



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

Propiedades psicométricas de la Escala de Niveles y Condiciones de
Aprendizaje Organizacional (ENCAO) en trabajadores de una empresa
privada peruana

TESIS

Para optar el título profesional de Licenciado en Psicología

AUTORES

Fazio Zegarra, Alessandra (0000-0002-7617-570)

Suárez Mora, Gloria Alejandra (0000-0002-9338-5477)

ASESOR

Manzanares Medina, Eduardo Luis (0000-0002-3377-311X)

Lima, 16 de abril de 2019

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos de manera especial a nuestro asesor de tesis, Eduardo Manzanares Medina, por habernos orientado con sus conocimientos a lo largo de todo nuestro proyecto de investigación.

A nuestra familia por su apoyo incondicional en cada etapa del proceso.

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue analizar las propiedades psicométricas (evidencias de validez y confiabilidad) de la ENCAO en trabajadores de una empresa privada del sector hidrocarburos en Lima Metropolitana. Se evaluó a una muestra de 384 participantes de los cuales el 64% fueron mujeres y el 36% hombres, con edades comprendidas entre los 19 a 56 años ($M = 29.57$ años, $DE = 7.33$). Como evidencias de validez relacionada a la estructura interna, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) y un análisis factorial confirmatorio (AFC), teniendo como resultado una estructura de cuatro factores relacionados (Formación y Cultura Organizacional, Aprendizaje Social, Aprendizaje Grupal y Aprendizaje Estratégico Individual) con los 21 ítems de la escala que explicaron el 60.33% de la varianza total y con adecuados índices de bondad de ajuste ($\chi^2 = 371.66$; $\chi^2/gf = 2.03$; CFI = .99; RMSEA = .041). Como fuente de validez externa se obtuvieron correlaciones moderadas (entre .31 y .46) con la variable Satisfacción Laboral. Los coeficientes alfa de Cronbach de los cuatro factores obtenidos oscilaron entre .60 y .84. Se concluye que la ENCAO y sus puntuaciones derivadas son una medida válida y fiable para medir el aprendizaje organizacional en el sector laboral evaluado.

Palabras clave: aprendizaje organizacional; validez; confiabilidad; análisis factorial.

ABSTRACT

The objective of the present study was to analyze the psychometric properties (evidences of validity and reliability) of the ENCAO in employees of a private company of the hydrocarbon sector in Metropolitan Lima. A sample of 384 participants was evaluated, of whom 64% were women and 36% men, aged between 19 and 56 years ($M = 29.57$ years, $SD = 7.33$). As evidences of validity related to the internal structure, an exploratory factorial analysis (AFE) and a confirmatory factorial analysis (CFA) were carried out, resulting in a structure of four related factors (Organizational Learning and Culture, Social Learning, Group Learning and Strategic Individual Learning) with the 21 items on the scale that explained 60.33% of the total variance and with adequate goodness of fit indexes ($\chi^2 = 371.6$, $\chi^2 / df = 2.03$, $CFI = .99$, $RMSEA = .041$). As a source of external validity, moderate correlations (between .31 and .46) were obtained with the variable Laboral Satisfaction. The Cronbach alpha coefficients of the four factors obtained ranged between .60 and .84. It is concluded that the ENCAO and its derived scores are a valid and reliable measure to measure organizational learning in the evaluated labor sector.

Keywords: organizational learning; validity; reliability; factorial analysis

TABLA DE CONTENIDOS

1	INTRODUCCIÓN	1
1.1	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL Y SU IMPORTANCIA	1
1.2	OBJETIVO	9
2	MÉTODO	11
2.1	PARTICIPANTES	11
2.2	INSTRUMENTOS	11
2.2.1	Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional	11
2.2.2	Escala de Satisfacción Laboral	12
2.3	PROCEDIMIENTO	12
2.4	ANÁLISIS DE DATOS	13
3	RESULTADOS	16
4	CONCLUSIONES	24
5	RECOMENDACIONES	28
6	REFERENCIAS	29
7	ANEXOS	37

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cargas factoriales de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO).....	17
Tabla 2 Índice de ajuste de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional.....	22
Tabla 3 Correlaciones y Estadísticos Descriptivos de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO).....	23

1 INTRODUCCIÓN

1.1 Aprendizaje Organizacional y su importancia

Actualmente, en el mundo organizacional existe un constante cambio en lo que respecta a las exigencias del macroentorno, entendiéndose por éste a todos aquellos factores externos que influyen en el desarrollo estratégico de la empresa (Frías & Gonzales, 2012; Ritter, 2008). A medida que avanza el siglo XXI, se puede notar que es cada vez mayor el nivel competitivo entre organizaciones, lo cual se debe a las tendencias actuales económicas y demográficas, que parten de la globalización y la apertura del mercado según los avances tecnológicos (Martínez & Gallego, 2007; Ritter, 2008).

Por ello, las organizaciones necesitan aumentar su valor competitivo para poder sobresalir en un entorno altamente cambiante y exigente (Lip, 2005; Martínez & Gallego, 2007). El aprendizaje organizacional es la creación del conocimiento en una empresa que se genera a partir de la interacción de las personas tomando en cuenta los grupos de interés con los que interactúa y sus procesos de gestión como organización (Del Río & Santisteban, 2011). De acuerdo a Castellano (2013), el aprendizaje organizacional es la creación o destrucción de valor que se genera a partir de las experiencias y prácticas que crean conocimiento en las personas. En otras palabras, es un proceso que se da en las organizaciones basado en la interpretación de diferentes conocimientos permitiendo un aprendizaje trascendente (Inche, 2010). Este surge como una ventaja competitiva que agrega valor y permite adaptarse al cambio y generar innovación (Ahumada, López & Olivares, 2012; Castañeda & Conde, 2014; Gallegos & Martínez, 2007; Pomajambo, 2013; Osorio, 2003). A su vez, es importante porque es decisivo en el desarrollo económico e incrementa la productividad mediante la obtención del capital intelectual. (Armenteros, Guerrero, Noyola & Molina, 2012; Osorio, 2003). Al respecto, Santana, Dorta y Verona (2006)

afirman que la ventaja competitiva en el éxito de las organizaciones debe ser el desarrollo de conocimientos como principio activo que pueda ser replicado para mejoras en su actividad clave reflejada en su índice de productividad. Asimismo, el aprendizaje organizacional permite la adaptación de la empresa mediante la creación y recreación de conocimiento en vista de que la información en la actualidad es renovada constantemente (Mertens, 2002). Según Argote (2011), el aprendizaje organizacional adquiere valor porque permite mejorar el desempeño de las organizaciones y facilita el desarrollo individual de sus miembros.

El aprendizaje organizacional es un factor clave en el desarrollo de las empresas, debido a que permite un mejor posicionamiento de la organización y facilita la adaptación al entorno (Ahumada, López & Olivares, 2012; Osorio, 2003; Pomajambo, 2013). Por lo tanto, el aprendizaje organizacional es tomado como las experiencias que se manifiestan en un contexto empresarial, donde los individuos y grupos modifican sus conocimientos para obtener un mejor desempeño orientado al éxito de la empresa.

Según Riquelme, Cravero y Saavedra (2008) el aprendizaje organizacional se puede dar a nivel individual, grupal y organizacional; y, funciona como un recurso para desarrollar las competencias esperadas por los grupos de interés, permitiendo tener un valor diferencial difícil de reemplazar. La innovación, enseñanza y cultura que desarrolla el aprendizaje son determinantes para generar dinámica en las empresas y así desarrollar ventajas competitivas según las necesidades y mercado objetivo que tenga la organización (Pérez & Cortés, 2009).

El aprendizaje individual es la capacidad para abrirse a nuevas experiencias de conocimiento donde prima el uso y no el contenido de lo aprendido (Del Río & Santisteban, 2011). Es decir que, implica la construcción personal de conocimiento como participación en actividades, recibir feedback e interactuar con otros (Castañeda & Conde; 2014). El aprendizaje grupal es la adquisición de conocimientos de manera colectiva donde la interpretación es compartida entre los colaboradores y a su vez, fomenta la integración entre

ellos (McAnally-Salas & Sandoval, 2007); y el nivel organizacional es la adquisición de conocimiento a nivel institucional, en que se da reconocimiento a los colaboradores y pretende a su vez, validar los supuestos básicos y premisas a partir del comportamiento de la organización como un sistema vivo (Del Río & Santisteban, 2011). Una organización que aprende es aquella que busca desarrollar un aprendizaje adaptativo y generativo en las personas para incrementar su capacidad creativa en la toma de decisiones, permitiendo obtener una ventaja competitiva (Garzón & Fischer, 2010; Senge, 1992).

