



**Universidad César Vallejo**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los  
trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo,  
2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración de Empresas

**AUTOR:**

Bardalez Bardalez, Valeria ([orcid.org/0000-0001-8651-291X](https://orcid.org/0000-0001-8651-291X))

Beltran Díaz, Valeria Alejandra ([orcid.org/0000-0002-9230-652X](https://orcid.org/0000-0002-9230-652X))

**ASESOR:**

Dra. Córdova Calle, Elia Anacely ([orcid.org/0000-0003-0495-2431](https://orcid.org/0000-0003-0495-2431))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CORDOVA CALLE ELIA ANACELY, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO, 2023", cuyos autores son BARDALEZ BARDALEZ VALERIA, BELTRAN DÍAZ VALERIA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 17 de Junio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CÓRDOVA CALLE ELIA ANACELY DNI: 46883462 ORCID: 0000-0003-0495-2431	Firmado electrónicamente por: ECORDOVACA22 el 10-07-2024 18:36:12

Código documento Trilce: TRI - 0761537





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, BARDALEZ BARDALEZ VALERIA, BELTRAN DÍAZ VALERIA ALEJANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL COMPROMISO LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA BANDA DE SHILCAYO,2023", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
VALERIA ALEJANDRA BELTRAN DÍAZ <b>DNI:</b> 70478281 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9230-652X	Firmado electrónicamente por: VBELTRAN el 17-06-2024 11:27:58
VALERIA BARDALEZ BARDALEZ <b>DNI:</b> 71426857 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8651-291X	Firmado electrónicamente por: VBARDALEZB el 17-06-2024 11:30:52

Código documento Trilce: TRI - 0761535

## **Dedicatoria**

A mis padres Alfonso y Nieves, por su inmenso amor, paciencia, por la base que me dieron para poder llegar a ser quien soy ahora, por los valores, por apoyarme y siempre darme fuerzas para seguir adelante y afrontar las adversidades, sin rendirme en el intento, Papá (q.e.p.d), por todos los años que estuviste conmigo, compartiendo tus anécdotas, conocimientos y consejos y por tu inmenso amor, gracias, querido padre.

**Valeria Bardález Bardález**

A Dios por brindar salud y sabiduría para poder realizar este trabajo de investigación.

A mis padres Blanca y Oswaldo, y a mi abuelita Berta por enseñarme a perseverar hasta lograr mis objetivos e inculcarme conocimientos y valores éticos. Todos mis triunfos lo dedico a ustedes.

**Valeria Alejandra Beltran Díaz**

## **Agradecimiento**

A Dios por estar presente siempre en todo momento y guiar mi camino en todos los aspectos.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo. por las facilidades brindadas para acceder a información actualizada sobre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral

A la Universidad Cesar Vallejo, por brindarnos las facilidades, materiales para poder culminar la carrera de 5 años.

A la docente Elia Anacely Córdova Calle, por su apoyo constante en la realización de este trabajo de investigación.

**Las autoras**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula .....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de figuras .....	vii
Índice de tablas.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN .....	24
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES .....	28
REFERENCIAS .....	29
ANEXOS .....	36

## Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de dispersión de compromiso laboral por gestión de conocimiento	
.....	23

## Índice de tablas

Tabla 1 Juicio de expertos .....	14
Tabla 2 Resultados de la confiabilidad de instrumentos .....	15
Tabla 3 Análisis descriptivo de la dimensión creación del conocimiento .....	16
Tabla 4 Análisis descriptivo de la dimensión transferencia del conocimiento .....	17
Tabla 5 Análisis descriptivo de la dimensión aplicación del conocimiento.....	18
Tabla 6 Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento.....	18
Tabla 7 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo .....	19
Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad.....	20
Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo .....	21
Tabla 10 Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral.....	21
Tabla 11 Incidencia de la variable gestión del conocimiento en el compromiso laboral .....	22

## Resumen

El informe de investigación tuvo como objetivo general determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023. La metodología empleada fue de tipo aplicada, la población y muestra del estudio fueron 60 trabajadores de dicha municipalidad. Los principales resultados pusieron en evidencia que la gestión del conocimiento incide en un 69.5% en el compromiso laboral. Además, el nivel de la gestión del conocimiento es eficiente en un 48% y el nivel del compromiso laboral fue medio en un 56%. Conclusión: Se determinó la incidencia significativa entre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral ( $r = .695$  y  $p = .000$ ). Además, es importante denotar que la gestión del conocimiento incide en un 69.5% en el compromiso laboral de los trabajadores municipales. Por lo tanto, a medida que la organización proporciona a sus empleados acceso a recursos y herramientas que les permita aprender y crecer en sus labores, aumenta la satisfacción laboral y compromiso con la organización.

Palabras clave: Gestión, conocimiento, compromiso, laboral, satisfacción.

## **Abstract**

The general objective of the research report was to determine the impact of knowledge management on the labor commitment of workers in the District Municipality of Banda de Shilcayo, 2023. The methodology used was applied, the population and sample of the study were 60 workers of this municipality. The main results showed that knowledge management has a 69.5% impact on work commitment. In addition, the level of knowledge management is efficient in 48% and the level of work commitment was medium in 56%. Conclusion: The significant incidence between knowledge management and work engagement was determined ( $r = .695$  and  $p = .000$ ). In addition, it is important to note that knowledge management has a 69.5% impact on the work commitment of municipal workers. Therefore, as the organization provides its employees with access to resources and tools that allow them to learn and grow in their work, job satisfaction and commitment to the organization increase.

Keywords: Management, knowledge, commitment, job, satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde un contexto internacional se puede evidenciar realidades que ayudan a comprender lo mencionado, como es el caso del estudio elaborado por Lino y Luján (2022) quien revela que el 71% de las empresas públicas en México presentan deficiencias de gestión enraizada en la administración de información, en tanto, Chachipanta et al. (2022), alude que el 45% de los funcionarios no suelen obtener de manera oportuna la información solicitada, el 56% manifiesta enfrentarse a recursos tecnológicos poco eficientes, y a procesos que obstaculizan el manejo de la información y reduce el compromiso de las actividades (Portocarrero et al. 2021).

En lo que respecta al ámbito nacional, las organizaciones públicas enfrentan una serie de desafíos, según lo señalado por Guzmán et al. (2021), la burocracia de los procedimientos y la falta de recursos tecnológicos afectan el rendimiento o productividad del 75% de los servidores públicos que trabajan en la costa del Perú. De acuerdo, lo señalado por la empresa investigadora Ipsos emitió que el 52% presenta problemas en la determinación de decisiones efectivas, el 36% muestra limitante frente a la falta de transparencia, el 69% sufre una reducción del nivel de complacencia laboral y el 66% no puede ejecutar manipular información por la exigencia de requisitos legales y normativos (Vásquez y Reyes, 2022). Por lo tanto, proporcionar un acceso apropiado a la información y los recursos indispensables tiene el potencial de capacitar a los empleados para que realicen sus tareas eficazmente.

Por otro lado, en la región San Martín existen 10 municipalidades provinciales y 68 distritales, de las cuales el 22% no emplea mecanismos eficaces para los procedimientos administrativos, el 53% no dispone de tecnología que contribuya en el almacenamiento y resguardo de la información, y el 25% no cuenta con personal capacitado para la implementación de controles y mecanismos de gestión de la información. Hecho que origina problemas en el cumplimiento de las actividades atribuidas, por cuanto, no se muestra un compromiso laboral esperado y la efectividad en la manipulación de los recursos públicos (Maraza et al. 2022).

Frente a las realidades expuestas, la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo no es ajena a lo mencionado, por cuanto se perciben continuos errores en la administración de información, carece de políticas y procesos que llevan a la confusión sobre quién es el responsable de la manipulación de información, por consiguiente, existen dificultades para garantizar que la información esté disponible

para quienes lo necesiten y proteger de acceso no autorizado y esto porque los sistemas de acceso no son seguros en su totalidad. Por otro lado, la información distribuida por las áreas no se encuentra correctamente clasificada y etiquetada para facilitar su ubicación y gestión, esto debido a la falta de sistemas y capacitaciones que fortalezcan las habilidades sistemáticas del colaborador. En consecuencia, estos hechos afectan el nivel de compromiso, dado que, el colaborador se ven obligados a buscar información durante largos espacios de tiempo y repetir actividades, mucho presentan estrés y frustración cuando no disponen de la información que necesitan, el cual aterriza en el incumplimiento de plazos y tareas incompletas.

Con la problemática demostrada, en el informe se pretendió dar solución siguiente interrogante principal: ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023?, asimismo, si dio solución a los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023? ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023?

Además, el análisis del presente informe es relevante porque fue necesario comprender la importancia de una adecuada distribución y gestión de la información para lograr el cumplimiento oportuno de las labores y sobre todo contribuir en el crecimiento de la organización. En un apartado social, el informe fue provechoso para los empresarios y organizaciones públicas que manipulan y distribuyen información robusta porque mostró acciones y actividades eficaces para sistematizar, optimizar y clasificar adecuadamente los recursos. En lo práctico, se justificó porque permitió que la municipalidad tuviera un diagnóstico fiable de la manipulación y organización de la información; esto permitió que los gerentes tuvieron el interés en la implementación y aplicación de mecanismos seguros. Teóricamente, se justificó porque se detalló información sustancial según autores para caracterizar las variables, aportando de esa manera al conocimiento científico. Finalmente, en la metodología se mostraron teorías y conceptos que respaldaron el diseño del informe, asimismo, instrumentos que facilitaron el diagnóstico de las variables, para un desarrollo apropiado de los trabajos investigativos.

El trabajo científico tuvo como objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023. Los objetivos específicos son:

Identificar el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023; Evaluar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

La hipótesis general que respondió al interrogante planteado es: La gestión del conocimiento incide positivamente en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

A continuación, se detallaron investigaciones previas relacionadas con los temas de estudio, en el **ámbito nacional**, Castillo et al. (2021), en Lima en su trabajo tuvo como objetivo principal conocer la gestión del conocimiento y su relación con la gestión gubernamental en las instituciones públicas. Investigación básica, no experimental, donde la muestra se conformó por 37 colaboradores, cuyo instrumento fue el cuestionario. Los resultados arrojaron que el nivel de gestión de conocimientos es medio en 74%, desempeñando un rol determinante en el compromiso. En conclusión, los elementos evaluados ostentan una correlación fuerte y positiva de 0.878, y también, se encuentran relacionados de manera considerable, por cuanto presentan valores que aceptan las aseveraciones determinadas (p- valor 0.00).

Por su parte, Lopez et al. (2021) propuso en su informe investigar sobre la relación que manifiesta la gestión del conocimiento con aspecto de a gobernabilidad en Arequipa; el estudio fue de tipo básica, diseño no experimental, participaron 54 trabajadores, la herramienta de recojo de datos es el cuestionario. Los resultados mostraron que el 80% presentó una adecuada gestión del conocimiento. Sin embargo, se descubrió una falta de capacitación continua en las organizaciones, obstaculizando la eficiencia y generación de compromiso. Se concluyó que la gestión del conocimiento tiene un impacto en la gobernabilidad, dado que el coeficiente de dependencia fue fuerte y moderado (0.789) con una significancia bilateral (0.002)

Además, Cieza et al. (2021) su principal finalidad en su estudio fue examinar la relación de la gestión del conocimiento en el compromiso en municipales de Huancayo. Su metodología se basó en un diseño aplicado, la muestra estuvo conformada por 55 trabajadores, de modo que emplearon el cuestionario para la recolección de información. Los resultados señalaron que los trabajadores evidencian falencias en la creación y transferencia del conocimiento, siendo calificados como bajo en 46%. Estas deficiencias están ligadas a la falta de capacitación, estrategias insuficientes y ausencia de incentivos. El estudio concluye que, la gestión de

conocimientos y la dimensión fundamental de la gobernabilidad, como lo es el compromiso, presentan una correlación fuerte de 0.901, y un p-valor = (0.00).

Asimismo, Loaysa et al. (2023) demostró interés en investigar la dependencia de la cultura organizacional con el compromiso en desarrollar actividades públicas. Perú-Lima. Donde su enfoque metodológico fue no experimental, con su clasificación correlacional, los elementos perceptores fueron 235 servidores públicos quienes participaron en la aplicación de un cuestionario. Sus resultados indicaron, que el 47,7% comprende la importancia de aplicar sus conocimientos en el trabajo, pero el 34,9% muestra bajo compromiso laboral, atribuido a la rotación y falta de motivación. Se concluye que existe una fuerte correlación positiva de 0.925 y un ( p-valor = 0.000).

