



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje en la
Oficina General de Administración del Ministerio de la
Producción – 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACEDÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Erick Alberto Basualdo Castro

ASESOR:

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Control administrativo

PERÚ - 2017

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

Mqtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales
Vocal

Dedicatoria

A mi madre por regalarme la vida, la
fuerza y perseverancia

A mi Abuelita por regalarme la
humildad y sencillez

A mi Padre por enseñarme que la vida
siempre es dura

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo y al Mg. Santiago Gallarday Morales, por su asesoramiento incondicional, por el tiempo que me ha brindado para la realización de esta tesis.

Declaratoria de autoría

Yo Erick Alberto Basualdo Castro DNI: 20723446 estudiante del Programa de maestría en Gestión en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo con el proyecto de tesis titulada “Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”

Declaro bajo Juramento:

1. El proyecto de tesis es autoría propia.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el proyecto de tesis no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en el proyecto de tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 21 de junio de 2017.

Erick Alberto Basualdo Castro
DNI: 20723446

Presentación

Señores miembros del jurado presento ante ustedes la Tesis titulada “Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”.

Dando cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el grado de Magister en Gestión Pública. Presento mi tesis la cual consta de 8 capítulos y tiene la siguiente estructura:

Primer capítulo lleva por título introducción.

Segundo capítulo lleva el título de marco metodológico de investigación en el que se describe las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos, aspectos éticos.

Tercer capítulo, los resultados, Cuarto capítulo, discusión, Quinto capítulo, conclusiones, Sexto capítulo, recomendaciones, Séptimo capítulo, referencia bibliográfica, Octavo capítulo, apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El Autor

Índice

Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstract	xiii

I INTRODUCCIÓN

1.1	Antecedentes	17
1.2	Bases Teóricas y fundamentación científica	23
1.2.1	Variable: Orientación emprendedora	23
1.2.2	Variable: Capacidad de aprendizaje	32
1.3	Justificación	43
1.4.	Problema	44
1.5	Hipótesis	48
1.6	Objetivos	49

II MARCO METODOLÓGICO

2.1	Variables	52
2.2	Operacionalización de variables	53
2.3	Metodología	54
2.4	Tipo de estudio	54
2.5	Diseño	55
2.6	Población, muestra, muestreo	56
2.7	Técnica e instrumentos de recolección de datos	57

2.8	Métodos de análisis de datos	58
2.9	Aspectos éticos	60
III	RESULTADOS	61
IV	DISCUSIÓN	79
V	CONCLUSIONES	84
VI	RECOMENDACIONES	88
VII	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	89
Anexo		94
	Anexo 1. Matriz de Consistencia	95
	Anexo 2. Instrumentos	97
	Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos	99
	Anexo 4. Base de datos	111
	Anexo 5. Artículo Científico	115

Lista de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable Orientación emprendedora	53
Tabla 2	Operacionalización de la variable capacidad de aprendizaje	53
Tabla 3	Confiabilidad cuestionario sobre Capacidad de Aprendizaje Organizativo	58
Tabla 4	Confiabilidad cuestionario Orientación Emprendedora	59
Tabla 5	Orientación emprendedora según el personal administrativo	62
Tabla 6	Capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo	63
Tabla 7	Orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo	64
Tabla 8	Orientación emprendedora y la dimensión de experimentación	65
Tabla 9	Orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo	67
Tabla 10	Orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno	68
Tabla 11	Orientación emprendedora y la dimensión de diálogo	70
Tabla 12	Orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa	71
Tabla 13	Correlación orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo	73
Tabla 14	Correlación orientación emprendedora y la dimensión de experimentación	74
Tabla 15	Correlación orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo	75
Tabla 16	Correlación orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno	76

Tabla 17	Correlación orientación emprendedora y la dimensión de diálogo	77
Tabla 18	Correlación orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa	78

Lista de figuras

Figura 1	Orientación emprendedora según el personal administrativo	62
Figura 2	Capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo	63
Figura 3	Orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo	64
Figura 4	Orientación emprendedora y la dimensión de experimentación	65
Figura 5	Orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo	67
Figura 6	Orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno	68
Figura 7	Orientación emprendedora y la dimensión de diálogo	70
Figura 8	Orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa	71

Resumen

En la investigación denominado “Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”, tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre Orientación emprendedora y capacidad organizativo, en la oficina general de administración del Ministerio de la Producción.

La metodología que se uso fue, el descriptivo correlacional, la muestra estuvo constituido por 55 personas, el instrumento de recojo de datos fue la entrevista a través de un cuestionario previamente diseñado.

La conclusión a que se llega si existe relación entre la Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016 por el factor de la prueba de Rho de Sperman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$.

Palabras clave: Aprendizaje organizativo, Organización que aprende, Orientación al aprendizaje, Capacidad de aprendizaje organizativo.

Abstrat

In the research called "Entrepreneurial orientation and organizational learning capacity in the General Administration Office of the Ministry of Production - 2016", the main objective was to determine the relationship between entrepreneurial orientation and organizational capacity in the general office of administration of the Ministry of the production.

The methodology used was, the correlational descriptive, the sample consisted of 55 people, the instrument of data collection was the interview through a questionnaire previously designed.

The conclusion reached if there is a relationship between the Entrepreneurial Orientation and organizational learning capacity in the General Administration Office of the Ministry of Production - 2016 by the Rho de Sperman test factor of 0.619 indicates that there is a positive relationship between the variables is also found in the moderate correlation level and the bilateral significance level is $p = 0.000 < 0.01$.

Key words: Organizational learning, Learning organization, Learning orientation, Organizational learning capacity

I. Introducción

La necesidad de crecimiento económico ha hecho que las PYME desempeñen un papel importante en muchos países. Sus valores, Creación de empleo a un costo de capital relativamente bajo, medios de subsistencia, provisión y desarrollo de formación para el potencial crecimiento industrial y el caldo de cultivo para los empresarios y empresarios Talentos han demostrado que las pymes son un sector indispensable en cualquier economía.

Sin embargo, las PYME a nivel internacional afrontan desafíos monumentales tales como orientaciones estratégicas débiles, infraestructura deficiente, capacidades inadecuadas, mala gestión y desarrollo de habilidades tecnológicas inadecuadas y falta de conocimiento / experiencia en el mercado de exportación.

Un estudio llevado a cabo por la Asociación de Fabricación de América mostró que sólo alrededor del 10 por ciento de las industrias están completamente en funcionamiento. La gran mayoría de las PYME muere antes de su primer a cinco años de vida, mientras que algunos desaparecen dentro del sexto y décimo año de existencia y los restantes que crecen hasta su madurez.

Son menores de cinco a diez por ciento (Onugu, 2005). El crecimiento económico e industrial como objetivos de desarrollo

Recientemente, muchos investigadores se han centrado en estudiar la orientación emprendedora y capacidad al Aprendizaje organizacional como predictor del progreso de una empresa (Hult & Ketchen, 2001). Ambas medidas pueden utilizarse como recursos que las empresas Podría utilizar para lograr ventajas competitivas (Hunt & Morgan, 1996). El aprendizaje organizacional, la orientación al mercado y el desempeño organizacional pueden ser Relacionados con la exploración de los recursos de la organización. Orientación al mercado (Hult & Ketchen, 2001) y el aprendizaje organizacional (Grant, 1996) son algunos de los resultados Medidas que hacen que las empresas tengan mejores posiciones. La orientación al mercado Comportamiento que la empresa dirige para comprender y determinar las necesidades y requisitos del cliente, y adapta la

respuesta de venta de la empresa o para satisfacer esas necesidades y requisitos mejor que los competidores (Hult & Ketchen, 2001). El aprendizaje organizacional es una herramienta utilizada por la organización y entidades para cambiar el conocimiento personal de los trabajadores de la organización en uno (Grant, 1996). Este estudio se basará en la investigación anterior de los investigadores, y la investigación que Será hecho por nosotros en la hospitalidad siria PYME; En la interfaz entre la orientación empresarial y el crecimiento de la empresa. Su objetivo es establecer en qué medida diferentes orientaciones estratégicas; mercado, entidad, tecnología

El informe del estudio se realizó en el 2016 en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción, por presentarse en ella la posibilidad de analizar ambas variables. El estudio se estructuró en base al protocolo de tesis de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, en 7 capítulos.

En el primer capítulo se exponen las investigaciones de referencia y las bases conceptuales de orientación emprendedora a capacidad de aprendizaje Este sustento teórico permitió analizar objetivamente la realidad problemática de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción, detallar los aportes de la investigación, formular como problema de investigación la necesidad de conocer su asociación en esta población y suponer que existe una influencia positiva entre dichas variables.

El segundo capítulo, muestra el marco metodológico de la investigación; conceptualizándose y operacionalizando orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje; consistió en un estudio básico de nivel explicativo correlacional desarrollado bajo un diseño no experimental, en una muestra de trabajadores de ambos sexos.

En los siguientes capítulos se registraron los resultados, la discusión de éstos, las conclusiones a las que se llegó y las recomendaciones a la entidad, en este caso la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción y

las personas involucradas en ella. Finalmente, se enlistaron las fuentes consultadas, generándose las referencias bibliográficas y se mostraron las evidencias del desarrollo de la investigación mediante los anexos.

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes Nacionales

Inche (2013) Tesis: “Modelo Dinámico de Gestión del Conocimiento basado en el Aprendizaje Organizacional en una Institución Educativa en el Perú”, Universidad Mayor de San Marcos Lima Perú. Para obtener el grado de doctor en Ciencias administrativas. El objetivo de la investigación fue: evaluar el capital intelectual y el aprendizaje organizacional y que este, a su vez, permita mejorar la actuación organizacional, con los recursos puestos a disposición de la universidad. El método que uso es el descriptivo correlacional causal, cuantitativo. Para determinar las relaciones de causalidad entre el capital intelectual, el aprendizaje organizacional y la actuación organizacional, se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales, a los datos recopilados a través de una encuesta a 148 docentes de la UNMSM. Los resultados de la investigación reflejan que el capital intelectual y sus elementos, especialmente, el capital humano y el capital relacional de la Universidad, ejercen un valor positivo en el aprendizaje organizacional que incluyen: la generación de almacenes (stocks) y flujos de conocimientos, en tanto que el capital estructural no. Indudablemente, la existencia de stocks y flujos de conocimiento sí permiten una actuación positiva de la Universidad. El estudio concluye con la comprobación de que el aprendizaje organizacional incrementa los resultados económicos y no económicos y, está determinado por los stocks de conocimientos que residen en el individuo, grupo y la propia organización, así como por los flujos de creación, asimilación, uso y difusión de conocimientos. Estos elementos hacen posible la implantación de iniciativas de gestión del conocimiento en una institución educativa, en un entorno dinámico y con mercados exigentes de la actual y futura economía del País.

