2019). *Communication, knowledge and medicine*. *Revista del Instituto Mexicano de Seguridad Social*.
<https://www.redalyc.org/journal/4577/457754052025/>
- Fasabi, J., & Delgado, J. M. (2020). *Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal*. *Revista Ciencia Latina*.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189>
- Gallardo, E. E. (2017). *Metodología de la investigación*. Huancayo: Universidad Continental.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, C. C., Ramírez, M. H., & Arriaga, C. A. (2022). *How does light travel? Experimental activity to develop scientific skills in childhood*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-74672022000200011&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- García, M., Macías, M., & Viana, T. S. (2019). *To promote knowledge on patient safety: the case of the Biblioteca Breve de Seguridad del Paciente (Brief Patient Safety Library)*. *Revista Española de Salud Pública*.
<https://www.redalyc.org/journal/170/17066277010/17066277010.pdf>
- Geraldo, L. (2022). *Validation of the individual job performance scale in Peruvian employees*. *Revista de Investigación en Psicología*.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752022000100063
- Gómez, H. (2022). *Educational robotics using the mBot in elementary school students*. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*.
<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007->

[74672022000200024&script=sci_abstract&tlng=en](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000200024&script=sci_abstract&tlng=en)

- González , J., & Vilchez, R. (2021). *Factors of the labor performance of the administrative personnel in experimental national universities*. Universidad del Norte. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672022000200024&script=sci_abstract&tlng=en
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: MC.Graw Hill.
- Hidalgo, M. C., Carrasco, R., & Castro, P. (2022). *A experience of motivational actions and professional orientation mediated by university extension*. Referencia Pedagógica. <http://scielo.sld.cu/pdf/rp/v10n1/2308-3042-rp-10-01-143.pdf>
- Huaman , E. (2018). *Gestión del Conocimiento y desempeño laboral de los servidores públicos en la Municipalidad Distrital de Yanatile Provincia de Calca – 2018 primer trimestre*. Lima - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33896>
- Iglesias, A., Flores , F., Caldas , D., & Zacché , L. (2022). *Management-service relationship in the SUS based on Morin’s Theory of Complexity*. Psico-USF. <https://www.scielo.br/j/pusf/a/W5RpG476kmCp9KjZwWnRNRQ/>
- Jiménez, M., Santana, D., Olivera, M., Cantor, L. S., & Castañeda, C. (2022). *Analysis of interactions between actors of the Red de Gestión del Conocimiento e Innovación en Malaria de Colombia*. Biomédica. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-41572022000400665&script=sci_abstract
- Luque, A. (2018). *Elements that favor textile transnational production and relation with its corporate social responsibility*. Universidad El Bosque. <https://www.redalyc.org/journal/4096/409656163005/>.
- Male, A., Feizabadi, Y., & Norouzi, G. (2022). *A model-based evaluation of farmers' income variability under climate change (case study: autumn crops in Iran)*. Brazilian Journal of Biology. <https://www.scielo.br/j/bjb/a/wzXnq9hSzHc6Pn8k3DZZg8w/>
- Medina, A. (2018). *Créativité: stratégies et créatives techniques dans des contextes éducatifs*. UPEL Universidad Pedagógica Experimental

- Libertador. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160142002/>
- Medina, D., Nogueira, D., Medina, A., & Suárez. (2017). *Procedimiento para el diagnóstico de la gestión del conocimiento*. Retos de la Dirección. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200010
- Moyano, L. M., Mendoza, R., Faugier, E., & Barajas, K. (2022). *Women executives job performance in the tourism industry: the use of social media and digital competences*. The Anáhuac journal. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2683-26902022000100118&script=sci_abstract&tlng=en
- Muñoz, C. I. (2020). *Metodología de la investigación*. OXFORD.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de tesis*. Mexico: Ediciones de la U.
- Obispo, M. D. (2018). *Gestión del conocimiento y el desempeño docente en la institución educativa "San Pedro de Chorrillos" del Distrito de Chorrillos en el año 2017*. Lima - Perú - Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16059/Obispo_MMD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Oseda, D., Gutiérrez, S. G., Oseda, M. A., & Carruitero, N. A. (2021). *Format and content criteria in peer review of academic texts with university students*. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2616-79642021000100094&script=sci_abstract&tlng=en
- Padilla, P. J., & Martínez, M. (2018). *Gestión del conocimiento y su influencia sobre el desempeño organizacional en las empresas de Aguascalientes*. Investigación Y Ciencia De La Universidad Autonoma De Aguas Calientes. <https://www.redalyc.org/journal/674/67457300007/>
- Pérez, N., Carballo, L., & Insua, D. (2021). *Management System for the control and prevention of risks in the Tourism Real Estate*. Revista Cubana de Ciencias Informáticas. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2227-18992021000300041&script=sci_abstract&tlng=en
- Pillado, A., Cabrera, L., & Rodríguez, S. C. (2022). *Production of the scientific text*

- as a linguistic-stylistic competence in the medical sciences . Humanidades Médicas.http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202022000200340
- Plaza, J. (2018). *Creating knowledge in small hotel establishments in Spain*. Universidad de Zulia.<https://www.redalyc.org/journal/290/29056115003/>
- Quezada , O. A. (2020). *Efficiency and Effectiveness of the Tensive Hypothesis*. Topicos del Seminario.<https://www.redalyc.org/journal/594/59467912007/>
- Ramírez, G. (2020). *Comparative study of the academic level of the students of intensive baccalaureate and unified general baccalaureate*. Conrado.<https://drpress.org/ojs/index.php/EHSS/article/view/4236>
- Ramos, J. L., Polo, J. L., & Puente de Sierra, P. (2020). *Segregación y atracción de capital humano en Colombia*. Colombia - Pontificia Universidad Javeriana.<https://www.redalyc.org/journal/6297/629774646011/>
- Reina, D. M., & La Serna, N. B. (2022). *Methodology for the creation of virtual learning scenarios based on m-learning*. Revista Digital Novasinergia.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2631-26542022000200106&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Rivera, R. A. (2018). *Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018*. Universidad Cesar Vallejo.https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22426/Rivera%20_URA.pdf?sequence=1&isAllowe.
- Ruiz, N. E. (2021). *Clima laboral y su relacion con el desempeño laboral de los servidores civiles en el Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, Lambayeque - Perú, 2019*. Lima: Universidad del Pacifico.
- Serrano, C., Cruz, R., Salcedo, J., & Malagón, A. (2022). *La gestión del conocimiento en la auditoría interna: un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial*. Información tecnológica.https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642022000100003
- Tobar, E. R. (2022). *La investigación y el desempeño laboral como factores de mejora en la gestión municipal de gobiernos locales*. Enfoques. Revista de Investigación en Ciencias de la Administración.
<https://www.redalyc.org/journal/6219/621972234002/html/>

