



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Gestión del Conocimiento y la Efectividad Organizacional en
una Institución Educativa Privada de la Molina, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Yupanqui Sarcco, Maria Angelica (ORCID: 0000-0001-9419-2602)

ASESORA:

Narváez Aranibar, Teresa (ORCID: 0000-0002-4906-895X)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico la presente investigación a Dios y toda mi familia por su apoyo incondicional, en especial a mi esposo por su comprensión en este nuevo reto y a mi hijo que es mi razón de ser cada día mejor. Los amo.

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero a todas las personas que me apoyaron, me dieron aliento e hicieron posible este trabajo de investigación.

A mi familia que a pesar de las dificultades y las pruebas que Dios nos ha puesto en el camino, seguimos adelante siempre fuertes y unidos.

A mis profesores de esta gran institución que me ayudaron con sabios consejos y enseñanzas que todavía hay mucho que aprender.

A mi padre celestial mi Dios que él sabe todo lo que pienso y siento, por darme salud y fortaleza para continuar en este camino.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS	IV
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41
ANEXOS	43
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA	44
ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	45

Índice de tablas

TABLA 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	16
TABLA 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	17
TABLA 3: COMUNICACIÓN INTERNA	18
TABLA 4: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	19
TABLA 5: PLANIFICACIÓN	20
TABLA 6: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	21
TABLA 7: EFICIENCIA	22
TABLA 8: EFICACIA	23
TABLA 9: FLEXIBILIDAD	24
TABLA 10: DESARROLLO DE ESTRATEGIAS	25
TABLA 11: PRUEBA DE NORMALIDAD	26
TABLA 12: REGLA DE RHO DE SPEARMAN	27
TABLA 13: CORRELACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA: LA CULTURA ORGANIZACIONAL INFLUYE EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA MOLINA.	28
TABLA 14: CORRELACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA: A LA COMUNICACIÓN INTERNA SI INFLUYE EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA MOLINA.	29
TABLA 15: CORRELACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA: EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS INFLUYE EN LA EFECTIVIDAD	

ORGANIZACIONAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA
MOLINA. 30

TABLA 16: CORRELACIÓN DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECIFICA: LA
PLANIFICACIÓN INFLUYE EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA DE LA MOLINA 31

Índice de gráficos y figuras

GRÁFICO 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	16
GRÁFICO 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	17
GRÁFICO 3: COMUNICACIÓN INTERNA	18
GRÁFICO 4: DESARROLLO DE COMPETENCIAS	19
GRÁFICO 5: PLANIFICACIÓN	20
GRÁFICO 6: EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL	21
GRÁFICO 7: EFICIENCIA	22
GRÁFICO 8: EFICACIA	23
GRÁFICO 9: FLEXIBILIDAD	24
GRÁFICO 10: DESARROLLO DE ESTRATEGIAS	25

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general, analizar de qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina. Se trabajó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, de un nivel correlacional causal, de un diseño no experimental de corte transversal, la población de estudio estuvo conformada por 80 docentes, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se empleó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. De acuerdo con los resultados obtenidos, se obtuvo una sigma de 0.000, por lo tanto, la Gestión del conocimiento si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Palabras clave: Gestión, Conocimiento, efectividad, Organización, Educativa

Abstract

The present study had the general objective of analyzing how Knowledge Management influences organizational effectiveness in a private educational institution in La Molina. The work was carried out under a quantitative approach, of a basic type, of a causal correlational level, of a non-experimental cross-sectional design, the study population consisted of 80 teachers, a non-probabilistic sampling was used for convenience, it was used as an instrument of data collection the questionnaire. According to the results obtained, a sigma of 0.000 was obtained, therefore, Knowledge Management does influence the organizational effectiveness in a private educational institution in La Molina.

Keywords: Management, Knowledge, effectiveness, Organization, Educational

I. INTRODUCCIÓN

A partir de ahora, la información se considera posiblemente el activo más importante, sin embargo, debe aclararse que, sin personas, la asociación real no puede generar información, sin embargo, en el caso de que la información no se pueda impartir a otras personas o isn 't amplificado. En un nivel, la reunión o división está perdiendo el valor agregado de su validez, cuando hablamos de asociaciones brillantes. La información es un activo que reclaman las personas. En general, no está organizado, es decir, no comprende el cambio de información no dicha en información inequívoca, por lo que solo quedan partes en posesión de las personas que las poseen, en lugar de ser propiedad de la asociación. Quiénes son los individuos que ponen recursos en la preparación y mejora de sus representantes.

A nivel mundial, las pequeñas y medianas organizaciones ecuatorianas están particularmente comprometidas con la creación de mano de obra y productos, que es la premisa del giro social de los acontecimientos del país. Independientemente de si se trata de creación, solicitud y adquisición de artículos o sumando estima, son la premisa. En materia empresarial, en un último informe coordinado por el Ministerio de Productividad (Ecuador, financiado por el BID), estas asociaciones atendieron el 95% de las unidades útiles del país, plantearon el 60% de la obra puertas abiertas, se interesaron por la mitad de la creación, contaba con amplio reprocesamiento y enorme potencial de dispersión en la creación de obra con la adecuada versatilidad y adaptabilidad para afrontar el cambio (ALADI 2018).

Asimismo, la información a los ejecutivos avanza en la mejora de las partes de la asociación y refuerza su capacidad para adquirir serias ventajas de las áreas donde participan. Frente a la coyuntura actual, la nación ha ejecutado una estrategia denominada "Política Pública para la Modernización de la Gestión Pública al 2021", que controla la utilización de la información que enmarca la junta en elementos públicos para archivar y dispersar los grandes actos de los establecimientos públicos. En esta línea, aplicar la información obtenida de la experiencia individual de las personas que trabajan en las asociaciones mencionadas anteriormente.

Asimismo, para orientar la administración abierta a ser más agresiva y sumar al giro social de los acontecimientos y avanzar en el desarrollo público, los ejercicios inherentes a la información de los ejecutivos tienen un valor clave para trabajar en la exhibición de los trabajadores.

En condiciones cercanas, algunos trabajadores han desempeñado con precisión capacidades similares y han desarrollado estrategias de trabajo similares durante mucho tiempo, y la mayoría de las veces no compartieron la información recopilada. De esta manera, no se transmite un sentimiento de asociación, de tener un lugar y una responsabilidad entusiasta entre los trabajadores, es decir, la cultura autoritaria no influye en la transmisión o recolección de información, por lo que no hay propensión a compartir información. Esta nueva información tan planificada no se difundirá y la sustancia está lista para adquirir un serio impedimento.

Se formuló la siguiente pregunta de investigación, ¿De qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina? De igual manera se formularon las siguientes preguntas específicas: ¿De qué manera la Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina? ¿De qué manera la Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?, ¿De qué manera el Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina? y ¿De qué manera la Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?

La investigación es razonable desde el punto de vista teórico, los aportes de otras encuestas y sus respectivos marcos conceptuales analizan cuestiones relacionadas con la cultura organizacional desde una adecuada gestión del conocimiento. La mayoría de las encuestas explican la ineficiencia de la gestión del conocimiento desde los métodos administrativos, en este estudio se incluyen los conceptos de creación, transferencia y aplicación de la gestión del conocimiento, siendo pocos los estudios en esta área. El propósito de esta investigación es contribuir al campo de la gestión pública, lo que ayuda a identificar las razones por las cuales la gestión del conocimiento no se gestiona adecuadamente y las barreras

para contar con personal calificado que pueda utilizar de manera efectiva los recursos del sector público.

Bernal (2010) cree que la verdadera razón de la investigación es apoyar la resolución del problema y brindar una solución, o simplemente investigar y proponer sugerencias que ayuden a resolver el problema. En otras palabras, si produce información que ayuda a la toma de decisiones y la resolución de problemas en la sociedad, considere la legitimidad real. (p.104)

Esta investigación ayudará al tema de la gestión pública a determinar la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional en las instituciones. Para ello, esta investigación busca integrar los aportes más relevantes y la cultura organizacional del conocimiento. Generar un ambiente organizacional donde el conocimiento genere valor y vincule el aprendizaje de las personas, organizaciones, grupos y equipos, todo lo cual contribuya al mejoramiento y desarrollo de la gestión pública.

Se formulo la siguiente hipótesis de investigación, la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina. De igual manera se formularon las siguientes hipótesis específicas: La Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, la Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, el Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina y la Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Se formulo el siguiente objetivo de investigación, Analizar de qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina. De igual manera se formularon las siguientes preguntas específicas: Evaluar de qué manera la Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, Evaluar de qué manera la Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, Evaluar de qué manera el Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en

una institución educativa privada de la Molina y Evaluar de qué manera la Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

II. MARCO TEÓRICO

Forno (2017) en la teoría de su señor titulada Conocimiento de las estrategias y prácticas de los ejecutivos en las organizaciones de la región de Santa Fe, eligió la biotecnología no realmente opciones asentadas que les permitan mejorar su límite imaginativo, para crear compromisos equipados para agregar información al directorio en asociaciones. Para ello, centró la revisión en el proceso de movimiento de información y la relación que esta interacción tiene en el límite de desarrollo de las organizaciones.

Núñez (2016) en su teoría doctoral Conocimiento a los ejecutivos en la conexión entre cultura jerárquica y capital académico en el negocio tequilero del Estado de Jalisco tiende al impacto directriz de la información del tablero en la conexión entre cultura autorizada y capital académico en organizaciones de el negocio del tequila del Estado de Jalisco. El examen actual fue cuantitativo, fascinante y correlacional, con un plan sin prueba de un ejemplo de 39 organizaciones. A través de la relación de Spearman y la recaída de varios niveles, se pudo rastrear que tanto las sociedades adaptables como las inflexibles están decidida y fundamentalmente conectadas con la información, los ejecutivos y el capital académico. De manera similar, los descubrimientos mostraron impactos directos positivos y negativos en la conexión entre la cultura jerárquica y el capital académico.