De igual modo, Cuenca y López (2020) desarrollaron un estudio que tuvo como finalidad analizar la gestión del compromiso y cultura organizacional en Lima; bajo una metodología cuantitativa, diseño no experimental y correlacional. La muestra fueron 60 trabajadores, quienes demostraron su percepción con el llenado de un cuestionario. Los resultados revelaron que la gestión de compromiso demostrado por los colaboradores es regular en un 45%; asimismo, la cultura organizacional no contiene los componentes para su aplicación partiendo de los recursos que se emplean para transmitir la información, por lo cual fue calificado de bajo en un 74%. Los autores concluyeron que la gestión del compromiso y cultura organizacional son factores que se relacionan significativamente y los valores de decisión los comprueban, por cuanto, el valor rho = 0.941 (positiva fuerte). y el p-valor fue 0.00.

También, ámbito internacional; en Chile, Rodríguez-Ponce et al. (2022) analizaron la relación entre la gestión del conocimiento y cultura organizacional. Su composición metodológica integra una investigación cuantitativa, diseño no experimental de nivel correlacional. Los participantes fueron 489 colaboradores públicos, a quienes se aplicaron un cuestionario. Los resultados demostraron que la gestión de conocimiento fue regular en un 95% principalmente por la falta de tecnologías adecuadas para la distribución de información. Este aspecto impactó el compromiso organizacional, que se presentó en un nivel medio en 65%. Por ende, los autores determinaron que existe relación respaldado por una correlación positiva fuerte de  $r=0.87$  y p-valor = 0.01

Por otro lado, en Cuba, Pulido & Andrés (2019), tuvieron como propósito determinar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño

organizacional, el estudio fue de tipo básico- no experimental. Su muestra se conformó por 25 trabajadores, donde emplearon el cuestionario. Los hallazgos indicaron que los elementos de la gestión del conocimiento presentan un nivel regular, asimismo, el ambiente laboral también ejerce una influencia favorable en la actitud de los empleados en cuanto a su desempeño. En conclusión, la gestión del conocimiento incide en el desempeño organizacional, respaldada por valores que cumplen con reglas de decisión, en otras palabras, una correlación positiva fuerte de 0.856, y un p-valor igual a 0.003.

Por su parte, Rubio & García (2019), su finalidad fue determinar la relación entre la gestión humana y el compromiso laboral en Ecuador. La estructura metodológica comprendió un informe de tipo cuantitativo, correlacional, la muestra fue 16 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados del estudio revelaron que el 50% de los empleados experimenta un alto nivel de participación, y sienten un entusiasmo constante por asistir al trabajo. Además, el 34.87% logra mantener un rendimiento elevado durante extensos periodos. El análisis concluyó que hay una correlación significativa de 0.612, con un valor de significancia de 0.000, entre las prácticas de gestión de recursos humanos y las dimensiones del compromiso laboral.

Asimismo, Zumba-Lucero et al. (2020), en Colombia, en su estudio buscaron examinar el impacto de la gestión de conocimiento en la competitividad dentro de una organización. Su enfoque empleado fue cuantitativo, descriptiva, presentando un diseño no experimental de corte transversal. Además, los sujetos de estudio fueron 47 colaboradores, quienes participaron en la aplicación de un cuestionario. Los resultados del estudio revelaron que, la gestión del conocimiento es efectiva en 68%. Esto involucra una comunicación dinámica con los empleados, alcanzable mediante talleres y conferencias. Se evidenció una correlación positiva entre la gestión del conocimiento y la competitividad, respaldada por un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de 0.610.

Además, Rodríguez et al. (2022) en México ejecutaron un estudio que tuvo el objetivo principal de analizar la relación entre la gestión de conocimiento con los principales factores organizativos en los trabajadores. El estudio fue descriptivo, correlacional y de temporalidad transversal, se basó en encuestas a 30 trabajadores. Los hallazgos indicaron que el nivel de la creación, almacenamiento, difusión y

transferencia eficiente del conocimiento es medio en 49%. Se concluyó que existe relación con un valor de significancia de 0.000 y una correlación significativa de 0.781 entre la gestión del conocimiento y los factores organizativos.

Seguidamente, a partir del presente párrafo se presenta la fundamentación teórica que caracterizan a las variables. Para empezar, se abrirá paso a la evolución de la variable gestión de conocimiento, Michael Polanyi en 1950 con su teoría del conocimiento explícito y el conocimiento tácito, refiere la naturaleza del conocimiento humano y cómo las personas adquieren, utilizan y comparten conocimiento de manera efectiva, resaltando la importancia de la subjetividad y la participación en la adquisición y el uso del conocimiento (Pérez Fuillerat Natalia et al., 2019). Por otro lado, Davenport; Thomas H. y Prusak, Laurence en 2000 sustentan en cómo las entidades pueden establecer una cultura que promueva la compartición de conocimiento entre su personal, mediante el uso de tecnologías y procedimientos (Villasana et al., 2021).

En cuanto, a las teorías científicas que respaldan a la variable gestión del conocimiento, entre ellos tenemos la teoría de la transferencia del conocimiento expuesta por Szulanski en el 1996, esta vislumbra aspectos y enfoques importantes para transferir información en los distintos niveles, a fin de contribuir en la mejora de la eficiencia y gestión (Groza et al., 2021). No se puede dejar de mencionar a la teoría de la red de conocimiento nacida en el 2004 y expuesta por Hildreth y Kimble que ayuda comprender la creación y utilización de la información en las empresas mediante las relaciones entre grupos (Abubakar et al., 2019). Y finalmente, la teoría del aprendizaje organizacional compuesta por Argyris y Schön en 1978, que ayuda a identificar como las empresas pueden generar información y a su posible adaptación, lo cual, es efectiva a través de su práctica (Alvarenga et al., 2020).

En el caso de los conceptos, Villasana et al. (2021), afirman que es un conjunto de acciones y procedimiento que potencian la fluidez en la comunicación y el intercambien de conocimientos entre los miembros de una organización. Asimismo, Adnan et al. (2023) expusieron que es un proceso de generación, almacenamiento, aplicación y compartición de información dentro de una institución. Es un sistema que promueve la transmisión de experiencias, con el fin de convertir dicho conocimiento en un activo valioso para la municipalidad (Pepple et al., 2022; Zabaleta-De Armas et al., 2020). Además, una organización que gestiona eficazmente su conocimiento está

mejor preparada para competir en el mercado. (Sabherwal et al., 2023; Abdollahi et al., 2023; Wang et al., 2022)

En cuanto a las dimensiones de la gestión del conocimiento, Villasana et al. (2021) propone componentes fundamentales que caracterizan a las variables, entre ellos tenemos: Según el autor, la primera dimensión es la creación del conocimiento, según Villasana et al. (2021), a través de este proceso, se crea información, conceptos, ideas o hallazgos previamente inexistentes. Asimismo, Illescas & Zaragoza (2023) refieren que este procedimiento implica la conversión de datos o información preexistente hacia un nivel superior de comprensión o hacia la adquisición de nuevo conocimiento. Incluye la exploración del conocimiento, consiste en la búsqueda, descubrimiento y adquisición de información. Exteriorización del conocimiento, consiste en expresar los conocimientos que se tienen en mente y lograr que otros comprendan. Compartir el conocimiento, es la información que se comparte con los demás miembros de la institución. Inversión para la generación de ideas, se basa en fomentar y apoyar la generación de nuevas ideas por parte de los colaboradores por parte de la organización. Capacitación para la generación de ideas, es la formación o desarrollo que la organización proporciona a sus colaboradores con el fin de mejorar sus habilidades y competencias en la generación de ideas.

Por otro lado, la dimensión transferencia del conocimiento, Villasana et al. (2021) exponen que es el grupo de actividades que realiza una persona para facilitar la comunicación y el aprendizaje entre los diferentes departamentos, niveles jerárquicos y miembros de la organización. De la misma manera, Huang & Yuan (2023) sostienen que es una herramienta estratégica que tiene como objetivo administrar y aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada en la organización. Incluye el interaprendizaje del conocimiento, es el proceso colaborativo de adquisición de conocimientos en el que las personas trabajan de manera conjunta para aprender. Transferencia de información por medios electrónicos, consiste en transmitir información de la entidad a través de correos electrónicos y otro medio accesible a los miembros de la entidad. Efectividad de la transferencia de conocimiento, son los procesos y mecanismos utilizados para compartir información, experiencia y habilidades entre los miembros de la organización. Uso de herramienta de transferencia de conocimiento, son herramientas diseñadas para facilitar la transferencia de conocimiento dentro de la organización, como plataformas colaborativas y bases de datos compartidas. Retención del conocimiento, es la

capacidad de la organización para conservar y mantener el conocimiento crítico dentro de la misma, incluso ante cambios en el personal.

Además, la dimensión aplicación del conocimiento, según Villasana et al. (2021) es el proceso a través del cual los funcionarios emplean el conocimiento adquirido y lo aplican en el campo laboral. Por su lado, Park et al. (2023) refirieron que es la serie de actividades que permite compartir y poner en práctica el conocimiento adquirido. Incluye las necesidades de información, se refiere a la demanda, solicitud de información, hechos, conocimientos o detalles específicos que una persona necesita obtener para llevar a cabo una tarea o proceso. Conocimiento explícito, se refiere a datos, información o hechos que pueden ser expresados y comunicados de manera formal, precisa y organizada. Interiorización del conocimiento, trata de un procedimiento en el cual una persona incorpora y adopta información, ideas, valores, destrezas o vivencias de tal forma que se integran de manera fundamental en su pensamiento. Soluciones a problemas concretos, es la capacidad de los colaboradores para aplicar el conocimiento adquirido en la resolución efectiva de problemas específicos que se presentan en el trabajo. Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado, se basa en cómo los empleados utilizan sus conocimientos y habilidades para llevar a cabo sus tareas, resolver problemas, tomar decisiones y contribuir al logro de los objetivos.

A partir de los siguientes párrafos del capítulo, se muestra la base teoría de la variable compromiso laboral, iniciando con la evolución de la variable. Según, Lodahl y Kejner en 1965 introdujeron el concepto de "Job Involvement" como la medida en la que un empleado se siente personalmente involucrado en su trabajo. Ellos sostienen que la conexión emocional y el nivel de dedicación que un colaborador tiene hacia su empleo, destacando que un alto compromiso puede llevar a un mejor desempeño y satisfacción laboral (Leguía & Apaza, 2022). Asimismo William Kahn en 1990 definió el compromiso laboral como "la conexión psicológica y emocional que un empleado siente con su trabajo", basándose en la idea de que los trabajadores comprometidos experimentan una sensación de propósito en sus funciones, se encuentran inmersos en sus responsabilidades y tienen la capacidad de manifestar su verdadera identidad en el contexto laboral (Jiatong et al. 2022; Serrano et al. 2022).

En cuanto a las teorías científicas, se muestra la teoría de intercambio social expuesta por Azules en 1964 que vislumbra la importancia de la evaluación para

identificar principales factores que afectan las relaciones y por ende el interés de cumplir con los propósitos de la organización (Cheema et al., 2020). En cuanto al modelo de compromiso laboral propuesta por Hewitt en el 2000, que manifiesta conductas esenciales que maximizan la lealtad y el apego que se sienten hacia la empresa como empleador, incluyendo su misión, valores (Bakker et al., 2020). Y por último, la teoría de la autodeterminación estructurada por Deci y Ryan en 1985 que busca comprender por qué las personas se involucran en ciertas actividades y cómo se mantienen motivadas en ellas (Nemțeanu et al., 2022).

Para la conceptualización, Salvador (2020), indica que es la medida en que los colaboradores de una organización se sienten conectados con su trabajo, por ejemplo, el esfuerzo adicional que estos están dispuestos a realizar para alcanzar los objetivos de la municipalidad. Asimismo, señala que el compromiso laboral es de suma importancia en el avance de la entidad, debido a que estimula el progreso y el logro de los objetivos establecidos por la organización (Bora, 2023; Anaya, 2020; Puspitasari et al., 2023). Por otro lado, Abebe y Assemie (2023), mencionan que es un factor que motiva a los trabajadores a conectarse profundamente tanto con sus responsabilidades laborales como con las metas y los principios de la organización. Además, que un alto compromiso laboral por parte de los colaboradores se refleja en un mayor rendimiento y productividad en sus responsabilidades (Noesgaard y Jorgensen, 2023; Sandoval & Delacruz, 2019).

En el caso de las dimensiones del compromiso laboral, Salvador (2020) detalla a los siguientes: compromiso efectivo, como indica Salvador (2020) es la auténtica entrega y entusiasmo que un trabajador demuestra hacia su labor y la entidad a la que pertenece. Asimismo, Park et al. (2023) manifiestan que se distingue por mostrar un compromiso activo hacia el logro de los objetivos de la institución, una profunda conexión con los valores fundamentales y metas, y una disposición constante para ir más allá de las responsabilidades mínimas exigidas. Incluye el vínculo afectivo con la organización, es la conexión emocional entre el colaborador y la institución pública. Sentimiento de pertinencia, sensación que sienten los colaboradores de que forman parte integral y valiosa de la entidad. Responsabilidad, es el deber u obligación que tienen los trabajadores para cumplir con las funciones que establece la institución. Entusiasmo en el trabajo, es el grado de energía positiva, compromiso y pasión que los colaboradores muestran hacia sus tareas y responsabilidades laborales.