- Torres, K., Lamenta, P., & Hamidian, B. (2018). *Organizational climate as knowledge management*. Sapienza Organizational. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/>
- Valdés, R. (2022). *Leadership practices in schools with inclusive orientation and good academic results*. Educación y Sociedad. <https://www.scielo.br/j/es/a/Fmrr8BcfSXGr6XDnFHMbbGN/abstract/?lang=en>
- Véliz, A. (2017). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral según el personal de la Secretaría de Gestión Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros*, Lima, 2016. Lima - Perú. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7400>
- Villasana, L. M., & Sánchez, A. (2022). *Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento*. Revista San Gregorio. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000100016#:~:text=reportan%20que%20los%20principales%20actores,el%20logro%20y%20el%20reconocimiento.
- Zeas, S. (2022). *The creative processes of Anni Albers, textile designer from the Bauhaus School*. Cuadernos del Centro de Estudios en Diseño y Comunicación. Ensayos. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1853-35232022001300092&script=sci_abstract&tlng=en
- Zumba, R. A., Erazo, J. C., & Andrade, G. I. (2021). *Gestión del conocimiento y competitividad*. Revista Interdisciplinaria de Humanidades. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/454>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 GESTION DEL CONOCIMIENTO	Huamán (2018), entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración. La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso	La gestión de conocimiento esta referido a la manera o forma en la cual una entidad aplica actividades o procesos para poder fortalecer el intercambio de información y experticia para poder mejorar el rendimiento del personal para la consecución de resultados, Esta Variable considera para su evaluación el uso del instrumento con opciones múltiples partiendo de usar preguntas con opciones vinculadas a la creación del conocimiento, transferencia y aplicación del mismo, los cuales servirán como base para el desarrollo del cuestionario que se utilizará como	Creación del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquisición de la información. ▪ Disseminación de la información. ▪ Interpretación compartida. 	Ordinal
			Transferencia y almacenamiento del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almacenamiento del conocimiento. ▪ Transferencia del conocimiento. 	Ordinal
			Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con el conocimiento. ▪ Aplicación del conocimiento. ▪ Innovación del conocimiento. 	Ordinal

	de toma de decisiones.	instrumento, asimismo este medirá a través de puntajes de respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre.			
Variable 2 Desempeño Laboral	Dessler y Varela (2018), es la forma como el personal demuestra su trabajo, mediante el desarrollo de sus habilidades, aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.	El desempeño laboral se define como a las acciones que realiza los trabajadores del gobierno local de la región del Cusco y de acuerdo a las funciones y tareas asignadas, Esta Variable considera para su evaluación el uso del instrumento con opciones múltiples partiendo de usar preguntas con opciones vinculadas a la dimensiones de productividad, Conocimiento del trabajo, Habilidad y Destreza, Orientación a Resultados, los cuales servirán como base para el desarrollo del cuestionario que se utilizará como instrumento, asimismo	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. ▪ Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. ▪ Toma de decisiones y solución de problemas. 	Ordinal
			Habilidad y destreza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proactividad en el desempeño de sus funciones. ▪ Resolución de conflictos. ▪ Liderazgo en el trabajo. 	
			Productividad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia del trabajador. ▪ Eficiencia del trabajador. ▪ Compromiso del trabajador. 	Ordinal
			Orientación y resultados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con la visión y misión de la institución. 	

		este medirá a través de puntajes de respuestas: Nunca, Casi Nunca, A Veces, Casi Siempre, Siempre.		<ul style="list-style-type: none">▪ Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.▪ Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.	
--	--	--	--	---	--

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023”.

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de la gestión del conocimiento y el desempeño laboral.

Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

5. Siempre
4. Casi siempre
3. A veces
2. Casi nunca.
1. Nunca

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
	Dimensión 1. Creación del conocimiento					
01	La entidad contribuye con la adquisición de la información para un mejor desempeño laboral.					
02	La entidad considera como política fundamental la adquisición de la información para el desarrollo eficiente de labores.					
03	Considero que los trabajadores que laboran en la entidad adquieren información confiable.					
04	La entidad realiza la diseminación de la información de manera permanente.					
05	La entidad evalúa la diseminación de la información por parte de los trabajadores.					
06	El proceso de diseminación de la información por parte de la entidad es realizado de manera adecuada.					

07	La entidad contribuye con la interpretación compartida del conocimiento de manera efectiva en cada una de las dependencias.					
08	El proceso de interpretación efectiva del conocimiento, permite a todos los trabajadores lograr adquirir el conocimiento para mejorar el desempeño.					
Dimensión 2. Transferencia y almacenamiento del conocimiento						
09	Considero que la entidad realiza el almacenamiento del conocimiento, de manera adecuada que permite gestionar el conocimiento.					
10	El almacenamiento del conocimiento en la entidad se realiza mediante un sistema tecnológico que permite albergar conocimiento para su distribución.					
11	Considero que la transferencia del conocimiento presenta contribución en el desempeño del personal.					
12	El proceso de transferencia del conocimiento desarrollado en la entidad, llega a cada uno de los trabajadores.					
Dimensión 3. Aplicación y uso del conocimiento						
13	Considero que la entidad presenta compromiso con la generación del conocimiento, para fortalecer el desempeño laboral.					
14	Estoy comprometido con la generación y aplicación del conocimiento en la entidad.					
15	Considero que los trabajadores que laboran en la entidad realizan la aplicación del conocimiento para mejorar el desarrollo de sus funciones.					
16	La entidad evalúa la aplicación del conocimiento en las diferentes labores que se desarrollan.					
17	La aplicación del conocimiento por parte de los trabajadores presenta contribución efectiva en los objetivos de la entidad.					
18	Con que frecuencia la entidad propicia la innovación del conocimiento.					
19	La entidad considera como una política la labor de innovación del conocimiento.					
20	La innovación del conocimiento que desarrolla la entidad, presenta contribución con el logro de objetivos institucionales.					

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

N°	PREGUNTAS	5	4	3	2	1
Dimensión 1. Conocimiento del trabajo						
21	Considero que tengo conocimiento de las funciones y tareas del trabajo que se me asigna.					

22	La entidad realiza acciones para mejorar el conocimiento de las funciones y tareas del personal que labora.					
23	Considero que tengo conocimiento pleno sobre las normas y políticas de trabajo que se aplican en mi entidad.					
24	La entidad impulsa el conocimiento de las normas y políticas de trabajo para un desempeño adecuado de funciones del personal.					
25	Con que frecuencia en la entidad se toma decisiones y solución de problemas de manera acertada.					
26	La entidad efectúa la toma de decisiones y solución de problemas de manera oportuna que permite mejorar el desempeño laboral.					
Dimensión 2. Habilidad y destreza						
27	Considero que soy proactivo en el desempeño de funciones asignadas.					
28	La entidad realiza acciones para mejorar la proactividad en el desempeño de funciones del personal.					
29	Considero que el personal que labora presenta habilidad para la resolución de conflictos.					
30	El personal que labora en la entidad presenta liderazgo en el trabajo y en cada actividad desarrollada.					
31	La entidad evalúa el liderazgo en el trabajo mostrado por cada uno de los trabajadores.					
Dimensión 3. Productividad						
32	Realizo con eficacia las diferentes labores encomendadas.					
33	La entidad evalúa el desarrollo de la eficacia del trabajador en cada una de las labores asignadas.					
34	Considero que soy eficiente en la realización del trabajo encomendado.					
35	La entidad realiza el seguimiento y evaluación de la eficiencia del trabajador.					
36	Estoy comprometido con el trabajo encomendado por la entidad.					
Dimensión 4. Orientación y resultados						
37	Estoy identificado con la visión y misión de la institución.					
38	La entidad evalúa la identificación con la visión y misión de la institución por parte del personal que labora.					
39	La entidad evalúa el nivel de compromiso con los objetivos y metas del trabajo por parte del personal que labora.					