Angulo y Valqui (2013) "liderazgo transformacional y nivel operativo de la programación curricular en instituciones educativas primarias: divino maestro y nuestra señora de la salud – Iquitos, 2012" De la Universidad Nacional de Loreto, para optar el grado de maestría en Gestión Pública, tuvo como objetivo principal conocer la relación entre el Liderazgo Transformacional y el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012, La investigación es de tipo correlacional porque se midió el grado de vinculación entre las variables: Liderazgo Transformacional y Nivel Operativo de la Programación Curricular. El diseño general de la investigación fue el no experimental por que se manipuló la variable independiente y el diseño específico el transaccional correlacional porque se recolectó los datos en el mismo lugar y en un mismo momento, se utilizó la técnica de la encuesta. En los resultados se puede observar que el Liderazgo Transformacional no tiene relación con el Nivel Operativo de la Programación Curricular en las Instituciones Educativas Primarias: Divino Maestro y Nuestra Señora de la Salud – Iquitos 2012 con un grado de confianza al 95%, es decir ambos son independientes.

Espinoza, Cruz y Guivar (2012) en su tesis, Relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la facultad de agropecuaria y nutrición de la Une Enrique Guzmán Y Valle 2012, para optar el grado de maestría en gestión educativa, el objetivo fue determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral, la metodología que se aplico fue el descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 29 docentes , los resultados de la investigación Los análisis estadísticos realizados demuestran la existencia de relaciones significativas y positivas entre Aprendizaje Organizacional y Desempeño Laboral de los Docentes de la Facultad de Agropecuaria y Nutrición de la UNE Enrique Guzmán y Valle.

Torres (2014) en su tesis: Liderazgo transformacional y desempeño Laboral en las instituciones educativas Bolivarianas de la ciudad de Puno- 2014, Perú" para optar el grado de Magister en Educación con Mención en Docencia y gestión educativa. El objetivo es el nivel de correlación existente entre Liderazgo

Transformacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno. El tipo de investigación utilizada fue básica y el diseño general viene a ser correlacional no experimental o diseño ex post facto. El método utilizado es el cuantitativo, el muestreo fue probabilístico y estratificado, la muestra estuvo conformada por una población de 133 docentes. El análisis de correlación se realizó con el estadígrafo de r Pearson y la "t" de Student para investigaciones correlacionales y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El estudio de investigación concluye que se ha determinado un nivel de significancia del 5%. Existe una relación directa positiva fuerte ($r = 0,828$) y significatividad ($t = 16,90$) entre Liderazgo Transformacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad de Puno -2014, estableciéndose que a mejor clima organizacional, existe mejor desempeño laboral.

Minaya (2014) En su tesis: *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*, Para optar el Grado Académico de Magister en educación, mención: Gestión de la Educación El método es un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. La muestra estuvo formada por 39 trabajadores de la Institución Educativa, entre docentes y personal directivo. se planteó un instrumento compuesto de 36 ítems los cuales miden el Liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: consideración Individual, Estimulación Intelectual: Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2013.

1.1.2. Antecedentes Internacionales

Solano (2016) en su tesis doctoral, influencia de las capacidades dinámicas de la empresa en el desempeño exportador, en la Universidad, un estudio empírico en México, presentado en la Universidad de Cantabria, México, para optar el grado de doctorado en negocios y gestión de la actividad empresarial con aplicación a pymes, emprendimiento y empresa familiar el objetivo de contrastar el modelo teórico propuesto y dar respuesta a las hipótesis planteadas anteriormente, tesis doctoral se basa en un estudio cuantitativo mediante encuestas dirigidas a los dueños y/o administradores de pequeñas y medianas empresas exportadoras de México. La muestra consta de 161 encuestas válidas con una tasa de respuesta del 18,72% sobre los 860 cuestionarios aplicados, lo que supone un error muestral de 7,00% para una población de 8.887, llegando a la conclusión de que Una Orientación Emprendedora Internacional es particularmente útil en construir, integrar y reconfigurar el conocimiento y los recursos de la empresa, confirmándose que la Orientación Emprendedora Internacional influye de forma positiva en la Capacidad Dinámica de Aprendizaje.

Cardona (2015) Orientación emprendedora y capacidades para el emprendimiento corporativo en las pyme: de la intención a la acción, En la Universidad Eafit, Medellin Colombia, para optar por el título de Doctor en Administración, el objetivo fue Analizar y contrastar estadísticamente las relaciones que se presentan entre la orientación emprendedora y el emprendimiento corporativo, mediadas por capacidades que las favorecen, en el ámbito de las PYME. El tipo de investigación fue de análisis factorial exploratoria, confirmatoria y de componentes principales, aquellos factores que los pueden representar correctamente. Los resultados descriptivos de las variables analizadas demuestran grandes debilidades de las PYME que conformaron la unidad maestra, tanto en el desarrollo de la orientación emprendedora, como en la estructuración de las capacidades y los procesos internos analizados. Esto es coherente con diversos estudios en los contextos nacional e internacional, que demuestran que este tipo de empresas adolece de los recursos y capacidades heterogéneos que plantea Barney (1991), hecho que limita su capacidad de

gestión y la efectividad de los procesos de emprendimiento corporativo, que son los que conducen al crecimiento, la rentabilidad y la agregación de valor de este tipo de empresas.

López (2014), en su tesis doctoral relaciones entre el aprendizaje organizativo, las estrategias de diversificación tecnológica y el desempeño empresarial: presentado a la Universidad Rey de Carlos, para optar el grado de Doctor en Ciencias Jurídicas y sociales un estudio empírico en empresas manufactureras en España, el objetivo principal fue Revisar los estudios empíricos que han analizado las relaciones teóricas del aprendizaje organizativo y la diversificación tecnológica frente al desempeño empresarial. Se realiza un estudio empírico siguiendo una metodología cuantitativa que resulta adecuada para el tipo de preguntas asociadas a los objetivos. La población de estudio de esta investigación está constituida por empresas manufactureras españolas con más de diez empleados incluidas en la Encuesta Sobre Estrategias Empresariales. Luego de estas depuraciones, se obtiene un panel desbalanceado con 13.953 observaciones de 1.887 empresas. Es decir, que se dispone de un promedio de 7,39 observaciones (períodos) por cada una de las empresas incluidas, siendo 3 el número mínimo de observaciones y 10 el número máximo. La conclusión a que se arribo fue, Al analizar el impacto del aprendizaje organizativo se ha podido comprobar que todos los tipos de aprendizaje presentan impactos significativos sobre algunas de las dimensiones del desempeño, especialmente sobre el margen bruto de explotación y la productividad laboral. En el caso de la rentabilidad sobre activos y el crecimiento de ventas, el único tipo de aprendizaje que presenta un impacto significativo es el aprendizaje de exploración, aunque dicho impacto es parcial.

Salas (2013) en su tesis Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, presentado en la universidad de Valencia España, para optar el grado de Doctor en administración de empresas, el primer objetivo de este trabajo es aportar una nueva medida de la felicidad en el trabajo, estudiar la relación entre liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo. Se ha utilizado la encuesta como herramienta de recogida de información

de la realidad que estudiamos, considerando las ventajas e inconvenientes que presenta. Llegando a la siguiente conclusión las dimensiones de la capacidad de aprendizaje organizativo (la experimentación, la aceptación de riesgo, la interacción con el entorno, el diálogo y la toma de decisiones participativa) ejercen un papel clave en la relación entre liderazgo transformacional y felicidad en el trabajo, creando las condiciones necesarias para que el primero produzca un resultado positivo y significativo.

Stable (2012) en su tesis “modelo y metodología de aprendizaje organizacional para el mejor desempeño de una organización de ciencia e innovación tecnológica”, en la Universidad de Ciencias aplicadas de la Habana Cuba en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Técnicas, Desarrollar un modelo de aprendizaje organizacional, a partir de la información y el conocimiento de los integrantes de equipos de proyectos de ciencia e innovación tecnológica, que contribuya a aumentar la capacidad de aprendizaje y mejorar el desempeño de una organización de ciencia e innovación tecnológica. La metodología que utilizó fue , descriptivo aplicativo, a través de un cuestionario. Llegando a la conclusión de Existe una creciente base teórico-conceptual sobre el aprendizaje tanto en el campo académico como en el sector empresarial, sin embargo, se evidencia que en los enfoques estudiados no se integran las corrientes analizadas, lo cual implica que: en algunos casos, se adopten posturas muy pragmáticas y conductistas, con un carácter reduccionista al circunscribir el aprendizaje a una sola postura o enfoque; aunque existe un relativo consenso, en que el proceso de aprendizaje en las organizaciones ocurre en tres niveles: individual, grupal y organizacional, pero no existe consenso sobre las condiciones fundamentales para que el aprendizaje organizacional ocurra.

1.2. Bases teóricas y fundamentación científica

1.2.1. Bases teóricas de la variable orientación emprendedora

Definiciones de Orientación Emprendedora

Orientación emprendedora se define generalmente como un constructo multidimensional, aplicado a nivel de organización, que caracteriza el comportamiento empresarial de la empresa e incluye dimensiones como: Autonomía, Innovación La toma de riesgos, proactividad y la agresividad Esta conceptualización se ha utilizado en más de 200 estudios centrado no sólo en el espíritu empresarial, pero que van desde la gestión y comercialización de la asistencia sanitaria (George y Marino, 2011).

Limón y Sahota (2004). Es un nivel firme orientación estratégica que captura una organización práctica estrategia de decisiones, las filosofías de gestión y comportamientos firmes que sean empresarial en la naturaleza. Orientación empresarial se ha convertido en una de las construcciones más reconocidos e investigados en la literatura empresarial. Una coincidencia general entre conceptualizaciones anteriores de OE es la inclusión de la capacidad de innovación, pro actividad, y la asunción de riesgos como base la definición de los aspectos o dimensiones de la orientación. OE ha demostrado ser un fuerte predictor de resultados de la empresa con un meta-análisis de investigaciones anteriores que indica una correlación de magnitud más o menos equivalente a la prescripción de tomar pastillas para dormir y conseguir un mejor sueño (p.154).

Orientación empresarial con mayor frecuencia se ha evaluado el uso de un instrumento psicométrico de nueve puntos desarrollado por Jeff Covin y Dennis Slevin.