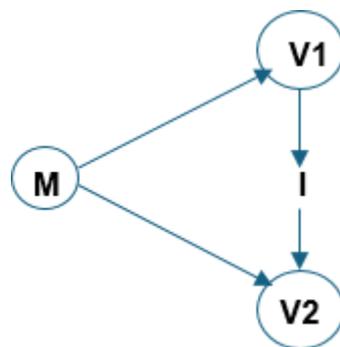
Recomendación impartida, es la disposición de los trabajadores para compartir su conocimiento, experiencia y perspectivas con otros compañeros de trabajo.

Así también, la dimensión del compromiso de continuidad, como revela Salvador (2020) hace referencia a la estrategia y la planificación que una entidad lleva a cabo con el fin de asegurar la continuidad de sus operaciones en momentos de crisis o desastres, evitando interrupciones sustanciales. Por su parte, Yue & Li (2023) refieren que es la disposición y dedicación de un colaborador hacia su puesto y la organización en la que trabaja. Incluye las relaciones interpersonales, es el vínculo que se establece entre los miembros de la entidad, generando un adecuado bienestar emocional. Satisfacción laboral, es el grado de contento y bienestar que experimenta un colaborador en relación con entorno laboral. Política salarial, grupo de directrices, principios y decisiones adoptadas por una institución gubernamental para determinar cómo se estructuran y administran los salarios de sus colaboradores. Plan de incentivos, es el conjunto de iniciativas, enfoques, y acciones adoptadas por una entidad pública. Reconocimiento de la inversión personal, es el grado en que la organización valora y reconoce el esfuerzo de sus colaboradores. Oportunidades laborales dentro de la organización, es la disponibilidad y accesibilidad de oportunidades de crecimiento.

En cuanto a la dimensión del compromiso normativo, como sostiene Salvador (2020), hace referencia al compromiso y la observancia de un conjunto de estándares éticos o principios morales por parte de una organización. Asimismo, Fiaz & Muhammad (2023) indicaron que significa acatar las normativas establecidas por las autoridades gubernamentales y los entes reguladores. Incluye la reciprocidad, trata sobre la noción en la que los trabajadores y empleadores se comprometen a proporcionarse ventajas recíprocas y a colaborar de manera justa dentro del contexto laboral. Lealtad, puede expresarse mediante la retención a largo plazo de los colaboradores, la defensa de los intereses de la entidad, fomentación de un ambiente laboral positivo y la disposición de contribuir al éxito y desarrollo de la organización. Retribución, es el conjunto de retribuciones y ventajas que un individuo recibe como resultado de su rendimiento laboral en una empresa u organización. Alineación con las políticas de la organización, son las acciones, decisiones y comportamientos de los trabajadores estén en consonancia con las políticas, valores y objetivos. Sentimiento de responsabilidad, es la percepción y disposición de los trabajadores para asumir la responsabilidad de sus acciones, decisiones y resultados en el trabajo.

## II. METODOLOGÍA

Con respecto al **tipo, enfoque diseño de investigación**, el informe investigativo reunió los conceptos metodológicos de un tipo de investigación *aplicada*, dado que su principal propósito radicaba en obtener un entendimiento teórico y conceptual sobre la gestión del conocimiento y el compromiso laboral. Según la CONCYTEC (2020), se enfoca en la búsqueda de la creación de conocimientos con utilidad inmediata para situaciones que puedan ocurrir en una entidad o en la sociedad en general. Por otra parte, el enfoque fue *cuantitativo*, debido a que es un enfoque de investigación que se apoya en la recolección y el examen de información en forma de números con el fin de detallar, comprender o anticipar eventos (Hernandez-Sampieri et al., 2014). El estudio se llevó a cabo mediante un *diseño no experimental*. En lugar de modificar directamente las condiciones o variables del estudio, se aplicaron estrategias de control que permitieron observar y analizar de forma más precisa el fenómeno en cuestión, en tal sentido, estas técnicas incluyeron la selección de grupos homogéneos, el uso de análisis estadísticos avanzados y la recopilación de datos en entornos naturales (Hernandez-Sampieri et al., 2014). Además, se optó por aplicar un alcance *explicativo causal*, por cuando, buscó detectar y examinar las conexiones entre diversas variables, con el fin de comprender las razones detrás de la ocurrencia de ciertos fenómenos o acontecimientos (Ferreira et al. 2021). En tal sentido, el esquema representativa del diseño del estudio es:



M: muestra

VX: Gestión del conocimiento VY:

Compromiso laboral

I: Incidencia entre las variables

En tanto con las **variables**, una de las primeras variables es la “Gestión del conocimiento”, que es un conjunto de actividades orientadas a producir, conservar, almacenar y divulgar información de contenido interno y externo, a fin de ubicar y analizar con prontitud y efectivamente (Villasana et al. 2021). En lo que respecta a la *definición operacional*: La variable fue estimada con la aplicación de un cuestionario elaborado y presentado por Ramirez (2022) que contiene las dimensiones, creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento. Incluyó 18 enunciados con valoración likert. *Indicadores*: A continuación, se detallan los indicadores según la dimensión que pertenece: Creación del conocimiento (exploración del conocimiento, exteriorización del conocimiento, compartir el conocimiento, inversión para la generación de ideas, capacitación para la generación de ideas). Transferencia del conocimiento (interaprendizaje del conocimiento, transferencia de información por medios electrónicos, efectividad de la transferencia de conocimiento, uso de herramienta de transferencia de conocimiento, retención del conocimiento). Aplicación del conocimiento (necesidades de información, conocimiento explícito, interiorización del conocimiento, soluciones a problemas concretos, evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado).

Por otro lado, como segunda variable tenemos el “*Compromiso laboral*”, se define como la fuerza y voluntad en la identificación y grado de involucramiento desarrollado por el trabajador hacia una institución en particular (Salvador, 2020). *Definición operacional*: La variable fue estimada con la aplicación de un cuestionario elaborado y presentado por Chambi & Macedo (2022) que contiene las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Incluyó 20 enunciados con valoración likert. *Indicadores*: A continuación, se detallan los indicadores según la dimensión que pertenece: Compromiso afectivo (vinculación afectiva con la organización, sentimiento de pertenencia, responsabilidad, entusiasmo en el trabajo, recomendación impartida). Compromiso de continuidad (relaciones interpersonales, satisfacción laboral, Plan de incentivos, Reconocimiento de la inversión personal, oportunidades laborales dentro de la organización). Compromiso normativo (reciprocidad, lealtad, retribución, alineación con las políticas de la organización, sentimiento de responsabilidad).

Con respecto con la **población, muestra**; En lo que respecta a la *población* estuvo conformada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo-2023; de acuerdo con Condori (2020) lo conceptualiza a la población como la totalidad de sujetos que residen en un determinado lugar y que están sujetas a interacciones entre sus miembros; dichas cualidades se emplean para efectuar estudios y análisis específicos en relación con los propósitos del investigador. Criterios de inclusión: Se consideraron a los trabajadores que cuenten con mínimo de 3 meses laborando en la municipalidad, sean mayores a 18 años y accedan de forma voluntaria a ser partícipes de la investigación. Criterios de exclusión: No se tomaron en cuenta a los colaboradores que se encontraban en vacaciones y a los que no dieron su consentimiento informado para el llenado de las encuestas. La *muestra* estuvo integrada por los 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo del año 2023; según Condori (2020), es una porción de una población más amplia, la cual es escogida de manera oportuna para obtener resultados fiables y válidos que permitan dar solución a las interrogantes formuladas por el investigador. Cabe precisar que el muestreo empleado fue no probabilístico por intención, porque se escogió los elementos de la población de acuerdo con un conjunto específico de estándares o rasgos que el investigador considera pertinentes (Hurtado, 2020).

Además, las **técnicas e instrumentos de recolección de datos**, para recoger las evidencias de los participantes analizados, se empleó la encuesta, la cual estuvo estructurada con una serie de preguntas dirigidas a los elementos de estudio a fin de dar respuesta a cada uno de los propósitos investigativos; por lo tanto, es relevante que las interrogantes sean claras, concisas y no sesgadas garantizando que los datos sean relevantes para el estudio científico (Sukmawati, 2023). En cuanto al *instrumento*, se recurrió a la aplicación de un cuestionario para extraer las evidencias de los participantes; ambos instrumentos fueron adaptados, con respecto al cuestionario sobre la gestión de conocimiento, fue adaptado del estudio efectuado por Ramirez (2022), por lo tanto, contó con 18 ítems, distribuidos con base en sus dimensiones: Creación del conocimiento (1-8), Transferencia del conocimiento (9- 17), Aplicación del conocimiento (19- 25); asimismo, los rangos de baremaciones que se aplicaron fueron: Deficiente, Regular y Eficiente. Por otro lado, el cuestionario sobre el comportamiento laboral fue adaptado del estudio

desarrollado por Chambi & Macedo (2022), asimismo, contó con 20 ítems, distribuidos según sus dimensiones: Compromiso afectivo (1-10), Compromiso de continuidad (11 - 18), Compromiso normativo (19 - 26). Los rangos de baremaciones fueron los siguientes: Bajo; Medio;Alto. Asimismo, ambos instrumentos contaron con la escala de Likert; por ende, los temas fueron caracterizados por escalas ordinales. En lo que respecta a la *validación de instrumentos*, es el proceso de evaluar y asegurar que el contenido de los instrumentos que se buscan aplicar en los participantes del estudio científico sea precisos y coherentes con los propósitos del investigador (Ortega-Toro et al., 2019). Por lo tanto, ambos cuestionarios fueron sometidos a la valoración de especialistas en los temas, quienes a través de puntuaciones y comentarios dieron a conocer si las evidencias cumplen con los lineamientos investigativos.

**Tabla 1**

*Juicio de expertos*

<b>Variable</b>	<b>Experto o especialista</b>	<b>Opinión del experto</b>
Gestión del conocimiento Y	Metodólogo	aplicable
Compromiso laboral	Especialista es gestión empresarial	aplicable
	Especialista es gestión empresarial	aplicable

**Nota.** Elaboración propia.

En cuanto con la *Confiabilidad*, con la intención de evaluar la fiabilidad de las evidencias recogidas de los encuestados, se realizó una prueba inicial en una cantidad determinada de la población en general; esto se efectuó ingresando los datos al software SPSS®, el cual permitió el cálculo del Alfa de Cronbach. De acuerdo con lo postulado por Paidi (2019), es la evaluación de la consistencia y estabilidad de los resultados alcanzados a través de los cuestionarios; quien indica que estas puntuaciones son adecuadas cuando son superiores a 0.75, lo cual indicó que cuanto más cercano a la unidad, mayor fue el grado de viabilidad de los resultados.

**Tabla 2***Resultados de la confiabilidad de instrumentos*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>		
<b>Variabes</b>	Alfa de Cronbach	N° elementos
Gestión del conocimiento	0.979	25
Compromiso laboral	0.984	26

**Nota.** Elaboración propia.

Para el **método de análisis de datos**, en el estudio, se recurrió al método descriptivo; en vista de que los hallazgos que se obtuvieron se expresaron mediante cantidades y porcentajes, lo que facilitó la comprensión y evaluación del nivel de cada una de las variables (Pradeep, 2019). También se empleó el método inferencial, en este análisis, se utilizó un enfoque de inferencia estadística para abordar los objetivos de correlación; para esto, se empleó el software estadístico SPSS, el cual sirvió para validar las hipótesis planteadas por el investigador (Ortiz, 2020).

Además, los **aspectos éticos**, para el desarrollo de esta investigación, se siguieron rigurosamente las directrices establecidas por las normas APA 7ma edición, asimismo, se cumplió con los estándares de rigor científico detallados en el Código de Ética en Investigación RUC N° 0470-2022 de la Universidad César Vallejo (2022), lo que aseguró la fiabilidad del documento resultante. *Beneficencia*, debido a que los resultados obtenidos desempeñaron un papel fundamental al plantear estrategias de solución basadas en los temas analizados. *No maleficencia*, porque el estudio se llevó a cabo exclusivamente con fines académicos, también garantizó la seguridad tanto de los investigadores como de los participantes involucrados en la investigación. *Autonomía*, dado que se respetó plenamente la opinión de los participantes, es decir, su participación en el estudio fue completamente voluntaria. *Justicia*, dado que se evitó cualquier forma de discriminación y se trató a todos los participantes con respeto, sin mostrar preferencias.

### III. RESULTADOS

#### Análisis descriptivos de resultados

Objetivo 1: Identificar el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo de la dimensión creación del conocimiento*

Características	MD		D		R		E		ME	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Exploración del conocimiento	2	3.3%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	19	31.7%
Exteriorización del conocimiento	2	3.3%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	19	31.7%
Compartir el conocimiento	2	3.3%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	19	31.7%
Inversión para la generación de ideas	2	3.3%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	19	31.7%
Capacitación para la generación de ideas	2	3.3%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	19	31.7%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

#### Interpretación

Tal como se muestra en la tabla 3, el 33.3% de los trabajadores municipales señalaron que la exploración del conocimiento es eficiente; de igual manera, el 33.3% sostuvo que es eficiente la exteriorización del conocimiento; igualmente, el 33.3% sostuvo que es eficiente el compartir el conocimiento, inversión para la generación de ideas y capacitación para la generación de ideas, respectivamente. Los hallazgos evidencian que la municipalidad tiene una cultura sólida en cuanto a la creación de conocimiento, de acuerdo con la percepción de los trabajadores; pero que aún existe necesidad de fortalecer las habilidades y capacidades de los empleados en este aspecto.