Rueda (2016) en su teoría para adquirir un doctorado de la Universidad Politécnica de Valencia titulado Influencia de la cultura jerárquica, información a los ejecutivos y capital innovador en la aplicación de la creación lógica para explorar racimos conectados a los colegios en Colombia, el cual esperaba diseccionar el impacto de Cultura autorizada, información de la junta y capital mecánico en la lógica creación de racimos de exámenes incorporados a los colegios en Colombia. Trabajaron con un ejemplo de 223 racimos de exámenes aplicados tanto presencialmente en la ciudad de Bucaramanga como en línea a través del correo electrónico a cada pionero del grupo de exploración, aplicando una encuesta como instrumento para el surtido de información, razonaron que la cultura organizacional en su medida impulsora, el proceso de reapropiación en la información del tablero y la bendición innovadora y el tiempo de examen que son importantes para el capital mecánico,

están directamente relacionados de manera positiva y enorme en las consecuencias de la creación lógica. De igual forma, se cerró con la hipotética auditoría, información que el directorio le permitirá convertir en una ventaja razonable, en este sentido, las cualidades, prácticas y prácticas de los individuos dentro de una asociación deben coordinarse hacia la creación y cambio de información.

Hernández y Pérez (2017) en su exploración titulada Conocimiento el directorio como metodología para la mejora constante en la implementación de políticas metropolitanas, decide los atributos que deben reunir los activos teóricos para obtener un valor esencial. Se aplicó una revisión semi-organizada, con la cooperación de 181 encuestados. La información recopilada estuvo sujeta, en un principio, a dos tipos de clasificaciones. De vez en cuando, solo se hacía una organización sencilla, que consistía en contar una variable solitaria; en diferentes casos, la clasificación se cruzó contando al menos dos factores al mismo tiempo. Para la investigación de la información, se utilizó el programa de tratamiento de información medible SPSS adaptación 12 para Windows, que trabajó con el tratamiento inferencial de la información extraída de la prueba elegida. La investigación de los resultados muestra que el comité de la ciudad presenta buenos perfiles para la información ideal y competente de la junta, llegando a un puntaje total de 115, con fuerza primaria interior. Se infiere que los organismos públicos no son ajenos a la sociedad de la información, están atentos a estas nuevas solicitudes, trabajando en sus ciclos para satisfacer las nuevas necesidades de los vecinos. Reclasificar la capacidad pública y la administración, a través de la búsqueda de componentes para conocer y cuantificar el valor de la información de los ejecutivos, y de esta manera tener la opción de hacer una administración productiva y poderosa de estos activos.

Pérez (2016) en su propuesta “El directorio y la estimación de la información en asociaciones abiertas” completada en México para obtener la certificación de Maestría en Administración, con la plena intención de desglosar y plasmar los factores pasados que permitan informar a los ejecutivos para luego ejecutar la ejecución de un información del modelo de ejecutivos y conociendo el impacto en la forma de vida, marco y sistema en la asociación, se realiza un examen

correlacional cuantitativo distinto, tomando como ejemplo a 267 trabajadores de la OSP costarricense, cierro en: Conocimiento que posiblemente la junta pueda ampliar y ampliar la viabilidad de la base de información general de la asociación.

Valenzuela (2015) en su propuesta "El marco del directorio para el fortalecimiento de la conexión entre administraciones y emprendimientos de la banca pública" realizado en Lima para cumplir con todos los requisitos para el nivel de experto en PC y marcos diseñando con un aviso en innovación los ejecutivos de datos, para averiguar con qué información se completará el modelo de ejecutivos para trabajar sobre la accesibilidad de las administraciones de la banca del país, situadas a la caza y cómputo de relaciones, se tomó como ejemplo a 7 especialistas en información de los ejecutivos, se deduce en: El Información El modelo de ejecutivos tiene la legitimidad esencial para ser parte ineludible del plan de una técnica seria para la banca del país.

Huaillani (2015) en su propuesta "La fundación del tablero de la información no dicha en el bienestar público" hizo en Lima para adquirir el nivel escolar de Maestría en Gestión de la Información y el Conocimiento, hizo un examen de análisis contextual, no un corte de prueba con el objetivo de aplicar Una información inferida del modelo de ejecutivos que permite fortalecer la cultura autoritaria en el establecimiento público de bienestar, acepto la organización como campo de estudio, deduzco en: La información que el modelo de directorio permitió incidir positivamente en la cultura jerárquica, generando la socialización de la información producida por las personas de la fundación, avanzando en el apoyo y la cooperación.

Marcillo (2014) en su propuesta "Habilidad del modelo de tablero para avanzar en la exhibición de la habilidad humana en los estados independientes descentralizados del sur de Manabí" completó en Trujillo para adquirir el nivel de especialista en organización, en sus propuestas propone llevar a cabo el modelo de los ejecutivos por capacidad de la habilidad humana de las legislaturas independientes descentralizadas del sur de Manabí, a la luz de que se trabaja en su grado de intensidad, si las elecciones tomadas son las adecuadas, ante datos especializados a través de un componente y verificación ordenada de actividades,

por ejemplo, de la metodología de correspondencia distinta del avance y los logros obtenidos, limitando las no similitudes de la capacidad humana.

Para Jara (2018) en su valoración nombró: "El tablero de límite humano como factor para trabajar en la organización abierta y ejecución del control de los trabajadores en la Administración central del Ministerio de Salud, 2018". La justificación de la investigación fue evidenciar que la organización del límite humano como factor para el mejoramiento de la gestión de políticas y ejecución del trabajo de los trabajadores de la Administración Focal del Ministerio de Salud, 2018. Se utilizó la metodología hipotética deductiva, con un arreglo de no probar, cruzado. La población estaba compuesta por trabajadores de la sede del Ministerio de Salud. Se utilizó la prueba de matriculación no probabilística. El giro de los acontecimientos y el endoso de los instrumentos ha sido visto como la sustancia y la autenticidad del desarrollo, utilizando la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el dictamen del juicio de expertos de los factores de auditoría; Se utilizó la metodología de revisión y su instrumento el estudio, con preguntas tipo escala Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alfa de Cronbach. Las escenas nos permitieron recoger el modelo y mostrar las especulaciones planteadas. Pensando que la organización del límite humano impacta en la mejora de la implementación de políticas y ejecución verbal de los trabajadores de la asociación central del Ministerio de Salud - MINSA, 2018, donde el ensayo de validez de ambos factores de habitación arroja la significancia de 0.000; Además, la información de ajuste del modelo nos permite darnos cuenta de que ambos son adecuados; y el resumen de Nagelkerke muestra el efecto del 44,4% en la variable mejora de la gestión de políticas y del 24,4% en la variable ejecución de obra.

Henao y Puerto (2016), en su trabajo de revisión: "Datos en el tablero como generador de beneficio", terminado en la ciudad de Bogotá, Colombia, asume que, en afiliaciones, como órdenes sociales de personas, RRHH tiene los datos. Se utiliza cada día en el avance de los ejercicios diarios de la asociación. Esta es la justificación de por qué el factor de logro esencial para iniciar una afiliación de aprendizaje son las fuerzas impulsoras que permiten el intercambio de datos comunicados y obtenidos y se ajusta a la cultura progresiva. La asociación asume un papel inequívoco en el cambio de prácticas y rumbos, además de continuar en

el empeño que traerá importantes beneficios para la relación en el mediano y largo plazo. Además, muestra que debido a los constantes cambios de impulso que pueden ocurrir en una afiliación, los especialistas pueden confundirse mientras que la sustancia como tal no tiene un rumbo sensato por recorrer. Es aquí donde surge la importancia de completar un modelo de Gestión del Conocimiento que permita trabajar con experiencias pasadas y con consistencia de ciclos. Vale la pena enfocarse en eso (Henaó y Puerto (2012), igualmente expresan que los datos en el tablero de un componente pasan por un ciclo de documentación. A fin de cuentas, está más dispuesto a cambiar una cultura tirana, ya que cada uno de los empleados, al dejar su trabajo todos los días, sienten que se aferran a un objetivo sensato mientras obtienen la satisfacción de crecer junto con una organización.

Se han creado las bases hipotéticas que ayudan a nuestro examen, considerando la información del consejo y la viabilidad autorizada.

La información de los ejecutivos (KM) es una región excepcionalmente sensible a la mentalidad que prevalece en las asociaciones. Es imprevisto y situacional, ya que se basa en puntos de vista como la forma de vida de cada asociación, la construcción jerárquica adoptada, los atributos del entorno natural, el negocio de la asociación, la innovación utilizada, los procesos internos y un montón de otros importantes factores. (Chiavenato, 2017, p.7)

Otter y Cortez (2018), advierten que la información los ejecutivos es supervisar, dirigir y explotar datos y para ello debe enmarcar y reordenar el capital intelectual de una asociación para fomentar la capacidad de aprender y crear nueva o desarrollar más la información que existe.

En lo que a él respecta, García (2016) muestra que la información de los ejecutivos es la disposición de actividades precisas que se coordinan para hacer información, intervenirla, difundirla y trasladarla dentro y fuera del ámbito instructivo. Por otra parte, solo aquellas asociaciones que han percibido el potencial que aborda la información y su organización, así como su uso apropiado, han iniciado proyectos poco comunes identificados con la información de los ejecutivos.

En el ínterin Belly (2016), afirma que "el tablero existe como una práctica jerárquica durante mucho tiempo, en la época moderna lo que se supervisaba era lo inconfundible, hoy en la época de la información se supervisa lo inmaterial".