Madsen (2007), precisó que este instrumento capta la perspectiva de Danny Miller que OE es un "cajón de sastre colectiva 'construir lo que representa

lo que significa para una empresa para ser considerado empresarial a través de una amplia gama de contextos (p.97).

Oswick (2000) mencionó que en general, los teóricos no llamarían una firma empresarial si ha cambiado su tecnología o línea de productos, simplemente imitando directamente competidores mientras se niega a tomar ningún riesgo. Algún pro actividad sería esencial también. De la misma manera, las empresas tomadoras de riesgos que están muy apalancadas financieramente no son necesariamente empresarial. También deben participar en el mercado de productos o la innovación tecnológica” (p.258)

Chein (2003), señaló que las revisiones de la literatura orientación empresarial indican que la mayoría de los estudios previos han adoptado perspectiva de OE de Miller como la combinación de innovación, pro actividad, y la asunción de riesgos (p.223).

Lumpkin y Dess ofrecieron una visión alternativa de OE como la combinación de cinco dimensiones, las presentadas por Miller / Covin y Slevin, así como la agresividad competitiva y autonomía. Por otra parte, sugieren que las percepciones adicionales destacan que se derivan de la investigación de las dimensiones de forma independiente. Procediendo la investigación ha sugerido que hay un valor en el examen de OE de acuerdo con una conceptualización dependiendo de las exigencias de la pregunta de investigación que se trate (p.502)

Schuler (2006), mencionó que tomados en conjunto, como OE orientación estratégica mejora el rendimiento de la empresa, así como la variación en el rendimiento global de la empresa. El aumento de la varianza se produce como resultado de la observación de que muchas de las acciones empresariales en última instancia, no logran generar un retorno económico contribuyendo así a una mayor distribución de los resultados de rendimiento de las empresas (p.608).

Schumpeter (2004), señaló como una orientación estratégica empresa básica, la amplitud y profundidad de la investigación sobre OE continúa expandiéndose a medida que el concepto se adopta para entender los efectos de estar empresarial en un creciente número de contextos de investigación (p.98)

Seibert Kraimer y Liden (2001), mencionaron sucintamente, EO describe cuando una organización es más emprendedora que otra (p.258)

Las empresas están descritos con mayor EO cuando han demostrado un patrón sostenido de comportamiento en el tiempo que puede ser considerado emprendedor en la naturaleza - es decir, un patrón generalmente caracterizada por la capacidad de innovación, proactividad, y la asunción de riesgos. En resumen, EO se manifiesta dentro de las filosofías de gestión de una empresa, las prácticas de toma de decisiones, Y su comportamiento estratégico (Anderson, Covin y Slevin, 2009, Gales, 2016). Por lo tanto, hablando Broadly, EO es un proclividad de toma de decisiones de la organización hacia actividades empresariales (Covin y Gales, 2012).

Anderson, Covin, y Slevin (2009). Comprender la relación entre la orientación empresarial y la capacidad estratégica de aprendizaje: una investigación empírica. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 3 (3), 218 - 240.

Covin y Gales (2012). La Medida de la Orientación Empresarial. *Emprendimiento: Teoría y Práctica*, 36 (4), 677-702.

Gales (2016). Orientación emprendedora: revisión y síntesis de direcciones de investigación prometedoras. *International Small Business Journal*, 34, 3-15.

Slater y Narver (2000) Orientación Empresarial, un extracto de la *Enciclopedia Sage de Teoría de la Gestión* (p.33):

Miller (1983), indicó que la orientación emprendedora (EO) es uno de los conceptos más importantes y establecidos en el campo del emprendimiento y el dominio de la investigación gerencial. La premisa central de EO es que una

organización puede ser considerada más (o menos) emprendedora como una entidad colectiva. La noción de emprendimiento a nivel de empresa representa una clara demarcación de la tradición bien establecida de investigar el emprendimiento como un fenómeno a nivel individual. La motivación subyacente para el concepto de OE es la necesidad de separar teóricamente las empresas basándose en sus procesos y comportamientos de creación de estrategias empresariales para facilitar la investigación científica sobre el fenómeno empresarial en las organizaciones. Como tal, la EO permite distanciar las intenciones y actitudes de los miembros de la organización de la orientación general de comportamiento de la organización hacia el espíritu empresarial. EO postula que todas las organizaciones caen en algún lugar a lo largo de un continuo conceptual que va desde lo conservador (lo "bajo") hasta lo empresarial (lo "alto"). Cuando una organización coloca dentro de este continuo conceptual depende de hasta qué punto los procesos de elaboración de estrategias de la organización han producido un patrón de comportamiento emprendedor estable a nivel de empresa. La investigación de la OE ha proporcionado a los gerentes conocimientos críticos sobre cómo las empresas pueden aprovechar efectivamente los procesos y comportamientos de la creación de estrategias empresariales para lograr objetivos organizativos importantes como el crecimiento y la renovación (p.771).

Teorías de Orientación Emprendedora

Dimensiones de Orientación Emprendedora

Dimensión 1: Autonomía

"Se refiere a la acción independiente de un individuo o un equipo para sacar a luz una idea o una visión y llevarla hasta el final" (Lumpkin y Dess, 1996), sin ser frenados por limitaciones de la organización excesivamente estrictas. A pesar de que este componente parece tener principalmente "validez" en el contexto de las grandes organizaciones, muchos investigadores han aplicado al contexto de las pequeñas empresas y obtenido resultados estadísticamente significativos.

Se refiere a si un individuo o equipo de individuos dentro de una organización tiene la libertad de desarrollar una idea emprendedora y luego verla hasta su finalización. En una organización que ofrece una alta autonomía, a las personas se les ofrece la independencia necesaria para llevar a buen término una nueva idea, libre de los grilletes de la burocracia corporativa. Cuando los individuos y los equipos no están obstaculizados por las tradiciones y las normas de la organización, son capaces de investigar y defender con más eficacia nuevas ideas.

Algunas grandes organizaciones promueven la autonomía al empoderar a una división para que tome sus propias decisiones, establezca sus propios objetivos y administre sus propios presupuestos. Un ejemplo es el grupo PlayStation de Sony, que fue creado por Ken Kutaragi, director de operaciones (COO), en gran parte independiente de la burocracia de Sony. Con el tiempo, el negocio de PlayStation fue responsable de casi todos los beneficios netos de Sony. Debido al éxito generado por el grupo autónomo de PlayStation, Kutaragi más tarde fue aprovechado para transformar el negocio de la electrónica de consumo principal de Sony en un clon de PlayStation. En algunos casos, una unidad autónoma eventualmente se vuelve completamente distinta de la empresa matriz, como cuando Motorola hizo girar su exitoso negocio de semiconductores para crear Freescale.

Dimensión 2: Innovación

Schumpeter (2004), se refirió a los tipos de productos y servicios de una empresa ha introducido en el mercado. Para algunos teóricos, la capacidad de innovación está intrínsecamente ligada a la actividad empresarial en el que los empresarios crean nuevas combinaciones de recursos por el hecho mismo de su entrada en el mercado. En el contexto de OE, grado de innovación se define más estrecho, haciendo hincapié en la importancia del liderazgo tecnológico de la empresa, así como los cambios en sus líneas de productos (p 98).

Lumpkin y Dess (1996), se refirieron que la innovación que también se centra explícitamente en el mercado de productos. Para Conceptual, este estudio considera la introducción de nuevos productos y Servicios para capitalizar las oportunidades de mercado como un elemento de la proactividad del mercado, Y define la innovación como "la tendencia de una empresa a participar y apoyar nuevas ideas, La novedad, la experimentación y los procesos creativos que pueden dar lugar a nuevos productos, Servicios o procesos tecnológicos. Innovador Las firmas son aquellas que exhiben un comportamiento innovador consistentemente con el tiempo (p.142).

Es la tendencia a perseguir la creatividad y la experimentación. Algunas innovaciones se basan en las habilidades existentes para crear mejoras incrementales, mientras que las innovaciones más radicales requieren nuevas habilidades y pueden hacer que las habilidades existentes sean obsoletas. De cualquier manera, la innovación está dirigida a desarrollar nuevos productos, servicios y procesos. Las organizaciones que tienen éxito en sus esfuerzos de innovación tienden a disfrutar de un rendimiento más fuerte que aquellos que no lo hacen.

Conocido por su eficiente servicio, FedEx ha presentado su Smart Package, que permite a los expedidores y destinatarios monitorear la ubicación del paquete, la temperatura y la humedad. Este tipo de innovación es una adición bienvenida a la línea de FedEx para aquellos en el negocio de envío de productos delicados, como los órganos humanos. ¿Cómo las empresas generan este tipo de ideas nuevas que satisfacen las necesidades complejas de los clientes? Innovadores perennes 3M y Google han encontrado algunas posibles respuestas. 3M envía nueve mil de su personal técnico en treinta y cuatro países a los lugares de trabajo de los clientes para experimentar de primera mano el tipo de problemas que los clientes encuentran cada día. Las dos características más populares de Google de su Gmail, la clasificación por hilos y el archivado ilimitado de correo electrónico, fueron sugeridas por un ingeniero que estaba harto de sus propios problemas de correo electrónico. Ambas empresas permiten a los empleados utilizar una parte de su tiempo de trabajo en proyectos de su elección con el

objetivo de crear nuevas innovaciones para la empresa. Este último ejemplo ilustra cómo múltiples dimensiones de OE -en este caso, autonomía e innovación- pueden reforzarse entre sí.

Dimensión 3: Toma de riesgos

Chein (2003), precisó que ha sido históricamente una característica clave asociados a la iniciativa. Originalmente se refería a los riesgos que toman los individuos mediante el trabajo por sí mismos en lugar de ser empleado, pero desde entonces ha sido ampliamente aplicado a las empresas, por ejemplo, cuando los administradores a tomar decisiones que comprometen grandes cantidades de recursos a proyectos con resultados inciertos (p 224).

Se refiere a la tendencia a participar en acciones audaces en lugar de cautelosas. Starbucks, por ejemplo, hizo un movimiento arriesgado en 2009 cuando introdujo un nuevo café instantáneo llamado VIA Ready Brew. El café instantáneo ha sido visto durante mucho tiempo por muchos bebedores de café como una bebida suave, pero Starbucks decidió que la oportunidad de distribuir su producto en un formato diferente valía el riesgo de asociar su marca con el café instantáneo.