**Tabla 4***Análisis descriptivo de la dimensión transferencia del conocimiento*

Características	MD		D		R		E		ME	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Interaprendizaje del conocimiento	1	1.7%	5	8.3%	14	23.3%	20	33.3%	20	33.3%
Transferencia de información por medios electrónicos	2	3.3%	4	6.7%	16	26.7%	24	40.0%	14	23.3%
Efectividad de la transferencia de conocimiento	2	3.3%	5	8.3%	19	31.7%	19	31.7%	15	25.0%
Uso de herramienta de transferencia de conocimiento.	2	3.3%	5	8.3%	17	28.3%	20	33.3%	16	26.7%
Retención del conocimiento	1	1.7%	9	15.0%	19	31.7%	19	31.7%	12	20.0%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

### Interpretación

En virtud con lo expuesto en la tabla 4; el 33.3% de los trabajadores indicaron el nivel de interaprendizaje del conocimiento es eficiente en la municipalidad; por otro lado, el 40% sostuvo que es eficiente la transferencia de información por medios electrónicos; 31.7% precisó que el nivel de efectividad de la transferencia de conocimiento es regular; 33.3% de los trabajadores señaló que el nivel de uso herramienta de transferencia de conocimiento es eficiente y el 31.7% sostuvo que la retención del conocimiento dentro de la municipalidad es regular. Los resultados sugieren que la municipalidad está teniendo éxito en varios aspectos relacionados con la transferencia del conocimiento; sin embargo, existen áreas que requieren de atención y enfoque para que el conocimiento se mantenga dentro de la organización a largo plazo.

**Tabla 5***Análisis descriptivo de la dimensión aplicación del conocimiento*

Características	MD		D		R		E		ME	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Necesidades de información	1	1.7%	2	3.3%	23	38.3%	19	31.7%	15	25.0%
Conocimiento explícito	3	5.0%	6	10.0%	22	36.7%	17	28.3%	12	20.0%
Interiorización del conocimiento	3	5.0%	6	10.0%	20	33.3%	14	23.3%	17	28.3%
Soluciones a problemas concretos	1	1.7%	4	6.7%	17	28.3%	25	41.7%	13	21.7%
Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado	2	3.3%	4	6.7%	17	28.3%	20	33.3%	17	28.3%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.**Interpretación**

Concerniente con las evidencias expuestas en la tabla 5; el 38.3% de los trabajadores de la municipalidad indicó que el nivel de necesidad de información es regular; asimismo, el 36.7% mencionó que el conocimiento explícito en la municipalidad es regular; el 33.3% indicó que la interiorización del conocimiento es regular; 41.7% precisión que el nivel de soluciones a problemas concretos es eficiente y el 33.3% postuló que las evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado son eficientes. Los datos alcanzados dan a conocer que existe una percepción positiva de la aplicación del conocimiento dentro de la municipalidad; pero existen áreas que deben evaluarse como la necesidad que tiene los trabajadores sobre el acceso a información y puedan llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades.

**Tabla 6***Análisis descriptivo de la variable gestión del conocimiento*

Escala	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	15 - 35	3	5%
Regular	36 - 55	28	47%
Eficiente	56 - 75	29	48%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

## Interpretación

En conformidad con los datos expuestos en la tabla 6; el 48% (29) de los colaboradores de la municipalidad mencionaron que el nivel de gestión de conocimiento fue eficiente, mientras que el 47% (28) precisó que el nivel fue regular y 5% (3) señaló que el nivel fue deficiente. Los hallazgos evidencian que la municipalidad tiene una cultura sólida en cuanto a la creación de conocimiento, de acuerdo con la percepción de los trabajadores; pero que aún existe necesidad de fortalecer las habilidades y capacidades de los empleados en este aspecto. Los resultados sugieren que la municipalidad está teniendo éxito en varios aspectos relacionados con la transferencia del conocimiento; sin embargo, existen áreas que requieren de atención y enfoque para que el conocimiento se mantenga dentro de la organización a largo plazo. Los datos alcanzados dan a conocer que existe una percepción positiva de la aplicación del conocimiento dentro de la municipalidad; pero existen áreas que deben evaluarse como la necesidad que tiene los trabajadores sobre el acceso a información y puedan llevar a cabo eficazmente sus responsabilidades.

Objetivo 2: Evaluar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

**Tabla 7**

*Análisis descriptivo de la dimensión compromiso afectivo*

Características	MB		B		R		A		MA	
	fi	%								
Vinculación afectiva con la organización	19	31.7%	6	10.0%	20	33.3%	13	21.7%	2	3.3%
Sentimiento de pertenencia	20	33.3%	4	6.7%	16	26.7%	15	25.0%	5	8.3%
Responsabilidad	20	33.3%	9	15.0%	12	20.0%	14	23.3%	5	8.3%
Entusiasmo en el trabajo	2	3.3%	27	45.0%	12	20.0%	15	25.0%	4	6.7%
Recomendación impartida	25	41.7%	4	6.7%	8	13.3%	16	26.7%	7	11.7%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

## Interpretación

Respecto con los datos expuestos en la tabla 7; el 33.3% de los trabajadores encuestados postularon que la vinculación afectiva con la municipalidad es regular;

por otro lado, el 33.3% señaló que el sentimiento de pertenencia es muy bajo; de igual manera, el 33.3% mencionó que el nivel de responsabilidad es muy bajo. Mientras que, el 45% precisó que el nivel de entusiasmo en el trabajo es bueno y el 41.7% que el nivel de recomendaciones basadas en su experiencia para ayudar a otros en su trabajo es muy bajo. Los hallazgos muestran que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad están altamente comprometidos afectivamente con la organización; sin embargo, existen áreas de mejora para aumentar el nivel de responsabilidad y entusiasmo entre el personal.

**Tabla 8**

*Análisis descriptivo de la dimensión compromiso de continuidad*

Características	MB		B		R		A		MA	
	fi	%								
Relaciones interpersonales	2	3.3%	14	23.3%	14	23.3%	18	30.0%	12	20.0%
Satisfacción laboral	12	20.0%	7	11.7%	17	28.3%	20	33.3%	4	6.7%
Plan de incentivos	15	25.0%	5	8.3%	19	31.7%	17	28.3%	4	6.7%
Reconocimiento de la inversión personal	1	1.7%	18	30.0%	22	36.7%	13	21.7%	6	10.0%
Oportunidades laborales dentro de la organización	11	18.3%	6	10.0%	17	28.3%	19	31.7%	7	11.7%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

### Interpretación

En lo que concierne con los datos mostrados en la tabla 8; el 30% de los trabajadores de la municipalidad sostuvo que el nivel de las relaciones interpersonales es alto; de igual manera, el 33.3% considera que el nivel de satisfacción laboral es alto. Mientras que el 31.7% sostuvo que el nivel del plan de incentivos de la municipalidad motiva es regular; el 36.7% indicó que el nivel de reconocimiento de la inversión personal es regular y el 31.7% señaló que el nivel de oportunidades laborales dentro de la organización es alto. Los datos dan a conocer que existen áreas de mejora para ayudar a fortalecer el compromiso de continuidad en la municipalidad y promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo para todos los empleados.

**Tabla 9***Análisis descriptivo de la dimensión compromiso normativo*

Características	MB		B		R		A		MA	
	fi	%								
Reciprocidad	13	21.7%	5	8.3%	22	36.7%	13	21.7%	7	11.7%
Lealtad	13	21.7%	8	13.3%	18	30.0%	14	23.3%	7	11.7%
Retribución	13	21.7%	4	6.7%	17	28.3%	17	28.3%	9	15.0%
Alineación con las políticas de la organización	2	3.3%	14	23.3%	17	28.3%	18	30.0%	9	15.0%
Sentimiento de responsabilidad	13	21.7%	6	10.0%	19	31.7%	14	23.3%	8	13.3%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

### Interpretación

En conformidad con los datos mostrados en la tabla 9; el 36.7% de los trabajadores de la municipalidad considera que el nivel de reciprocidad es regular. De igual manera, el 30% mencionó que la lealtad presentó una tendencia regular; el 28% considera que la retribución tiene una tendencia regular y alta respectivamente. El 30% indicó que la alineación con las políticas de la organización es alto y el 31.7% que el sentimiento de responsabilidad es regular. Los resultados muestran una imagen mixta en cuanto al compromiso normativo dentro de la municipalidad; si bien hay aspectos positivos, también hay áreas de mejora, por lo que abordarlas puede ayudar a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados en general.

**Tabla 10***Análisis descriptivo de la variable compromiso laboral*

Escala	Rango	f	%
Bajo	15 - 35	14	24%
Medio	36 – 55	33	56%
Alto	56 – 75	12	20%

*Nota.* Obtenida de la aplicación del cuestionario.

### Interpretación

En torno con los datos mostrados en la tabla 10; el 56% (33) de los trabajadores de la municipalidad que fueron encuestados dieron a conocer que el nivel de compromiso laboral fue medio; mientras que el 24% (14) precisó que el nivel fue bajo

y el 20% (12) sostuvo que el nivel fue alto. Los hallazgos muestran que la mayoría de los trabajadores de la municipalidad están altamente comprometidos afectivamente con la organización; sin embargo, existen áreas de mejora para aumentar el nivel de responsabilidad y entusiasmo entre el personal. Los datos dan a conocer que existen áreas de mejora para ayudar a fortalecer el compromiso de continuidad en la municipalidad y promover un ambiente de trabajo más positivo y productivo para todos los empleados. Los resultados muestran una imagen mixta en cuanto al compromiso normativo dentro de la municipalidad; si bien hay aspectos positivos, también hay áreas de mejora, por lo que abordarlas puede ayudar a fortalecer el compromiso y la satisfacción laboral de los empleados en general.

Objetivo general: Determinar la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

**Tabla 11**

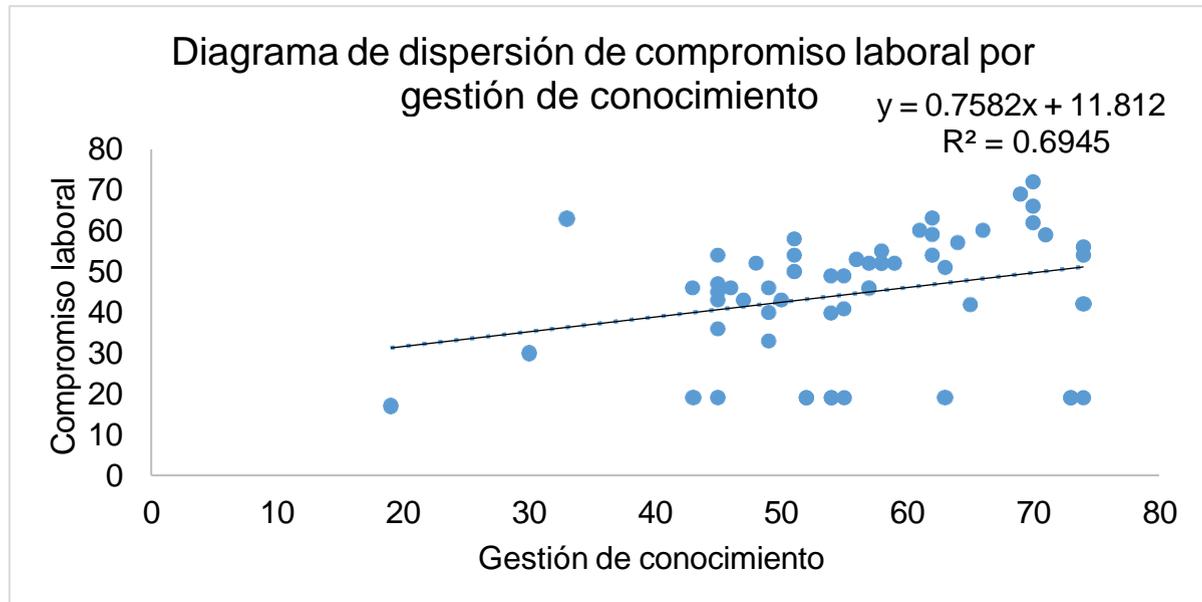
*Incidencia de la variable gestión del conocimiento en el compromiso laboral*

<b><i>Estadísticas de la regresión</i></b>	
Coeficiente de correlación múltiple	0.833389
Coeficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.694537
R <sup>2</sup> ajustado	0.689271
Error típico	5.743658
Observaciones	60
	<b>Coeficientes</b>
Intersección	11.81168
Variable X 1	0.758246

*Nota.* Base de datos

**Figura 1.**

*Diagrama de dispersión de compromiso laboral por gestión de conocimiento*



*Nota.* Base de datos

### **Interpretación**

Tal como se muestra en la 11 y figura 2; la gestión del conocimiento incide en un 69.5% en el compromiso laboral de los trabajadores municipales; pues el coeficiente de correlación de Pearson fue igual 0.695 (influencia positiva media). Por lo tanto, a medida que la organización proporciona a sus empleados acceso a recursos y herramientas que les permita aprender y crecer en sus labores, aumenta la satisfacción laboral y compromiso con la organización.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente apartado se expone el análisis crítico y comparativo de los hallazgos obtenidos en el estudio con el de otros autores (antecedentes) y teorías científicas que fundamentan a las variables; esto con el propósito de contar una mejor comprensión de los temas y fortalecer la credibilidad de las conclusiones.