Por consiguiente, los niveles del aprendizaje organizacional hacen referencia al contexto en el cual se llevan a cabo los procesos para que la empresa se desarrolle, convirtiéndose en una “Organización Inteligente” (Del Río & Santisteban, 2011; Garzón & Fischer, 2010; Senge, 1992). Esta busca desarrollar el aprendizaje con el fin de incrementar la creatividad en la toma de decisiones para prever riesgos futuros (Garzón & Fischer, 2010; Senge, 1992).

Por su parte, Robbins y Judge (2009) plantean que al ser necesario el aprendizaje en las organizaciones, estas deben comprender la creación de condiciones para promover equipos de alto desempeño, teniendo en cuenta que el aprendizaje en equipo permite generar valor al trabajo y una visión hacia la innovación. Asimismo, Garzón y Fischer (2010) reconocen que para que exista un aprendizaje organizacional se debe construir una cultura que facilite y permita las condiciones para la formación de nuevas capacidades.

Según Alcover y Gil (2002), para que se dé el aprendizaje organizacional es necesaria la implementación de condiciones que faciliten su desarrollo debido a que el aprendizaje no tiene lugar de forma natural. Al respecto, Castañeda y Fernández (2007) atribuyen tres condiciones necesarias para que se desarrolle un aprendizaje organizacional en todos los niveles (cultura, formación y claridad estratégica).

La condición de cultura organizacional refiere la conexión entre compartir conocimiento y la solución de problemas prácticos de una empresa tomando en cuenta la participación activa de los empleados, colaboración y confianza (Castañeda & Conde, 2014). La formación es entendida como la adquisición de conocimiento y desarrollo de habilidades que contribuyen al desempeño y al logro de objetivos organizacionales individuales (Pucci, 2004). Finalmente, la condición de claridad estratégica es entendida como el conocimiento de los trabajadores con respecto a la misión, visión y estrategia organizacional permitiéndole saber su contribución al logro de los objetivos de la empresa (Murillo, 2011).

Así como es importante conocer las condiciones en que se da el aprendizaje organizacional según distintos niveles, resulta relevante saber que existen diferentes perspectivas del aprendizaje organizacional como variable en el mundo (Castañeda, 2004). El estudio del aprendizaje organizacional se ha llevado a cabo en distintos países como Estados Unidos, China y Europa y en general, se toma en cuenta como un aspecto significativo en el desarrollo de capital intelectual (Lundvall & Johnson, 1994; Osorio, 2003 & García, 2006).

Por un lado, Jaime y Blanco (2007), en Europa comentan que surge “la nueva economía” que hace referencia al conocimiento como un activo; es decir, un recurso intangible que actúa como insumo y producto que favorece el desarrollo económico de las industrias y regiones a partir del aprendizaje organizacional. Según Hong y Easterby-Smith (2006), en China, el aprendizaje organizacional cobra importancia debido a que permite la adquisición de conocimiento colectivo, las buenas prácticas en la rutina diaria del negocio y una mirada sistémica de las condiciones que debe presentar una organización como variables del éxito empresarial. Finalmente, Marshall, Yang y Bartlett (2004) en Estados Unidos,

mencionaron que generar una cultura de aprendizaje organizacional está asociado con la satisfacción en el trabajo y la motivación en compartir conocimientos.

El aprendizaje organizacional resulta relevante porque ayuda a generar innovación que en los momentos de crisis, se traduce en mejora continua de los procesos (García, Montejano & Montserrat, 2016). Un ejemplo de ello es la transformación digital, que nace entre la adopción tecnológica y la reinención de procesos dentro de la organización (Vacas, 2018). En la misma línea, el aprendizaje organizacional permite el desarrollo económico a partir de la implementación de nuevos conocimientos que diferencian a una empresa de otra (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008). Sin embargo, en el contexto peruano, no se toma en cuenta la medición del capital intelectual, sino la del Producto Bruto Interno-PBI (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015) que se considera como un indicador económico del éxito en las empresas (Castellano, 2013; Zapata, 2005).

Es necesario implementar la medición del aprendizaje organizacional en el sentido de que permite generar indicadores medibles acerca del capital intelectual presente en las organizaciones peruanas y por lo tanto la medida de factores determinantes en el éxito empresarial (Zapata, 2005; Castellano, 2013). Al respecto, Osorio (2003) menciona que, si bien el capital intelectual es el conjunto de activos intangibles en una organización, éste debe ser estudiado debido a que, genera un valor potencial en las empresas.

El estudio del aprendizaje en organizaciones ha planteado que los trabajadores de una empresa deben tener un valor agregado mediante el desarrollo no solo de conocimientos y habilidades técnicas; sino que deben incluir habilidades sociales y emocionales que los capaciten para adaptarse a la globalización (Álvarez, Calderón & Naranjo, 2010, 2011; Castellano, 2013; Pesca, 2009; Ospina, 2010).

Como se mencionó anteriormente la medición del aprendizaje organizacional se ha llevado a cabo en diferentes países (Lundvall & Johnson, 1994; Osorio, 2003 & García,

2006). En América Latina las evidencias de medición de este constructo son escasas (Castellano, 2007; Zapata, 2005) Actualmente se encuentra en la literatura científica Latinoamericana solamente un instrumento de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional con propiedades psicométricas aceptables. Este instrumento llamado Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional ha sido desarrollado en Colombia y fue utilizado para estudios en Chile y Colombia (Castañeda, 2007; Castañeda & Conde, 2014; Castañeda & Fernández, 2007).

La construcción de “la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional” fue realizada por Castañeda y Fernández (2007) y narra la evidencia de validez y confiabilidad. El instrumento fue aplicado a 845 colaboradores, de los cuales 514 eran hombres y 331 mujeres, ambos de diferente posición y nivel educativos. Los autores, recolectaron la información utilizando una escala tipo Likert del 1 al 5 (1 = *Nunca* y 5 = *Muy frecuentemente*). Para obtener criterios de pertinencia, suficiencia, coherencia, relevancia, sintaxis y semántica, relacionada a la evidencia de validez de contenido, los autores realizaron una prueba piloto y un criterio de jueces por expertos en el ámbito organizacional. Asimismo, para la evidencia de validez de estructura interna del instrumento, los autores realizaron un análisis de componentes principales con rotación Varimax los cuales explicaron el 59.51% de la varianza obteniendo los seis componentes finales del instrumento: (1) Aprendizaje Grupal (ítem 6-9), (2) Cultura (ítem 13-21), (3) Formación (ítem 24-28), (4) Aprendizaje Organizacional (ítem 10-14), (5) Aprendizaje Individual (ítem 1-2) y (6) Claridad Estratégica (ítem 3-4). Asimismo, encontraron un coeficiente de Kaiser Meyer-Olkin (KMO) de .93 y realizaron un análisis factorial con rotación Varimax para identificar los ítems con los que se ajustaba de mejor manera, excluyendo ítems con carga factorial mayor a .35 en más de un factor (ítems 5, 11, 16, 20, 22,23 y 25). Estos explicaron el 64.94% de la varianza y una carga factorial de .36 en el componente de cultura y .74 en el

componente de aprendizaje organizacional. Por lo cual el estudio ha evidenciado una estructura interna de cuatro factores: Formación Organizacional, Aprendizaje Social, Aprendizaje Grupal, Aprendizaje Estratégico del Individuo. Con respecto a la confiabilidad del instrumento, los autores reportan un coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach de .92 para los 28 ítems, lo que señala que las puntuaciones del instrumento son fiables para la medición del aprendizaje organizacional. Sin embargo, se puede observar que los procedimientos realizados son poco recomendados para el análisis de estructura interna ya que, el instrumento presenta subescalas que deben ser reportadas de forma individual (Elosua, Muñiz & Hambleton, 2013).