40	La entidad evalúa el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encomendadas a cada uno de los trabajadores.					
----	--	--	--	--	--	--

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3 Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: PAUL ESTEBAN SERPA

Fecha y hora: 07-06-2023 H.: 9:56 AM

..... [Firma]

Firma

42006869

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Tania Erika Unda Hurtado*

Fecha y hora: *07-06-23 - Hora: 09:49*

.....

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Lucy Sollca Bocangelino

Fecha y hora: 07/06/23


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nancy Buenavista Celina

Fecha y hora: 09/06/23

.....
Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: WASHINGTON VELAZQUEZ CABALLERO

Fecha y hora: 07-06-2023


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Vladimir Morante Vargas*

Fecha y hora: *6/6/23*

..... *[Firma]*

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

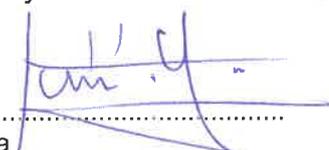
ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: FLAVIO CARRION SINSAYA

Fecha y hora: 07-06-23 a 09:00 AM.


Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rommel Barronuevo Acuña

Fecha y hora: 07/06/2023 / 9:30 AM

[Firma]
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: José Darío Morales Aragón

Fecha y hora: 07/06/2023 9:10 a.m.

Firma

José Darío Morales Aragón

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Graciela Amant Queda

Fecha y hora: 07-06-2023 - hora 9:19 am


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Dario Oroz Vasquez.....

Fecha y hora: 07/06/2023 11:09:10 a.m......


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mekhelym Deliza Cuno Quispe

Fecha y hora: 07 de Junio del 2023 / 09:09 AM


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Juan Manuel Waline Namani

Fecha y hora: 07/06/2023 09:04 D.M.


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma

23814969

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Julio C. Monzon M.

Fecha y hora: 07-06-2025 09.02

.....
Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

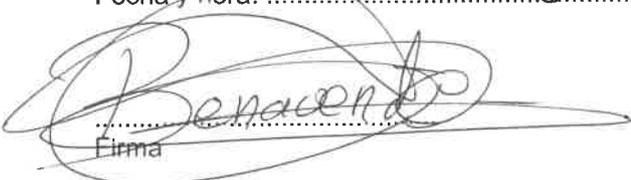
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Miguel A. Benavente Tuero

Fecha y hora:

07-06-2023


Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Modesta Prieto Angelino

Fecha y hora: 07/06/2023


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanta@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Tula Yucita Tapia

Fecha y hora: 07/06/2023

.....
Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Abigail Mamani Carbajal

Fecha y hora:

14:52

.....
Firma

47395912

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Daniela Barragan Parrientas

Fecha y hora: 06/06/2023 Hra: 14:43

.....
Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rocazana Uscamayta Pizana

Fecha y hora: 14:42 pm 06/06/23


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rosario Quispe Huaman

Fecha y hora: 06/06/2023 Hora: 14:43 pm

Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Largo Mejra Toledo

Fecha y hora: CUSCO 06 de Junio 2023 - 2:50PM

[Firma]
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Juho Cesar AGUILOZA GONALEA

Fecha y hora: 6 - 06 - JUNIO - 2023

14:45

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Vidal Corbs Boacera Rodriguez

Fecha y hora: 06/06/2023 14:45


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

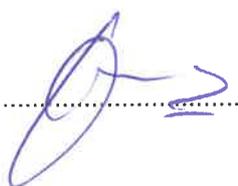
Consentimiento

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

Nombre y apellidos: ERITOGENES USCAPI B.

Fecha y hora: 06-06-2023

Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Josue Lopez Reyes.....

Fecha y hora: 06/06/2023 2:45.....


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

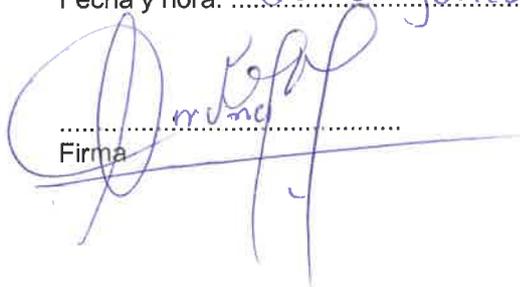
Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Iris Cordova Mendoza

Fecha y hora: 16 de junio 2023

Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mamani Mamani Carlos

Fecha y hora: 05/06/23

Mamani 23806236
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Domingo Basilio Concha

Fecha y hora: 05/06/23 - 9:05 Am.

Domingo Basilio Concha 23865734

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rochián S. Mequihuan Torres

Fecha y hora: 05/06/23 - 9:00 Am

Rochián S. Mequihuan Torres
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Derzaca Juanaca Victor*

Fecha y hora: *5-6-23 2:10pm*

..... *[Firma]*
Firma *23914001*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Velasquez Colque Raimundo

Fecha y hora: 05/06/23

 24004001

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Cirilo Enrique Huaman

Fecha y hora: 05/06/23 - 18.00 PM


Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: QUIROGA Sarminiento Jacinto

Fecha y hora: 04/06/23 - 12-40 Pm

Solorzano 73818916
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Carol Talledo Elías

Fecha y hora: 4-6-23 2:00 pm


Firma 4845 3103

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Sepeencia Rebeca

Fecha y hora: 04/06/23 - 10:00 Am

[Firma] 23826486

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Percy Rojas Béjar

Fecha y hora: 03/06/2023 Hora 12:00 pm


Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: ROVER LUZA ALVAREZ

Fecha y hora: 03/06/23 - 9:00 A.M.

 48776393
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Catanta Champi Modesto

Fecha y hora: 3-6-23 3:00 pm

.....
Firma 23922384

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

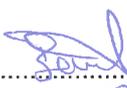
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Bedia Padilla Vicente*

Fecha y hora: *3-8-23 4:30pm*

..... 

Firma *23816066*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco,2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanta@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Ana del Hualpa Inca*

Fecha y hora: *3-6-23 4: pm*

.....
Firma *8009999*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Alcántara Oswaldo Amal*

Fecha y hora: *3-6-23 6:pm*

..... 

Firma *24491196*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Herano Vargas Sibero*

Fecha y hora: *3-6-23 4 pm*

..... 

Firma *70367994*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Quispe Quispe Carlos

Fecha y hora: 02/06/23 3:46 Pm

[Firma] 73891578
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Nicolas W. Luza Zamalloa

Fecha y hora: 10/02/2023 - R. 13:00

.....
Firma



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Guillermo Enciso Espinal

Fecha y hora: 17.30 Pm 31-05-23

Firma

DNI 23861543

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: LIBERTAD LINDA SERRANO

Fecha y hora: 31 DE MAYO DEL 2023

LIBERTAD LINDA
Firma 23945389

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Comira Conroyo Martinez

Fecha y hora: 13/05/23 09:45 Hrs.