Bajo esa premisa; en lo que concierne al resultado del objetivo específico 1; se identificó que el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, fue eficiente según el 48% de los encuestados. Los hallazgos son similares con los de Zumba-Lucero et al. (2020); en vista que demostraron que el nivel de gestión de conocimiento fue alto en un 68% de los trabajadores, con comunicación efectiva y alineación con las políticas. Sin embargo, Castillo et al. (2021) en contraste, encontraron que el nivel de gestión fue medio con un 74%, señalando la falta de programas de capacitación continua impide la generación de nuevas ideas. También en discusión con, Rodríguez-Ponce et al. (2022) encontraron que el 95% de los funcionarios calificaron la gestión del conocimiento como regular. Por otro lado, Cieza et al. (2021) calificaron a la gestión baja con un 46%, indicando una necesidad de información y conocimiento explícito en las áreas respectivas.

Asimismo, los resultados se contrastan con la teoría de conocimiento explícito de Michael Polanyi en 1950, mostrando que su aplicación en la gestión del conocimiento en entidad públicas mejora la eficacia, aborda desafíos complejos y fomenta una cultura de aprendizaje continuo, crucial para la innovación en el sector estatal (Pérez Fuillerat Natalia et al., 2019). Así también, con la teoría de la transferencia del conocimiento de Szulanski en 1996, proporcionando un marco para entender cómo se transfiere la información en organizaciones públicas, superando barreras internas y promoviendo una cultura de intercambio y uso efectivo del conocimiento (Groza et al., 2021). Por lo tanto, una gestión efectiva del conocimiento garantiza decisiones basadas en evidencia actualizada, crucial para el bienestar del sector público y la administración de recursos, mejorando el rendimiento organizacional (Villasana et al., 2021).

En lo que respecta el objetivo específico 2; se evaluó que el nivel de compromiso laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo fue medio según el 56% de los encuestados. Estas evidencias son semejanzas con los de Cuenca y López (2020) quienes encontraron que el nivel de compromiso fue regular del 45%, destacando la importancia del entusiasmo laboral. Por otro lado, Rubio & García (2019) llegaron a concluir que el 50% de los colaboradores presentaron un alto nivel de compromiso laboral; reflejado en el índice de participación y entusiasmo. Sin embargo, los resultados de Loaysa et al. (2023) difieren con los resultados; debido a que encontraron que el nivel de compromiso laboral fue bajo en un 34.9%; indicando que la falta de compromiso especialmente en el sector estatal se traduce en procesos lentos, aumento de espera para los servicios y reduce la capacidad de respuesta de la entidad.

Los hallazgos se comparan con la teoría de intercambio social de Azil en 1964; la cual puede aplicarse al ámbito estatal para entender cómo las percepciones individuales sobre el intercambio equitativo influyen en el compromiso laboral (Cheema et al., 2020). Por otra parte, se contrasta con la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan en 1985; la cual es crucial para comprender la motivación humana en contextos laborales (Nemțeanu et al., 2022). En relación con la información analizada, mantener un alto nivel de compromiso laboral mejora la eficiencia organizacional, debido a que funcionarios comprometidos son más productivos y satisfechos, lo que favorece la lealtad y un clima organizacional positivo, lo cual se traduce en una mejor calidad del servicio y en una mayor percepción de fiabilidad de la administración pública local.

Referente al objetivo general; se determinó la incidencia significativa de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo; esto debido a que el coeficiente de correlación de Pearson fue .695 y una significancia igual a .000; es decir, la gestión del conocimiento tiene incidencia del 69.5% en el compromiso laboral. Tales hallazgos son similares con los de Cieza et al. (2021) quienes llegaron a concluir que la gestión del conocimiento incide en un 81.1% en el compromiso laboral ( $r = .901$  y  $p = .000$ ). Esto indica que una buena gestión del conocimiento fomenta una comunicación eficaz dentro de la entidad; es decir, al permitir que los colaboradores tengan acceso fácil y

rápido a la información necesaria para llevar a cabo sus actividades, se reduce las frustraciones, mejora su satisfacción y compromiso laboral. (Salvador, 2020; Villasana et al., 2021).

Las evidencias presentan similitud con los de Zumba-Lucero et al. (2020), pues evidenciaron que la gestión del conocimiento índice en un 37.21% en el compromiso laboral de los funcionarios gubernamentales ( $p = .000$  y  $r = .610$ ); exponiendo que gestionar adecuadamente el conocimiento, las entidades pueden ofrecer mejores programas de formación profesional, mejorando sus competencias y lealtad con la organización. También, Rodríguez-Ponce et al. (2022) identificó que la gestión del conocimiento tiene incidencia significativa en el compromiso laboral ( $r = .870$ ;  $p = .001$ ); es decir, la gestión oportuna del conocimiento crea un entorno que promueve la innovación y colaboración entre colaboradores; potenciando su compromiso. Asimismo, Pulido & Andrés (2019) sus resultados fueron similares ( $r = .856$ ;  $p = .003$ ); al gestionar bien el conocimiento, es más fácil identificar las contribuciones individuales a la entidad.

Por otro lado, la información es contrastada con la teoría de la red de conocimiento nacida en el 2004 y expuesta por Hildreth y Kimble; la cual ofrece un marco relevante para comprender cómo se crea y utiliza la información en las organizaciones, centrando su enfoque en las relaciones entre grupos (Abubakar et al., 2019). Por lo tanto, aplicar esta teoría en instituciones públicas puede mejorar la gestión del conocimiento y el compromiso laboral, creando un entorno más dinámico y eficiente que beneficia a empleados y a la organización (Villasana et al., 2021). También, la teoría de intercambio social expuesta por Azules en 1964; ofrece una base sólida para diseñar estrategias de gestión del conocimiento y de desarrollo del compromiso laboral en entidades públicas, asegurando que los empleados se sientan valorados y motivados para contribuir al éxito de la organización (Cheema et al., 2020).

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. La gestión del conocimiento incide en un 69.5% en el compromiso laboral de los trabajadores municipales; pues el coeficiente de correlación de Pearson fue igual 0.695 (influencia positiva media). En ese sentido, a medida que la organización proporciona a sus empleados acceso a recursos y herramientas que les permita aprender y crecer en sus labores, aumenta la satisfacción laboral y compromiso con la organización.
- 5.2. Se identificó que el nivel de gestión del conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, fue eficiente; de acuerdo con el 48% (29) de los encuestados; mientras que el 47% (28) indicó que el nivel fue regular. Los resultados sugieren que aún existen aspectos críticos de la gestión de conocimiento que la municipalidad necesita abordar para lograr optimizar la aplicación de procesos en cuanto a la creación, transferencia y aplicación del conocimiento en los trabajadores.
- 5.3. Se evaluó que el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo; fue medio con relación al 56% (33) de los encuestados. Los resultados evidencian que algunos empleados pueden estar experimentando desafíos significativos en términos de compromiso, motivación y satisfacción en sus actividades laborales, por lo que resulta importante un entorno de trabajo que brinde oportunidades de desarrollo profesional y personal para fortalecer el compromiso laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad, establecer comunidades de práctica y grupos de trabajo interdisciplinarios donde los empleados puedan intercambiar ideas y mejores prácticas; esto a su vez crea un ambiente donde los trabajadores se sientan motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales. De igual manera, implementar un sistema de evaluación que incluya encuestas de satisfacción, análisis de desempeño y feedback de los empleados a fin de medir la efectividad de las iniciativas de gestión del conocimiento.
  
- 6.2. Al jefe de recursos humanos de la municipalidad fomentar un ambiente de trabajo colaborativo donde se aliente a los empleados a trabajar en equipo y compartir información de manera abierta. Asimismo, asegurarse de que las iniciativas de gestión del conocimiento estén alineadas con los objetivos estratégicos de la municipalidad. Al mismo tiempo, realizar evaluaciones periódicas para medir el impacto de las acciones tomadas y ajustar las estrategias según sea necesario.
  
- 6.3. Al gerente de la municipalidad, implementar reuniones semanales o mensuales donde se discutan los objetivos, avances y retos de la municipalidad; lo cual fomenta una cultura de transparencia y permite que los colaboradores se sientan informados y valorados. También, involucrar a los empleados en el proceso de toma de decisiones, especialmente en aquellas que afectan directamente su trabajo y bienestar; esto aumenta el sentido de pertenencia y compromiso.

## REFERENCIAS

- Abdollahi, A., Ghaderi, Z., Béal, L., & Cooper, C. (2023). The intersection between knowledge management and organizational learning in tourism and hospitality: A bibliometric analysis. *El Sevier*, 55(20), 11–28. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.02.014>
- Abebe, A., & Assemie, A. (2023). Quality of work life and organizational commitment of the academic staff in Ethiopian universities. *Heliyon*, 9(4), 15–32. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15139>
- Abubakar, M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2019). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(2), 104–114. [https://www.researchgate.net/publication/319873580\\_Knowledge\\_management\\_decision-making\\_style\\_and\\_organizational\\_performance](https://www.researchgate.net/publication/319873580_Knowledge_management_decision-making_style_and_organizational_performance)
- Adnan, M., Ishtiaq, Z., Rafiq, Z., & Abid, G. (2023). Does mobile technology shape employee socialization and enable tacit knowledge sharing in public sector organizations. *El Sevier*, 9(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100089>
- Alvarenga, A., Matos, F., Godina, R., & Matias, J. (2020). Digital Transformation and Knowledge Management in the Public Sector. *Sustainability*, 12(14), 1–12. <https://doi.org/10.3390/su12145824>
- Anaya Figueroa, T. M. (2020). Percepción del compromiso organizacional en estudiantes de una escuela de arte de Lima. *Revista de Investigación En Psicología*, 23(1), 145–158. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i1.18098>
- Bakker, A., Scharp, Y., Breevaart, K., & De Vries, J. (2020). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *The Spanish Journal of Psychology*, 23(23–25), 19. <https://doi.org/10.1017/SJP.2020.20>
- Bora, L. (2023a). Green HRM and eco-friendly behavior in Cambodian public organizations: The mediation of organizational commitment. *El Sevier*, 10(7), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.envc.2022.100674>
- Bora, L. (2023b). Inclusion leadership and employee work engagement: The role of organizational commitment in Cambodian public organization. *Asia Pacific Management Review*, 26(10), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2023.06.003>

- Castillo, G., Gonzáles, V., Soto, M., & Guerrero, J. (2021). Gestión del conocimiento en la administración pública. *Ciencia Latina Internacional*, 5(5), 1–15. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.865](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.865)
- Chachipanta-Beltrán, J., León-Santillán, E., & Prieto-López, Y. (2022). La gestión educativa y su relación con el liderazgo organizacional en la Unidad Educativa “11 de Octubre.” *Digital Publisher CEIT*, 7(1–1), 303–316. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1034>
- Chambi, A., & Macedo, C. (2022). Compromiso organizacional y desempeño laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, 2021 [Universidad Nacional de Ucayali]. In *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5666>
- Cheema, S., Javed, F., Afsar, B., & Al-Ghazali, B. (2020). Cultural intelligence and innovative work behavior: the role of work engagement and interpersonal trust. *European Journal of Innovation Management*, 24(4), 1082–1109. <https://doi.org/10.1108/EJIM-01-2020-0008>
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo Del Conocimiento*, 6(2), 270–287. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253>
- CONCYTEC. (2020). *Compendio de normas para trabajos escritos*. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Condori, P.(2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cuenca, X., & López, H. (2020). Estudio de la gestión del compromiso y cultura organizacional de FLACSO. *Podium*, 37(1), 43–56. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n37/2588-0969-podium-37-43.pdf>
- Ferreira, M., Marques, A., & Gomes, P. V. (2021). Individual resilience interventions: A systematic review in adult population samples over the last decade. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(14), 1–17. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18147564/S1>
- Fiaz, S., & Muhammad, S. (2023). The influence of high-quality workplace relational systems and mindfulness on employee work engagement at the time of crises *Heliyon*, 9(4), 14–27. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15523>