De esta manera como lo indica Murray (2017), es el acto de específicamente, del uso de la información, de los encuentros pasados a la dinámica de los ejercicios actuales, con la motivación expresa de trabajar en la viabilidad de la asociación, todos componentes esquivos de una asociación.

De igual manera Carballo (2016), sostiene: ¿Cuál es la ordenación de prácticas, sustentada en una progresión de instrumentos, procedimientos y técnicas, que permiten a la organización distinguir cuáles son las informaciones más adecuadas para completar sus ejercicios actuales y propiciar sus ordenamientos destinos? , así como garantizar la accesibilidad de dicha información, dentro o fuera de la asociación, asegurando esta información y asegurando su accesibilidad. En una solicitud similar, Davenport (1999) lo caracteriza "como el curso ordenado de encontrar, elegir, coordinar, remover e introducir datos de manera que trabaje en la comprensión de un espacio particular de interés para los individuos de una asociación.

Para conceptualizar la variable de viabilidad autorizada:

Marchesnay (2017), indica "Que la adecuación al trabajo se percibe como la conexión entre los resultados adquiridos y los medios utilizados para lograrlos, sin perjuicio del nivel de cumplimiento de los individuos de la asociación con respecto a los resultados obtenidos"; como lo menciona Arthur (1992) "La evaluación de la ejecución comprende el ciclo mediante el cual se evalúa la exposición general del socio".

De igual manera, Kinicki (2016) alude a "La viabilidad como el cumplimiento de metas: la conexión entre el resultado y el supuesto, en este sentido y en concordancia con lo anterior, Reddin (2009) remarca que" La efectividad es cuánto el colega logra resultados De esta manera entendiendo por viabilidad laboral la capacidad o personal para lograr una meta o fin ideal, que se ha caracterizado recientemente, y para lo cual se han transmitido actividades vitales, es decir, la

conexión entre los resultados logrados y los resultados propuestos. La idoneidad envuelve la competencia y la viabilidad. Al final del día, ser convincente sugiere ser exitoso y efectivo al mismo tiempo, y tratar de mejorar los activos.

Bunch (2014), plantea: Que un individuo excepcionalmente viable debe destacarse por: Ser proactivo, poniendo en primer lugar: Realmente queríamos resolver nuestras necesidades, pensar en ganar / ganar, en lugar de tratar de ser percibido, comprender; sinergizar: Trabajar colectivamente, sugiere viabilidad, confianza y avance y perfeccionar la sierra: Mantener y estar de acuerdo con cualquier propensión restante a seguir adelante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño investigación

Tipo

Este trabajo analítico es de tipo básica, como se muestra en el adjunto;

Hernández y Mendoza (2018), esto se muestra como una pieza clave del sistema hipotético y ha existido de manera consistente. Este diseño es para agregar ideas lógicas, sin embargo, no contrastar y con los pies en la tierra.

Enfoque

Para realizar esta exploración, la elección se hizo dependiente del creador Hernández, los creadores de Fernández y Baptista (2014), quienes dirigieron el panorama dependiente de una técnica cuantitativa, quienes refirieron que la estrategia utilizará el surtido de datos importantes para planificar teorías de prueba que dependen de la estimación, además de la separación de hechos para organizar. Establezca conjuntos de reglas aceptadas y pruebe hipótesis.

Paradigma

El examen actual presenta un tipo positivista, ya que la experimentación, el control de factores, la verificación de la teoría y los procedimientos cuantitativos son la forma más idónea de encontrar el mundo (Hernández y Mendoza, 2018).

Nivel

No obstante, tendrá el alcance correlacional, a la luz de que como llamaron la atención Hernández y Mendoza (2018), el objetivo fundamental es presenciar la conexión o nivel de relación de los factores de revisión; ya sea dos o más factores en una circunstancia específica, pero tres o más conexiones. entre factores se encuentran con frecuencia en la investigación

Corte

Será de corte transversal sin prueba, a la luz del hecho de que los resultados no

cambiarán de manera peligrosa y, por lo tanto, se realizará en un tiempo decente.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Gestión del conocimiento

3.2.2. Efectividad organizacional

3.3. Población

Población

Hernández y Mendoza (2018) hicieron referencia como una parte significativa al área de la población que realmente no debería estar grabada en piedra dependiendo de la sustancia, el área y los atributos de la población.

La Población estará compuesta por 80 colaboradores de la institución educativa.

Muestra

Hernández y Mendoza (2018) hicieron referencia al ejemplo como un punto significativo, que es un subconjunto de los temas de revisión de interés exorbitante, y la información se recopilará sobre este subconjunto. Además de dirigirse a la población, conviene caracterizarlo y delimitarlo definitivamente con antelación.

La muestra estará compuesta por 80 colaboradores de la institución educativa.

El muestreo será no probabilístico de tipo censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método elegido para este examen actual es una encuesta.

Partiendo de nuestra innovación elegida, elegimos las encuestas como un aparato de surtido de información dependiente de lo demostrado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes llamaron la atención sobre que los estudios y las encuestas son un conjunto de consultas sobre los factores a estimar, generalmente de dos a más factores según lo indicado por el nivel de estudio.

Validez del instrumento

El Cuestionario, que será nuestro instrumento de surtido de información, será evaluado por especialistas en la materia, con el objetivo de que tiende a ser aplicado a la unidad de revisión de esta exploración, quienes fueron:

Confiabilidad del instrumento

El Alfa de Cronbach se utiliza para decidir el coeficiente de calidad inquebrantable del instrumento.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) aluden que la calidad inquebrantable difiere según la cantidad de marcadores o componentes explícitos.

A través de la técnica del valor Alpha de Cronbach, en general mostrará que su seguridad interior es alta, con un valor esperado de 0.940, en este sentido se tiende a demostrar que nuestro instrumento puede ser utilizado para evaluaciones actuales.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se recogerán los datos de las encuestas aplicadas.

Luego, en ese punto, continuará clasificando en Excel, para luego manejarlo en el SPSS V25, donde se hará la investigación clara, a través de las tablas de recurrencia, la prueba de normalidad a través de Kolmorov Smirnov finalmente se hará la prueba de derivación a través de las mediciones de Pearson o Spearman Rho.

3.6. Método de análisis de datos

La declaración cuantitativa se mostrará en una lista de recurrencia recopilada por factores y mediciones para evaluar la naturaleza de las reacciones de los encuestados, sin embargo, los conocimientos de Rho de Pearson o Spearman se utilizarán en la prueba de especulación, que evaluará los factores de examen en las tablas que proporcionamos. El grado de relación interna junto con su importancia.

3.7. Aspectos éticos

Este examen se realiza en función de la moral y los grandes principios establecidos por la Escuela de Graduados de la Universidad del Cesar Vallejo, así como las sutilezas de la Maestría en Administración. Asimismo, se hará referencia al aval del personal de administración para la complementación de la utilización de dispositivos para la estimación de interacción de los ejecutivos.

IV. RESULTADOS

4.1. Estadística Descriptiva

Variable Gestión del conocimiento

Tabla 1:
Gestión del conocimiento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	53	66,3
	MEDIO	27	33,8
	Total	80	100,0

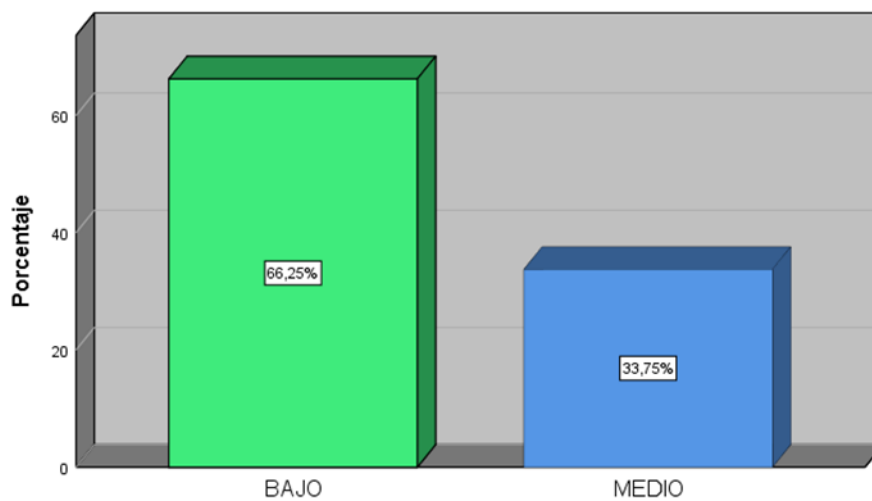


Gráfico 1: Gestión del conocimiento

De los 80 encuestados, muy bien puede verse luego de aplicar nuestro instrumento de surtido de información que, según las reacciones, el 66,3% de los servidores considera que la información de los ejecutivos es baja y el 33,8% de los servidores considera que la información del directorio es baja información el tablero su nivel es medio. Lo que implica que es ventajoso aumentar la preparación para lograr un nivel significativo.