Aunque una creencia común sobre los empresarios es que son tomadores de riesgo crónicos, la investigación sugiere que los empresarios no perciben sus acciones como riesgosas, y la mayoría de tomar medidas sólo después de utilizar la planificación y pronóstico para reducir la incertidumbre. Simon, M., Houghton, SM, y Aquino, K. 2000. Sesgos cognitivos, percepción de riesgo, y formación de riesgo: Cómo los individuos deciden iniciar empresas. *Journal of Business Venturing*, 14, 113-134. Pero la incertidumbre rara vez puede ser totalmente eliminada. Hace unos años, Jeroen van der Veer, consejero delegado de Royal Dutch Shell PLC, entró en un arriesgado acuerdo energético en el Extremo Oriente de Rusia. En ese momento, van der Veer admitió que era demasiado pronto para saber si la medida tendría éxito. Certo, ST, Connelly, B., y Tihanyi, L. 2008. Gerentes y sus decisiones no tan racionales. *Business Horizons*, 51 (2),

113-119. Apenas seis meses después, sin embargo, los clientes en Japón, Corea y los Estados Unidos habían comprado todo el gas natural que se espera producir allí durante los próximos veinte años. Si las inestabilidades políticas en Rusia y los retos en la construcción de tuberías no amortiguan los retornos, Shell podría publicar una fuerte ganancia de su participación de 27,5 por ciento en la empresa.

Dimensión 4: Pro actividad

Describe la característica de las acciones empresariales para anticipar futuras oportunidades, tanto en términos de productos o tecnologías y en términos de los mercados y la demanda de los consumidores. Esta característica estaba en el centro del pensamiento económico temprano en este campo: el empresario se pensó como alguien que se identifica oportunidades en el mercado y de manera proactiva los persigue (Lumpkin y Dess, 1996). Traducido al nivel de la empresa, las empresas proactivas son líderes en el mercado, en lugar de seguidores.

La proactividad del mercado se refiere a la medida en que una empresa anticipa y actúa Necesidades futuras (Miller y Friesen, 1978, Lumpkin y Dess, 1996) al Oportunidades que pueden o no estar relacionadas con la línea de operaciones actual, Introducción de nuevos productos y marcas frente a la competencia, eliminando estratégicamente Operaciones que se encuentran en las etapas maduras o en declive del ciclo de vida "(Venkatraman, 1989, p.949). Esta definición se superpone con la conceptualización de Miller (1983).

Es la tendencia a anticipar y actuar sobre las necesidades futuras en lugar de reaccionar ante los acontecimientos después de que se desarrollen. Una organización proactiva es aquella que adopta una perspectiva de búsqueda de oportunidades. Estas organizaciones actúan antes de cambiar la demanda del mercado y suelen ser las primeras en entrar en nuevos mercados o "seguidores rápidos" que mejoran los esfuerzos iniciales de los primeros promotores.

Tenga en cuenta Proactive Communications, una pequeña firma bien designada en Killeen, Texas. Desde sus comienzos en 2001, esta firma ha proporcionado comunicaciones en entornos hostiles, como Irak y las zonas afectadas por el huracán Katrina. Ser proactivo en este caso significa estar dispuesto a ponerse un casco militar o dormir al aire libre, actividades a menudo evitadas por otras empresas de telecomunicaciones. Al adoptar oportunidades que otros temen, los ejecutivos de Proactive han creado un nicho lucrativo en un mundo que es tecnológicamente, ambientalmente y políticamente turbulento. Choi, AS 2008, 16 de abril. PCI construye las telecomunicaciones en Irak.

Dimensión 5: Agresividad competitiva

Tippins y Sohi (2003), se refirieron a forma de comprometer con sus competidores, distinguiendo entre las empresas que rehuir de la competencia directa con otras empresas y las que persiguen agresivamente a los mercados de destino de sus competidores de la empresa (p.756)

Agresividad se refiere a la propensión de una empresa a desafiar directa a sus competidores para lograr la entrada o mejorar su posición, es decir, superar a los rivales en el mercado "(Lumpkin y Dess, 1996, p.148). La toma de riesgo firme se refiere al grado en que los gerentes están dispuestos a hacer compromisos de recursos grandes y riesgosos - Es decir, aquellos que tienen una probabilidad razonable de fallas costosas "(Miller y Friesen, 1978, P.923).

Es la tendencia a desafiar intensamente y directamente a los competidores en lugar de tratar de evitarlos. Los movimientos agresivos pueden incluir el recorte de precios y el aumento del gasto en marketing, calidad y capacidad de producción. Un ejemplo de agresividad competitiva puede encontrarse en las campañas de Ben & Jerry a mediados de la década de 1980, cuando Hagen-Dazs de Pillsbury intentó limitar la distribución de los productos de Ben & Jerry. En respuesta, Ben & Jerry lanzó su campaña de publicidad "¿Qué le preocupa a Doughboy?" Para desafiar las acciones de Pillsbury. Esta acción de marketing se

combinó con una serie de demandas-Ben & Jerry's era competitivamente agresivo tanto en el mercado como en la sala de audiencias.

Aunque los movimientos agresivos ayudaron a Ben y Jerry, demasiada agresividad puede socavar el éxito de una organización. Una pequeña empresa que ataca a rivales más grandes, por ejemplo, puede encontrarse en el extremo perdedor de una guerra de precios. Establecer una reputación de agresividad competitiva puede dañar las posibilidades de una empresa de ser invitada a unirse a esfuerzos de colaboración, tales como empresas conjuntas y alianzas. En algunas industrias, como la industria biotecnológica, la colaboración es vital porque ninguna empresa tiene los conocimientos y los recursos necesarios para desarrollar y ofrecer nuevos productos. Por lo tanto, los ejecutivos deben tener cuidado de tomar acciones competitivas que destruyan las oportunidades de colaboración futura.

1.2.2. Bases teóricas de la variable capacidad aprendizaje organizativo

Definiciones de capacidad aprendizaje organizativo

Rich y Crawford (2010), mencionó que la capacidad de aprendizaje organizacional (CAO) simplemente se describe como la capacidad de una organización para desarrollar las capacidades para adquirir nueva información y convertir esa información en conocimiento (p.154).

Schumpeter (2004), señaló que la capacidad de aprendizaje organizacional (CAO) es un proceso combinado de interna y alineación externa sistemas organizacionales, cultura de aprendizaje, incluyendo un énfasis en la exploración y la información abierta comunicación, empoderamiento personal y apoyo para el desarrollo profesional (p 104).

Rich y Crawford (2010), señaló que la CAO va más allá de los principios de organización aprendizaje, es decir, desarrollar y aplicar nuevos conocimientos; CAO tiene enorme potencial para cambiar el comportamiento de trabajadores que

significa el fortalecimiento de la organización para lograr mejores resultados, asegúrese de adaptabilidad al cambio, crecimiento mediante la innovación y crear empleados orientado a resultados. (p.154).

CAO es vital para las organizaciones a seguir siendo competitivas. En este estudio, CAO se conceptualizó y se examina en consonante con estudios previos por (TOE et al., 2006; Aydin y Ceylan, 2009) como teniendo cuatro dimensiones a saber: orientación de los sistemas, el clima organizacional para el aprendizaje de orientación, orientación de adquisición y utilización de conocimiento y orientación de intercambio y difusión de información. Hay muchos factores que podrían influir en la efectividad organizacional (OE) pero este estudio se centra principalmente en la capacidad de aprendizaje organizacional. (Rich y Crawford 2010 p.154).

Rich y Crawford (2010), manifestaron que la mayor parte de estas investigaciones se han definido al aprendizaje organizacional como la detección de error y el proceso de fijación. Además, la capacidad de aprendizaje de la organización se ha descrito como la mejora de rendimiento de la empresa a través del tiempo. (p.154).

La rápida evolución de la tecnología, la disminución de los recursos naturales, el aumento de la competencia mundial y una fuerza laboral más diversa Son los cambios en el entorno empresarial en la actualidad. En tiempos de cambio, la respuesta de una organización a los cambios es la determinante crucial de su eficacia (Bennis, 1974). El concepto de OL está atrayendo un interés cada vez mayor Los entornos globales se vuelven más competitivos y turbulentos en estos días. Una buena capacidad de OL permite un uso más rápido y efectivo respuestas a un entorno complejo y dinámico (Grantham 1993, Joan 1994, Dogson, 1993).

Thoumrunroje y Tansuhaj (2005) En vista de la importancia de la OL para que las organizaciones sobrevivan, mantengan una ventaja competitiva y promuevan la innovación, señala que la OL es esencial para que la innovación tenga éxito. En esta era de la información, la adopción de TI representa un tipo

común de la innovación. Parece claro que la OL es un aspecto crítico de la innovación y la capacidad de OL como percibido por los gerentes bien puede influir en una organización para decidir si adoptan o no una innovación en primer lugar. Si la capacidad de OL organización es baja, la organización puede ser más reacia a adoptar una innovación por temor al fracaso. Basándose en un paradigma de procesamiento de la información, afirma que la OL ocurre "si a través de su procesamiento de información, El rango de sus posibles comportamientos cambia" (p 78).

El aprendizaje organizacional se conoce como adquisición de conocimiento en la primera visión, y Valor de adquisición en el segundo (Sinkula et al., 1997). Sin embargo, estas dos visiones no deben examinarse de forma aislada. La comprensión implícita o explícita de una empresa sobre cómo deben (Es decir, la teoría en uso) refleja sus valores y normas subyacentes, y las influencias Su acción Por lo tanto, los valores de una empresa Y su comportamiento y procesos asociados con el aprendizaje organizacional son intrínsecamente Vinculados: los valores orientados al aprendizaje se manifiestan en el comportamiento y los procesos Adquisición, creación y transferencia de conocimientos (Garvin, 1993); Y como las empresas modifican sus Reflejar nuevos conocimientos e ideas (Garvin, 1993), los valores y Las normas son desafíos y se inculcan nuevos valores. Sinkula et al. (1997, p.314) reconocen Que las organizaciones puedan aprender "activamente o pasivamente, por su propia voluntad o Fuerza, como lujo o por necesidad, mediante análisis sistemático o por prueba y error, y A través de la retroalimentación a largo plazo frente a la retroalimentación a corto plazo de un entorno dinámico o estable". En otras palabras, no hay una "manera única" que las empresas aprendan, y los caminos y procesos Involucrados en el aprendizaje pueden diferir entre las empresas. Por lo tanto, Sinkula et al. (1997) no proponer "el modelo" del aprendizaje organizacional y en cambio, proponer que la calidad y la eficiencia en la que una empresa aprende es una función de sus valores fundamentales.