- Groza, M. D., Zmich, L. J., & Rajabi, R. (2021). Organizational innovativeness and firm performance: Does sales management matter? *Industrial Marketing Management*, 97(2), 10–20. <https://doi.org/10.1016/J.INDMARMAN.2021.06.007>
- Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica Ecociencia*, 8(2), 22–44. <https://doi.org/10.21855/ECOCIENCIA.82.474>
- Hernandez-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill, Education*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2. Hernandez, Fernandez y Baptista-Metodología Investigacion Cientifica 6ta ed.pdf>
- Huang, Z., & Yuan, L. (2023). Enhancing learning and exploratory search with concept semantics in online healthcare knowledge management systems: An interactive knowledge visualization approach. *Expert Systems with Applications*, 237(1), 121–135. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.121558>
- Hurtado, F. (2020). Fundamentos Metodológicos de la Investigación: El Génesis del Nuevo Conocimiento. *Revista Scientific*, 5(16), 99–119. <https://doi.org/10.29394/SCIENTIFIC.ISSN.2542-2987.2020.5.16.5.99-119>
- Illescas, M., & Zaragoza, P. (2023). Influence of knowledge management infrastructure on knowledge creation processes. A study in the primary sector. *Heliyon*, 9(9), 41–54. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e19536>
- Jiatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., & Ahmad, S. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.831060>
- Leguía, M., & Apaza, R. (2022). Motivación laboral y compromiso organizacional (engagement) en el personal administrativo en una municipalidad distrital, Apurímac, Perú. *Tecnohumanismo*, 2(4), 122–142. <https://doi.org/10.53673/TH.V2I4.187>
- Lino, D., & Luján, G. (2022). Gestión administrativa un reflejo de automatización de sistemas de control en instituciones de educación pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 1086–1123. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V6I4.2645](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V6I4.2645)

- Loaysa, M., Carrera, M., Ccoñislla, N., & Valderrama, F. (2023). Cultura organizacional y compromisolaboral en los trabajadores de gobiernos locales en el Perú. *Ciencia Latina Internacional*, 7(2), 1–23. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i2.5513](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5513)
- Lopez, H., Aquije, M., Garay, L., Guzmán, M., Vásquez, J., & Mavila, J. (2021). La gestión municipal y su impacto en la gobernabilidad en los gobiernos locales del Perú, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7278–7301. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V5I5.845](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V5I5.845)
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, Q., & Maraza, B. (2022). Percepción del Clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Horizontes Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 6(22), 213–226. <https://doi.org/10.33996/REVISTAHORIZONTES.V6I22.329>
- Nemțeanu, M., Dinu, V., Pop, R., & Dabija, D. (2022). Predicting job satisfaction and work engagement behavior in the covid-19 pandemic: a conservation of resources theory approach. *E+M Economie a Management*, 25(2), 23–24. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1912278>
- Noesgaard, M., & Jorgensen, F. (2023). Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting. *El Sevier*, 12(10), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2023.01.002>
- Ortega-Toro, E., García-Angulo, A., Giménez-Egido, J. M., García-Angulo, F. J., & Palao, J. M. (2019). Design, validation, and reliability of an observation instrument for technical and tactical actions of the offense phase in soccer. *Frontiers in Psychology*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.00022/BIBTEX>
- Ortiz, L. M. (2020). La teoría fundamentada como método de investigación para el desarrollo de la educación contable. *Revista Visión Contable*, 22, 60–77. <https://doi.org/10.24142/RVC.N22A3>
- Paidi, M. (2019). TPACK observation instrument: development, validation, and reliability. *Journal of Physics: Conference Series*, 1241(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1241/1/012029>
- Park, H., Hur, W., & Kang, S. (2023). Contribution of sales control in salespeople's creative selling: Work engagement as a mediator. *Journal of Retailing and*

- Consumer Services*, 75(3), 103–112.  
<https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2023.103491>
- Park, M., Jang, I., & Lim, S. (2023). Evaluating the Performance of an Integrated Evidence-Based Nursing Knowledge Management (I-EBNKM) Platform in Real-World Clinical Environments. *International Journal of Medical Informatics*, 26(2), 13–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2023.105239>
- Pepple, D., Makama, C., & Okeke, J.-P. (2022). Knowledge management practices: A public sector perspective. *El Sevier*, 153(9), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.08.041>
- Pérez Fuillerat Natalia, Solano Ruiz M. Carmen, & Amezcua Manuel. (2019). Conocimiento tácito: características en la práctica enfermera. *Gaceta Sanitaria*, 33(2), 191–196. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.11.002>
- Portocarrero-Sierra, L., Restrepo-Morales, J., Valencia-Cárdenas, M., & Calderón-Vera, L. (2021). Gestión educativa para la sostenibilidad académica en Colombia. *Formación Universitaria*, 14(5), 107–118. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000500107>
- Decreto Legislativo N° 728 . Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Fomento del Empleo*, 1 (2020) (testimony of Presidencia de la República). [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_per\\_dl728.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf)
- Pulido, J., & Andrés, F. (2019). Gestión de conocimiento, factor crítico de éxito en el desempeño organizacional. *Criterio Libre*, 4(33), 1–19. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n33.7535>
- Puspitasari, D., Ekowati, D., & Rizki, A. (2023). Innovative work behavior in public organizations: A systematic literature review. *Helion*, 9(2), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13557>
- Ramirez, J. (2022). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – 2022*. Universidad Cesar Vallejo.
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Muñoz-Fritis, C., & Araneda-Guirriman, C. (2022). Gestión del conocimiento y cultura organizacional en instituciones de educación superior chilenas. *Revista Chilena de Ingeniería*, 30, 266–278. <https://www.scielo.cl/pdf/ingeniare/v30n2/0718-3305-ingeniare-30-02-266.pdf>
- Rodríguez, M., Tortolero, R., Favila, S., & Ortiz, A. (2022). La gestión del conocimiento y los principales factores organizativos que la influyen en un

- conglomerado empresarial. *Ciencia Latina Internacional*, 6(4), 1–17.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2673](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2673)
- Rubio, L. A., & García, O. F. (2019). Relación entre Gestión Humana y Compromiso Laboral en los empleados de empresas prestadoras de servicios. *Contexto*, 7(4), 1–14.  
<https://revistas.ugca.edu.co/index.php/contexto/article/view/981/1481>
- Sabherwal, R., Steelman, Z., & Becerra-Fernandez, I. (2023). Knowledge management mechanisms and common knowledge impacts on the value of knowledge at individual and organizational levels. *El Sevier*, 72(20), 1–17.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2023.102660>
- Salvador, J. (2020). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, 1(35), 172–188. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
- Sandoval Quintero, H., & Delacruz Giraldo, G. N. (2019). Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano. *Prolegómenos*, 22(44), 11–34. <https://doi.org/10.18359/prole.3101>
- Serrano, C. L., Cruz, R. I., Salcedo, J., & Malagón, A. C. (2022). La gestión del conocimiento en la auditoría interna: un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial. *Información Tecnológica*, 33(1), 3–10.  
<https://doi.org/10.4067/s0718-07642022000100003>
- Sukmawati, S. (2023). Development of quality instruments and data collection techniques. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (JPPGuseda)*, 6(1), 119–124.  
<https://doi.org/10.55215/JPPGUSEDA.V6I1.7527>
- Vásquez, R., & Reyes, K. (2022). La Tecnología de la Información y la Comunicación en el Desarrollo de la Gestión Educativa. *Revista Educare*, 26(2), 331–347.  
<https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i2.1714>
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(18), 53–78. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>
- Wang, S., Abbas, J., Safdar, M., Álvarez-otero, S., & Cioca, L.-I. (2022). Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: Moderating role of organizational green culture. *El Sevier*, 7(4), 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100272>

- Yue, F., & Li, Y. (2023). Social media use for work during non-work hours and work engagement: Effects of work-family conflict and public service motivation. *Government Information Quarterly*, 40(3), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2023.101804>
- Zabaleta-de Armas, M., Brito-Carrillo, L. E., & Garzón -Castrillón, M. A. (2020). Metodología para estimar y evaluar un modelo de gestión del conocimiento mediante ecuaciones estructurales. *Orinoquia*, 24(1), 94–110. <https://doi.org/10.22579/20112629.595>
- Zumba-Lucero, R., Erazo-Álvarez, J., Andrade-Mena, G., & Erazo-Álvarez, C. (2020). Gestión del conocimiento y competitividad. *CIENCIAMATRIA*, 5(1), 1–34. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.454>

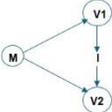
## **ANEXOS**

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

*Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escal a
Gestión del conocimiento	Es un conjunto de actividades orientadas a producir, conservar, almacenar y divulgar información de contenido interno y externo, a fin de ubicar y analizar con prontitud y efectivamente (Villasanaet al., 2021).	La variable fue estimada con la aplicación de un cuestionario elaborado y presentado por Ramírez (2022) que contiene las dimensiones, creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y aplicación del conocimiento. Incluyó 18 enunciados con valoración likert.	Creación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploración del conocimiento</li> <li>- Exteriorización del conocimiento</li> <li>- Compartir el conocimiento</li> <li>- Inversión para la generación de ideas</li> <li>- Capacitación para la generación de ideas</li> </ul>	Ordinal con valoración likert
			Transferencia del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interaprendizaje del conocimiento</li> <li>- Transferencia de información por medios electrónicos</li> <li>- Efectividad de la transferencia de conocimiento</li> <li>- Uso de herramienta de transferencia de conocimiento.</li> <li>- Retención del conocimiento</li> </ul>	
			Aplicación del conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades de información</li> <li>- Conocimiento explícito</li> <li>- Interiorización del conocimiento</li> <li>- Soluciones a problemas concretos</li> <li>- Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado.</li> </ul>	
Compromiso laboral	Es la fuerza y voluntad en la identificación y grado de involucramiento desarrollado por el trabajador hacia una institución en particular (Salvador, 2020).	La variable fue estimada con la aplicación de un cuestionario elaborado y presentado por Chambi & Macedo (2022) que contiene las dimensiones compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Incluyó 20 enunciados con valoración likert.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vinculación afectiva con la organización</li> <li>- Sentimiento de pertenencia</li> <li>- Responsabilidad</li> <li>- Entusiasmo en el trabajo</li> <li>- Recomendación impartida</li> </ul>	Ordinal con valoración likert
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relaciones interpersonales</li> <li>- Satisfacción laboral</li> <li>- Plan de incentivos</li> <li>- Reconocimiento de la inversión personal</li> <li>- Oportunidades laborales dentro de la organización</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reciprocidad</li> <li>- Lealtad</li> <li>- Retribución</li> <li>- Alineación con las políticas de la organización</li> <li>- Sentimiento de responsabilidad</li> </ul>	

## Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del conocimiento y compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos									
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1. ¿Cuál es el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023? PE2. ¿Cuál es el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la incidencia de Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE 1. Identificar el nivel de gestión de conocimiento de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023; OE 2. Evaluar el nivel de compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Gestión del conocimiento incide positivamente en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.</p>		<p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>									
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>		<b>Variables y dimensiones</b>										
<p>Tipo de investigación aplicada, diseño no experimental, nivel correlacional. Esquema:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M((M)) --- V1((V1))     V1 --- V2((V2))     M --- V2     V1 -.-&gt; r  V2             </pre> </div> <p><b>Donde:</b> M = Muestra V<sub>1</sub> = Gestión de la información V<sub>2</sub> = Compromiso laboral r = relación</p>	<p><b>Población</b> Comprendió a 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.</p> <p><b>Muestra</b> Estuvo integrada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.</p>		<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Gestión del conocimiento</td> <td>Creación del conocimiento</td> </tr> <tr> <td>Transferencia del conocimiento</td> </tr> <tr> <td>Aplicación del conocimiento</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Compromiso laboral</td> <td>Compromiso afectivo</td> </tr> <tr> <td>Compromiso de continuidad</td> </tr> <tr> <td>Compromiso normativo</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento	Transferencia del conocimiento	Aplicación del conocimiento	Compromiso laboral	Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad
Variables	Dimensiones												
Gestión del conocimiento	Creación del conocimiento												
	Transferencia del conocimiento												
	Aplicación del conocimiento												
Compromiso laboral	Compromiso afectivo												
	Compromiso de continuidad												
	Compromiso normativo												

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Cuestionario – Gestión de conocimiento

### INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad identificar las deficiencias en la gestión de conocimiento de la Municipalidad Distrital de la Bandade Shilcayo, 2023

Este cuestionario tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD, asimismo, agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en el siguiente cuestionario.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las proposiciones formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable I:** Gestión del conocimiento

Escala de autoevaluación de las habilidades directivas

	Escala
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Eficiente	4
Muy eficiente	5

Item N°	Gestión del conocimiento	Escala				
		1	2	3	4	5
D1	<b>Creación del conocimiento</b>					
1	Existe predisposición de los trabajadores para adquirir nuevos conocimientos					
2	En la municipalidad se realizan actividades que despiertan la exploración de nuevos conocimientos					
3	Colaboras en la creación de recursos para que otros comprendan o realicen tareas específicas.					
4	Fomentas la comunicación abierta en reuniones de trabajo					
5	Consideras que el conocimiento compartido es fundamental para el éxito de la municipalidad					