Dimensión Cultura organizacional

Tabla 2:
Cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	57	71,3
	MEDIO	23	28,7
	Total	80	100,0

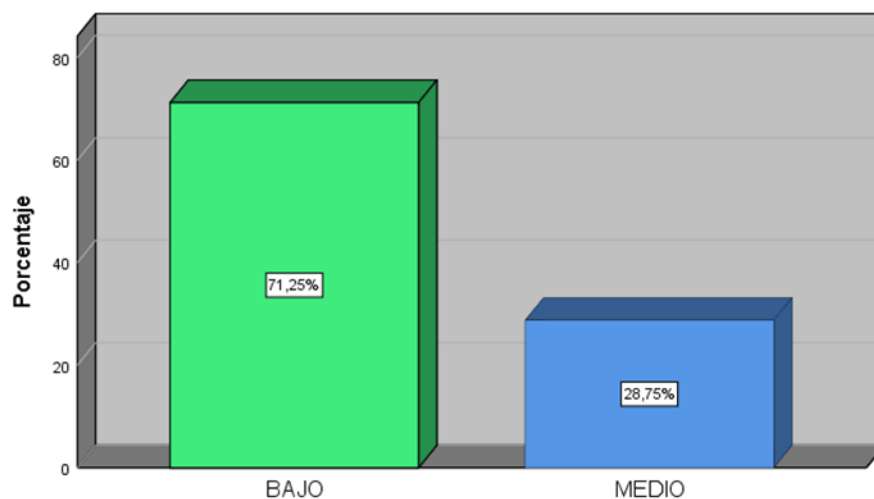


Gráfico 2: Cultura organizacional

De los 80 encuestados, se suele ver posterior a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 71,3% de los compañeros de equipo considera que la medición de Cultura Organizacional es baja y el 28,7% de los compañeros considera que la Cultura Organizacional medida su nivel es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

Dimensión Comunicación interna

Tabla 3:
Comunicación interna

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	44	55,0
	MEDIO	36	45,0
	Total	80	100,0

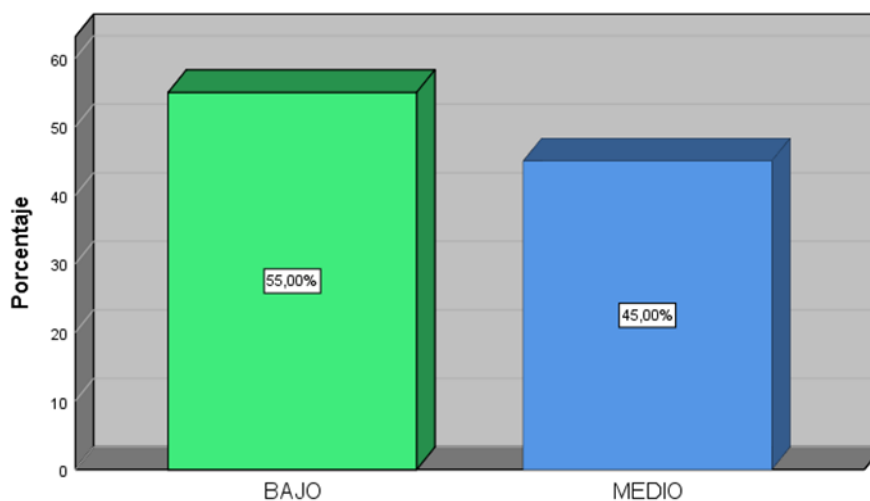


Gráfico 3: Comunicación interna

De los 80 encuestados, muy bien se puede ver posterior a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las reacciones, el 55% de los trabajadores considera que la medición de Comunicación Interna es baja y el 45% de los representantes considera que la Correspondencia Interna medida su nivel es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

Dimensión Desarrollo de competencias

Tabla 4:
Desarrollo de competencias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	38	47,5
	MEDIO	42	52,5
	Total	80	100,0

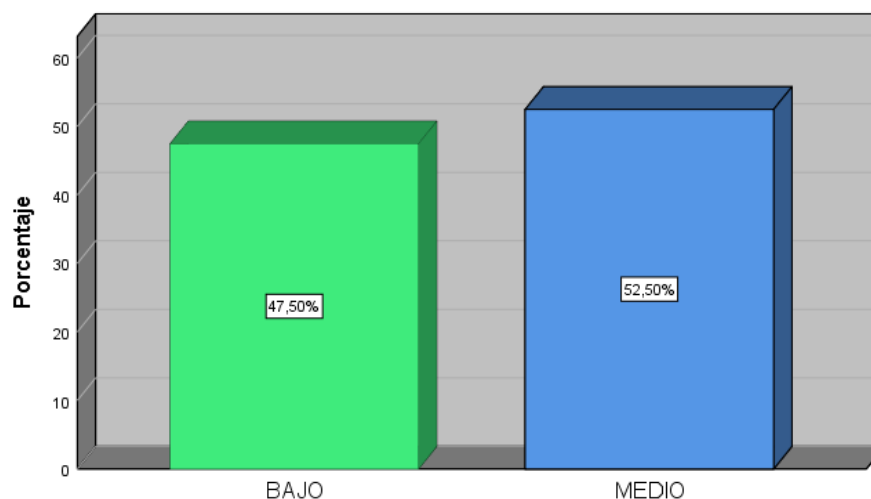


Gráfico 4: Desarrollo de competencias

Interpretación: De los 80 encuestados, se tiende a ver a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las reacciones, el 47,5% de los asociados considera que la medición de Desarrollo de Competencias es baja y el 52,5% de los compañeros considera que la Competencia La medida del desarrollo su nivel es medio. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar escalando, preparándonos para lograr un nivel innegable.

Dimensión Planificación

Tabla 5:
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	52	65,0
	MEDIO	28	35,0
Total		80	100,0

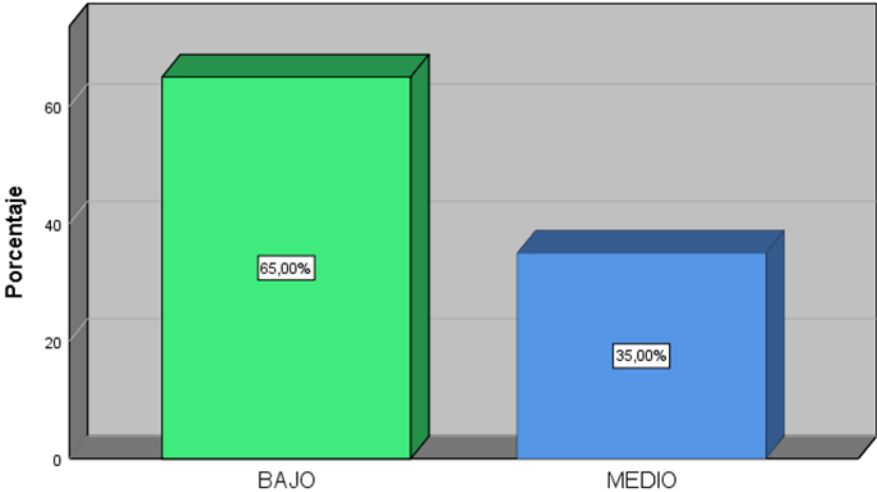


Gráfico 5: Planificación

De los 80 encuestados, muy bien puede observarse a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 65% de los compañeros de equipo considera que la medición de ordenamiento es baja y el 35% de los socios considera que la medida ordenando su nivel es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo la preparación para lograr un nivel innegable.

Variable Efectividad organizacional

Tabla 6:
Efectividad organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	69	86,3
	MEDIO	11	13,8
Total		80	100,0

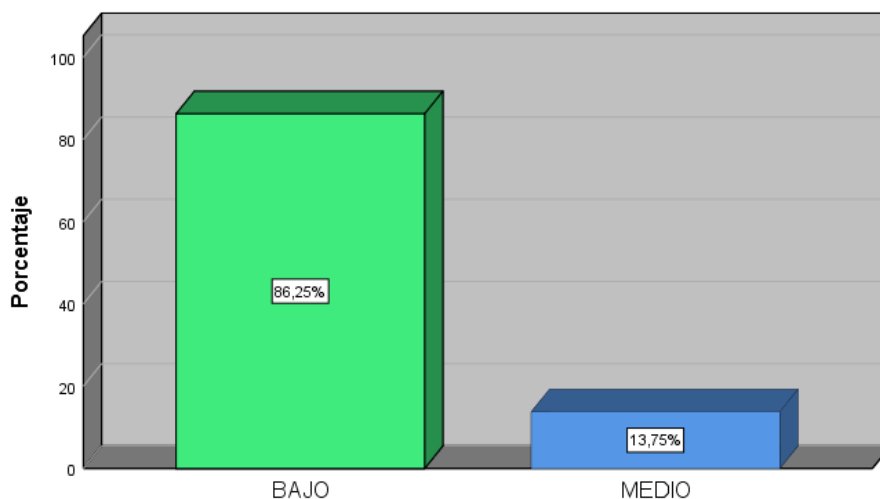


Gráfico 6: Efectividad organizacional

De los 80 encuestados, muy bien puede observarse luego de aplicar nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas apropiadas, el 86,25% de los servidores consideran que la adecuación autorizada es baja y el 13,75% de los servidores consideran que el nivel jerárquico de viabilidad es mediano. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

Dimensión Eficiencia

Tabla 7:
Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	6	7,5
	MEDIO	29	36,3
	ALTO	45	56,3
Total		80	100,0

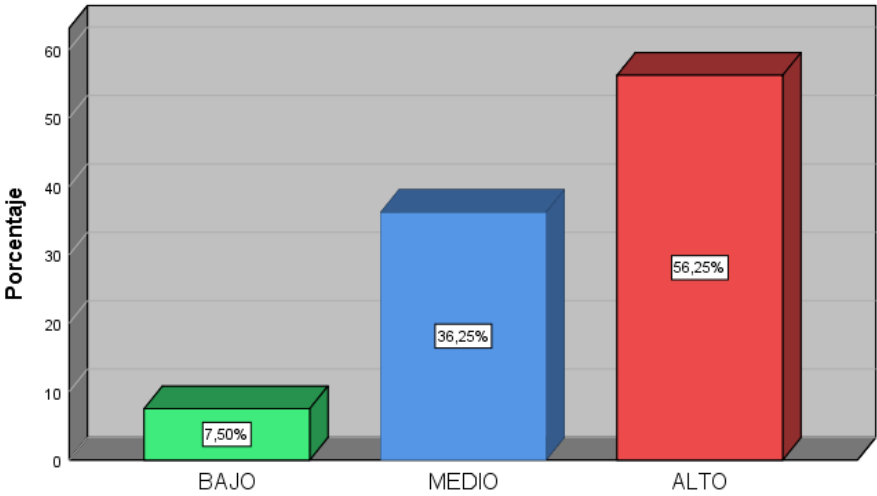


Gráfico 7: Eficiencia

De los 80 encuestados, se suele ver con posterioridad a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, como lo indican las respuestas adecuadas, el 7,5% de los compañeros considera que la medición de la productividad es baja, el 36,25% de los socios considera que la medición de la competencia es su el nivel es medio y el 56,25% de los trabajadores considera que la medición de la eficacia es alta. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% fortaleciendo la preparación para lograr un nivel innegable.