Teorías de capacidad de aprendizaje organizacional

Las teorías del aprendizaje organizacional desde una perspectiva de toda la compañía

Dos de los colaboradores más destacados en el campo de la teoría del aprendizaje organizacional han sido Chris Argyris y Donald Schon. El aprendizaje organizacional (AO), de acuerdo con Argyris y Schon es un producto de investigación de la organización. Esto significa que cuando el resultado esperado difiere del resultado real, un individuo (o grupo) participarán en investigación para comprender y, si es necesario, resolver esta inconsistencia. En el proceso de investigación de la organización, el individuo va a interactuar con otros miembros de la organización y el aprendizaje se llevará a cabo. Por lo tanto, el aprendizaje es un producto directo de esta interacción.

Argyris y Schon hicieron hincapié en que esta interacción a menudo va más allá de las reglas de organización y procedimientos definidos. Su enfoque de la teoría del aprendizaje organizacional se basa en la comprensión de los dos (a menudo contradictorios) modos de funcionamiento (p.87)

Oswick, (2000) Teoría expuesta: Se refiere a la parte formal de la organización. Cada empresa tendrá tendencia a tener varias instrucciones con respecto a la forma en que los empleados deben comportarse con el fin de llevar a cabo su trabajo (por ejemplo, resolución de problemas). Estas instrucciones son a menudo específicos y estrecho en el foco, confinar al individuo a un camino conjunto. Un ejemplo de teoría expuesta podría ser "si el equipo no funciona, intente reiniciar y luego póngase en contacto con el departamento de TI" (p.285)

Chein (2003). Teoría-en-uso: Esta es la forma real de hacer las cosas. Las personas rara vez se seguirán teoría expuesta y dependerán de la interacción y el intercambio de ideas para resolver un problema. La teoría en uso se refiere a la manera floja y que fluye, y en lo social que los empleados puedan a resolver problemas y aprendan. Un ejemplo de esto podría ser la forma en que alguien

realmente resuelve un problema con su equipo mediante la solución de problemas de soluciones, investigando en foros, pidiendo compañeros de trabajo para las opiniones, etc (p. 232).

Tannenbaum (2007), indicó que el hecho de que hay una falta de correspondencia entre estos dos enfoques es potencialmente problemático si la empresa aplica su teoría expuesta. Con el fin de crear un ambiente propicio para el aprendizaje, se anima a las empresas a aceptar la teoría en uso, y que sea fácil para que el individuo interactúa con su entorno de trabajo de un modo indefinido y no estructurado. En realidad deberían proporcionar un entorno adecuado para la investigación de la organización que tenga lugar, sin restricciones por procedimientos formales (p. 444).

Levitt y Marzo (1996), ampliaron aún más en la dinámica de la teoría del aprendizaje organizacional. Su punto de vista presenta la organización en su rutina de base, la historia dependiente, y el objetivo orientado. Mientras lecciones de la historia se almacenan en la memoria de la organización, el evento en sí se pierde a menudo. Señalan que las lecciones del pasado son capturados por las rutinas "de una manera que hace que las lecciones, pero no la historia, accesible a las organizaciones y miembros de la organización." El problema que enfrentan la mayoría de las organizaciones es que por lo general es mejor tener el evento en lugar de la interpretación. Sin embargo esto es a menudo demasiado costoso (tanto económicamente como en tiempo del reloj) para ser viable (p.254)

Verde (2008), mencionó que el aprendizaje organizacional se transmite a través de la socialización, la educación, la imitación y así sucesivamente, y puede cambiar con el tiempo como resultado de interpretaciones de la historia (p 375).

Los tres tipos de aprendizaje

Argry y Schon (1996) identificaron tres niveles de aprendizaje que pueden estar presentes en la organización (p 48):

Aprendizaje de lazo simple: consta de un bucle de retroalimentación cuando la estrategia se modifica en respuesta a un resultado inesperado (corrección de errores). Por ejemplo, cuando las ventas han bajado, los directores de marketing indagar en la causa, y ajustar la estrategia para tratar de llevar las ventas de nuevo en marcha (Goh, S. y Richards, G. 2007 p.579)

Aprendizaje de circuito doble: aprendizaje que resulta en un cambio en la teoría-en-uso. Los valores, estrategias y supuestos que gobiernan la acción se cambian para crear un entorno más eficiente. En el ejemplo anterior, los administradores pueden repensar todo el proceso de marketing o ventas de manera que no habrá (o menos) las fluctuaciones en el futuro (Daniels y Bailey, 2009 p.98),

Deuterolearning: Descubrimiento de la mejora del propio sistema de aprendizaje. Este se compone de componentes estructurales y de comportamiento que determinan cómo el aprendizaje se lleva a cabo. Esencialmente deuterolearning por lo tanto, es "aprender a aprender"

Oswick, (2000), dispuso que esto puede estar estrechamente vinculado al concepto de Senge de la organización de aprendizaje, sobre todo en lo que respecta a la mejora de los procesos de aprendizaje y la comprensión / modificación de los modelos mentales (p. 287)

Damanpour y Gopalakrishan (2001), mencionaron que por lo tanto, el aprendizaje efectivo debe incluir los tres, la mejora continua de la organización a todos los niveles. Sin embargo, mientras que cualquier organización empleará aprendizaje de circuito único, doble bucle y en particular deuterolearning es un reto mucho mayor (p.55).

Podemos concluir que:

Barczak (2005), señaló que a partir de la teoría del aprendizaje organizacional podemos inferir las siguientes cuestiones que pueden afectar a la gestión del conocimiento y los sistemas de gestión del conocimiento (p.227):

Brown, (2005), señaló que el aprendizaje organizacional depende de permitir que la investigación se lleve a cabo la organización de acuerdo a la teoría-en-uso, no propugnada teoría (p352).

Daniels y Bailey (2009), indicaron que el aprendizaje organizacional es un mecanismo complejo, resultando a menudo en el almacenamiento de las interpretaciones de los acontecimientos pasados, en lugar de los propios eventos (p.52).

Goh y Richards (2007), se refirieron que el aprendizaje organizacional puede tener lugar en tres niveles diferentes. Mientras que el aprendizaje de un solo bucle viene natural a cualquier individuo / organización, se debe prestar especial atención a la doble bucle y deuterolearning (p.585)

Aumentar la capacidad de aprendizaje de su organización

Rampersad (2002), mencionó que la capacidad de aprendizaje organizacional puede ser incrementada por, crear condiciones mediante las cuales la gente está dispuesta a aplicar sus conocimientos, compartirlos e intercambiarlos intensamente entre sí (p.255).

Verde (2008), estableció que la estructura organizativa de tal manera que las personas tengan suficiente espacio y oportunidades para ganar experiencias y pensar estimular a los empleados a formular su propio Balanced Scorecard Personal ya través de esto cultivar una actitud positiva hacia la mejora, el aprendizaje y el desarrollo (p.364).

Limón y Sahota (2004), indicaron que permitir que los empleados reflexionen sobre el equilibrio entre su propia ambición personal y la ambición compartida de la organización, hacer un inventario de su estilo de aprendizaje y alinearlos a su ambición personal. Revisar esto periódicamente; Alineándolo a las reuniones de planificación, coaching y evaluación y el sistema de retroalimentación de 360 ° (p.495)

Oswick (2000), señaló que establecer equipos de mejora en los que se presente un equilibrio de personalidades, habilidades y estilos de aprendizaje. Desarrollar y aceptar el autoconocimiento respecto a su propio estilo de aprendizaje favorito y el de otros miembros del equipo (p 384).

Chiva (2009), indicó que dar a la gente un sentido de dirección basado en una ambición compartida y vincularlos entre sí, Trabajar con equipos donde el aprendizaje en equipo es central; Equipos que piensan y actúan desde una perspectiva sinérgica, y están bien coordinados, con un sentimiento de unidad (258).

Oswick (2000), dijo que utilizar imágenes, metáforas e intuiciones para compartir e intercambiar conocimientos implícitos (p.257)

Limón y Sahota (2004), mencionaron que trabajar con equipos autodirigidos en una red organizacional, utilizando generalistas con amplias responsabilidades y competencias y donde existen superposiciones de conocimientos y rotaciones de tareas entre empleados, Estimular a los empleados a pensar, identificar y resolver problemas comunes como un equipo, abandonar las formas tradicionales de pensar, desarrollar constantemente sus propias habilidades, permitirles adquirir experiencia y dejar que se sientan responsables de las actuaciones de la empresa y el equipo (p.257)

Tannenbaum (2007), se refirió que tener líderes que entrenan, ayudan, inspiran, motivan y estimulan, están orientados a la acción y constantemente evalúan procesos basados en medidas de desempeño tener personas que

continuamente aprenden de sus errores y se comunican abiertamente entre sí, y aplican constantemente los ciclos de aprendizaje de Deming y Kolb en sus acciones, Trabajar sistemáticamente con los métodos de solución de problemas (lluvia de ideas, ciclo de resolución de problemas, gestión de riesgos, etc.) Dar retroalimentación sobre las acciones de mejora emprendidas. Aplicar un enfoque integral y de sistema, Implementar una infraestructura de conocimiento; Internet, intranet, biblioteca, sesiones de evaluación, etc. Permitir que los empleados se concentren en todo lo que ocurre en la organización, estimular los contactos informales de los empleados, eliminar el miedo y la desconfianza de la organización, simplificación de la estructura organizativa y del lenguaje de gestión y permitir errores. Sin errores, no hay aprendizaje (p.440).

Dimensiones de capacidad de aprendizaje organizacional

Kanste (2011), mencionó que las dimensiones de capacidad de aprendizaje organizacional (p 254).

Dimensión 1: Experimentación

Damanpour y Gopalakrishan (2001), señalaron que la experimentación: la experimentación involucra tener curiosidad y motivación para desarrollar actividades nuevas (p.50).

Kanste (2011), se refirió que la experimentación es manejar nuevos métodos para adquirir soluciones nuevas frente a un problema. Experimentación es el elemento de la capacidad de aprendizaje organizacional que implica más en la literatura (p.55).

Salas (2013), en su investigación señaló que el liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, menciona; La experimentación implica tener curiosidad y motivación por hacer algo nuevo. Para Garvin (1993) la experimentación es utilizar nuevos métodos para buscar soluciones innovadoras a los problemas. La experimentación es el factor de la

capacidad de aprendizaje organizativo que tiene más referencias en la literatura (Hedberg, 1991; Ulrich et al., 1993; Nevis et al., 1995; Goh y Richards, 1997, p.135).

Dimensión 2: Asunción de riesgo

Una de las propuestas de Kahn (1990), dijo que para facilitar el aprendizaje organizativo es la aceptación de riesgos. Las fallas inherentes al hecho de asumir riesgos, Está incluido en el aprendizaje organizativo. Brown, y Leigh, (1996), sustentan que perder es imprescindible para mejorar en el aprendizaje eficazmente (p. 545).