6	Compartes tus conocimientos o ideas con tus compañeros de trabajo de forma regular					
7	Participas en actividades que promuevan la generación de nuevas ideas en la municipalidad					
8	La municipalidad invierte adecuadamente en capacitaciones para fomentar la generación de ideas					
<b>D2</b>	<b>Transferencia del conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	Consideras que el interaprendizaje es esencial para el crecimiento profesional en la municipalidad					
10	Buscas oportunidades para aprender de tus colegas y compartir tus propios conocimientos					
11	Utilizas herramientas electrónicas para compartir información y documentos con tus colegas					
12	Utilizas plataformas de mensajería instantánea o correo electrónico para discutir temas laborales					
13	En la municipalidad existen facilidades para el intercambio de ideas					
14	El uso de equipos tecnológicos es adecuado para el almacenamiento de información.					
15	Consideras que los conocimientos importantes se transfieren eficazmente en la municipalidad					
16	Utilizas herramientas proporcionadas por la municipalidad para acceder a conocimientos relevante.					
17	Creer que los conocimientos y experiencias valiosos son retenidos dentro de la municipalidad.					
<b>D3</b>	<b>Aplicación del conocimiento</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	Evalúas regularmente tus necesidades de información para desempeñar tu trabajo de manera efectiva					
19	Te sientes respaldado por la municipalidad en términos de acceso a la información que necesitas					
20	Consideras que la documentación y el conocimiento explícito son esenciales en la municipalidad					
21	Colaboras con otros para aplicar el conocimiento colectivo en proyectos de lamunicipalidad.					
22	Considera que el compartir conocimiento, puede generar mayor conocimiento en los trabajadores.					
23	Los trabajadores participan en programas de formación que generen nuevas experiencias d conocimientos.					
24	Aplicas el conocimiento adquirido para resolver problemas específicos que enfrenta la Municipalidad.					
25	Se reconoce la aplicación efectiva de conocimientos nuevos en la municipalidad.					



Cuestionario – Compromiso laboral

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, el presente instrumento tiene como finalidad identificar las deficiencias en el compromiso laboral de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

Este cuestionario tiene el carácter de ANÓNIMA y sus resultados serán RESERVADOS, y utilizados para fines exclusivamente académicos, por lo que le solicitamos SINCERIDAD, asimismo, agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas en el siguiente cuestionario.

**Instrucciones:** Lea detenidamente las proposiciones formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

**Variable II:** Compromiso laboral

Escala de autoevaluación de las habilidades directivas

	Escala
Muy bajo	1
Bajo	2
Regular	3
Alto	4
Muy alto	5

Item N°	Compromiso laboral	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>D1</b>	<b>Compromiso efectivo</b>					
1.	Sientes un fuerte sentido de afecto emocional con la municipalidad					
2.	Consideras que tu vínculo emocional con la municipalidad influye en tu comportamiento laboral					
3.	Crees que tu sentimiento de pertenencia contribuya a un ambiente de trabajo positivo					
4.	Te sientes valorado y apreciado por la municipalidad como un miembro importante					
5.	Asumes la responsabilidad de tus tareas y proyectos de manera consistente					

6.	Se esfuerza para cumplir eficientemente su trabajo en la municipalidad					
7.	Estás dispuesto a esforzarte más allá de lo necesario para contribuir al éxito de la municipalidad					
8.	Te sientes comprometido con los objetivos de la municipalidad.					
9.	Demuestras entusiasmo en tus responsabilidades laborales.					
10.	Brindas recomendaciones basadas en tu experiencia para ayudar a otros en el trabajo.					
<b>D2</b>	<b>Compromiso de continuidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.	Tienes relaciones interpersonales sólidas y positivas con tus compañeros de trabajo					
12.	Considera grata la experiencia compartida con sus compañeros de trabajo					
13.	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la municipalidad					
14.	Estás satisfecho con las oportunidades de desarrollo crecimiento que te brinda la municipalidad					
15.	La municipalidad cuenta con un plan de motivación para mejorar el desempeño de sus trabajadores					
16.	Sientes que el plan de incentivos de la municipalidad motiva a los trabajadores a dar lo mejor de sí					
17.	Consideras que tu esfuerzo o dedicación es reconocido por la municipalidad.					
18.	Creas que existen suficientes oportunidades de crecimiento profesional en la Municipalidad.					
<b>D3</b>	<b>Compromiso normativo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19.	Consideras que en tu relación con la municipalidad existe una dinámica de reciprocidad					
20.	Sientes que la municipalidad reconoce y valora tus contribuciones					
21.	Has demostrado tu lealtad a través de años deservicio o continuidad en la municipalidad					
22.	Consideras que la retribución es un factor importante en tu relación con la municipalidad					
23.	Sientes que la municipalidad te recompensa adecuadamente por tu trabajo y esfuerzo					
24.	Estás satisfecho con el nivel de compensación que recibes en tu puesto laboral.					
25.	Creas que tus métodos de trabajo están alineados con las políticas de la municipalidad.					
26.	Consideras que tienes una fuerte responsabilidad personal por los resultados en el trabajo.					

**¡Gracias por su participación!**

### Anexo 3.

## Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Conocimiento**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jim Kenny Verona Guerrero
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Gestion del Conocimiento</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valeria Bardález Bardález</li><li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li></ul>
Procedencia:	Sede UCV - Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	La gestión del conocimiento está conformada por las siguientes dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y por lo tanto su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del conocimiento	Villasana et.al(2021), a través de este proceso se crea información ,conceptos , ideas o hallazgos previamente inexistentes.
	Transferencia del conocimiento	Huang & Yuan (2023) sostienen que es una herramienta estratégica que tiene como objetivo administrar y aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada en la organización. Incluye el interaprendizaje del conocimiento, es el proceso colaborativo de adquisición de conocimientos en el que las personas trabajan de manera conjunta para aprender. Transferencia de información por medios electrónicos, consiste en transmitir información de la entidad a través de correos electrónicos y otro medio.
	Aplicación del conocimiento	Park et al. (2023) refirieron que es la serie de actividades que permite compartir y poner en práctica el conocimiento adquirido. Incluye las necesidades de información, se refiere a la demanda, solicitud de información, hechos, conocimientos o detalles específicos que una persona necesita obtener para llevar a cabo una tarea o proceso.

(describir en función al modelo teórico)

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Conocimiento**” elaborado por Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

### Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Primera dimensión: **Creación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración del conocimiento	1	4	3	4	
Exteriorización del conocimiento	2	4	4	4	
Compartir el conocimiento	3	4	4	3	
Inversión para la generación de ideas	4	4	4	3	
Capacitación para la generación de ideas	5	4	4	4	

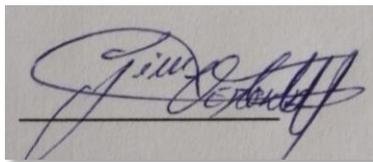
- Segunda dimensión: **Transferencia del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interaprendizaje del conocimiento	6	4	4	3	
Transferencia de información por medios electrónicos	7	4	4	4	
Efectividad de la transferencia de conocimiento	8	4	4	3	
Uso de herramienta de transferencia de conocimiento.	9	4	4	4	
Retención del conocimiento	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Aplicación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades de información	11	4	4	4	
Conocimiento explícito	12	4	4	4	

Interiorización del conocimiento	13	4	4	3	
Soluciones a problemas concretos	14	4	4	4	4
Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado.	15	4	4	4	4



Firma del evaluador

DNI: 45526463

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Jim Kenny Verona Guerrero</b>
Grado profesional:	<b>Maestría (X)</b> <b>Doctor</b> ( )
Área de formación académica:	<b>Clínica</b> ( ) <b>Social</b> ( ) <b>Educativa</b> ( ) <b>Organizacional (X)</b>
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión de organizaciones</b>
Institución donde labora:	<b>Universidad César Vallejo</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	<b>2 a 4 años</b> ( ) <b>Más de 5 años</b> ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<b>No corresponde</b>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Compromiso Laboral</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeria Bardález Bardález</li> <li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li> </ul>
Procedencia:	Sede UCV – Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	El compromiso laboral está compuesto por las siguientes dimensiones, el compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo, por lo tanto, su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia por ende el siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo, la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso Laboral	Compromiso Efectivo	Salvador (2020) es la auténtica entrega y entusiasmo que un trabajador demuestra hacia su labor y la entidad a la que pertenece.
	Compromiso de Continuidad	Yue & Li (2023) refieren que es la disposición y dedicación de un colaborador hacia su puesto y la organización en la que trabaja. Incluye las relaciones interpersonales, es el vínculo que se establece entre los miembros de la entidad, generando un adecuado bienestar emocional.
	Compromiso Normativo	Fiaz & Muhammad (2023) indicaron que significa acatar las normativas establecidas por las autoridades gubernamentales y los entes reguladores, además de mantener registros apropiados y emprender acciones correctivas cuando sea preciso, todo con el propósito de asegurar una constante observancia de las regulaciones.

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Compromiso Laboral**” elaborado por Valeria Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año

2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*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*

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

**Dimensiones del instrumento: COMPROMISO LABORAL**

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

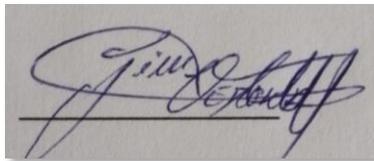
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación afectiva con la organización	1	4	3	4	
Sentimiento de pertenencia	2	3	3	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
Entusiasmo en el trabajo	4	3	3	4	
Recomendación impartida	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	6	4	4	3	
Satisfacción laboral	7	4	4	3	
Plan de incentivos	8	4	4	4	
Reconocimiento de la inversión personal	9	3	3	4	
Oportunidades laborales dentro de la organización	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso normativo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reciprocidad	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	3	4	
Retribución	13	4	3	4	
Alineación con las políticas de la organización	14	3	3	4	
Sentimiento de responsabilidad	15	4	4	4	

A handwritten signature in blue ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to read 'Gill' followed by a more complex, stylized name. There is a horizontal line drawn below the signature.

Firma del evaluador

DNI: 45526463

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Conocimiento**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Rosa Johanna Clavijo López</b>
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

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

Nombre de la Prueba:	<b>Gestion del Conocimiento</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeria Bardález Bardález</li> <li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li> </ul>
Procedencia:	Sede UCV - Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	La gestión del conocimiento está conformada por las siguientes dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y por lo tanto su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia de la estión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del conocimiento	Villasana et.al(2021), a través de este proceso se crea información ,conceptos , ideas o hallazgos previamente inexistentes.
	Transferencia del conocimiento	Huang & Yuan (2023) sostienen que es una herramienta estratégica que tiene como objetivo administrar y aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada en la organización. Incluye el interaprendizaje del conocimiento, es el proceso colaborativo de adquisición de conocimientos en el que las personas trabajan de manera conjunta para aprender. Transferencia de información por medios electrónicos, consiste en transmitir información de la entidad a través de correos electrónicos y otro medio.
	Aplicación del conocimiento	Park et al. (2023) refirieron que es la serie de actividades que permite compartir y poner en práctica el conocimiento adquirido. Incluye las necesidades de información, se refiere a la demanda, solicitud de información, hechos, conocimientos o detalles específicos que una persona necesita obtener para llevar a cabo una tarea o proceso.

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Conocimiento**” elaborado por Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Primera dimensión: **Creación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración del conocimiento	1	4	4	4	
Exteriorización del conocimiento	2	4	4	4	
Compartir el conocimiento	3	4	4	4	
Inversión para la generación de ideas	4	4	4	3	
Capacitación para la generación de ideas	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Transferencia del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interaprendizaje del conocimiento	6	4	4	4	
Transferencia de información por medios electrónicos	7	4	4	4	
Efectividad de la transferencia de conocimiento	8	4	4	3	
Uso de herramienta de transferencia de conocimiento.	9	4	4	4	
Retención del conocimiento	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Aplicación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades de información	11	4	4	4	
Conocimiento explícito	12	4	4	4	
Interiorización del conocimiento	13	4	4	4	

Soluciones a problemas concretos	14	4	4	4	
Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado.	15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Rosa Johanna Clavijo López</b>
Grado profesional:	<b>Maestría (X)</b> <b>Doctor</b> ( )
Área de formación académica:	<b>Clínica</b> ( ) <b>Social</b> ( ) <b>Educativa</b> ( ) <b>Organizacional (X)</b>
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión de organizaciones</b>
Institución donde labora:	<b>Universidad César Vallejo</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	<b>2 a 4 años</b> ( ) <b>Más de 5 años</b> ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<b>No corresponde</b>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Compromiso Laboral</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeria Bardález Bardález</li> <li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li> </ul>
Procedencia:	Sede UCV – Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	El compromiso laboral está compuesto por las siguientes dimensiones, el compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo, por lo tanto, su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia por ende el siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo, la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso Laboral	Compromiso Efectivo	Salvador (2020) es la auténtica entrega y entusiasmo que un trabajador demuestra hacia su labor y la entidad a la que pertenece.
	Compromiso de continuidad	Yue & Li (2023) refieren que es la disposición y dedicación de un colaborador hacia su puesto y la organización en la que trabaja. Incluye las relaciones interpersonales, es el vínculo que se establece entre los miembros de la entidad, generando un adecuado bienestar emocional.
	Compromiso Normativo	Fiaz & Muhammad (2023) indicaron que significa acatar las normativas establecidas por las autoridades gubernamentales y los entes reguladores, además de mantener registros apropiados y emprender acciones correctivas cuando sea preciso, todo con el propósito de asegurar una constante observancia de las regulaciones.