Dimensión Eficacia

Tabla 8:
Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	1,3
	MEDIO	34	42,5
	ALTO	45	56,3
	Total	80	100,0

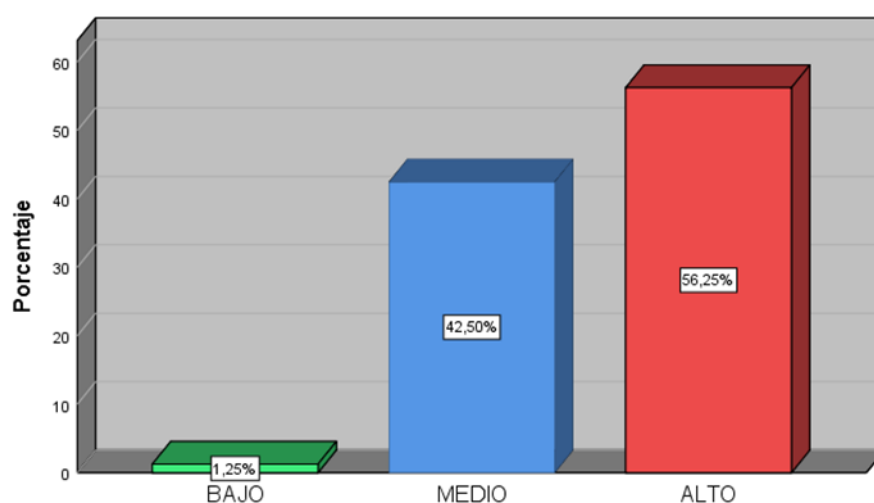


Gráfico 8: Eficacia

De los 80 encuestados, se suele ver con posterioridad a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas adecuadas, el 1,25% de los socios considera que la medida de Eficacia es baja, el 42,5% de los compañeros considera que la medida de Eficacia es su nivel. es media y el 56,25% de los representantes considera que la medida de Eficiencia es alta. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% escalando, preparándonos para lograr un nivel significativo.

Dimensión Flexibilidad

Tabla 9:
Flexibilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	2	2,5
	MEDIO	34	42,5
	ALTO	44	55,0
	Total	80	100,0

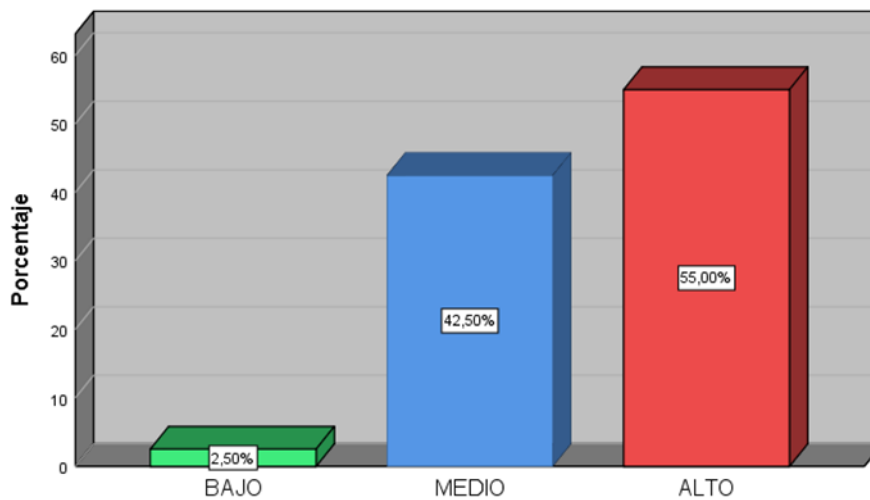


Gráfico 9: Flexibilidad

De los 80 encuestados, se suele ver a raíz de la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas adecuadas, el 2,5% de los servidores considera que la medida de adaptabilidad es baja, el 42,5% de los servidores considera que la medida de adaptabilidad su nivel es medio y el 55% de los representantes considera que la medida de adaptabilidad es alta. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% escalando preparándonos para lograr un nivel significativo.

Dimensión Desarrollo de estrategias

Tabla 10:
Desarrollo de estrategias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	1	1,3
	MEDIO	31	38,8
	ALTO	48	60,0
	Total	80	100,0

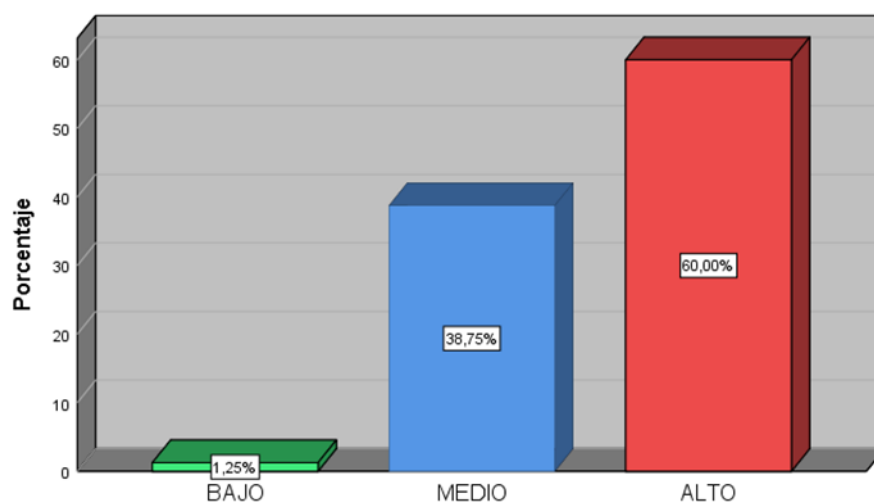


Gráfico 10: Desarrollo de estrategias

De los 80 encuestados, se suele ver con posterioridad a la aplicación de nuestro instrumento de surtido de información que, según las respuestas adecuadas, el 1,25% de los compañeros considera que la medición de Desarrollo de la Estrategia es baja, el 38,75% de los asociados considera que la medición de Desarrollo de la Estrategia su nivel es medio y el 60% de los representantes considera que la medición de Desarrollo de la Estrategia es alta. Lo que implica que tenemos la oportunidad de trabajar al 100% elevando la preparación para lograr un nivel innegable.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 11:
Prueba de Normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del conocimiento (Agrupado)	,423	80	,000	,597	80	,000
Efectividad organizacional (Agrupado)	,517	80	,000	,408	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se aplicó la prueba de normalidad con el fin de saber qué tipo de distribución tiene nuestra investigación, esta vez se observa que el estudio es no paramétrico, ya que se obtiene una sigma de $.000 < 0.05$, lo que significa que no es una distribución normal por lo que se utiliza Rho de Spearman.

Estadística inferencial

Hipótesis general

H₀: La Gestión del conocimiento no influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

H₁: La Gestión del conocimiento si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Tabla 12:
Regla de Rho de Spearman

			Gestión del conocimiento (Agrupado)	Efectividad organizacion al (Agrupado)
Rho de Spearman	Gestión del conocimiento (Agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .000 80	,559** ,000 80
	Efectividad organizacional (Agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,559** ,000 80	1,000 .000 80

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

La tabla de conexión entre la información que la variable ejecutivos y la adecuación autorizada vieron como que hay una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión ($Rho = .559$ y $p = .000$), luego, en ese punto, descartó la especulación inválida. y reconocimos la investigación de la teoría; Por tanto, la Gestión del Conocimiento incide en la viabilidad jerárquica en una fundación instructiva privada en La Molina.

Hipótesis específica 1

H₀: La Cultura organizacional no influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

H₁: La Cultura organizacional si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Tabla 13:

Correlación de la primera hipótesis específica: La Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

			Cultura organizacional (Agrupado)	Efectividad organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Cultura organizacional (Agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,328**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	80	80
	Efectividad organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,328**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	80	80

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

La tabla de conexión entre la variable de cultura jerárquica y la adecuación autorizada consideró que existe una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión (Rho = .328 y p = .000), por lo que descartó la especulación inválida y reconocimos la teoría de la exploración. Por tanto, la cultura jerárquica impacta la viabilidad autorizada en una fundación instructiva privada en La Molina.

Hipótesis específica 2

H₀: La Comunicación interna no influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

H₁: La Comunicación interna si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Tabla 14:

Correlación de la primera hipótesis específica: a La Comunicación interna si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

			Comunicación interna (Agrupado)	Efectividad organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Comunicaciones (Agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,615**
	Efectividad organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,615**	1,000
		N	80	80

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

La tabla de conexión entre la variable de correspondencia interna y la viabilidad autorizada, se vio que existe una alta conexión entre nuestros factores de revisión (Rho = .615 y p = .000), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación de la exploración. Por tanto, la correspondencia interior incide en la adecuación jerárquica de un establecimiento instructivo privado en La Molina.