Otro estudio relacional, es el de Castañeda y Conde (2014) que tuvo como finalidad construir indicadores e índices de los tres niveles de aprendizaje y de las 4 condiciones del aprendizaje organizacional (ver Apéndice C). La muestra seleccionada por los autores fue de 111 investigadores pertenecientes a un sistema de investigaciones clasificados por el organismo responsable de la política de ciencia, tecnología y Colciencia. En este estudio, los autores recolectaron información a partir de 82 grupos registrados en un sistema de investigaciones en Cauca (Colombia) compuesto por 4 categorías: (A). Compuesto por 3 grupos, (B). Por 17 grupos, (C). Por 22 grupos y (D). Por 40 grupos (Siendo A máxima categoría y D mínima categoría). Para la validez de contenido los autores realizaron un criterio de jueces con 6 expertos explorando la claridad, pertinencia y gramática, reduciendo el instrumento original a 23 ítems que fueron clasificados mediante una escala tipo Likert de 5 niveles (siendo 0 Nunca y 4 Muy frecuentemente). En relación a la confiabilidad del instrumento, los autores analizaron la confiabilidad por cada una de las variables mediante el alfa de Cronbach obteniendo .56 para el aprendizaje individual, .85 aprendizaje grupal, .80 aprendizaje organizacional, .70 cultura del aprendizaje organizacional, .70 formación, .60 soporte organizacional y .85 claridad; y en el instrumento global, obtuvieron un

coeficiente de .79. Es importante resaltar que tanto la dimensión aprendizaje individual, como soporte organizacional presentaron una puntuación poco aceptable ($<.70$) (Campo-Arias & Oviedo, 2008), siendo un aspecto limitante que se tomará en cuenta en la discusión del artículo.

Finalmente, la investigación de Castañeda (2014) realizada a partir del instrumento original, tuvo como finalidad indagar sobre la relevancia de las condiciones del aprendizaje organizacional. En esta investigación, los autores decidieron usar una muestra por conveniencia teniendo como condición que los participantes de la investigación pertenezcan al nivel organizativo de las empresas en las que se le aplicó el estudio. El número total de participantes fue de 613 divididos en 3 organizaciones de acuerdo al rubro empresarial; pública (304 participantes), comercial (201 participantes) y Publicitaria (108 participantes). El 58% de los participantes fueron hombres y 42% mujeres. Esta investigación tomó como referencia la validación de otro instrumento (Castañeda, 2010) que valida 2 condiciones para el aprendizaje a partir del instrumento de Castañeda (2007): Cultura para el aprendizaje organizacional y Formación. Los autores optaron por la validez de contenido mediante el criterio de jueces considerando 4 investigadores en psicología organizacional y dos profesores universitarios de metodología de investigación. Asimismo, realizaron un estudio piloto con 36 estudiantes de postgrado de una universidad colombiana con experiencia laboral. El instrumento obtenido durante la primera fase del estudio está compuesto por 28 ítems y distribuido en 4 componentes: Cultura del Aprendizaje Organizacional (ítem 16-19) Formación (ítem 20-23), Claridad Estratégica (ítem 5-9) y Soporte Organizacional (ítem 24-28). Además, el estudio reporta una escala de Aprendizaje Organizacional que consta de 10 ítems distribuidos en 3 componentes: Nivel Individual con 4 ítems, grupal con 3 ítems y organizacional con 3 ítems. Sin embargo, para detectar las evidencias de validez relacionada a la estructura interna de la escala de aprendizaje organizacional, los autores realizaron un

análisis factorial de componentes principales con rotación Varimax y decidieron eliminar los ítems 1 de Claridad Estratégica, los ítems 3 y 4 de Formación y el ítem 5 de Soporte Organizacional considerando una carga factorial significativa cuando estos eran mayores a .5 Además los autores emplearon el estadístico de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de .89 y más adelante el Test de Barlett teniendo como resultado un valor altamente significativo al $<.001$ obteniendo una varianza explicada acumulada de 69.5%. El instrumento final obtenido por los autores reporta a nivel global una confiabilidad media con un Alfa de Cronbach de .92 y está compuesto por los siguientes componentes: .81 Cultura del Aprendizaje Organizacional, .78 Formación, .81 Claridad Estratégica, .81 Soporte Organizacional, .56 Aprendizaje Individual, .87 Aprendizaje Grupal y .80 Aprendizaje Organizacional.

De acuerdo a la revisión de investigaciones a partir del instrumento a utilizar en el estudio, se puede determinar que en las distintas adaptaciones aplicadas se obtienen resultados en los cuales los componentes del aprendizaje organizacional varían de estudio a estudio. Esto hace referencia a las buenas prácticas en medición de los investigadores ya que reportan evidencias de validez y confiabilidad correspondientes al nuevo contexto (Elosua, Muñiz & Hambleton, 2013). Asimismo, refleja que las condiciones y niveles del aprendizaje obtienen un consenso en el marco teórico, y no necesariamente en el ámbito práctico. Si bien es cierto, todas las escalas mencionadas presentan condiciones y niveles, estas varían de acuerdo con la población y objetivo de estudio (Castañeda, 2007; Castañeda & Conde, 2014; Castañeda & Fernández, 2007).

1.2 Objetivo

El objetivo del presente estudio es obtener evidencias de validez de la estructura interna mediante un análisis factorial de tipo exploratorio y confirmatorio; y, confiabilidad de métodos de consistencia interna, de la escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional en una muestra de colaboradores de una empresa privada del rubro

hidrocarburos en Lima teniendo como referencia la escasa investigación en el Perú con relación a instrumentos psicométricos que permitan medir la variable. Es importante recalcar que este objetivo es de clase instrumental, es decir que busca analizar las propiedades psicométricas de una escala mediante instrumentos de medida psicológicos organizacionales (Ato, López & Benavente, 2013).

2 MÉTODO

2.1 Participantes

La población del presente estudio está compuesta por colaboradores que se encuentran trabajando en una empresa privada del sector hidrocarburos de Lima- Perú. La muestra seleccionada fue de 384 colaboradores que se encuentren laborando en una empresa privada de hidrocarburos teniendo como única condición el trabajar para una organización trasnacional que incluya puestos medios, altos y operarios de Lima-Perú. Los participantes se distribuyeron en 244 mujeres que representan el 64% y 140 hombres que representaron el 36% del total. Adicionalmente, la muestra se compone de diversas edades entre 18 a 56 años, con un promedio de 30 años; además, para su análisis se tomó en cuenta el grado de estudio, 38 personas cuentan con un nivel de secundaria incompleta reflejando el 10%, 140 personas con secundaria completa representando el 36%, 50 personas con técnica completa siendo el 13%, 75 personas con técnica incompleta representando el 19%, 33 personas con universitaria completa con el 9%, 26 personas con universitaria incompleta con el 7% y 22 personas con postgrado siendo el 6%.

El número de participantes ha sido tomado a partir de un tipo de muestreo no probabilístico intencional. Para su determinación se utilizó la regla de 300 participantes como mínimo, en base a autores como Martínez-Arias en Carretero Dios y Pérez (2005), sugiriendo entre 5 y 10 participantes por ítem para la validación de un instrumento (Carretero-Dios & Pérez, 2005).

2.2 Instrumentos

2.2.1 Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional

Escala de condiciones y niveles del aprendizaje organizacional (Castañeda & Fernández, 2007) (Ver Apéndice A). Compuesta por 28 ítems distribuidos en seis componentes. Aprendizaje Grupal (3 ítems), Cultura (8 ítems), Formación, Aprendizaje

organizacional (4 ítems), Aprendizaje Individual (2 ítems) y Claridad estratégica (2 ítems) de igual modo.

El objetivo del instrumento es recoger evidencia de condiciones y niveles para el aprendizaje organizacional mediante una escala Likert del 1 al 5 (1 = *Nunca*, a 5 = *Muy frecuentemente*). Asimismo, es importante mencionar que, de acuerdo a lo descrito en el marco teórico, este instrumento cuenta con evidencias preliminares de validez y confiabilidad (Castañeda & Fernández, 2007).

2.2.2 Escala de Satisfacción Laboral

Versión Breve de la Escala de Satisfacción Laboral (Boluarte & Merino, 2015).

Este instrumento fue desarrollado originalmente en inglés y ha sido validada en español. Está compuesta por 1 dimensión con 10 ítems que se agrupan en Satisfacción Laboral (ver Apéndice B). Para su validación los autores utilizaron una escala tipo Likert del 1 al 6 (1= Muy Insatisfecho y 6= Muy Satisfecho). En cuanto a las evidencias de validez, los autores realizaron un análisis de estructura interna mediante el análisis factorial de tipo confirmatorio, a través de una metodología de ecuaciones estructurales. En cuanto a la confiabilidad, el instrumento cuenta con un método de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach de .819.