Salas (2013) en su investigación señaló que el liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, menciona: una de las propuestas de Hedberg (1981) o March (1991) para facilitar el aprendizaje organizativo es la asunción de riesgos. Los errores inherentes al hecho de asumir riesgos, forman parte del aprendizaje organizativo. Sitkin (1996) o Popper y Lipshitz (2000), sostienen que fracasar es imprescindible para aprender eficazmente. (p.135)

Dimensión 3: Interacción con el entorno

La Interacción con el entorno: la interacción es la mejora del conocimiento Bandura (1997) y la interacción con el entorno admite a la organización evolucionar con éste. Para Barón & Kenny (1986) el entorno inicia el aprendizaje organizativo (p.255)

Salas (2013) en su investigación señaló que el liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, menciona “La interacción supone la mejora del conocimiento (Oswick et al., 2000), y la interacción con el entorno permite a la organización evolucionar con éste. Para Hedberg (1981) el entorno inicia el aprendizaje organizativo (p. 135).

Dimensión 4: Dialogo

Es fundamentalmente significativo desde la coyuntura social del aprendizaje organizativo. Para Oswick et al. (2000), el diálogo facilita tanto el aprendizaje individual como el organizativo. La interacción entre las personas despliega una comprensión común que forma el aprendizaje organizativo desde el Angulo social (Brown y Digid, 1991 p 259).

Salas (2013) en su investigación señaló que el liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, menciona: Este factor es especialmente importante para el punto de vista social del aprendizaje organizativo. Para Oswick et al. (2000), el diálogo facilita tanto el aprendizaje individual como el organizativo. Las relaciones entre las personas desarrollan una comprensión común que genera el aprendizaje organizativo desde un punto de vista social (Brown y Digid, 1991, p.135)

Dimensión 5: Toma de decisiones participativas

La participación es la capacidad de influencia que ejercen los participantes de la organización en el proceso de toma de decisiones. Algunos estudios realizados por Angulo y Valqui (2013) respaldan que la participación implicaría en el aprendizaje organizativo. La participación es clave para crear un clima que facilite el aprendizaje organizativo 1997 y los líderes realizan un papel clave en la generación de dicho clima (p. 158).

Salas (2013), en su investigación señaló que el liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo, menciona: Siguiendo a Cotton et al. (1988), la participación es la capacidad de influencia que los miembros de la organización tienen en el proceso de toma de decisiones. Algunos estudios (Scott-Ladd y Chan 2004) han defendido que la participación facilita el aprendizaje organizativo. La participación es clave para crear un clima que facilite el aprendizaje organizativo (Goh y Richards, 1997) y los líderes

realizan un papel clave en la generación de dicho clima (Goh y Richards, 1997; Nevis et al., 1995, p.137)

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación Teórica.

Brown (1995), indicó que la investigación propuesta busca, mediante la aplicación de los conocimientos en desarrollo de las empresas públicas o privadas. Encontrar explicaciones a la situación actual del liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizativo que predominan en la realidad actual (p.515).

Bueno (2004), señaló que los resultados permitirán desarrollar o apoyar la teoría que sirva de soporte para estudios posteriores, los cuales han sido de interés general en la administración público o privada (p. 533).

1.3.2. Justificación Práctica

Capon (1992), indicó que la contribución de este trabajo es importante porque hará posible a los directivos y funcionarios del ministerio de la producción entender que incidencias se experimenta sobre todo los componentes de liderazgo transformacional y la capacidad de aprendizaje organizacional tomando en cuenta las dimensiones de ambas variables , de la misma manera conocer la correlación que existe entre ambas variables ,los resultados hallados servirán como base que constan datos verídicos y actualizados para la toma de decisiones que irán en bien de la institución , solucionando problemas relacionados a dicha investigación (p.158).

1.3.2. Justificación Metodológica

Chiesa (2006), señaló que el presente trabajo seguirá los pasos científicos de investigación, fortaleciendo una investigación metódica y sistemática. El tipo de investigación será descriptiva correlacional de naturaleza cuantitativa, de la misma forma los instrumentos de recolección de datos serán transformados en pruebas objetivas ya que se adecuaron a la investigación sin antes haber sido validadas por lo respectivos expertos, el procedimiento de análisis de datos será de una manera clara y sencilla los cuales serán valiosas para futuras investigaciones (p.525).

1.4. Problema

La cita de Peter Drucker pone de manifiesto la estrecha relación entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo. También sugiere que se puede aprender mucho acerca de la innovación y el espíritu empresarial y que la aplicación sistemática de este conocimiento puede conducir al éxito. Académicos parecen estar de acuerdo con Drucker, como lo demuestra el gran número de artículos publicados.

Numerosos investigadores han publicado trabajos identificación de empresas de nuevas tecnologías y determinar cómo las características de este tipo de empresas están vinculadas al desempeño de la empresa.

Chiva (2009), sostuvo que en un mundo ideal, este conocimiento sobre el espíritu empresarial y la innovación también serviría para informar a la práctica de gestión. En realidad, hay ciertas características de la investigación académica que hacen que sea muy difícil aplicar los resultados de la investigación a la práctica de la gestión en el ámbito de la innovación y el espíritu empresarial. Este artículo pone de relieve estas dificultades utilizando el ejemplo de la "orientación empresarial" (OE) (p.544).

Daniels y Bailey (2009), mencionaron que en la literatura académica, OE se refiere al grado en que una empresa es empresarial. Este concepto parece especialmente adecuado para la discusión de la aplicabilidad de los resultados de investigación académica con la práctica de gestión, porque hay una fuerte corriente de investigación que ha utilizado las definiciones relativamente coherentes del concepto. Esta investigación se ha desarrollado desde la década de 1980, no sólo medir la igualdad de oportunidades en las empresas, sino también la investigación de su vínculo con rendimiento de la empresa desde muchos ángulos (p.37).

Enright y Tenti (2010), señalaron que el entorno competitivo de hoy y la explosión de la sociedad de la información han hecho del conocimiento un valor enorme, para armonizar flexibilidad y estabilidad en las organizaciones. Las organizaciones que desean satisfacer las necesidades del mercado deben ser capaces de llegar a un aprendizaje capacidad para el desarrollo del conocimiento. Para lograr este objetivo, las organizaciones debe desarrollar la capacidad de percibir y comprender las condiciones ambientales. Esto consiste en el edificio, el compartir y la integración de un representante de la estructura de conocimiento de la realidad. Cuando el medio ambiente las condiciones de cambio, las estructuras de conocimiento deben ser transformado y refinado a través de aprendizaje conforme a las nuevas condiciones. Por lo tanto, las organizaciones deben adaptarse continuamente al ambiente mediante un almacenamiento de conocimientos y aprendizaje para mejorar la competitividad organizacional (p. 90).

Thomas (2013), se refirió que en la actualidad, el desarrollo de la capacidad de aprendizaje es uno de los ámbitos de más investigación, convertirse en un tema interdisciplinario que avance depende de una variedad de campos tales como teoría de organización, gestión de la producción, estrategia, psicología o administración de Ciencia. Pero aun cuando la bibliografía específica a menudo ha reconocido el valor del aprendizaje y el conocimiento en las organizaciones, casi no hay investigación sobre la influencia de la capacidad del aprendizaje de la organización y su posición competitiva. (p. 255).

Se sabe también es difícil encontrar fiables medidas o métricas para este tema. Por esta razón, el análisis de efectos relacionados con la capacidad de aprendizaje en el desempeño de la organización es uno de los más atractivo para llevar a cabo contribuciones positivas a este campo.

Goh y Richards (2007), compartieron que la problemática expuesta se observa también en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción, cuyas causas de falta de liderazgo denotan dentro de la institución ya que los superiores no tienen la capacidad de conducir al personal a su cargo, Los empleados están desmotivados y no saben qué hacer, los incentivos en todas sus formas no son suficientes, los trabajadores no valoran a la gente que asiste a la institución por un servicio, hay quejas constantes, el Ministerio de la producción no cumple su rol de : Formular, aprobar, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política y los planes nacionales regionales de desarrollo de los subsectores pesquería e industria; Si se aplicara el Liderazgo Transformacional en los jefes y funcionarios; además si existiera capacidad de aprendizaje organizativo, por parte de todo el personal en su conjunto esta realidad sería revertido, estaríamos frente a una institución donde el órgano directivo busca soluciones a través del diálogo horizontal y vertical, tendríamos un personal motivado, que sienta la pasión de servir a la comunidad, que los incentivos ya sea económico o no, sean un aliciente para buscar la mejora de su desempeño laboral (p.578).

Por todo lo expuesto cabe preguntarnos ¿Qué relación existe entre orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo?

Problema general

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Problema específico 4

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Problema específico 5

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el

personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

1.5. Hipótesis.

1.5.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

1.5.2. Hipótesis Específico

Hipótesis específico 1

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Hipótesis específico 2

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Hipótesis específico 3

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Hipótesis específico 4

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Hipótesis específico 5

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

1.6. Objetivos**1.6.1. Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

1.6 2. Objetivo Especifico**Objetivo específico 1**

Determinar la relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Objetivo específico 2

Determinar la relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Objetivo específico 4

Determinar la relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Objetivo específico 5

Determinar la relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

II. Marco Metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual orientación emprendedora: La Orientación emprendedora se revela a través de las características de la empresa como se resume en D. Miller (1983, pág. 773): "Una empresa emprendedora es una empresa que se dedica a la innovación del mercado de productos, se compromete algo arriesgado. Y es el primero en llegar a innovaciones proactivas, superando a los competidores al golpe " (p 258).

Definición operacional orientación emprendedora: Consta de 5 dimensiones los cuales son: Autonomía, Innovación, Toma de riesgos. Pro actividad, Agresividad competitiva. Los cuales están constituidos por 11 indicadores, independencia, En sus funciones, Ideas nuevas, Nuevas formas de desempeño, prudencia, Alto trances, Prevención, En el presente, Frente a obstáculos, Para cumplir metas, Formar imágenes. Así mismo consta de 20 ítems. :

Definición conceptual capacidad de aprendizaje: El aprendizaje organizativo es la adquisición de conocimientos, ocurre cuando los miembros de la organización actúan como Agentes de aprendizaje para la organización, respondiendo a los cambios en los Ambiente de la organización mediante la detección y corrección de errores en la organización Teoría en uso, e incorporar los resultados de su investigación en las imágenes privadas y Mapas compartidos de la organización "(Argyris y Schön, 1978, p.23).