Hipótesis específica 3

H₀: El Desarrollo de competencias no influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

H₁: El Desarrollo de competencias si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Tabla 15:

Correlación de la primera hipótesis específica: El Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

			Desarrollo de competencia s (Agrupado)	Efectividad organizacio nal (Agrupada)
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias (Agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 80	,365** ,001 80
	Efectividad organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,365** ,001 80	1,000 . 80

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

La tabla de conexión entre la variable de Desarrollo de Competencias y la viabilidad autorizada, se consideró que existe una conexión segura alta entre nuestros factores de revisión (Rho = .365 y p = .000), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación del examen; Por tanto, la mejora de capacidades impacta la adecuación jerárquica en un establecimiento instructivo privado en La Molina

Hipótesis específica 4

H₀: La Planificación no influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

H₁: La Planificación si influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

Tabla 16:

Correlación de la primera hipótesis específica: La Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina

			Planificación (Agrupado)	Efectividad organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Planificación (Agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 .80	,332** .80
	Efectividad organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,332** ,003 80	1,000 .80

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

La tabla de conexión entre la variable Planificación y la viabilidad jerárquica se considera que existe una conexión muy segura entre nuestros factores de revisión (Rho = .332 y p = .000), por lo que descartó la especulación inválida y reconocimos la teoría de la exploración; Por lo tanto, la planificación impacta la adecuación autorizada en una organización instructiva privada en La Molina.

V. DISCUSIÓN

La revisión actual tenía como objetivo general analizar qué significa la Gestión del Conocimiento para la adecuación jerárquica en un establecimiento educativo privado en La Molina. Como se puede encontrar en la tabla 1, el 66,3% de los camareros considera que su grado de información a los ejecutivos es bajo y el 33,8% de los camareros considera que su grado de información al directorio es medio. Lo que implica que es útil aumentar la preparación para lograr un nivel significativo. En cualquier caso, en la Tabla 6, el 86,25% de los camareros considera que la viabilidad jerárquica es baja y el 13,75% de los camareros considera que la adecuación autorizada es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo preparándonos para lograr un nivel innegable.

Se tomó como una teoría general, la Gestión del Conocimiento impacta la viabilidad autorizada en una organización instructiva privada en La Molina. La tabla de conexión entre la información de la variable ejecutivos y la viabilidad autorizada consideró que existe una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión ($Rho = .559$ y $p = .000$), por lo que se descartó la especulación inválida y se reconoció la teoría del examen. Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento impacta la adecuación autorizada en una organización instructiva privada en La Molina.

Nuestros resultados se identifican con los adquiridos por Hernández y Pérez (2017) en su exploración titulada Conocer a los ejecutivos como técnica de mejora continua en la implementación de políticas metropolitanas. Se infiere que los organismos públicos no son ajenos a la sociedad de la información, son complacientes con estas nuevas solicitudes, trabajando en sus ciclos para cumplir con los nuevos requerimientos de los vecinos. Repensar la capacidad pública y la administración, a través de la búsqueda de componentes para conocer y cuantificar el valor de la información de los ejecutivos, y en consecuencia tener la opción de hacer una administración productiva y contundente de estos activos.

Asimismo, se detalló como objetivo particular 1, evaluar qué significa la Cultura Organizacional para la viabilidad autorizada en una fundación instructiva privada en La Molina. Como se puede encontrar en la tabla 2, el 71,3% de los representantes considera que la medición de Cultura Organizacional es baja y el 28,7% de los trabajadores considera que la medición de Cultura Organizacional es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo la preparación para lograr un nivel innegable. En cualquier caso, en la Tabla 6, el 86,25% de los camareros considera que la viabilidad autorizada es baja y el 13,75% de los camareros considera que la adecuación jerárquica es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo la preparación para lograr un nivel significativo.

De manera similar, se figuró como una especulación particular 1, La Cultura Organizacional impacta la viabilidad autorizada en una fundación instructiva privada en La Molina. La tabla de conexión entre la variable de cultura jerárquica y la adecuación autorizada vio que hay una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión ($Rho = .328$ y $p = .000$), luego, en ese punto, descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación exploratoria; Por tanto, la cultura jerárquica impacta la viabilidad autorizada en un establecimiento instructivo privado en La Molina.

Nuestros resultados se identifican con los obtenidos por Jara (2018) en su exploración denominada: "Los ejecutivos de la capacidad humana como factor para trabajar la administración abierta y la ejecución de la ocupación de los especialistas de la Administración focal del Ministerio de Salud, 2018". El motivo del examen fue exhibir que la administración de la capacidad humana como factor de mejoramiento de la administración pública y ejecución del trabajo de los especialistas de la Administración focal del Ministerio de Salud, 2018. Se utilizó la técnica deductiva teórica, con un plan de no prueba, cruzado. La población estaba compuesta por trabajadores del comando central del Ministerio de Salud. Se utilizó la prueba de registro de no verosimilitud. El desarrollo y aprobación de los instrumentos se ha

visto como la sustancia y la legitimidad de construcción, utilizando la Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento es el informe de juicio maestro de los factores de revisión; Se utilizó el método de estudio y su instrumento la encuesta, con preguntas tipo escala Likert. Para la calidad inquebrantable de los instrumentos, se utilizó el Alpha de Cronbach. Las reseñas nos permitieron recoger el ejemplo y exhibir las teorías planteadas. Suponiendo que la administración de la capacidad humana impacta en el mejoramiento de la administración pública y ejecución ocupacional de los especialistas de la organización focal del Ministerio de Salud - MINSA, 2018, donde el ensayo de credibilidad de ambos factores de sala arroja el significado de 0.000; además, los datos de ajuste del modelo nos permiten saber que ambos son suficientes; y el expediente Nagelkerke demuestra el impacto del 44,4% en la variable mejora de la administración pública y del 24,4% en la variable ejecución de obra.

Asimismo, se planteó como objetivo particular 2, evaluar qué significa la correspondencia interna para la viabilidad jerárquica en una fundación instructiva privada de La Molina. Como se puede encontrar en la Tabla 3, el 55% de los representantes considera que la medición de Comunicación Interna es baja y el 45% de los trabajadores considera que la medición de Comunicación Interna es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar escalando preparándonos para alcanzar un nivel innegable. En cualquier caso, en la Tabla 6, el 86,25% de los camareros considera que la adecuación jerárquica es baja y el 13,75% de los camareros considera que la viabilidad autorizada es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

Asimismo, se planteó como teoría particular 2, La comunicación interna impacta la viabilidad jerárquica en una fundación instructiva privada en La Molina. La tabla de conexión entre la variable de correspondencia interna y la viabilidad autorizada se considera que existe una alta conexión entre nuestros factores de revisión ($Rho = .615$ y $p = .000$), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación del examen; Por tanto, la correspondencia interna incide en la adecuación jerárquica de un establecimiento instructivo privado en La Molina.

Nuestros resultados se identifican con los obtenidos por Rueda (2016) en su postulación para adquirir un título de doctorado por la Universidad Politécnica de Valencia titulado Influencia de la cultura jerárquica, información a los ejecutivos y capital innovador en la creación lógica aplicación a las tertulias de examen adscritas a los colegios en Colombia, que pretendía desglosar el impacto de la cultura autorizada, la información de la junta y el capital mecánico en la lógica creación de racimos de exploración anexos a las facultades de Colombia. Trabajaron con un ejemplo de 223 racimos de exploración aplicados tanto presencialmente en la ciudad de Bucaramanga como en línea a través del correo electrónico a cada uno de los pioneros del grupo de exámenes, aplicando una encuesta como instrumento para el surtido de información, infirieron que la cultura organizacional en su medida inspiradora, el sistema de reevaluación en la información de los ejecutivos y el enriquecimiento mecánico y el tiempo de exploración que son importantes para el capital innovador, están directamente relacionados de manera positiva y crítica en las secuelas de la creación lógica. Por otra parte, se cerró con la encuesta hipotética, información que la junta le permitirá convertir en una ventaja factible, en este sentido, las cualidades, prácticas y prácticas de los individuos dentro de una asociación deben coordinarse hacia la creación y transformación de información.

Asimismo, se detalló como objetivo particular 3, evaluar qué significa el Desarrollo de habilidades para la adecuación jerárquica en un establecimiento instructivo privado en La Molina. Como se puede encontrar en la tabla 4, el 47.5% de los representantes considera que la medición de Desarrollo de Competencias es baja y el 52.5% de los trabajadores considera que la medición de Desarrollo de Competencias es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar escalando preparándonos para lograr un nivel significativo. No obstante, en la Tabla 6, el 86,25% de los camareros considera que la adecuación autoritaria es baja y el 13,75% de los camareros considera que la viabilidad jerárquica es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para lograr un nivel significativo.

De igual manera, se planeó como una especulación particular 3, el Desarrollo de habilidades impacta la adecuación autoritaria en una organización instructiva privada en La Molina. La tabla de conexión entre la variable de Desarrollo de la

Competencia y la adecuación autorizada se considera que existe una conexión muy segura entre nuestros factores de revisión ($Rho = .365$ y $p = .000$), por lo que descartó la especulación inválida y reconocimos la teoría del examen; Por tanto, el avance de competencias repercute en la adecuación jerárquica de una fundación instructiva privada en La Molina.

Nuestros resultados se identifican con los adquiridos por Núñez (2016) en su postulación de doctorado El conocimiento de los ejecutivos en la conexión entre cultura autoritaria y capital académico en el negocio del tequila del Estado de Jalisco tiende al impacto directriz de la información del directorio en la conexión entre Cultura organizacional y capital académico en organizaciones del negocio del tequila en el Estado de Jalisco. El examen actual fue cuantitativo, fascinante y correlacional, con un plan sin pruebas de un ejemplo de 39 organizaciones. A través de la conexión de Spearman y la recaída de varios niveles, se rastreó que tanto las sociedades adaptables como las inflexibles están enfática y totalmente conectadas con la información, el consejo y el capital académico. Además, los descubrimientos mostraron consecuencias directas positivas y negativas para la conexión entre la cultura autoritaria y el capital académico.