2.3 Procedimiento

Para la recolección de información se solicitaron los permisos respectivos a las instituciones involucradas y al autor del instrumento original. Luego se realizó un estudio piloto con un grupo de 23 personas con características similares a la muestra final (entre 18 y 53 años, 74% mujeres) de diverso nivel educativo (desde secundaria incompleta hasta postgrado) teniendo por objetivo realizar la adaptación lingüística. En base a los comentarios

obtenidos de los participantes se concluyó que no se debía alterar la redacción de los ítems del instrumento original. A continuación, se evaluó a la muestra final de 384 empleados de una empresa privada de Lima (Perú), utilizando los instrumentos; Escala de niveles y condiciones del Aprendizaje Organizacional (Apéndice A), Versión Breve de la Escala de Satisfacción Laboral (Apéndice B), un consentimiento informado (Apéndice C), y una ficha sociodemográfica (Apéndice D) en donde se aclaró la participación voluntaria y el carácter confidencial del estudio.

2.4 Análisis de Datos

Para el análisis de datos, se procedió con el estudio de la validez relacionada a la estructura interna, el cual permitió establecer el número de ítems y factores de la prueba mediante la técnica del Análisis Factorial Exploratorio (AFE) permitiendo detectar las relaciones existentes entre un conjunto de variables (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Como paso preliminar, dado el nivel ordinal de los ítems, se realizó un análisis de la distribución de las puntuaciones con el fin de evaluar la normalidad univariada y multivariada que determine usar la matriz de correlación Pearson (en caso de normalidad) o policórica (en caso de ausencia de normalidad), que es el procedimiento recomendado previo a la aplicación del AFE (Lloret-Segura et al., 2014). Seguidamente, se analizó el grado de relación de los ítems de la ENCAO, para lo cual, se aplicó la prueba de adecuación muestral KMO y el Test de Esfericidad de Bartlett para determinar la pertinencia del realizar el AFE (Frías-Navarro & Pascual, 2012). Además, para determinar el número máximo de factores que expliquen mejor la variable AO, se empleó el método de extracción de Mínimos Cuadrados no Ponderados (ULS) y la rotación Promin, ésta última se empleó ya que es un método que facilita la adecuada rotación de factores pues identifica los ítems potencialmente más simples por factor y los convierte en marcadores previo al proceso. De esta manera, se

consigue una menor restricción en la estimación de las cargas factoriales (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2014).

Adicionalmente, con la finalidad de confirmar la estructura interna del instrumento, se realizó un AFC que pretende validar las hipótesis del modelo factorial a través del ajuste del instrumento original (Medrano & Muñoz-Navarro, 2017). Su objetivo es realizar un comparativo en cuanto a la estructura interna de la ENCAO con el modelo propuesto a través de la revisión de índices de bondad de ajuste. Los índices analizados para comparar los modelos fueron Chi-cuadrado entre los grados de libertad (χ^2)/gl, Índice de Aproximación de la Raíz de Cuadrados Medios del Error (RMSEA), Raíz del Residuo Cuadrático Promedio Estandarizado (SRMR), Índice de Ajuste Comparativo (CFI) y Criterio de Información de Akaike (AIC). El χ^2 contrasta la hipótesis nula de que los errores del modelo son nulos, sin embargo al ser sensible al tamaño muestral se compara con los grados de libertad, obteniéndose un cociente que debe ser menor que 3 (Ruiz, Pardo & San Martín, 2010). El CFI consiste en una medida de ajuste comparativo que para ser aceptable debe oscilar en valores mayores o iguales a .90 y se consideran ajustes excelentes a partir de .95 (Wu, Li, & Zumbo, 2007). Para el RMSEA se considera que valores inferiores a .06 son óptimos e inferiores a .08, aceptables (Medrano & Muñoz-Navarro, 2017). Para el SRMR se aconsejan valores menores o cercanos a .05 para indicar un buen ajuste del modelo (Byrne, 2006). Finalmente, el Criterio de Información de Akaike (AIC) ajusta el estadístico chi-cuadrado al número de grados de libertad del modelo, en ese sentido, se considera que valores inferiores de AIC para un modelo indican un mejor ajuste respecto de otros modelos (Medrano & Muñoz-Navarro, 2017).

Como parte del análisis de confiabilidad se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, incluyendo los intervalos de confianza (Fischer, 1992). Finalmente, se procedió con el

análisis de validez convergente, el cual pretende explorar las interrelaciones entre los componentes de la ENCAO y la versión breve de la ESL. Para el AFE se empleó el programa FACTOR versión 10.8.01, para la validez convergente y confiabilidad se empleó el programa SPSS versión 24 y para el AFC se utilizó el programa EQS versión 6.2.

3 RESULTADOS

En primer lugar, se analizó la estructura interna de la escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO; Castañeda & Fernández, 2007). Inicialmente, se analizó la homogeneidad de los ítems mediante las correlaciones ítem-test corregidas (r_{itc}), para lo cual se requirieron valores superiores a .20 (Kline, 1986); el rango de las r_{itc} de los ítems del ENCAO estuvieron comprendidas entre .30 y .72, es por ello que se mantuvieron todos los ítems para el análisis factorial. Además, se calcularon los estadísticos de tendencia central y de dispersión de los ítems (véase Tabla 1) en donde no se identificaron violaciones al supuesto de normalidad univariada, pues los índices de asimetría y curtosis fueron inferiores a ± 1.5 (Forero, Maydeu-Olivares, & Gallardo-Pujol, 2009). Sin embargo, en el análisis Mardia (1970) para la asimetría y curtosis multivariada, se halló un coeficiente de asimetría de 51.34, $gl = 1771$, $p = 1.0$ y un coeficiente de curtosis de 572.76, $p < .001$, demostrándose la ausencia de una distribución normal multivariada de los datos; por ello se empleó el método de extracción de Mínimos Cuadrados no Ponderados (ULS) y la matriz de correlaciones policóricas, los cuales resultan ser una opción más acorde al nivel ordinal de los ítems y frente a la violación del supuesto de normalidad multivariada y (Lloret-Segura et al., 2014).

Previo a la aplicación del AFE, se halló una medida de adecuación muestral (KMO) de .92, considerado como excelente (Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010). Además, en el Test de Esfericidad de Bartlett se obtuvo un puntaje estadísticamente significativo, $\chi^2(210) = 3213.80$, $p < .001$, lo que significa que existe suficiente grado de relación entre los ítems del instrumento para poder analizarlos factorialmente.

Los resultados del análisis de extracción de Mínimos Cuadrados no Ponderados sobre la matriz policórica mediante el criterio de autovalores mayores a uno, sugirió que se debían

extraer cuatro factores que explicaban el 60.33% de la varianza total para los 21 ítems según la sugerencia del instrumento original (Castañeda & Fernández, 2007). Asimismo, se obtuvieron las estimaciones de las comunalidades extraídas para los ítems de la escala (véase Tabla 1). Y, respecto a esto, es importante analizar las comunalidades ya que los valores bajos ($h^2 < .20$, Child, 2006; $h^2 < .30$; Costello & Osborne, 2005) pueden generar una alteración significativa en los resultados del análisis factorial (Velicer & Fava, 1998). En general, los resultados arrojaron comunalidades moderadas en la mayoría de los ítems (media $h^2 = .53$).

Tabla 1
Cargas factoriales de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

Ítems	h^2	M	DE	g^1	g^2	Factores			
						FO	AO	AG	AEI
24. La entidad capacita a sus trabajadores.	.73	4.08	0.86	- 0.77	0.26	.88			
26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.	.64	4.01	0.81	- 0.73	0.89	.78			
19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.	.55	3.71	1.07	- 0.59	- 0.29	.59			

27. La Organización actualiza a los						
empleados sobre los cambios que	.56	3.91	0.91	-	0.74	.46
ocurren en ella.				0.81		
21. Los directivos suministran a sus						
grupos de trabajo información de	.44	3.87	0.93	-	0.31	.47
reuniones y eventos a los que ellos				0.69		
asisten.						
28. Cuando un trabajador se						
vincula recibe inducción sobre la	.38	4.05	0.85	-	1.34	.47
entidad a la que ingresa.				0.94		
10. El conocimiento con el que						
cuenta la entidad es aplicado por	.38	3.93	0.80	-	0.28	.36
sus miembros.				0.52		
13. La entidad mejora sus procesos						
con base en el conocimiento de las	.71	3.88	0.89	-	0.49	.89
personas que trabajan en ella.				0.68		
12. La entidad responde a las						
presiones de cambio del entorno	.45	3.65	0.86	-	0.31	.84
aprendiendo en el tiempo				0.51		
requerido.						
17. Los directivos manifiestan que						
el aprendizaje de los trabajadores	.61	3.89	0.88	-	0.92	.58
contribuye al logro de los objetivos				0.79		
laborales.						