.....
Firma 

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Luis Zapata Espinoza

Fecha y hora: 31-05-23 Hrs. 09:40

[Firma] 03640519
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Lisett Cutiri Aquino

Fecha y hora: el 31/Mayo/2023 09:10 am


Firma 40946182

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *José Luis Maximiliano Catalán*

Fecha y hora: *31 de mayo del 2023 09:00 hrs a.m*


.....
Firma

DNI 23945190

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: CORNELIO VALDEQUAMA MANTILLA

Fecha y hora: 31 - DE - MAYO DEL 2023: 08:30 AM



Firma 42610825

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Angel Cisneros Masias*

Fecha y hora: *31-05-23 - 08:15 AM.*

Firma *Angel Cisneros Masias*

DNI- 23843683

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *Willian Henry Flórez Hoilca*

Fecha y hora: *31/05/2023 - HORA: 08:10*

..... *[Firma]* *71769589*
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Ramiro Curasí Rodríguez

Fecha y hora: 31 / 05 / 2023 Hora 07:30 am.


.....
Firma

DNI = 23923791

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: LUZ F. Yépez Cáceres

Fecha y hora: 11:57 AM. C. 30-05-2023


Firma 23858735

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Julia Castilla Comargo

Fecha y hora: 30/05/23 Hora 12:37


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador

Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: HUGO CASI SOLORZANO

Fecha y hora: C-30-05-2023 , Horas: 13:02 pm

.....

Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: *David Segundo Catalán*

Fecha y hora: *en 30-05-23 - 13:04 hrs*

.....
Firma *[Firma manuscrita]*

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Mario A. Costilla Casapino

Fecha y hora: 30-05-23 - 13:25

 23819137
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Zenon Puma Nayhua

Fecha y hora: Cusco 30-05-2023

Zenon Puma Nayhua
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail:

ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Móises Surco Alcahua

Fecha y hora: 30-05-23 11:35


.....
Firma

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión del Conocimiento y desempeño laboral del servidor municipal de una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023"
Investigador (a): Karina Solorzano Tapia.

Propósito del estudio

El objeto del presente estudio es determinar la relación existente entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral del servidor municipal en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.

Esta investigación es desarrollada por una investigadora de la escuela de postgrado de gestión pública de la Universidad César Vallejo del campus cono norte Lima, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

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 referente a la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 12 a 15 minutos y se realizará en el ambiente de las oficinas de la Municipalidad Provincial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Karina Solórzano Tapia. Celular: 969 374 419. E-mail: ksolorzanota@ucvvirtual.edu.pe y karinasolorzano7777@hotmail.com

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Rubem E. Segundo Calalai

Fecha y hora: 03/30/05/2023 13:40 Pm.


Firma

Anexo 4 Matriz evaluación de juicio de expertos

VALIDADOR 1: CUCHILLO FLORES, VICTOR

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>CUCHILLO FLORES, VICTOR DNI 23818552</p>	<p>MAESTRO EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Fecha de diploma: 20/09/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU</p>
<p>CUCHILLO FLORES, VICTOR DNI 23818552</p>	<p>CONTADOR PÚBLICO</p> <p>Fecha de diploma: 07/05/2014 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU</p>
<p>CUCHILLO FLORES, VICTOR DNI 23818552</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS PROGRAMA DE TITULACION DE CONTADORES MERCANTILES</p> <p>Fecha de diploma: 18/04/2012 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU</p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgt. Victor Cuchillo Flores

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista *Karina Solórzano Tapra.*

DNI: *40827874.*

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del conocimiento

Definición de la variable:

Huamán (2018), entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración.

La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso de toma de decisiones.

Dimensión 1: Creación del conocimiento

Definición de la dimensión:

Se considera como el aprendizaje dentro de una entidad es un aspecto relevante en la creación de conocimiento, ya que implica el proceso de obtener, compartir y aplicar conocimiento dentro de una entidad para poder mejorar el rendimiento y adaptación del personal. Este proceso considera la labor de identificar los problemas, buscar solución, mejorar los procesos, prácticas y analizar los resultados obtenidos. (Reina y La Serna, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Adquisición de la información.	1.- La entidad contribuye con la adquisición de la información para un mejor desempeño laboral.			3			2			3	
	2.-La entidad considera como política fundamental la adquisición de la información para el desarrollo eficiente de labores.			2			4			2	
	3.-Considero que los trabajadores que laboran en			2			4			2	

	la entidad adquieren información confiable.								
Diseminación de la información.	4.-La entidad realiza la diseminación de la información de manera permanente.			4			4		3
	5.-La entidad evalúa la diseminación de la información por parte de los trabajadores.			4			2		2
	6.-El proceso de diseminación de la información por parte de la entidad es realizado de manera adecuada.			2			4		3
Interpretación compartida.	7.-La entidad contribuye con la interpretación compartida del conocimiento de manera efectiva en cada una de las dependencias.			4			2		2
	8.-El proceso de interpretación efectiva del conocimiento, permite a todos los trabajadores lograr adquirir el conocimiento para mejorar el desempeño.			4			3		2

Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Definición de la dimensión:

Escala (2022) menciona que está relacionada con la memoria organizacional, siendo el proceso de conservación y almacenaje de datos que presenta una entidad. Esta memoria incluye tanto la información documentada, como los procedimientos, políticas y experiencias de los empleados. La memoria organizacional permite que el conocimiento y la experiencia adquirida se mantengan disponibles para futuras generaciones, evitando así la pérdida del conocimiento y la necesidad de reinventar soluciones que ya se han encontrado. (Escala, 2022).



Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Almacenamiento del conocimiento.	9.-Considero que la entidad realiza el almacenamiento del conocimiento, de manera adecuada que permite gestionar el conocimiento.			4			4			2	
	10.-El almacenamiento del conocimiento en la entidad se realiza mediante un sistema tecnológico que permite albergar conocimiento para su distribución.			2			4			3	
Transferencia del conocimiento.	11.-Considero que la transferencia del conocimiento presenta contribución en el desempeño del personal.			4			3			2	
	12.-El proceso de transferencia del conocimiento desarrollado en la entidad, llega a cada uno de los trabajadores.			2			2			2	

Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento

Definición de la dimensión:

Referente a la aplicación y uso del conocimiento como dimensión, esta comprende la gestión del cambio que es un proceso que involucra el uso del conocimiento para implementar cambios en una organización, ya sea en términos de procesos, tecnologías o políticas. Este proceso implica la identificación de los efectos de los cambios, la planificación de la transición, la evaluación constante y la gestión de resistencia ante el cambio. (García et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el conocimiento.	13.-Considero que la entidad presenta compromiso con la generación del conocimiento, para fortalecer el desempeño laboral.			3			2			2	
	14.-Estoy comprometido con la generación y aplicación del conocimiento en la entidad.			4			3			4	
Aplicación del conocimiento.	15.-Considero que los trabajadores que laboran en la entidad realizan la aplicación del conocimiento para mejorar el desarrollo de sus funciones.			4			2			4	
	16.-La entidad evalúa la aplicación del conocimiento en las diferentes labores que se desarrollan.			3			3			4	
	17.-La aplicación del conocimiento por parte de los			2			2			2	

	trabajadores presenta contribución efectiva en los objetivos de la entidad.								
Innovación del conocimiento.	18.-Con que frecuencia la entidad propicia la innovación del conocimiento.		2			2			4
	19.-La entidad considera como una política la labor de innovación del conocimiento.		3			2			2
	20.-La innovación del conocimiento que desarrolla la entidad, presenta contribución con el logro de objetivos institucionales.		2			3			3

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Dessler y Varela (2018), Es la forma como el personal demuestra su trabajo , mediante el desarrollo de sus habilidades aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.