Asimismo, se detalló el objetivo particular 4 de evaluar qué significa Planificación para la adecuación autorizada en un establecimiento instructivo privado en La Molina. Como se puede encontrar en la tabla 5, el 65% de los representantes considera que la medida de ordenamiento es baja y el 35% de los trabajadores considera que la medida de ordenamiento es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar aumentando la preparación para alcanzar un nivel innegable. No obstante, en la Tabla 6, el 86,25% de los camareros considera que la viabilidad jerárquica es baja y el 13,75% de los camareros considera que la adecuación autorizada es media. Lo que implica que tenemos la oportunidad de mejorar fortaleciendo la preparación para lograr un nivel significativo.

Básicamente, se formó como una especulación particular 4, La planificación impacta la viabilidad jerárquica en un establecimiento instructivo privado en La Molina. Explicación: La tabla de conexión entre la variable Planificación y la

adecuación jerárquica consideró que existe una alta conexión entre nuestros factores de revisión ($Rho = .332$ y $p = .000$), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación del examen; Por lo tanto, la planificación impacta la viabilidad autorizada en una fundación instructiva privada en La Molina.

Nuestros resultados se identifican con los adquiridos por Forno (2017) en la postulación de su señor titulada Políticas y prácticas de información del directorio en las organizaciones del territorio santafesino, eligieron la biotecnología, opciones no realmente asentadas que permitan mejorar su límite creativo, para producir compromisos aptos para sumar a la administración de la información en las asociaciones. Para ello, centró la revisión sobre el proceso de movimiento de información y la relación que este ciclo tiene con el límite de avance de las organizaciones.

VI. CONCLUSIONES

1. La tabla de conexión entre la información que la variable ejecutivos y la adecuación autorizada vieron como que hay una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión ($Rho = .559$ y $p = .000$), luego, en ese punto, descartó la especulación inválida. y reconocimos la investigación de la teoría; Por tanto, la Gestión del Conocimiento incide en la viabilidad jerárquica en una fundación instructiva privada en La Molina.
2. La tabla de conexión entre la variable de cultura jerárquica y la adecuación autorizada consideró que existe una conexión positiva moderada entre nuestros factores de revisión ($Rho = .328$ y $p = .000$), por lo que descartó la especulación inválida y reconocimos la teoría de la exploración. ; Por tanto, la cultura jerárquica impacta la viabilidad autorizada en una fundación instructiva privada en La Molina.
3. La tabla de conexión entre la variable de correspondencia interna y la viabilidad autorizada, se vio que existe una alta conexión entre nuestros factores de revisión ($Rho = .615$ y $p = .000$), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación de la exploración. ; Por tanto, la correspondencia interior incide en la adecuación jerárquica de un establecimiento instructivo privado en La Molina.
4. La tabla de conexión entre la variable de Desarrollo de Competencias y la viabilidad autorizada, se consideró que existe una conexión segura alta entre nuestros factores de revisión ($Rho = .365$ y $p = .000$), por lo que descartó la teoría inválida y reconocimos la especulación del examen; Por tanto, la mejora de capacidades impacta la adecuación jerárquica en un establecimiento instructivo privado en La Molina
5. La tabla de conexión entre la variable Planificación y la viabilidad jerárquica se considera que existe una conexión muy segura entre nuestros factores de revisión ($Rho = .332$ y $p = .000$), por lo que descartó la especulación

inválida y reconocimos la teoría de la exploración; Por lo tanto, la planificación impacta la adecuación autorizada en una organización instructiva privada en La Molina.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda cuantificar y valorar la correspondencia que existe en la organización, es importante reportar rápidamente ocurrencias y percances en la asociación, adicionalmente el centro debe estar acorde al personal, medir su presentación, la preparación que obtienen, existente a través de una entrada de lo que se ha realizado.
2. Se prescribe llevar a cabo un modelo de información de los ejecutivos, un curso de mejora incesante, que debe incluir a toda la asociación, para potenciar una asociación viable y más empática, el modelo de administración a construir es para la asociación, pero desde la asociación, es decir, realizar el modelo como lo indica la verdad de la asociación real.
3. Es fundamental que los dirigentes de la asociación inciten a diversos elementos de trabajo, y den los aparatos importantes al personal tanto funcional como gerencial para fomentar capacidades y / o habilidades.
4. La administración debe construir los objetivos, avanzar en otra cultura autoritaria y percibir cuál es su diseño jerárquico, teniendo claros estos enfoques, en el espacio de operaciones se debe reconocer la cooperación laboral de cada trabajador, captar los compromisos positivos.
5. Dispersar el apoyo dinámico de los colegas con pensamientos novedosos para el desarrollo en la forma de vida o ciclos de la asociación, a partir de eso, podemos hacer estima, mediante la recopilación de datos sobre la conducta autorizada, podemos comenzar con la información del modelo de ejecutivos, incluir todas las regiones, además de la información que debe observarse el modelo de placa durante la aplicación, y garantizar la seguridad, la naturaleza de la interacción.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALADI. (2019). COMERCIO EXTERIOR GLOBAL. *ALADI*, 18. http://www2.aladi.org/biblioteca/Publicaciones/ALADI/Secretaria_General/SEC_di/2700/2779_3.pdf
- Alvarez, B. (2020). La gestión del conocimiento como generador de ventaja competitiva en organizaciones educativas (Lambayeque, Perú). *INDTEC*, 16. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/502/1132
- Álvarez, H., & Leiva, H. (2020). *Modelo de gestión del conocimiento para la Universidad de San Buenaventura, Bogotá*. Bogotá: Universidad EAN. <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/10125/LeivaHector2020.pdf?sequence=1>
- Gessi, N., Nüske, M., Thesing, N., Allebrandt, S., & Baggio, D. (2017). Gestión del conocimiento en la administración pública de los municipios de la Región de la Gran Santa Rosa/RS. *Revista Espacios*, 13. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n17/a17v38n17p14.pdf>
- Huallani. (2015). *Gestión del conocimiento tácito en el Instituto Nacional de Salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración central del Ministerio de Salud, 2018. *Revista venezolana de Gerencia*, 20. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/29058775014.pdf>
- Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/797>

Núñez, M. (2016). GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y CAPITAL INTELECTUAL EN LA INDUSTRIA TEQUILERA DEL ESTADO DE JALISCO. *Ciencias Económicas*, 2016.

Pérez, H. (2016). *Gestión y Medición del Conocimiento en Organizaciones Públicas*. México: Universidad de Guanajato.
<https://arxiv.org/ftp/arxiv/papers/1609/1609.02995.pdf>

Sánchez, D., Acosta, J., & Tafur, A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación Universitaria*, 12.
<https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n1/0718-5006-formuniv-14-01-157.pdf>

Valenzuela, Y. (2015). *Sistema de gestión del conocimiento para la optimización de la relación entre los servicios y las inversiones del Banco de la Nación*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/1448>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
¿De qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?	Analizar de qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina	La Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina	Gestión del conocimiento	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Correlacional causal</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Corte Transversal</p>
<p>¿De qué manera la Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?</p> <p>¿De qué manera la Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?</p> <p>¿De qué manera el Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?</p> <p>¿De qué manera la Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina?</p>	<p>Evaluar de qué manera la Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>Evaluar de qué manera la Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>Evaluar de qué manera el Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>Evaluar de qué manera la Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.</p>	<p>La Cultura organizacional influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>La Comunicación interna influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>El Desarrollo de competencias influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina</p> <p>La Planificación influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.</p>	Efectividad organizacional	

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión del conocimiento	La gestión de creación de conocimiento es necesaria para mantener la ventaja de Gestión del Conocimiento. Sin embargo, gestionar eficazmente los procesos de creación de conocimiento no es un trabajo fácil o que pueda tomarse a la ligera, pocas empresas son capaces de gestionar el proceso de Gestión del Conocimiento y el mantenimiento y consumo del producto/servicios generados por la creación de conocimiento. Se requiere el enfoque de gestión para el logro de la ventaja de la creación de conocimiento (Choi, 2017).	La creación de conocimiento se puede clasificar de acuerdo con dos dimensiones del enfoque de gestión. La primera se entra en el conocimiento explícito que hace hincapié en la capacidad dinámica para facilitar la creación, almacenar, compartir, y el uso del conocimiento explícito documentado y la segunda es el conocimiento tácito, que propone que el conocimiento creado se comparte por la interacción interpersonal	Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	Del 1 al 8	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
				Liderazgo		
				Innovación		
				Coordinación		
			Comunicación interna	Accesibilidad de información	Del 9 al 14	
				Reportes		
			Desarrollo de competencias	Puntualidad	Del 15 al 19	
				Capacitación		
				Desempeño		
			Planificación	Logística	Del 20 al 24	
				Actualización de los sistemas de información		
				Diseño de actividades		

Efectividad organizacional	La efectividad puede ser tipificada como compuesta de diferentes criterios en las distintas etapas de la vida de una organización, incluye múltiples dimensiones, se relaciona con diferentes grupos, depende del nivel de análisis que se utilice y tiene unas relaciones muy complejas entre dimensiones y en posteriormente adiciona al término que la efectividad tiene su base en valores y juicios individuales (Cameron, 2016).	“El equilibrio entre la eficacia y la eficiencia, entre la producción y la capacidad de producción. E= P/CP”	Eficiencia	Personal	Del 1 al 7	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A veces 4= Casi Siempre 5= Siempre
				Capacidad		
				Recursos		
				Cumplimiento		
			Eficacia	Servicios atendidos	Del 8 al 13	
				Conformidad del servicio		
				Resolución de problemas		
			Flexibilidad	Adaptación	Del 14 al 17	
				Delegación de tareas		
			Desarrollo de estrategias	Prevención	Del 18 al 24	
				Orientación del trabajo		
				Plan de contingencia		