18. La entidad promueve							
situaciones para que las personas	.66	3.65	0.96	-	-	.32	.54
intercambien su conocimiento.				0.27	0.46		
14. La entidad genera nuevos							
productos o servicios con base en el	.46	3.74	0.93	-	-		.51
conocimiento de las personas que				0.42	0.20		
trabajan en ella.							
15. En la entidad a las personas que							
comenten errores proponiéndose	.36	3.69	0.95	-	0.25		.31
innovar se les anima para que				0.57			
continúen trabajando.							
7. Las personas de la entidad							
aprenden cuando trabajan en grupo	.67	4.25	0.81	-	0.21		.91
con entusiasmo.				0.85			
6. Las personas en la entidad							
aprenden cuando trabajan en grupo.	.67	4.21	0.81	-	0.89		.89
				0.93			
8. Las personas de la entidad							
intercambian conocimiento	.54	4.06	0.87	-	0.28		.67
libremente cuando trabajan en				0.73			
grupo.							
9. las personas de la entidad logran							
aprendizaje compartido cuando	.57	4.03	0.79	-	-		.58
trabajan en grupo.				0.49	0.05		

1. Las personas en la organización										
aprenden observando a sus	.76	3.84	0.84	-	0.25					.86
compañeros de trabajo.				0.39						
2. En esta entidad las personas										
producen conocimiento ensayando	.25	3.90	0.91	-	0.17					.60
y probando.				0.65						
4. En esta organización los										
trabajadores aprenden de las				-						
directrices que reciben de su jefe o	.36	4.07	0.80		0.29					.34
superior.				0.62						
3. Las personas aprenden de los										
documentos disponibles en la	.28	3.66	0.95	-	0.28					.32
entidad.				0.49						
% de varianza explicada	-	-	-	-	-	42.90	7.05	5.60	4.78	

Nota: FO = Formación y Cultura Organizacional; AO = Aprendizaje Organizacional; AG = Aprendizaje Grupal; AEI = Aprendizaje Estratégico del Individuo.

Para obtener una solución interpretable se realizó una rotación oblicua Promin, asumiendo que los factores extraídos se encuentran correlacionados (véase Tabla 1). El primer componente es el denominado *Formación y Cultura Organizacional* (FO), en el que se han ajustado 2 ítems de la dimensión Cultura (ítems 19 y 21), los 4 ítems de la dimensión Formación (ítem 24, 26, 27 y 28) y un ítem de la dimensión Aprendizaje Organizacional (ítem 10), presentando cargas factoriales entre .36 y .88, las cuales se consideran como cargas factoriales aceptables (> .30) (McDonald como se citó en Ferrando & Anguiano-

Carrasco, 2010). En el segundo factor, denominado *Aprendizaje Organizacional (AO)*, se agruparon 3 ítems de la dimensión original (ítems 12, 13 y 14) y 3 ítems de la dimensión Cultura (ítems 15, 17 y 18) presentando cargas factoriales entre .31 y .89. El tercer factor se denomina *Aprendizaje Grupal (AG)*, en el que se han ajustado los 4 ítems de la dimensión original (ítems 7, 6, 8 y 9) con cargas factoriales de .58 a .91. El cuarto factor llamado *Aprendizaje Estratégico Individual (AEI)* presenta un ajuste de los ítems de la dimensión Claridad Estratégica (ítems 3 y 4) y de la dimensión Aprendizaje Individual (ítems 1 y 2) con cargas factoriales de .32 y .86. Cabe mencionar que el ítem 18 presentó una carga cruzada en los factores de FO y AO.

Para calcular la confiabilidad, se usó el método de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach. A continuación, se reportan los coeficientes alfa de Cronbach de las cuatro subescalas junto con sus respectivos intervalos de confianza (Fischer, 1992). FO obtuvo un alfa de Cronbach igual a .84 (IC, 95% = .81, .87) y el rango de correlación ítem- total corregida fue de .53 a .68, siendo valores aceptables (Pérez & Medrano, 2010). AO obtuvo un alfa de Cronbach igual a .83 (IC, 95% = .80, .86) y el rango de correlación total de elementos corregida fueron de .51 a .70. AG, se obtuvo un alfa de Cronbach igual a .80 (IC, 95% = .76, .83) y el rango de correlación total de elementos corregida fueron de .60 a .65. Por último, AEI obtuvo un alfa de Cronbach igual a .60 (IC, 95% = .53, .66) y el rango de correlación total de elementos corregida fueron de .33 a .41.

Para confirmar la estructura hallada en el AFE, se procedió con un AFC considerando el método de estimación por Máxima Verosimilitud Robusto y considerando el nivel ordinal de los ítems mediante el análisis de la matriz de correlaciones policóricas entre los ítems. En este análisis se evaluó el ajuste de 3 modelos de medida: la estructura de 6 factores relacionados con los 28 ítem de la primera versión del ENCAO (M_1 , Castañeda & Fernández, 2007), la estructura de 6 factores relacionados con 21 ítems de la versión final del ENCAO

(M₂, Castañeda & Fernández, 2007) y la estructura de 4 factores relacionados con 21 ítems (M₃) del resultado del AFE realizado previamente en la presente investigación. Para este análisis se dividió la muestra total empleada para el AFE, en dos submuestras aleatorias de 194 participantes cada una, tal como se recomiendan actualmente (Lloret Segura et al., 2014). La primera submuestra se empleó para evaluar el ajuste de los modelos M₁ y M₂, mientras que la segunda submuestra se empleó para evaluar el ajuste del M₃.

Tal como se observa en la Tabla 2, de acuerdo con los resultados del AFC y a la evaluación de los índices de ajuste el modelo de cuatro factores relacionados con 21 ítems (M₃) presentó el mejor ajuste; aunque cabe mencionar que el modelo de 6 factores relacionados con 21 ítems (M₂) también presentó un ajuste aceptable.

Tabla 2
Índice de ajuste de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional

Modelo	χ^2	gl	χ^2/gl	CFI	SRMR	RMSEA	IC (90%)	AIC
M ₁	668.53	335	1.99	.97	.057	.074	[.064, .082]	290.59
M ₂	362.60	174	2.08	.97	.055	.069	[.058, .080]	139.20
M ₃	371.66	183	2.03	.99	.052	.041	[.025, .054]	135.29

Nota: M₁ = 6 factores relacionados (28 ítems); M₂ = 6 factores relacionados (21 ítems); M₃ = 4 factores relacionados (21 ítems).

A continuación, se realizó un análisis de normalidad a través del de la prueba de Kolmogorov-Smirnov (KS) tomando como referencia el tamaño de la muestra ($N > 50$). Se encontró que ninguno de los factores presenta una distribución normal ($p < .05$) y es por ello que se determinó usar la prueba no paramétrica de Spearman para el análisis de validez convergente. Así, se realizó el análisis de correlaciones entre factores con la finalidad de

analizar el grado de intensidad entre las relaciones existentes entre factores del modelo planteado y la escala de Satisfacción laboral (ESL; Boluarte & Merino, 2015) (ver Tabla 3).

Tabla 3
Correlaciones y Estadísticos Descriptivos de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO)

	<i>M (DE)</i>	1	2	3	4	5
1. Formación y Cultural Organizacional	3.94 (.64)		.71**	.51**	.51**	.46**
2. Aprendizaje Organizacional	3.75 (.67)		-	.58**	.50**	.46**
3. Aprendizaje Grupal	4.14 (.65)			-	.44**	.32**
4. Aprendizaje estratégico del Individuo	3.87 (.59)				-	.31**
5. Satisfacción Laboral.	4.92 (.72)					-

** $p < .01$.

En cuanto a los análisis descriptivos de los factores, cuyos puntajes fueron calculados a partir de la sumatoria de ítems dividida entre el número de ítems del factor, se observa que AG alcanza el mayor puntaje en relación a las demás subescalas (ver Tabla 3), aunque en líneas generales en las 4 dimensiones se observa una tendencia hacia puntajes altos (Mínimo = 1 y Máximo = 5). En cuanto a las relaciones existentes entre los factores del modelo planteado, se obtuvo que todas son positivas y estadísticamente significativas ($p < .05$) con una magnitud moderada ($> .30$) (Hirzel & Guisan, 2002; Taylor, 1990). Por otro lado, las relaciones entre los factores del modelo planteado y el factor satisfacción laboral son positivas y estadísticamente significativas tomando en cuenta que la asociación más directa se da entre satisfacción laboral y formación organizacional ($r_s = .46, p < .001$) y aprendizaje organizacional ($r_s = .46, p < .001$), mientras que la más baja es con aprendizaje individual (r_s

= .31 $p < .001$). En general, todas las correlaciones dan cuenta de la convergencia de las dimensiones del ENCAO y de su relación con la variable de satisfacción laboral de acuerdo a lo esperado.