Definición operacional capacidad de aprendizaje: Consta de 5 dimensiones los cuales son: Experimentación, asunción de riesgo, interacción con el entorno, diálogo, toma de decisiones participativa. así mismo estas dimensiones tiene 12 indicadores: Curiosidad para experimentar, Motivación para experimentar, Nuevos métodos, Aceptación de riesgos, Aceptación de riesgos frente a perdidas, Información sobre el entorno externo, Interacción con el entorno exterior, De Aprendizaje organizativo, De aprendizaje individual horizontal y vertical, Con empleados, Comprometidos para toma de decisiones.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Orientación emprendedora

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Autonomía	Independencia en sus funciones	1-4	Adecuada (76-100)
Innovación	Ideas nuevas Nuevas formas de desempeño	5-8	Regular (48-75)
Toma de riesgos	Prudencia Alto trances	9-12	No Adecuada (20-47)
Pro actividad	Prevención en el presente	13-16	
Agresividad competitiva	Frente a obstáculos Para cumplir metas Formar imágenes	17-20	

Tabla 2

Operacionalización de la variable capacidad de aprendizaje organizativo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Experimentación	Curiosidad para experimentar Motivación para experimentar Nuevos métodos	1-3	Alta (76-100)
Asunción de riesgo	Aceptación de riesgos Aceptación de riesgos frente a pérdidas	4-6	Media (48-75) Baja (20-47)
Interacción con el entorno	Información sobre el entorno externo Interacción con el entorno exterior	7-10	
Diálogo	De Aprendizaje organizativo De aprendizaje individual horizontal y vertical	11-16	
Toma de decisiones participativa	Curiosidad para experimentar Motivación para experimentar Nuevos métodos	17-29	

2.3. Metodología

La metodología utilizada en el trabajo de investigación fue hipotético-deductivo en razón al problema, de nivel explicativo, pues lo que busca describir y explicar es la variable de estudio, según Epiquién y Diestra, (2013) refiere que, “Mediante esta investigación se descubre las causas para que un determinado hecho o fenómeno en estudios se comporte de una manera tal o está condicionada su existencia o naturaleza” (p. 29), así mismo Carrasco (2009), “refiere que, en este nivel el investigador conoce y da conocer las causas o factores que han dado origen o han condicionado la existencia y naturaleza del hecho o fenómeno en estudio” (p. 42).

2.4. Tipos de estudio

El tipo de investigación es según su nivel o alcance: Descriptivo Correlacional.

Descriptivo porque orienta al conocimiento de la realidad, tal como se presenta, orientados a conocer los niveles de las dimensiones de las variables en estudio: Orientación Emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción, 2016.

Es correlacional, porque tiene como objetivo conocer la relación entre las variables en estudio Liderazgo transformacional y capacidad de aprendizaje organizativo

El tipo de estudio es Básico, por los tipos de datos a obtener, este trabajo de investigación se enmarca dentro del enfoque Cuantitativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), los mismos que señalan:

“En el enfoque cuantitativo se recolectan los datos medibles en escalas numéricas para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (p.7)

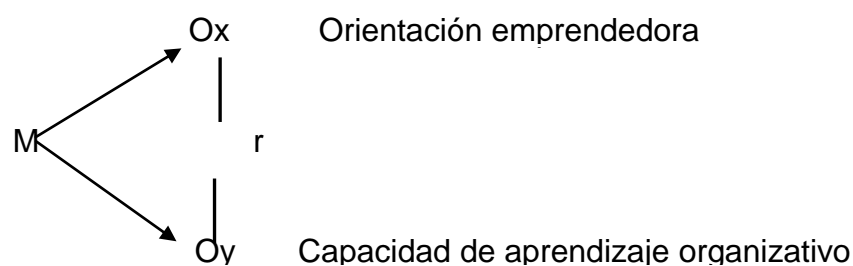
Se encuentra clasificada como una investigación básica de acuerdo a lo descrito por, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) quienes afirman:

“(…) se distingue por tener propósitos explicativos de una realidad, sin pretender ir más allá en aplicaciones pragmáticas.” (p.43).

2.5. Diseño

Durante el estudio no se manipulo a ninguna de las variables, ni tampoco será posible alterar las condiciones del medio en el cual ocurre el hecho, limitándose a observar y registrar tal y como sucede en la realidad; así también se levantará la información requerida una sola vez durante la investigación.

Por tanto en el estudio se empleó un diseño no experimental y transversal, a decir de Hernández et al, (2006, 213), quienes afirman que en los diseños transeccionales, el que investiga solo observa y reporta por única vez.



Dónde:

M Muestra,

V₁ Orientación Emprendedora

V₂ Capacidad de aprendizaje
 organizativo

r Relación entre las variables.

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1. Población.

Población: Según Tamayo y Tamayo, (1997), "La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación"(P.114)

Entonces, una población es el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie determinada de especificaciones. Un censo, por ejemplo, es el recuento de todos los elementos de una población.

La población está constituido por 55 trabajadores de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción periodo 2016

2.6.2. Muestra:

Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), afirma que la muestra " es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico" (p.38)

Trabajadores: 55 trabajadores

Formula:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N-1) + z_{\frac{\alpha}{2}}^2 PQ}$$

Dónde:

N= Tamaño de la población

P = 0,50

α = 0.50

$$Z_{\alpha/2} = 1.96$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (55) (0.5) (0.5)}{(0.01)^2 (54) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 52.46$$

$$n = 52$$

Al aplicar la fórmula con una población de 55 trabajadores da como resultado 52 trabajadores.

2.6.3. Muestreo

Se ha utilizado el muestreo probabilístico que es una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados.

Criterios de selección

Trabajadores más antiguos

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta, que es una técnica basada en preguntas dirigidas a un número considerable de personas, utilizando cuestionarios que mediante preguntas efectuadas en forma personal, telefónica o correo indagar las características, opiniones, costumbres, hábitos, gustos, etc. de una comunidad determinada. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar los datos se empleó tablas de frecuencias y figuras, que permitan describir y analizar las variables. De Excel 2013 y SPSS 22.

Según la técnica de la investigación realizada, el instrumento utilizado para la recolección de información será el cuestionario. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que “consiste en un conjunto de preguntas de una o más variables a medir” (p.217).

2.8.1. Validez y Confiabilidad

Validez

La validez se origina mediante juicios de expertos

Confiabilidad

Tabla 3

Confiabilidad cuestionario sobre Capacidad de Aprendizaje Organizativo

Resumen del procesamiento de los casos			
casos			
		N	%
	Válidos	30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	20

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 4

Confiabilidad cuestionario Orientación Emprendedora

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Válidos		30	100,0
Casos	Excluidos ^a	0	,0
Total		30	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadístico de Fiabilidad, Alfa de Cronbach

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90, indica que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.9. Aspectos éticos

El tesista se compromete a respetar la veracidad de los resultados, la confiabilidad de los datos suministrados, y la identidad de los trabajadores que participan en el estudio.

III. Resultados

3.1. Descripción

Tabla 5

Orientación emprendedora según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	No Adecuada	5	9,6	9,6
	Regular	27	51,9	61,5
	Adecuada	20	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Orientación Emprendedora (Anexo 2)

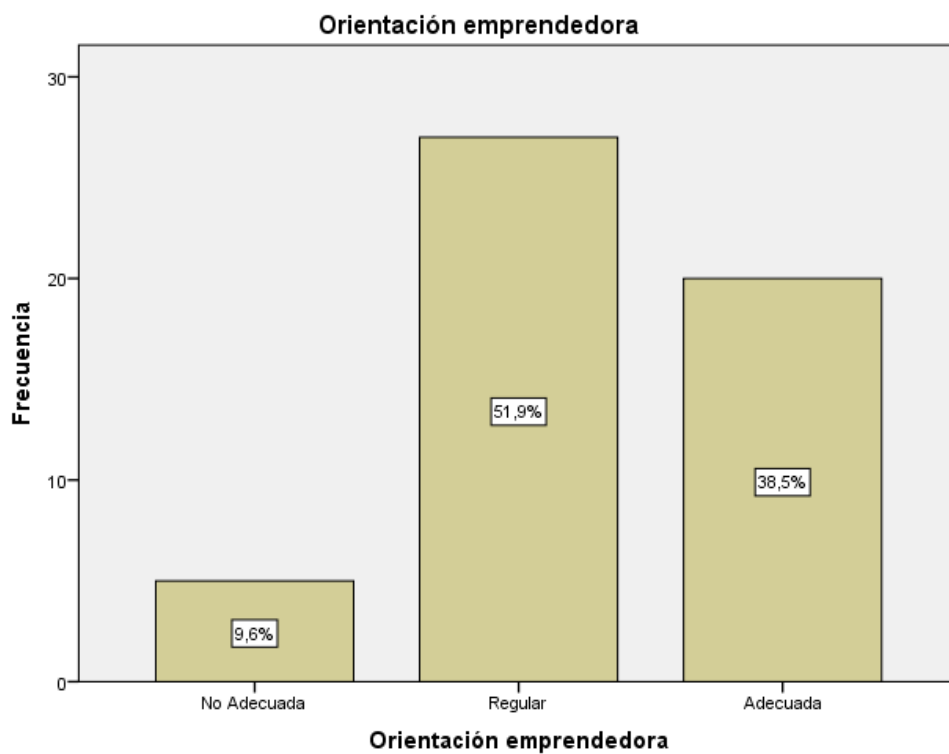


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Orientación Emprendedora

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la orientación emprendedora en un nivel de no adecuada representa un 9.6%, regular 51.9% y adecuada un 38.5%.