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

Cuestionario para medir la variable Gestión del conocimiento

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

N°	Dimensión Cultura organizacional	1	2	3	4	5
1	Tengo presente la misión de mi organización					
2	Los objetivos se cumplen trabajando en equipo					
3	Cuando se presenta un problema, se busca la solución en equipo					
4	Trabajo de acuerdo con las normas de la empresa					
5	Motivan en mi organización a compartir información relevante					
6	Consideran mis ideas para mejorar alguna actividad laboral					
7	Mantengo mi área de trabajo seguro, limpio y ordenado					
8	Propongo nuevas ideas para la mejora de los procesos dentro del área					
N°	Dimensión Comunicación interna	1	2	3	4	5
9	La comunicación es clara, fluida y precisa entre las áreas					
10	Brindo mi punto de vista de una manera que sea entendida por todos					
11	Toda información que requiero se encuentra almacenado en la red compartida de la empresa					
12	Consulto a mis compañeros cuando desconozco un tema					
13	Recibo información de los cambios que se realizará en la organización					
14	Informo de manera inmediata los incidentes					
N°	Dimensión Desarrollo de competencias	1	2	3	4	5
15	Determino tiempos para cumplir con las tareas programadas					
16	Recibo capacitación constantemente					
17	Identifico los puntos de mejora de los problemas presentados					
18	Práctico los valores establecidos por la empresa en mis labores diarias					
19	Las actividades que realizo se desarrollan con más calidad a partir de los conocimientos que voy adquiriendo					
N°	Dimensión Planificación	1	2	3	4	5

20	Identifico los recursos disponibles que tengo para realizar los servicios					
21	Estoy informando del plan periódico de actualizaciones del sistema de información					
22	Organizo las tareas que tengo según prioridad					
23	Establezco alternativas de solución en caso se presenten problemas					
24	Tengo claramente establecido las actividades a desarrollar durante mi día					

Cuestionario para medir la variable Efectividad organizacional

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

N°	Dimensión Eficacia	1	2	3	4	5
1	Identifico los costos de las actividades que realizo					
2	El personal cumple los servicios programados dentro de sus 8 horas de trabajo					
3	El personal se encuentra motivado					
4	Identifico las actividades laborales que me toman más tiempo durante el día					
5	Existe duplicidad de esfuerzos para cumplir con las actividades diarias					
6	Se utiliza la totalidad de la capacidad de los vehículos en cada servicio					
7	Se utiliza correctamente los recursos disponibles para cada servicio					
N°	Dimensión Eficiencia	1	2	3	4	5
8	Entrego en el horario indicado los reportes solicitados de mi área					
9	Brindo solución inmediata a los problemas que se presentan					
10	Se cumple con el horario indicado al cliente					
11	Se cumple con las características del servicio mencionadas al cliente					
12	Se realiza todos los servicios programados en el día					
13	Muestra el cliente conformidad de los servicios realizados					
N°	Dimensión Flexibilidad	1	2	3	4	5
14	Se generan alternativas de solución ante los problemas					
15	Existe adaptabilidad del personal administrativo para trasladarse a otras áreas					
16	Existe adaptabilidad del personal operativo para trasladarse a otras áreas					
17	Se delega tareas entre los colaboradores con el fin de cumplir con los objetivos planteados					
N°	Dimensión Desarrollo de estrategias	1	2	3	4	5
18	Tengo presente la visión de mi empresa					
19	Identifico cuál es mi rol dentro de la organización					
20	Me encuentro comprometido(a) con la empresa					
21	Identifico los puntos débiles de mi área					
22	Tomo medidas preventivas antes de realizar mi trabajo					

23	Organizo las actividades que tengo a través de herramientas que me ayuden a visualizarlas fácilmente					
24	Realizo un plan de acción de acuerdo con los incidentes reportados					

ANEXO 4
FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE
Gestión del conocimiento

Estudio: Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021

1. Nombre
Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021.
2. Autor
Lic. Yupanqui Sarcco, Maria Angelica. "Cuestionario de Gestión del conocimiento en una institución educativa privada de la Molina, 2021". Adaptado del Cuestionario elaborado por Velásquez, 2018.
3. Año de elaboración
2021
4. Objetivo
Analizar de qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.
5. Normativos - información
 - Su finalidad es completamente académica
 - Es anónimo
 - Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
 - Marque una y sólo una alternativa de respuesta
6. Usuarios
El total de la muestra fueron 80 colaboradores de una institución educativa privada de la Molina.
7. Unidad de análisis
Colaboradores en una institución educativa privada de la Molina, 2021.

8. Modo de aplicación

- El presente cuestionario está conformado por 24 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
- El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo con las instrucciones.
- El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 5 minutos.
- Los materiales para utilizar son la ficha de encuesta y lapicero.

9. Estructura

El cuestionario de Gestión de Conocimiento en una institución educativa privada de la Molina consta de 24 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable; encontrándose 5 ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Gestión del conocimiento

Dimensiones	N° de ítems
• Cultura organizacional	8
• Comunicación interna	6
• Desarrollo de competencias	5
• Planificación	5

10. Escala diagnóstica

10.1. Escala general de la variable

Variable: Gestión del conocimiento

Nivel	Rango
Baja	[24 - 55]
Media	[56 – 88]
Alta	[89– 120]

10.2. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (nunca con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación (siempre con la afirmación del ítem), las mismas que representan la percepción del encuestado sobre el servicio que se brinda. Se codificó como

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

11. Validez y confiabilidad.

11.1. Validez: a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.

11.2. Confiabilidad: Se obtendrá mediante el alfa de Cronbach, luego de aplicar la prueba piloto.

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE Efectividad organizacional

Estudio: Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021

1. Nombre

Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021.

2. Autor

Lic. Yupanqui Sarcco, Maria Angelica. "Cuestionario de Gestión del conocimiento en una institución educativa privada de la Molina, 2021". Adaptado del Cuestionario elaborado por Velásquez, 2018.

3. Año de elaboración

2021

4. Objetivo

Analizar de qué manera la Gestión del conocimiento influye en la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina.

5. Normativos - información

- a. Su finalidad es completamente académica
- b. Es anónimo
- c. Se solicita ser objetivo, honesto y sincero con sus respuestas.
- d. Marque una y sólo una alternativa de respuesta

6. Usuarios

El total de la muestra fueron 80 colaboradores de una institución educativa privada de la Molina.

7. Unidad de análisis

Colaboradores en una institución educativa privada de la Molina, 2021.

8. Modo de aplicación

- a. El presente cuestionario está conformado por 24 ítems, distribuidos entre las cinco dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.
- b. El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo con las instrucciones.
- c. El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 5 minutos.
- d. Los materiales para utilizar son la ficha de encuesta y lapicero.

9. Estructura

El cuestionario de Efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, consta de 24 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable; encontrándose 5 ítems por cada dimensión de la variable, según se especifica en la siguiente tabla:

Variable: Efectividad organizacional

Dimensiones	N° de ítems
• Eficiencia	7
• Eficacia	6
• Flexibilidad	4
• Desarrollo de estrategias	7

10. Escala diagnóstica

10.3. Escala general de la variable

Variable: Efectividad organizacional

Nivel	Rango
Mala	[24 - 55]
Moderada	[56 - 88]
Buena	[89- 120]

10.4. Escala valorativa de las alternativas de respuesta.

Las opciones de respuesta para todas las dimensiones están en una escala del 1 al 5, considerando el 1 como la menor calificación (nunca con la afirmación del ítem) y el 5 como la mayor calificación (siempre con la afirmación del ítem), las mismas que representan la percepción del encuestado sobre el servicio que se brinda. Se codificó como

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

11. Validez y confiabilidad.

11.3. Validez: a través del proceso de validación por Juicio de expertos, según los normativos vigentes de esta EPG. Los formatos de los tres docentes validadores se presentan en los siguientes apéndices del trabajo.

11.4. Confiabilidad: Se obtendrá mediante el alfa de Cronbach, luego de aplicar la prueba piloto.

ANEXO 5 BASE DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 60 de 60 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
1	1	5	3	5	2	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	1	4	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	2	
4	2	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	
5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	2	2	4	4	3	4	4	
10	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	
11	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	
12	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
15	4	1	4	1	5	5	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	3	
16	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	
17	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	
18	2	4	3	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	
19	4	4	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	4	3	5	4	
20	1	5	2	5	1	4	3	5	2	4	3	4	3	5	3	4	3	
21	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5	
22	1	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	3	5	4	4	
23	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	
24	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	4	5	2	3	3	
25	4	3	5	2	3	5	4	5	3	3	4	2	4	4	3	5	5	
26	4	4	4	4	3	5	3	5	1	3	3	2	4	3	5	5	4	
27	4	3	5	4	5	5	4	4	3	1	4	3	4	3	4	3	3	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ESP LAA 07:51 14/12/2021

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	Numérico	2	0		{1, Siempre}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON

ESP LAA 07:52 14/12/2021



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, YUPANQUI SARCCO MARIA ANGELICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del conocimiento y la efectividad organizacional en una institución educativa privada de la Molina, 2021.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YUPANQUI SARCCO MARIA ANGELICA DNI: 40596247 ORCID 0000-0001-9419-2602	Firmado digitalmente por: MYUPANQUISA80 el 14-01- 2022 22:22:28

Código documento Trilce: INV - 0489964