4 CONCLUSIONES

El objetivo del presente estudio fue analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO; Castañeda & Fernández, 2007), para justificar su uso en el contexto empresarial en Lima Perú.

La versión final cuenta con cuatro factores con coeficientes de confiabilidad entre .60 y .84, lo que constituye un indicador de la fiabilidad de las puntuaciones en la medición del constructo de AO. Este modelo factorial se ajusta en la muestra de trabajadores del sector privado en el rubro de hidrocarburos a pesar de la reducción de factores que la componen. El análisis factorial exploratorio se realizó a partir de la matriz de correlaciones policóricas y a través del criterio de análisis de mínimos cuadrados no ponderados determinando la reducción de factores del modelo original a cuatro y con los 21 ítems recomendados en el estudio de Castañeda y Fernández (2007).

Es importante resaltar que en la mayoría de los estudios previos basados en el instrumento original obtuvieron un alfa de Cronbach entre .79 y .98. (López et al., 2012; Castañeda, 2014; Conde & Castañeda, 2014), lo cual sugiere que, a pesar del cambio en la distribución de los factores, estos índices siguen siendo altamente aceptables. Aunque también se observan, coeficientes bajos en algunas dimensiones teóricas analizadas (Castañeda, 2014). Las diferencias en los coeficientes de confiabilidad encontrados en este estudio como en los citados anteriormente se debe a las particularidades de cada muestra, así como también a las modificaciones que ha ido teniendo la ENCAO en los diversos estudios realizados (Castañeda, 2014; Conde & Castañeda, 2014) y a la formación de factores con

poca cantidad de ítems (2 ítems, por ejemplo), a la ausencia de un análisis de la estructura interna previo al cálculo de los coeficientes alfa (Castañeda, 2014).

En el modelo planteado, Formación y Cultura Organizacional (FO) es el que explica más varianza (42.90%). Este resultado difiere de estudios previos donde se evidencia que Aprendizaje Grupal (AG) explica un índice de 80.91% del estudio de la variable (Conde & Castañeda, 2014). Aunque, por otra parte, el resultado encontrado en el presente estudio coincide con la validación original (Castañeda & Fernández, 2007) en donde Cultura del Aprendizaje Organizacional fue el factor que explicó mayor porcentaje de varianza. Además, López et al. (2012), también encontraron que el factor de Cultura de Aprendizaje explica el 64.73% de la varianza. Lo cual es congruente con el modelo planteado debido a que FO es entendido como el desarrollo de habilidades cognitivas compartidas en los colaboradores permitiendo así alcanzar el logro de objetivos organizacionales y que estos se den en los distintos niveles (Pucci, 2004). Además, el hecho de que ambas condiciones del AO se hayan juntado en la presente muestra responde al hecho de que la consolidación de la cultura de una organización parte de un proceso gradual de formación de los trabajadores en todos los niveles (Rodríguez, 2009; Sánchez, Tejero, Yurrebaso & Lanero, 2006).

Por otro lado, el análisis factorial confirmatorio muestra que la estructura de cuatro factores relacionados (21 ítems) presenta un mejor ajuste con los datos que la primera versión del instrumento original (6 factores: 28 ítems). Dicho esto, el modelo propuesto permite evaluar: (a) FO, descrito líneas arriba; (b) Aprendizaje Organizacional (AO), entendido como el modo en que los trabajadores atribuyen significado a sus experiencias laborales a partir del contexto social desarrollado en la organización (Martínez & Gallego, 2007); (c) Aprendizaje Grupal (AG), como la adquisición de conocimientos de manera colectiva donde la interpretación es compartida entre los colaboradores y a su vez, fomenta la integración

entre ellas (McAnally-Salas & Sandoval, 2007); y (d) Aprendizaje Estratégica Individual (AEI), que se refiere a los modelos mentales individuales que se crean y se integran de forma colectiva en la organización para el lineamiento con las metas y estrategias organizacionales. Este último factor, coincide con la propuesta teórica original (Castañeda & Fernández, 2007) en donde se asumió que los cuatro ítems que lo componen exploran aspectos individuales del aprendizaje organizacional.

Este modelo de cuatro factores constituye además una ventaja instrumental ya que permite estudiar el AO desde constructos más específicos que facilitan que las empresas identifiquen necesidades entre el vínculo colaborador-organización para establecer planes de acción que aseguren la ventaja competitiva que presenta esa organización. De igual manera se tiene considerado los tres niveles de AO propuesto por Castañeda y Fernández (2007). Asimismo, el modelo de cuatro factores validado en el presente estudio toma el criterio de estructura más simple que supera tres ítems por factor, lo cual es un criterio robusto cuando se desarrolla el análisis factorial en instrumentos de medición (Fleming & Merino, 2005, Lloret-Segura et al., 2014). Sin embargo, cabe precisar que en la medida que el modelo con seis factores presentó un ajuste aceptable, se requerirá ampliar la cantidad de ítems para las dimensiones AI y CE con el fin de evaluar con mayor precisión el ajuste de este modelo y compararlo con la estructura hallada en el presente estudio, la cual también fue una recomendación planteada por Castañeda y Fernández (2007).

Finalmente, es importante recalcar que el análisis de validez convergente permite corroborar la relación existente entre los 4 factores del aprendizaje organizacional con la satisfacción laboral, mostrando una relación altamente significativa y directa en relación con la muestra estudiada; además de que dichas correlaciones han sido entre moderadas y altas lo cual indica que han sido asociaciones relevantes las que se han encontrado.

Los resultados encontrados muestran que la ENCAO tiene propiedades psicométricas que la hacen una medida confiable y válida para el propósito de evaluar aprendizaje organizacional en población de trabajadores limeños del sector hidrocarburos y puede ser utilizada para investigaciones en rubros con población que presente características similares a la muestra.

5 RECOMENDACIONES

En cuanto a las limitaciones del estudio, se puede decir que no se consideró realizar procedimientos para analizar la invarianza factorial de la ENCAO según el género o grado de instrucción debido a que la muestra estudiada presenta una distribución heterogénea que dificulta obtener grupos representativos de acuerdo con las variables demográfica mencionadas. Asimismo, se encontró que a pesar de que la dimensión AEI presenta un alfa de Cronbach aceptable con relación a la muestra, está compuesta sólo por 4 ítems. De acuerdo con la revisión teórica, si bien este alfa logra ser mínimamente aceptable, se podrían obtener puntuaciones mayores a partir de la implementación de nuevos ítems (Castañeda & Fernández, 2007; Cervantes, 2005). Por otro lado, se obtuvo una nueva versión de la ENCAO, por lo que los resultados obtenidos en ella son difícilmente comparables con los resultados obtenidos de otras versiones de la misma escala debido a que al integrar condiciones y niveles, las definiciones del constructo cambian. Además, ha de notarse que los resultados obtenidos provienen de una población específica de colaboradores de una empresa del rubro hidrocarburos de la ciudad de Lima.

Por este motivo, se recomienda llevar a cabo más estudios con muestras que incluyan una mayor diversidad de nivel laboral y que representen mejor la dinámica generalmente presente en un contexto organizacional. Tales estudios podrían confirmar o no el modelo propuesto en este estudio. Finalmente, se hace mención de que, debido al tamaño muestral, los procedimientos del AFE y AFC no se pudieron realizar dividiendo la muestra en dos partes tal como sugieren las recomendaciones actuales (Lloret-Segura et al., 2014), por lo que posteriores estudios psicométricos con mayor tamaño muestra podrán seguir dando evidencias de la estructura factorial de la ENCAO.