Dimensión 1: Conocimiento del trabajo

Definición de la dimensión:

El conocimiento del trabajo no siempre es explícito y fácilmente transmisible. Gran parte del conocimiento que poseen los trabajadores es un conocimiento que esta presenten en la mente de cada colaborador, siendo en muchos casos difícil de ser evaluado y transmitido. Este conocimiento se adquiere a través de la experiencia, la observación y la práctica, y es esencial para la realización de tareas complejas. (Zeas, 2022).



Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.	21.- Considero que tengo conocimiento de las funciones y tareas del trabajo que se me asigna.			3			4			4	
	22.-La entidad realiza acciones para mejorar el conocimiento de las funciones y tareas del personal que labora.			2			3			4	
Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.	23.- Considero que tengo conocimiento pleno sobre las normas y políticas de trabajo que se			2			3			3	

	aplican en mi entidad.								
	24.-La entidad impulsa el conocimiento de las normas y políticas de trabajo para un desempeño adecuado de funciones del personal.		2		2			2	
	25.-Con qué frecuencia en la entidad se toma decisiones y solución de problemas de manera acertada.		3		4			2	
Toma de decisiones y solución de problemas.	26.-La entidad efectúa la toma de decisiones y solución de problemas de manera oportuna que permite mejorar el desempeño laboral.		4		4			3	

Dimensión 2: Habilidad y destreza

Definición de la dimensión:

El desempeño laboral también considera la habilidad y destreza, la habilidad hace referencia a la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con una labor encomendada, aspecto que se demuestra mediante la experiencia y puesta en práctica de diferentes aptitudes y actitudes y se puede medir por la eficiencia y precisión en la realización de una tarea. (Ramírez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad en el desempeño de sus funciones.	27.-Considero que soy proactivo en el desempeño de funciones asignadas.			3			4			2	
	28.-La entidad realiza acciones para mejorar la proactividad en el desempeño de funciones del personal.			3			3			3	
Resolución de conflictos.	29.-Considero que el personal que labora presenta habilidad para la resolución de conflictos.			2			2			2	
Liderazgo en el trabajo.	30.-El personal que labora en la entidad presenta liderazgo en el trabajo y en cada actividad desarrollada.			4			2			2	
	31.-La entidad evalúa el liderazgo en el trabajo mostrado por cada uno de los trabajadores.			4			4			2	

Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión:

Otro aspecto relevante que considera el desempeño laboral es la productividad, que hace referencia a la capacidad que presenta una organización o trabajadores para poder lograr un objetivo propuesto de manera efectiva, cumpliendo los plazos y términos En términos de

productividad, la eficiencia implica la capacidad de producir más con menos recursos, lo que implica un incremento del nivel de productividad. (Melendres, et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del trabajador.	32.-Realizo con eficacia las diferentes labores encomendadas.			4			4			3	
	33.-La entidad evalúa el desarrollo de la eficacia del trabajador en cada una de las labores asignadas.			3			4			4	
Eficiencia del trabajador.	34.-Considero que soy eficiente en la realización del trabajo encomendado.			3			3			3	
	35.-La entidad realiza el seguimiento y evaluación de la eficiencia del trabajador.			3			4			3	
Compromiso del trabajador.	36.-Estoy comprometido con el trabajo encomendado por la entidad.			2			4			2	

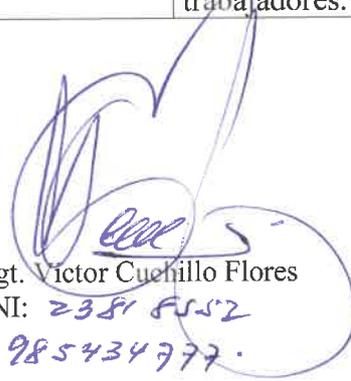
Dimensión 4: Orientación a resultados

Definición de la dimensión:

Finalmente, el desempeño laboral considera la orientación y resultados, con referencia a la orientación, comprende en enfoque de un trabajador o entidad en la consecución de objetivos desafiantes y ambiciosos. En términos de resultados, una sólida orientación al logro puede llevar a una mayor productividad y a una mayor calidad en los resultados obtenidos. (Valdés, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la visión	37.-Estoy identificado con la visión y			3			3			3	

y misión de la institución.	misión de la institución.								
	38.-La entidad evalúa la identificación con la visión y misión de la institución por parte del personal que labora.		4		4			2	
Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.	39.-La entidad evalúa el nivel de compromiso con los objetivos y metas del trabajo por parte del personal que labora.		4		3			2	
Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.	40.-La entidad evalúa el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encomendadas a cada uno de los trabajadores.		3		3			4	



Mgt. Victor Cuchillo Flores

DNI: 23818552

985434777.

VALIDADOR 1: ABARCA CARPIO, ERNESTO

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ABARCA CARPIO, ERNESTO DNI 23997344	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN CON MENCION EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 18/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ABARCA CARPIO, ERNESTO DNI 23997344	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 31/01/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
ABARCA CARPIO, ERNESTO DNI 23997344	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 01/02/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgt. Ernesto Abarca Carpio

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto.

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del resista

Karina Solórzano Tapia

DNI: 40827874

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del conocimiento

Definición de la variable:

Huamán (2018), entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración.

La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso de toma de decisiones.

Dimensión 1: Creación del conocimiento.

Definición de la dimensión:

Se considera como el aprendizaje dentro de una entidad es un aspecto relevante en la creación de conocimiento, ya que implica el proceso de obtener, compartir y aplicar conocimiento dentro de una entidad para poder mejorar el rendimiento y adaptación del personal. Este proceso considera la labor de identificar los problemas, buscar solución, mejorar los procesos, prácticas y analizar los resultados obtenidos. (Reina y La Serna, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Adquisición de la información.	1.- La entidad contribuye con la adquisición de la información para un mejor desempeño laboral.		3			4			3		
	2.-La entidad considera como política fundamental la adquisición de la información para el desarrollo eficiente de labores.		4			3			3		
	3.-Considero que los trabajadores que laboran en		3			4			4		

A

	la entidad adquieren información confiable.								
Diseminación de la información.	4.-La entidad realiza la diseminación de la información de manera permanente.	3		2		3			
	5.-La entidad evalúa la diseminación de la información por parte de los trabajadores.	3		3		3			
	6.-El proceso de diseminación de la información por parte de la entidad es realizado de manera adecuada.	4		3		2			
Interpretación compartida.	7.-La entidad contribuye con la interpretación compartida del conocimiento de manera efectiva en cada una de las dependencias.	3		3		3			
	8.-El proceso de interpretación efectiva del conocimiento, permite a todos los trabajadores lograr adquirir el conocimiento para mejorar el desempeño.	4		3		3			

Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Definición de la dimensión:

Escala (2022) menciona que está relacionada con la memoria organizacional, siendo el proceso de conservación y almacenaje de datos que presenta una entidad. Esta memoria incluye tanto la información documentada, como los procedimientos, políticas y experiencias de los empleados. La memoria organizacional permite que el conocimiento y la experiencia adquirida se mantengan disponibles para futuras generaciones, evitando así la pérdida del conocimiento y la necesidad de reinventar soluciones que ya se han encontrado. (Escala, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Almacenamiento del conocimiento.	9.-Considero que la entidad realiza el almacenamiento del conocimiento, de manera adecuada que permite gestionar el conocimiento.		2			4			3		
	10.-El almacenamiento del conocimiento en la entidad se realiza mediante un sistema tecnológico que permite albergar conocimiento para su distribución.		3			3			2		
Transferencia del conocimiento.	11.-Considero que la transferencia del conocimiento presenta contribución en el desempeño del personal.		3			3			3		
	12.-El proceso de transferencia del conocimiento desarrollado en la entidad, llega a cada uno de los trabajadores.		3			3			3		

Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento

Definición de la dimensión:

Referente a la aplicación y uso del conocimiento como dimensión, esta comprende la gestión del cambio que es un proceso que involucra el uso del conocimiento para implementar cambios en una organización, ya sea en términos de procesos, tecnologías o políticas. Este proceso implica la identificación de los efectos de los cambios, la planificación de la transición, la evaluación constante y la gestión de resistencia ante el cambio. (García et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el conocimiento.	13.-Considero que la entidad presenta compromiso con la generación del conocimiento, para fortalecer el desempeño laboral.		3			4			4		
	14.-Estoy comprometido con la generación y aplicación del conocimiento en la entidad.		4			3			3		
Aplicación del conocimiento.	15.-Considero que los trabajadores que laboran en la entidad realizan la aplicación del conocimiento para mejorar el desarrollo de sus funciones.		3			3			4		
	16.-La entidad evalúa la aplicación del conocimiento en las diferentes labores que se desarrollan.		3			2			2		
	17.-La aplicación del conocimiento por parte de los		3			3			3		

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Dessler y Varela (2018), Es la forma como el personal demuestra su trabajo , mediante el desarrollo de sus habilidades aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.

Dimensión 1: Conocimiento del trabajo

Definición de la dimensión:

El conocimiento del trabajo no siempre es explícito y fácilmente transmisible. Gran parte del conocimiento que poseen los trabajadores es un conocimiento que esta presenten en la mente de cada colaborador, siendo en muchos casos difícil de ser evaluado y transmitido. Este conocimiento se adquiere a través de la experiencia, la observación y la práctica, y es esencial para la realización de tareas complejas. (Zeas, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.	21.- Considero que tengo conocimiento de las funciones y tareas del trabajo que se me asigna.		2			3			4		
	22.-La entidad realiza acciones para mejorar el conocimiento de las funciones y tareas del personal que labora.		3			3		3			
Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.	23.- Considero que tengo conocimiento pleno sobre las normas y políticas de trabajo que se		3			3		3			

A

	aplican en mi entidad.								
	24.-La entidad impulsa el conocimiento de las normas y políticas de trabajo para un desempeño adecuado de funciones del personal.	3		3			3		
Toma de decisiones y solución de problemas.	25.-Con qué frecuencia en la entidad se toma decisiones y solución de problemas de manera acertada.	3		4			4		
	26.-La entidad efectúa la toma de decisiones y solución de problemas de manera oportuna que permite mejorar el desempeño laboral.	3		3			3		

Dimensión 2: Habilidad y destreza

Definición de la dimensión:

El desempeño laboral también considera la habilidad y destreza, la habilidad hace referencia a la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con una labor encomendada, aspecto que se demuestra mediante la experiencia y puesta en práctica de diferentes aptitudes y actitudes y se puede medir por la eficiencia y precisión en la realización de una tarea. (Ramírez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad en el desempeño de sus funciones.	27.-Considero que soy proactivo en el desempeño de funciones asignadas.		3			3			3		
	28.-La entidad realiza acciones para mejorar la proactividad en el desempeño de funciones del personal.		3			3			2		
Resolución de conflictos.	29.-Considero que el personal que labora presenta habilidad para la resolución de conflictos.		3			4			3		
Liderazgo en el trabajo.	30.-El personal que labora en la entidad presenta liderazgo en el trabajo y en cada actividad desarrollada.		4			3			3		
	31.-La entidad evalúa el liderazgo en el trabajo mostrado por cada uno de los trabajadores.		3			3			3		

Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión:

Otro aspecto relevante que considera el desempeño laboral es la productividad, que hace referencia a la capacidad que presenta una organización o trabajadores para poder lograr un objetivo propuesto de manera efectiva, cumpliendo los plazos y términos En términos de

productividad, la eficiencia implica la capacidad de producir más con menos recursos, lo que implica un incremento del nivel de productividad. (Melendres, et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del trabajador.	32.-Realizo con eficacia las diferentes labores encomendadas.		3			3			3		
	33.-La entidad evalúa el desarrollo de la eficacia del trabajador en cada una de las labores asignadas.		3			4			3		
Eficiencia del trabajador.	34.-Considero que soy eficiente en la realización del trabajo encomendado.		3			3			3		
	35.-La entidad realiza el seguimiento y evaluación de la eficiencia del trabajador.		3			4			3		
Compromiso del trabajador.	36.-Estoy comprometido con el trabajo encomendado por la entidad.		3			2			3		

Dimensión 4: Orientación a resultados

Definición de la dimensión:

Finalmente, el desempeño laboral considera la orientación y resultados, con referencia a la orientación, comprende en enfoque de un trabajador o entidad en la consecución de objetivos desafiantes y ambiciosos. En términos de resultados, una sólida orientación al logro puede llevar a una mayor productividad y a una mayor calidad en los resultados obtenidos. (Valdés, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la visión	37.-Estoy identificado con la visión y		4			3			2		

y misión de la institución.	misión de la institución.									
	38.-La entidad evalúa la identificación con la visión y misión de la institución por parte del personal que labora.	3			3			3		
Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.	39.-La entidad evalúa el nivel de compromiso con los objetivos y metas del trabajo por parte del personal que labora.	4			3			3		
Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.	40.-La entidad evalúa el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encomendadas a cada uno de los trabajadores.	4			3			3		



Mgt. Ernesto Aberca Carpio
DNI: 23997344
CEL. 984119203

VALIDADOR 1: QUISPE QUISPE, JORGE DENNIS

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE QUISPE, JORGE DENNIS DNI 46933169	MAESTRO EN ECONOMIA MENCION GESTION PUBLICA Y DESARROLLO REGIONAL Fecha de diploma: 28/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/06/2016 Fecha egreso: 13/10/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
QUISPE QUISPE, JORGE DENNIS DNI 46933169	BACHILLER EN CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS Fecha de diploma: 05/12/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
QUISPE QUISPE, JORGE DENNIS DNI 46933169	CONTADOR PUBLICO Fecha de diploma: 18/12/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Mgt. Jorge Dennis Quispe Quispe

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de de Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede UCV Filial Norte, promoción 2023, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma



Nombre completo del tesista Karina Solórzano Tapia.

DNI: 40827874.

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	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.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión del conocimiento

Definición de la variable:

Huamán (2018), entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración.

La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso de toma de decisiones.