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Compromiso Laboral**” elaborado por Valeria Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

**Dimensiones del instrumento: COMPROMISO LABORAL**

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación afectiva con la organización	1	4	4	4	
Sentimiento de pertenencia	2	4	4	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
Entusiasmo en el trabajo	4	3	3	4	
Recomendación impartida	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	6	4	4	4	
Satisfacción laboral	7	4	4	4	
Plan de incentivos	8	4	4	4	
Reconocimiento de la inversión personal	9	3	3	4	
Oportunidades laborales dentro de la organización	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso normativo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reciprocidad	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	4	4	
Retribución	13	4	4	4	
Alineación con las políticas de la organización	14	3	3	4	
Sentimiento de responsabilidad	15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 44670106

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión del Conocimiento**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Fernando Willy Morillo Galarza</b>
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organizaciones
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Gestión del Conocimiento</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeria Bardález Bardález</li> <li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li> </ul>
Procedencia:	Sede UCV – Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	La gestión del conocimiento está conformada por las siguientes dimensiones: creación del conocimiento, transferencia del conocimiento y por lo tanto su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia de la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión del Conocimiento	Creación del conocimiento	Villasana et.al(2021), a través de este proceso se crea información ,conceptos , ideas o hallazgos previamente inexistentes.
	Transferencia del conocimiento	Huang & Yuan (2023) sostienen que es una herramienta estratégica que tiene como objetivo administrar y aprovechar el conocimiento y la experiencia acumulada en la organización. Incluye el interaprendizaje del conocimiento, es el proceso colaborativo de adquisición de conocimientos en el que las personas trabajan de manera conjunta para aprender. Transferencia de información por medios electrónicos, consiste en transmitir información de la entidad a través de correos electrónicos y otro medio.
	Aplicación del conocimiento	Park et al. (2023) refirieron que es la serie de actividades que permite compartir y poner en práctica el conocimiento adquirido. Incluye las necesidades de información, se refiere a la demanda, solicitud de información, hechos, conocimientos o detalles específicos que una persona necesita obtener para llevar a cabo una tarea o proceso.

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Gestión del Conocimiento**” elaborado por Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<p><b>CLARIDAD</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

### Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

- Primera dimensión: **Creación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración del conocimiento	1	4	4	4	
Exteriorización del conocimiento	2	3	4	4	
Compartir el conocimiento	3	4	3	4	
Inversión para la generación de ideas	4	4	4	3	
Capacitación para la generación de ideas	5	4	3	4	

- Segunda dimensión: **Transferencia del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interaprendizaje del conocimiento	6	4	4	4	
Transferencia de información por medios electrónicos	7	4	4	4	
Efectividad de la transferencia de conocimiento	8	4	4	3	
Uso de herramienta de transferencia de conocimiento.	9	4	4	4	
Retención del conocimiento	10	4	4	3	

- Tercera dimensión: **Aplicación del conocimiento**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Necesidades de información	11	4	4	4	
Conocimiento explícito	12	4	4	4	
Interiorización del conocimiento	13	4	4	4	

Soluciones a problemas concretos	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	
Evaluaciones del desempeño en el conocimiento aplicado.	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	



Firma del evaluador

DNI: 44461114

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

# Evaluación por juicio de expertos

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Compromiso Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

## 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	<b>Fernando Willy Morillo Galarza</b>
Grado profesional:	<b>Maestría (X)</b> <b>Doctor</b> ( )
Área de formación académica:	<b>Clínica</b> ( ) <b>Social</b> ( ) <b>Educativa</b> ( ) <b>Organizacional (X)</b>
Áreas de experiencia profesional:	<b>Gestión de organizaciones</b>
Institución donde labora:	<b>Universidad César Vallejo</b>
Tiempo de experiencia profesional en el área:	<b>2 a 4 años</b> ( ) <b>Más de 5 años</b> ( x )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	<b>No corresponde</b>

## 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

Nombre de la Prueba:	<b>Compromiso Laboral</b>
Autor:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valeria Bardález Bardález</li> <li>• Valeria Alejandra Beltran Díaz</li> </ul>
Procedencia:	Sede UCV – Tarapoto
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	5 minutos
Ámbito de aplicación:	Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo
Significación:	El compromiso laboral está compuesto por las siguientes dimensiones, el compromiso afectivo, Compromiso de continuidad, Compromiso normativo, por lo tanto, su escala de medición es Ordinal con valoración Likert que se determina la incidencia por ende el siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo, la gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

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

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Compromiso Laboral	Compromiso Efectivo	Salvador (2020) es la auténtica entrega y entusiasmo que un trabajador demuestra hacia su labor y la entidad a la que pertenece.
	Compromiso de continuidad	Yue & Li (2023) refieren que es la disposición y dedicación de un colaborador hacia su puesto y la organización en la que trabaja. Incluye las relaciones interpersonales, es el vínculo que se establece entre los miembros de la entidad, generando un adecuado bienestar emocional.
	Compromiso Normativo	Fiaz & Muhammad (2023) indicaron que significa acatar las normativas establecidas por las autoridades gubernamentales y los entes reguladores, además de mantener registros apropiados y emprender acciones correctivas cuando sea preciso, todo con el propósito de asegurar una constante observancia de las regulaciones.

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

A continuación, le presentamos el cuestionario “**Compromiso Laboral**” elaborado por Valeria Bardález Bardález Valeria y Beltran Díaz Valeria Alejandra en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel

3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones del instrumento: COMPROMISO LABORAL

- Primera dimensión: **Compromiso Afectivo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Vinculación afectiva con la organización	1	4	4	3	
Sentimiento de pertenencia	2	4	3	4	
Responsabilidad	3	4	4	4	
Entusiasmo en el trabajo	4	3	3	4	
Recomendación impartida	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: **Compromiso de continuidad**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relaciones interpersonales	6	4	4	4	
Satisfacción laboral	7	4	4	4	
Plan de incentivos	8	4	4	4	
Reconocimiento de la inversión personal	9	3	3	4	
Oportunidades laborales dentro de la organización	10	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Compromiso normativo**
- Objetivos de la Dimensión: **Medir el nivel en que se encuentra el (Nombre de la primera dimensión)**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reciprocidad	11	4	4	4	
Lealtad	12	4	4	4	
Retribución	13	4	4	4	
Alineación con las políticas de la organización	14	3	3	4	
Sentimiento de responsabilidad	15	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 44461114

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

## Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

### Fiabilidad de instrumentos – Gestión del conocimiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.979	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pre1	86.87	595.695	.846	.978
Pre2	86.93	592.352	.958	.977
Pre3	87.20	597.314	.729	.979
Pre4	86.87	591.552	.875	.978
Pre5	86.40	639.114	.108	.982
Pre6	86.67	593.810	.777	.978
Pre7	86.53	596.695	.828	.978
Pre8	86.67	602.524	.701	.979
Pre9	86.53	594.124	.830	.978
Pre10	86.80	592.171	.867	.978
Pre11	86.87	592.981	.777	.979
Pre12	86.80	596.029	.702	.979
Pre13	86.80	602.743	.765	.979
Pre14	87.00	590.429	.820	.978
Pre15	86.60	593.543	.918	.978
Pre16	87.00	592.429	.862	.978
Pre17	86.60	594.971	.891	.978
Pre18	86.93	590.638	.890	.978
Pre19	87.13	590.124	.802	.978
Pre20	86.93	589.924	.793	.978
Pre21	86.87	591.838	.915	.978
Pre22	86.93	593.495	.738	.979
Pre23	86.60	594.686	.896	.978
Pre24	86.40	596.829	.866	.978
Pre25	86.67	593.381	.907	.978

## Fiabilidad de instrumentos – Compromiso laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	15	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.984	26

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg1	83.67	647.238	.821	.984
Preg2	83.60	653.829	.720	.984
Preg3	83.33	654.810	.820	.984
Preg4	83.53	651.267	.845	.984
Preg5	83.40	653.400	.747	.984
Preg6	83.80	647.457	.859	.984
Preg7	83.87	642.124	.871	.984
Preg8	83.87	646.695	.837	.984
Preg9	83.73	653.781	.753	.984
Preg10	83.40	648.257	.830	.984
Preg11	83.40	652.257	.849	.984
Preg12	84.00	647.000	.943	.983
Preg13	84.40	665.686	.552	.985
Preg14	83.73	650.067	.814	.984
Preg15	83.87	655.552	.871	.984
Preg16	83.93	644.352	.882	.984
Preg17	84.20	643.886	.956	.983
Preg18	84.07	650.210	.903	.983
Preg19	83.87	652.267	.934	.983
Preg20	84.20	641.314	.909	.983
Preg21	84.13	650.552	.919	.983
Preg22	83.87	647.981	.856	.984
Preg23	84.07	648.495	.934	.983
Preg24	84.27	654.495	.720	.984
Preg25	84.00	656.429	.882	.984
Preg26	83.80	657.743	.821	.984

## Anexo 5.

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO \***

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

**Título de la investigación:** Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023.

Investigador (a) (es): Bardález Bardález Valeria

Beltran Diaz Valeria Alejandra

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023”, cuyo objetivo es, Determinar la incidencia de gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, Banda de Shilcayo, bajo el RUC N° 20142659299, cuya gerente municipal es Cpc. Liz Jenny Paredes Lazo

Describir el impacto del problema de la investigación.

Conocer la relación entre Gestión del conocimiento y compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo,2023

#### **Procedimiento**

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en modalidad virtual. 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. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Bardález Bardález Valeria, email [vbardalezb@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vbardalezb@ucvvirtual.edu.pe) y Beltran Diaz Valeria Alejandra, email [vbeltran@ucvvirtual.edu.pe](mailto:vbeltran@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Córdova Calle, Elia Anacely, email [ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ecordovaca22@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos: Liz Jenny Paredes Lazo, con DNI N°  
40281930 Fecha y hora: 09 de Noviembre del 2023; 10:24 am



*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

## Anexo 6.

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.tumitin.com/app/carta/es/?s=1&ro=103&u=1088032488&lang=es&o=2415197502

feedback studio VALERIA BARDALEZ BARDALEZ Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023 -- /100 < 2 de 3 > ?

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
Licenciadas en Administración

**AUTOR:**  
Bardález Bardález, Valeria (<https://orcid.org/0000-0001-8651-291X>)  
Beltran Diaz, Valeria Alejandra (<https://orcid.org/0000-0002-9230-652X>)

**ASESOR:**  
Dra. Córdova Calle, Elia Anacely (<https://orcid.org/0000-0003-0495-2431>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**  
Desarrollo sostenible emprendimiento y responsabilidad social

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**  
Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**  
2024

Página: 1 de 29 Número de palabras: 9268 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 06:06 11/07/2024

**Resumen de coincidencias**

**17%**

Se están viendo fuentes estándar  
EN Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Rango	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	hdi.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.una.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
5	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
7	upcommons.upc.edu Fuente de Internet	<1 %
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	lareferencia.info Fuente de Internet	<1 %
10	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	www.grafati.com Fuente de Internet	<1 %

## **Anexo 7. Análisis complementario**

En la investigación no se aplicó ninguna fórmula para el cálculo del tamaño de la muestra, dado que las cantidades determinadas fueron 60 trabajadores de una institución pública.

## Anexo 8.

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20142659299
Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Liz Jenny Paredes Lazo	DNI: 40281930

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal “c” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (\*), autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: “Gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023”.	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Bardález Bardález Valeria Beltran Diaz Valeria Alejandra	DNI: 71426857 70478281

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor

(a) del estudio.

Lugar y Fecha: Banda de Shilcayo, 09 de Noviembre del 2023



(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal “c” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 9.

### Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: "La gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023".

Autor(es): Bardález Bardález, Valeria

Beltrán Díaz, Valeria Alejandra

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto: Elia Anacely Córdova Calle

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-2\_PREGRADO\_PI\_TAR\_C2\_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: [ecordovaca22@ucvirtual.edu.pe](mailto:ecordovaca22@ucvirtual.edu.pe)

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No responde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en

### Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "La gestión del conocimiento en el compromiso laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de la Banda de Shilcayo, 2023", presentado por las autoras Bardález Bardález, Valeria y Beltrán Díaz, Valeria Alejandra, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamani Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 10.