6 REFERENCIAS

- Ahumada, L., López., & Olivares, R. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24(2), 323-329. Recuperado en: <http://www.unioviado.net/reunido/index.php/PST/article/view/9628>
- Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52(3), 317-332. Recuperado en: <http://link.springer.com/article/10.1007/BF02294359>
- Alcover, C., & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2-3). Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Maria_Alcover/publication/236890664_Crear_conocimiento_colectivamente_aprendizaje_organizacional_y_grupal/links/004635230946de49d2000000.pdf
- Álvarez, C., Calderón, G., & Naranjo, J. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: Sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuad. Adm. Bogotá*, 23(41), 13-36. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v23n41/v23n41a02.pdf>
- Álvarez, C., Calderón, G., & Naranjo, J. (2011). Papel de gestión humana en el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial. *Estudios Gerenciales*, 27(118), 163-188. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v27n118/v27n118a09.pdf>
- Argote, L. (2011). *Organizational learning research: Past, present and future*. *Management learning*, 42(4), 439-446. Recuperado de: http://host.uniroma3.it/facolta/economia/db/materiali/insegnamenti/564_9775.pdf
- Armenteros, M., Guerrero, L., Noyola, F., & Molina, V. (2012). Cultura organizacional y organización que aprende un análisis desde la perspectiva de la innovación. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(1), 33-51. Recuperado de: <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n1-2012/RIAF-V5N1-2012-3.pdf>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16728244043>

- Blázquez, F., Dorta, J. & Verno, M. (2006). Factores del Crecimiento Empresarial. Especial Referencia a las Pequeñas y Medianas empresas. *Innovar*, 6(28), 43-59. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/818/81802804/>
- Boluarte, A. & Merino, C. (2015). Versión breve de la Escala de Satisfacción Laboral: Evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Libera-Abit*, 21(2), 235-243. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Cesar_Merino/publication/289490052_Versión_breve_de_la_escala_de_satisfacción_laboral_evaluación_estructural_y_distribucional_de_sus_puntajes/links/568d18df08aef5c20c149d22.pdf
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista salud pública*, 10(5), 831-839. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Adalberto_Campo-Arias/publication/24271704_Psychometric_properties_of_a_scale_Internal_consistency/links/0046353604be567abc000000.pdf
- Carretero-Dios, H., & Pérez, C. (2005). Normas para el desarrollo y revisión de estudios instrumentales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(3), 521-551. Recuperado de: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-158.pdf
- Castañeda, D. (2004). Estado del Arte en Aprendizaje Organizacional a partir de las Investigaciones realizadas en Facultades de Psicología, Ingeniería Industrial y Administración de Empresas en Bogotá, entre los años 1992 y 2002. *Acta Colombiana de Psicología*, 4(11), 46-72. Recuperado de: http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/477/474
- Castañeda, D., & Conde, Y. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Diversitas*, 10(1), 45-56. Recuperado en: <http://revistas.usta.edu.co/index.php/diversitas/article/view/1564>
- Castañeda, D., & Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6(2), 245-254. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672007000200004&lng=pt&tlng=es
- Castañeda, D. (2014). Organizational learning conditions. *Estudios Gerenciales*, 31(2015), 62-67. Recuperado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v31n134/v31n134a08.pdf>

- Castellano, P. (2013). Aprendizaje organizacional: Creación o destrucción de valor. *Sinergia E Innovación*, 1(01), 1-143. Recuperado de <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/sinergia/article/view/140/103>
- Cervantes, V. (2005). Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. *Avances en medición*, 3(1), 9-28. Recuperado de: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1113/8574/8604/Articulo_1_Alfa_de_Cronbach_9-28_2.pdf
- Child, D. (2006). *The essentials of factor analysis* (3rd ed.). New York, NY: Continuum International Publishing Group.
- Costello, A. B. & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 10(7). Recuperado de: <http://pareonline.net/pdf/v10n7.pdf>
- Del Río, J., & Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista Ciencias Estratégicas*, 19(26), 247-266. Recuperado de: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/view/1094>
- Elosua, P., Muñiz, J., & Hambleton, R. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157. Recuperado de: <http://www.cop.es/pdf/dtyatest.pdf>
- Ferrando, P., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis Factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. Recuperado de: <http://www.papelesdelpsicologo.es/pdf/1793.pdf>
- Ferrando, P., & Lorenzo-Seva, C. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: algunas consideraciones adicionales. *Anales de Psicología*, 30(3), 1170-1175. doi: <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199991>
- Fleming, J., & Merino, C. (2005). Medidas de simplicidad y de ajuste factorial: un enfoque para la evaluación de escalas construidas factorialmente. *Revista de Psicología*, 23(2), 251-266.
- Fischer, R. (1992). *Statistical Methods for Research Workers*. Springer-Verlag New York, 4(1), 66-70. Recuperado de: http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-4380-9_6

- Forero, C. G, Maydeu-Olivares, A., & Gallardo-Pujol, D. (2009). Factor analysis with ordinal indicators: A Monte Carlo study comparing DWLS and ULS estimation. *Structural Equation Modeling*, 16(4), 625-641. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10705510903203573>
- Frías, J., & Gonzales, J. (2012). Medición del impacto de los sucesos imprevistos en la estrategia empresarial. *Revista Cyta*, 11 (3). Recuperado de: <http://www.cyta.com.ar/ta1103/v11n3a3.htm>
- Frías-Navarro, D., & Pascual, M. (2012). Prácticas del análisis factorial exploratorio (afe) en la investigación sobre conducta del consumidor y marketing. *Suma Psicológica*, 19(1), 47-58. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/sumps/v19n1/v19n1a04>
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Univ. Psychol*, 5(1), 163-174. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-92672006000100012&script=sci_abstract
- García, R., Montejano, S., & Montserrat, R. (2016). Impacto de las tecnologías de información sobre la innovación en las organizaciones. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 341-354. Recuperado de: <https://www.riico.net/index.php/riico>
- Garzón, M., & Fischer, A. (2010). El aprendizaje organizacional, prueba piloto de instrumentos tipo Likert. *Forum Empresarial*, 15(1), 65-101. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63115123004>
- Hirzel, A; & Guisan, A. (2002). Which is the optimal sampling strategy for habitat suitability modelling. *Ecological Modelling*, 157(0). 331-341. Recuperado de: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S030438000200203X>
- Hong, J., & Easterby-Smith, M. (2006). Transferring organizational learning systems to japanese subsidiaries in china. *Journal of management studies*, 43(5), 1027-1058. Recuperado de: http://www.researchgate.net/profile/Mark_Easterby-Smith/publication/4913917_Transferring_Organizational_Learning_Systems_to_Japanese_Subsidiaries_in_China/links/09e415077ddcdd38e1000000.pdf
- Inche, J. (2010). *Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú* (Tesis Doctoral). Recuperada de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1139>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Comportamiento de la Economía Peruana en el Segundo Trimestre del 2015* (INEI Publicación No. 3). Recuperado

de:http://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/informe-tecnico-n03_pbi-trimestral_2015ii.pdf

- Jaime, A., & Blanco, C. (2007). La gestión de conocimientos en entidades de conocimiento. El caso de los laboratorios académicos y de las empresas de base tecnológica en Europa. *Revista de pensamiento y gestión*, 22(1), 169-190. Recuperado de: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/22/5_La%20gestion%20del%20conocimiento.pdf
- Kline, P. (1986). *A handbook of test construction: Introduction to psychometric design*. New York, NY: Routledge.
- Lloret, S., Ferreres-Traver, A., Hernández, A., & Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lloret/publication/263139570_Exploratory_item_factor_analysis_A_practical_guide_revised_and_updated/links/0a85e53c7a6ea37e97000000.pdf
- Lip, C. (2005). La planificación estratégica como aprendizaje. *Revista Médica Herediana*, 16(1), 46-57. Recuperado en: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RMH/article/view/863/829>
- Lundvall, B., & Johnson, B. (1994). Sistemas nacionales de innovación y aprendizaje institucional. *Comercio exterior*, 44(8), 695-704. Recuperado de: <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/362/4/RCE4.pdf>
- Mardia, K. V. (1970). Measures of multivariate skewness and kurtosis with applications. *Biometrika*, 57(3), 519-530. Recuperado de: <https://academic.oup.com/biomet/article-abstract/57/3/519/253220?redirectedFrom=fulltext>
- McAnally-Salas, L. & Sandoval, J. (2007). La Educación en Línea y la Capacidad de Innovación y Cambio de las Instituciones de Educación. *Revista de Innovación Educativa*, 7(7), 82-93. Recuperado de: <http://www.udgvirtual.udg.mx/apertura/index.php/apertura4/article/view/95/106>
- Martínez, E., & Gallego, A. (2007). El aprendizaje como ventaja competitiva para las organizaciones: estilos de aprendizaje y e-learning. *Revista de Ingeniería y*