Dimensión 1: Creación del conocimiento

Definición de la dimensión:

Se considera como el aprendizaje dentro de una entidad es un aspecto relevante en la creación de conocimiento, ya que implica el proceso de obtener, compartir y aplicar conocimiento dentro de una entidad para poder mejorar el rendimiento y adaptación del personal. Este proceso considera la labor de identificar los problemas, buscar solución, mejorar los procesos, prácticas y analizar los resultados obtenidos. (Reina y La Serna, 2022)

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Adquisición de la información.	1.- La entidad contribuye con la adquisición de la información para un mejor desempeño laboral.	4			4			3			
	2.-La entidad considera como política fundamental la adquisición de la información para el desarrollo eficiente de labores.	4			4			3			
	3.-Considero que los trabajadores que laboran en	4			3			3			

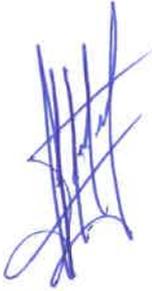
	la entidad adquieren información confiable.								
Diseminación de la información.	4.-La entidad realiza la diseminación de la información de manera permanente.	4		4		4			
	5.-La entidad evalúa la diseminación de la información por parte de los trabajadores.	3		3		3			
	6.-El proceso de diseminación de la información por parte de la entidad es realizado de manera adecuada.	3		3		3			
Interpretación compartida.	7.-La entidad contribuye con la interpretación compartida del conocimiento de manera efectiva en cada una de las dependencias.	4		3		3			
	8.-El proceso de interpretación efectiva del conocimiento, permite a todos los trabajadores lograr adquirir el conocimiento para mejorar el desempeño.	3		3		4			



Dimensión 2: Transferencia y almacenamiento del conocimiento

Definición de la dimensión:

Escala (2022) menciona que está relacionada con la memoria organizacional, siendo el proceso de conservación y almacenaje de datos que presenta una entidad. Esta memoria incluye tanto la información documentada, como los procedimientos, políticas y experiencias de los empleados. La memoria organizacional permite que el conocimiento y la experiencia adquirida se mantengan disponibles para futuras generaciones, evitando así la pérdida del conocimiento y la necesidad de reinventar soluciones que ya se han encontrado. (Escala, 2022).



Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Almacenamiento del conocimiento.	9.-Considero que la entidad realiza el almacenamiento del conocimiento, de manera adecuada que permite gestionar el conocimiento.	4			3			3			
	10.-El almacenamiento del conocimiento en la entidad se realiza mediante un sistema tecnológico que permite albergar conocimiento para su distribución.	3			3			3			
Transferencia del conocimiento.	11.-Considero que la transferencia del conocimiento presenta contribución en el desempeño del personal.	4			3			3			
	12.-El proceso de transferencia del conocimiento desarrollado en la entidad, llega a cada uno de los trabajadores.	3			3			4			

Dimensión 3: Aplicación y uso del conocimiento

Definición de la dimensión:

Referente a la aplicación y uso del conocimiento como dimensión, esta comprende la gestión del cambio que es un proceso que involucra el uso del conocimiento para implementar cambios en una organización, ya sea en términos de procesos, tecnologías o políticas. Este proceso implica la identificación de los efectos de los cambios, la planificación de la transición, la evaluación constante y la gestión de resistencia ante el cambio. (García et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso con el conocimiento.	13.-Considero que la entidad presenta compromiso con la generación del conocimiento, para fortalecer el desempeño laboral.	3			3			4			
	14.-Estoy comprometido con la generación y aplicación del conocimiento en la entidad.	3			4			4			
Aplicación del conocimiento.	15.-Considero que los trabajadores que laboran en la entidad realizan la aplicación del conocimiento para mejorar el desarrollo de sus funciones.	3			3			3			
	16.-La entidad evalúa la aplicación del conocimiento en las diferentes labores que se desarrollan.	3			3			4			
	17.-La aplicación del conocimiento por parte de los	3			3			3			

	trabajadores presenta contribución efectiva en los objetivos de la entidad.											
Innovación del conocimiento.	18.-Con que frecuencia la entidad propicia la innovación del conocimiento.	3			4				4			
	19.-La entidad considera como una política la labor de innovación del conocimiento.	4			3				3			
	20.-La innovación del conocimiento que desarrolla la entidad, presenta contribución con el logro de objetivos institucionales.	3			3				3			

Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral

Definición de la variable:

Dessler y Varela (2018), Es la forma como el personal demuestra su trabajo , mediante el desarrollo de sus habilidades aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.

Dimensión 1: Conocimiento del trabajo

Definición de la dimensión:

El conocimiento del trabajo no siempre es explícito y fácilmente transmisible. Gran parte del conocimiento que poseen los trabajadores es un conocimiento que esta presenten en la mente de cada colaborador, siendo en muchos casos difícil de ser evaluado y transmitido. Este conocimiento se adquiere a través de la experiencia, la observación y la práctica, y es esencial para la realización de tareas complejas. (Zeas, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo.	21.- Considero que tengo conocimiento de las funciones y tareas del trabajo que se me asigna.	3			3			3			
	22.-La entidad realiza acciones para mejorar el conocimiento de las funciones y tareas del personal que labora.	3			3			3			
Conocimiento de las normas y políticas del trabajo.	23.- Considero que tengo conocimiento pleno sobre las normas y políticas de trabajo que se	3			3			3			

	aplican en mi entidad.									
	24.-La entidad impulsa el conocimiento de las normas y políticas de trabajo para un desempeño adecuado de funciones del personal.	3			3				3	
Toma de decisiones y solución de problemas.	25.-Con qué frecuencia en la entidad se toma decisiones y solución de problemas de manera acertada.	3			3				3	
	26.-La entidad efectúa la toma de decisiones y solución de problemas de manera oportuna que permite mejorar el desempeño laboral.	3			3				4	

Dimensión 2: Habilidad y destreza

Definición de la dimensión:

El desempeño laboral también considera la habilidad y destreza, la habilidad hace referencia a la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con una labor encomendada, aspecto que se demuestra mediante la experiencia y puesta en práctica de diferentes aptitudes y actitudes y se puede medir por la eficiencia y precisión en la realización de una tarea. (Ramírez, 2020).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Proactividad en el desempeño de sus funciones.	27.-Considero que soy proactivo en el desempeño de funciones asignadas.	3			2			3			
	28.-La entidad realiza acciones para mejorar la proactividad en el desempeño de funciones del personal.	3			4			3			
Resolución de conflictos.	29.-Considero que el personal que labora presenta habilidad para la resolución de conflictos.	3			4			3			
Liderazgo en el trabajo.	30.-El personal que labora en la entidad presenta liderazgo en el trabajo y en cada actividad desarrollada.	3			4			4			
	31.-La entidad evalúa el liderazgo en el trabajo mostrado por cada uno de los trabajadores.	3			4			3			

Dimensión 3: Productividad

Definición de la dimensión:

Otro aspecto relevante que considera el desempeño laboral es la productividad, que hace referencia a la capacidad que presenta una organización o trabajadores para poder lograr un objetivo propuesto de manera efectiva, cumpliendo los plazos y términos. En términos de productividad, la eficiencia implica la capacidad de producir más con menos recursos, lo que implica un incremento del nivel de productividad. (Melendres, et al., 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Eficacia del trabajador.	32.-Realizo con eficacia las diferentes labores encomendadas.	2			3			3			
	33.-La entidad evalúa el desarrollo de la eficacia del trabajador en cada una de las labores asignadas.	3			4			3			
Eficiencia del trabajador.	34.-Considero que soy eficiente en la realización del trabajo encomendado.	3			4			3			
	35.-La entidad realiza el seguimiento y evaluación de la eficiencia del trabajador.	3			3			3			
Compromiso del trabajador.	36.-Estoy comprometido con el trabajo encomendado por la entidad.	4			4			3			

Dimensión 4: Orientación a resultados

Definición de la dimensión:

Finalmente, el desempeño laboral considera la orientación y resultados, con referencia a la orientación, comprende en enfoque de un trabajador o entidad en la consecución de objetivos desafiantes y ambiciosos. En términos de resultados, una sólida orientación al logro puede llevar a una mayor productividad y a una mayor calidad en los resultados obtenidos. (Valdés, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad			Coherencia			Relevancia			Observaciones/ Recomendaciones
Identificación con la visión y misión de la institución.	37.-Estoy identificado con la visión y misión de la institución.	4			4			3			
	38.-La entidad evalúa la identificación con la visión y misión de la institución por parte del personal que labora.	4			4			3			
Compromiso con los objetivos y metas del trabajo.	39.-La entidad evalúa el nivel de compromiso con los objetivos y metas del trabajo por parte del personal que labora.	3			3			3			
Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones.	40.-La entidad evalúa el cumplimiento eficaz y eficiente de las funciones encomendadas a cada uno de	3			4			4			

	los trabajadores.															
--	----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



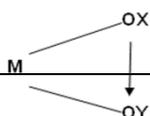
Mgt. Jorge Dennis Quispe Quispe
DNI: 46933169
Cel. 941813705

Anexo 6 Matriz de consistencia

TÍTULO: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SERVIDOR MUNICIPAL Y SU DESEMPEÑO LABORAL EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL DEPARTAMENTO DEL CUSCO, 2023. AUTOR: KARINA SOLORZANO TAPIA							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Huamán (2018) , entendida como técnicas que tienen que ver con capturar, elaborar, transmitir, almacenar y compartir el saber de una organización no es una moda, sino que es algo que «ha venido para quedarse» en la Administración. La gestión de conocimiento en términos generales, como enfoque gerencial o disciplina emergente, busca de manera estructurada y sistemática aprovechar el conocimiento generado para alcanzar los objetivos de la organización y optimizar el proceso de toma de decisiones				
¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.	Existe una relación directa entre la gestión del conocimiento del servidor municipal y el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Creación del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adquisición de la información. ▪ diseminación de la información. ▪ Interpretación compartida. 		Ordinal	5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces
			Transferencia y almacenamiento del conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Almacenamiento del conocimiento. ▪ Transferencia del conocimiento. 			

Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	to				2. Casi nunca. 1. Nunca
¿De qué forma la creación del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?,	Determine la relación que existe entre la Creación del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.	Existe relación directa entre la Creación del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.	Aplicación y uso del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso con el conocimiento. ▪ Aplicación del conocimiento. ▪ innovación del conocimiento. ▪ 			
Variable 2: Desempeño Laboral							
Dessler y Varela (2018), Es la forma como el personal demuestra su trabajo , mediante el desarrollo de sus habilidades aptitudes, experiencia, de inicio a fin, y la aplicación de otros factores como la motivación y los intereses personales.							
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿De qué forma transferencia y almacenamiento del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?	determinar la relación que existe entre la transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño laboral del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.	Existe una relación directa entre la Transferencia y almacenamiento del conocimiento y el desempeño del servidor público en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023	Conocimiento del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de las funciones y tareas del trabajo. ▪ Conocimiento de las normas y políticas del trabajo. ▪ Toma de decisiones y solución de problemas. 			5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca.

<p>¿De qué forma la aplicación y uso del conocimiento está relacionada con el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.</p>	<p>Existe una relación directa entre la aplicación y uso del conocimiento y el desempeño laboral de los servidores en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023.</p>	<p>Habilidad y destreza</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proactividad en el desempeño de sus funciones. ▪ Resolución de conflictos. ▪ Liderazgo en el trabajo. 				<p>1. Nunca</p>
<p>Productividad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Eficacia del trabajador. ▪ Eficiencia del trabajador. ▪ Compromiso del trabajador. 						
<p>Orientación y resultados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación con la visión y misión de la institución. ▪ Compromiso con los objetivos y metas del trabajo. ▪ Cumplimiento eficaz y eficiente de sus funciones. 						
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Población y Muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>	<p>Método de análisis de datos:</p>			
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico. Método: Hipotético-deductivo. Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional</p>		<p>Población: 350 trabajadores de la Municipalidad Provincial. Muestra: 184 trabajadores de la</p>	<p>Variable 1: Gestión de conocimiento de los servidores municipales Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Karina Solorzano Tapia</p>	<p>Estadística descriptiva: Los datos se agruparán en niveles de acuerdo con los rangos establecidos, los resultados se presentarán en tablas de frecuencias.</p>			



<p>Dónde: M: Muestra OX: Valor de la variable uno: gestión de conocimiento. Oy: Valor de la variable dos: Desempeño laboral. ↓: Correlación</p>	<p>Municipalidad provincial.</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autoría: Karina Solorzano Tapia</p>	<p>Estadística inferencial: Se usará el Coeficiente de Correlación de Spearman</p>
--	---	---	--

Anexo 7 Confiabilidad

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
7	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
8	3	4	4	2	2	5	5	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	3	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
10	5	5	5	5	1	5	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	2	3	3	3	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	4	4	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	1	1	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	5	4	1	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	3	3	4	1	1	3	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	3	3	4	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	4	3	4	3	1	3	5	3	4	5	4	5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	3	5	5	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	4	3	5	1	1	3	1	2	1	3	5	4	5	5	5	.	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	3	2	4	2	2	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
22	5	4	4	4	3	1	3	1	1	1	1	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	3	3	2	1	1	5	5	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
27	4	4	4	4	2	5	5	4	2	2	2	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	3	4	3	3	5	5	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguno	2	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	20

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	20

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	40

Nota: Valores del coeficiente de Alfa de Cronbach general y por variables.

Anexo 8 Prueba de normalidad

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento	,120	184	,009
Desempeño laboral	,131	184	,015

Nota. Resultado obtenido del programa SPSS v26.

De acuerdo a la prueba de normalidad realizada sobre la información obtenida en base a la muestra de 184 personas, se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov considerando que la cantidad de datos superan las 50 unidades, mediante dicha prueba se obtuvieron valores de 0.009 y 0.015 para la variable gestión del conocimiento y desempeño laboral, se evidenció que dichos valores son inferiores a 0.05, siendo factible la aplicación de una prueba no paramétrica para la contratación de hipótesis, siendo la prueba de Rho de Spearman para la validación de hipótesis correlacional.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS MORI JOHNNY SILVINO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión del conocimiento del servidor municipal y su desempeño laboral en una municipalidad provincial del departamento del Cusco, 2023", cuyo autor es SOLORZANO TAPIA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 28 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS MORI JOHNNY SILVINO DNI: 16720055 ORCID: 0000-0002-4645-4134	Firmado electrónicamente por: JSROJASM12 el 06- 08-2023 18:03:29

Código documento Trilce: TRI - 0626215