- Organización*, 33(1), 84-93. Recuperado de: <http://www.revistadyo.es/index.php/dyo/article/view/90/90>
- Marshall, T., Yang, B., & Bartlett, K. (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human resource development quarterly*, 15(3), 279-301. Recuperado de: http://download.clib.psu.ac.th/datawebclib/e_resource/trial_database/WileyInterScienceCD/pdf/HRQ/HRQ_2.pdf
- Medrano, L. & Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 11(1), 216-236. Recuperado de: <http://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/486>
- Mertens, L. (2002). Formación, productividad y competencia laboral en las organizaciones, OIT. *Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional*, Montevideo.
- Murillo, F. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 55(1), 49-83. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie55a02.pdf>
- Osorio, M. (2003). El capital intelectual en la gestión del conocimiento. *Acimed*, 11(6), 0-0. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600008
- Ospina, H. (2010). Nuevos paradigmas en gestión humana. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(23), 79-97. Recuperado de: <http://search.proquest.com/openview/b5c7ea9546bfa08d67b331112952dd3d/1?pq-origsite=gscholar>
- Pesca, C. (2009). Educación Superior: hacia el posicionamiento de su arquitectura como organización inteligente. *Sapiens: Revista Universitaria de Investigación*, 10(1), 241-260. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3175964>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2(1), 58-66. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Pérez, J., & Cortés, J. (2009). Medición y Validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Revista Ciencias Estratégicas*, 17(22), 251-

271. Recuperado de:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciasestrategicas/article/viewArticle/554>
- Pomajambo, M. (2013). *Estudio descriptivo de los componentes de la organización inteligente en una institución educativa pública de Villa El Salvador* (Tesis de magister). Recuperado de:
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5016>
- Pucci, F. (2004). *Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo*. Montevideo: CINTEFOR/OIT.
- Ritter, M. (2008). *Cultura organizacional: gestión y comunicación*. Buenos Aires: La Crujía Ediciones.
- Riquelme, A., Cravero, A., & Saavedra, R. (2008). Gestión del Conocimiento y aprendizaje organizacional: Modelo adaptado para la administración pública chilena. *In EIG*, 43-61. Recuperado de: <http://ceur-ws.org/Vol-488/paper3.pdf>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Education
- Rodríguez, R. (2009). La cultura organizacional: un potencial activo estratégico desde la perspectiva de la administración. *Invenio*, 12(22), 67-92.
- Sánchez, J., Tejero, B., Yurrebaso, A. & Lanero, A. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *AIBR Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 374-397. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/623/62310304.pdf>
- Senge, P. (1992). La quinta disciplina. *Granica, Barcelona*. Recuperado de: <http://gerenciaestrategica.pbworks.com/w/file/attach/55691078/LA%20QUINTA%20DISCIPLINA%20-%20PETER%20SENGE.pdf>
- Taylor, R. (1990). Interpretation of the correlation coefficient: a basic review. *Journal of diagnostic medical sonography*, 6(1), 35-39. Recuperado de: <http://jdm.sagepub.com/content/6/1/35.full.pdf+html>
- Vacas, F. (2018). Transformación digital: del lifting a la reconversión. *Revista Ciencia, Tecnología y Educación* 10(0), 135-143. Recuperado de: <http://www.revistasocitec.org/index.php/TCE/article/view/199>
- Velicer, W. F. & Fava, J. L. (1998). Effects of variable and subject sampling on factor pattern recovery. *Psychological Methods*, 3(2), 231-251. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2F1082-989X.3.2.231>

- Wu, A., Li, Z., & Zumbo, B. (2007). Practical Assesment, Research & Evaluation. *.Practical Assessment Research & Evaluation*, 12(3), 1-26. Recuperado de: <http://www.pareonline.net/pdf/v12n3.pdf>
- Zapata, T. (2005). Diseño de un modelo para la medición del capital intelectual de empresas de manufactura en el Perú. *Ind. data*, 8(2), 0-0. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81680206>

Anexo A: Ítems que pertenecen a cada sub escala de los Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (Castañeda & Fernández, 2007)

Componentes

Aprendizaje Grupal

6. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en equipo.
7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.
8. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en equipo.
9. Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo

Cultura

- 15 En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando.
17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores constituye al logro de los objetivos laborales.
18. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.
19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.

Formación

24. La entidad capacita a sus trabajadores.
26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.
27. La organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella.
28. Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la ingresa.

Aprendizaje Organizacional

10. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.
12. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido
13. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.
14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.

Aprendizaje Individual

1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.
2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.

Claridad Estratégica

3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad.
 4. En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior
-

Instrucciones específicas

A continuación encontrará preguntas referentes al **DEPARTAMENTO, OFICINA O SERVICIODONDE USTED LABORA**, conteste escribiendo una “X” debajo del cuadrado que mejor describa su respuesta.

MI= Muy Insatisfecho(a)

MOS= Moderadamente Satisfecho(a)

IN= Insatisfecho(a)

SA= Satisfecho(a)

MOI= Moderadamente Insatisfecho(a)

MS= Muy Satisfecho(a)

CUESTIONARIO	MI	IN	MOI	MOS	SA	MS
1. Cómo te sientes con las condiciones físicas del lugar donde trabajas.						
2. Cómo te sientes con la libertad para elegir tu propio método de trabajo.						
3. Con tus compañeros de trabajo te encuentras...						
4. Cómo te sientes con el reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho						
5. Cómo te sientes con tu superior inmediato						
6. Cómo te sientes con las responsabilidades que se te han asignado						
7. Con la posibilidad de utilizar tus capacidades, te sientes...						
8. La relación entre tus superiores y compañeros de trabajo, te resulta...						
9. Con tus posibilidades de ascenso te sientes...						
10. La atención que se presta a las sugerencias que haces						

Anexo C: *Escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional (Castañeda & Fernández, 2007)*

A continuación encontrará una serie de enunciados. Por favor responda a cada uno de ellos marcando con una X, de forma sincera y de acuerdo con su propia opinión. Para responder utilice los siguientes criterios: N: Nunca, CN: Casi nunca, AV: Algunas veces, F: Frecuentemente, MF: Muy frecuentemente.

CUESTIONARIO	N	CN	AV	F	MF
1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo					
2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando					
3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad					
4. En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior					
5. En la entidad las personas aprenden mediante el diálogo con otros trabajadores					
6. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo					
7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo					
8. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
9. Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo					
10. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros					
11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común					
12. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido					
13. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella					
14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella					
15. En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando					
16. Las personas se colaboran mutuamente de forma voluntaria aunque no forme parte de sus funciones					
17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales					
18. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento					
19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento					

CUESTIONARIO	N	CN	AV	F	MF
20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros					
21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten					
22. Los medios que la organización utiliza para el intercambio de información son eficaces					
23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido					
24. La entidad capacita a sus trabajadores					
25. La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores					
26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo					
27. La organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella					
28. Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa					

Anexo D: Consentimiento Informado

La presente investigación es conducida por las Srtas. Alessandra Fazio Zegarra y Gloria Suarez Mora. La meta de este estudio es validar la escala de Condiciones y Niveles de aprendizaje Organizacional en el Contexto Peruano, específicamente en el rubro Hidrocarburos.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria y anónima. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas.

La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. No hay ningún problema ni riesgo que pueda causar esta actividad.

Comprendo que en mi calidad de participante voluntario puedo dejar de participar en esta actividad en cualquier momento. También entiendo que no se me realizará, ni recibiré algún pago o beneficio económico por esta participación.

Si usted tiene deseos de conocer los resultados generales de la investigación, puede contactar con la autor a los siguientes correos: u911410@upc.edu.pe, u201011781@upc.edu.pe

Desde ya le agradecemos cordialmente su participación.

() **SI ACEPTO** participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre : _____

Firma : _____

Fecha : _____

() **SI ACEPTO** participar voluntariamente en esta investigación.

Nombre : _____

Firma : _____

Fecha : _____