Tabla 6

Capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	8	15,4	15,4
	Media	16	30,8	46,2
	Alta	28	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0

Fuente: Cuestionario de Aprendizaje Organizativo (Anexo 2)

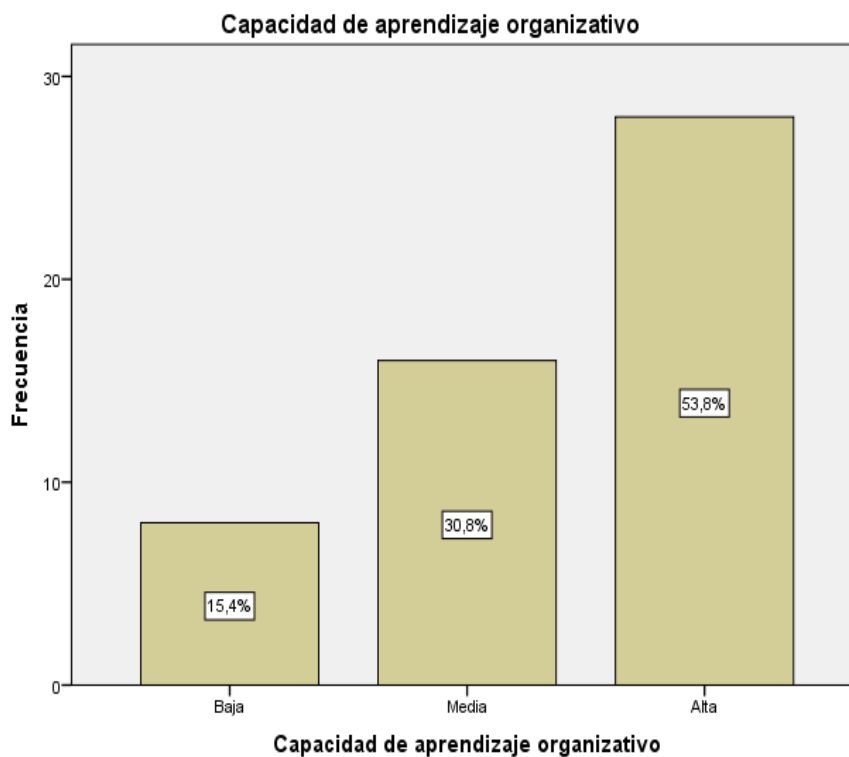


Figura 2. Diagrama de frecuencias de la Capacidad de Aprendizaje Organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacidad de aprendizaje organizativo en un nivel de baja representa un 15.4%, media un 30.8% y alta un 53.8%.

Tabla 7

La orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Capacidad de aprendizaje organizativo	Baja	5	3	0	8
		9,6%	5,8%	0,0%	15,4%
	Media	0	13	3	16
		0,0%	25,0%	5,8%	30,8%
	Alta	0	11	17	28
		0,0%	21,2%	32,7%	53,8%
Total		5	27	20	52
		9,6%	51,9%	38,5%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

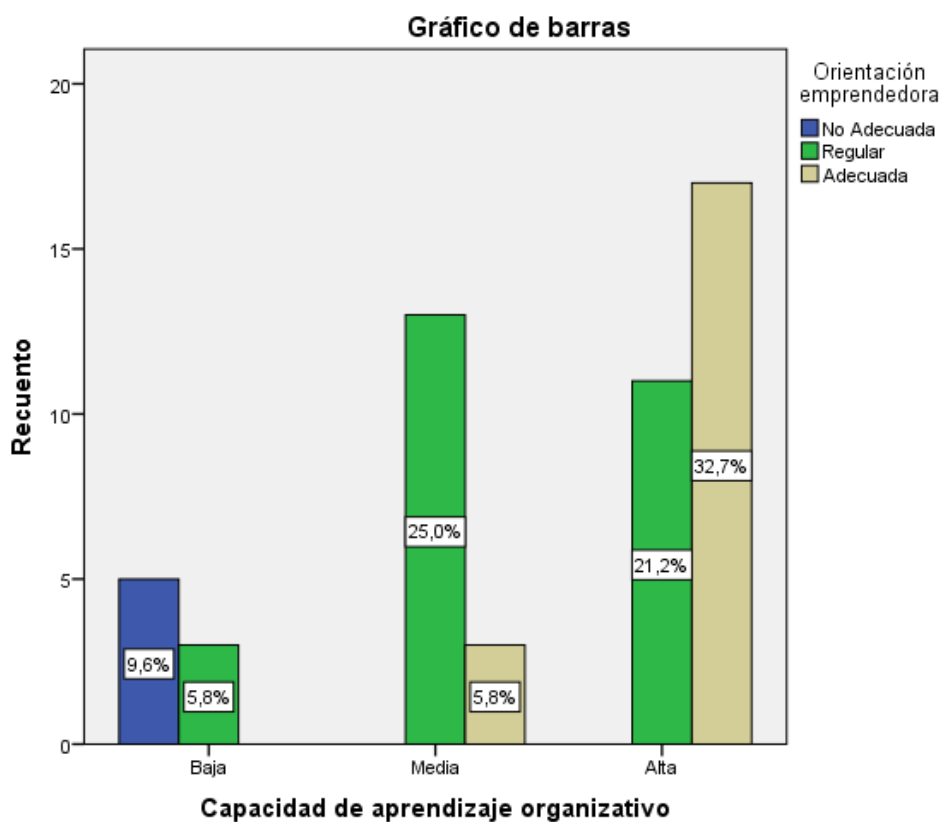


Figura 3. Diagrama de columnas de orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 25% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 32.7% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Tabla 8

La orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Experimentación	Baja	5 9,6%	5 9,6%	1 1,9%	11 21,2%
	Media	0 0,0%	11 21,2%	0 0,0%	11 21,2%
	Alta	0 0,0%	11 21,2%	19 36,5%	30 57,7%
Total		5 9,6%	27 51,9%	20 38,5%	52 100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

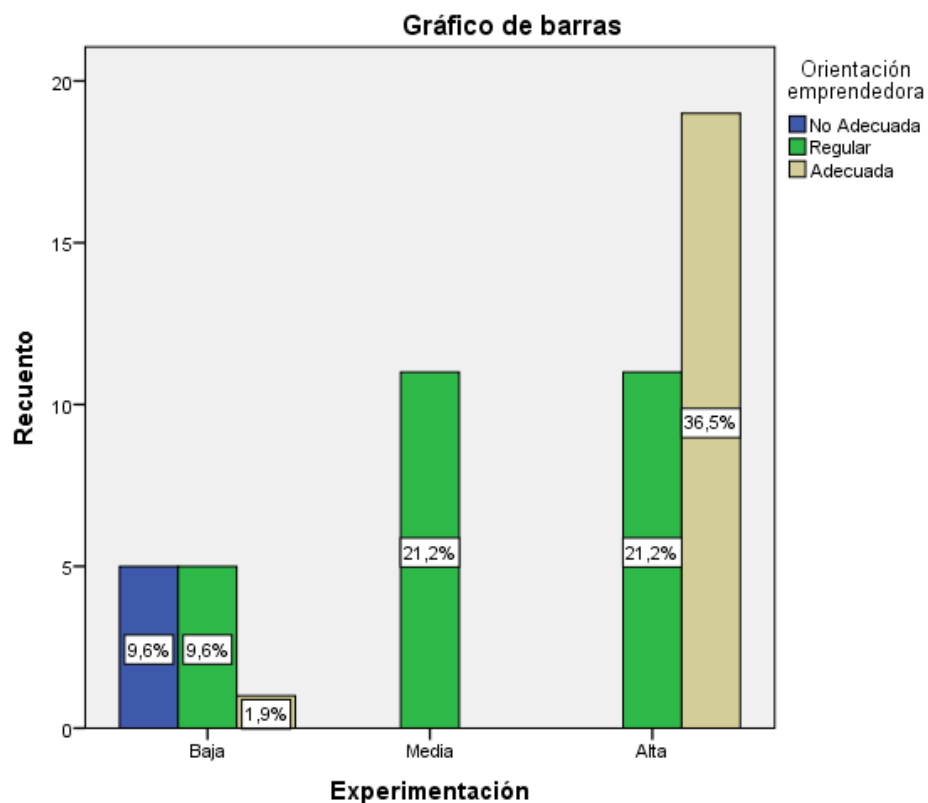


Figura 4. Diagrama de Columnas de la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 21.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 35.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Tabla 9

La orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Asunción de riesgo	Baja	5 9,6%	6 11,5%	1 1,9%	12 23,1%
	Media	0 0,0%	8 15,4%	0 0,0%	8 15,4%
	Alta	0 0,0%	13 25,0%	19 36,5%	32 61,5%
Total		5 9,6%	27 51,9%	20 38,5%	52 100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

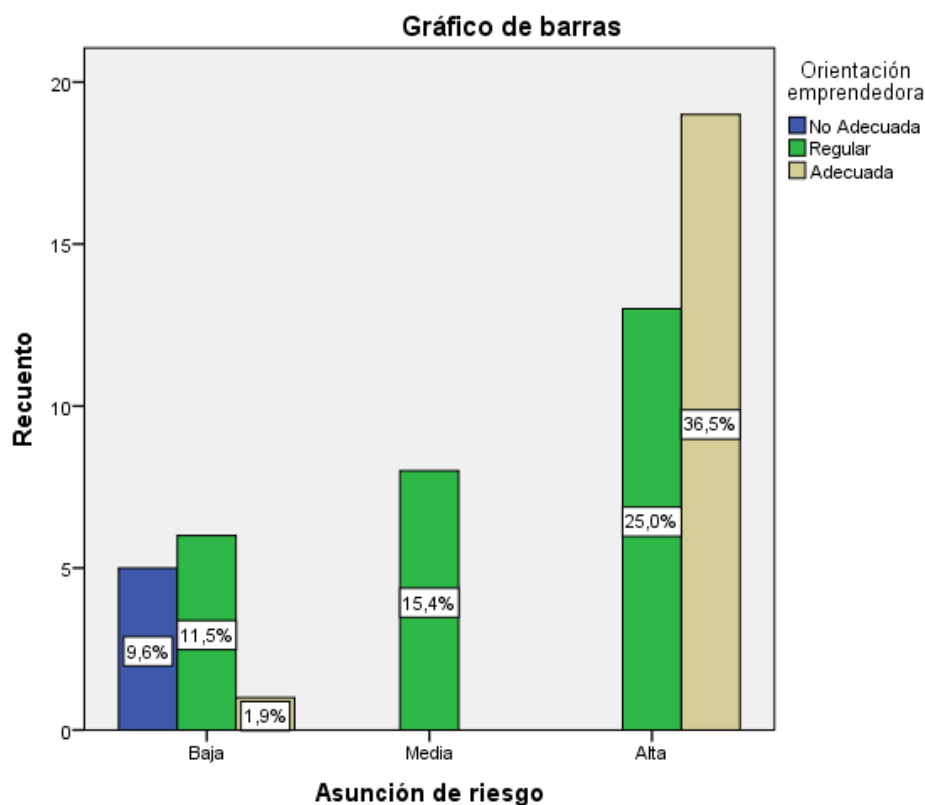


Figura 5. Diagrama de columnas de la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 11.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular, por otro lado, la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 15.4% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 36.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Tabla 10

La orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Interacción con el entorno	Baja	5 9,6%	4 7,7%	1 1,9%	10 19,2%
	Media	0 0,0%	10 19,2%	0 0,0%	10 19,2%
	Alta	0 0,0%	13 25,0%	19 36,5%	32 61,5%
Total		5 9,6%	27 51,9%	20 38,5%	52 100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

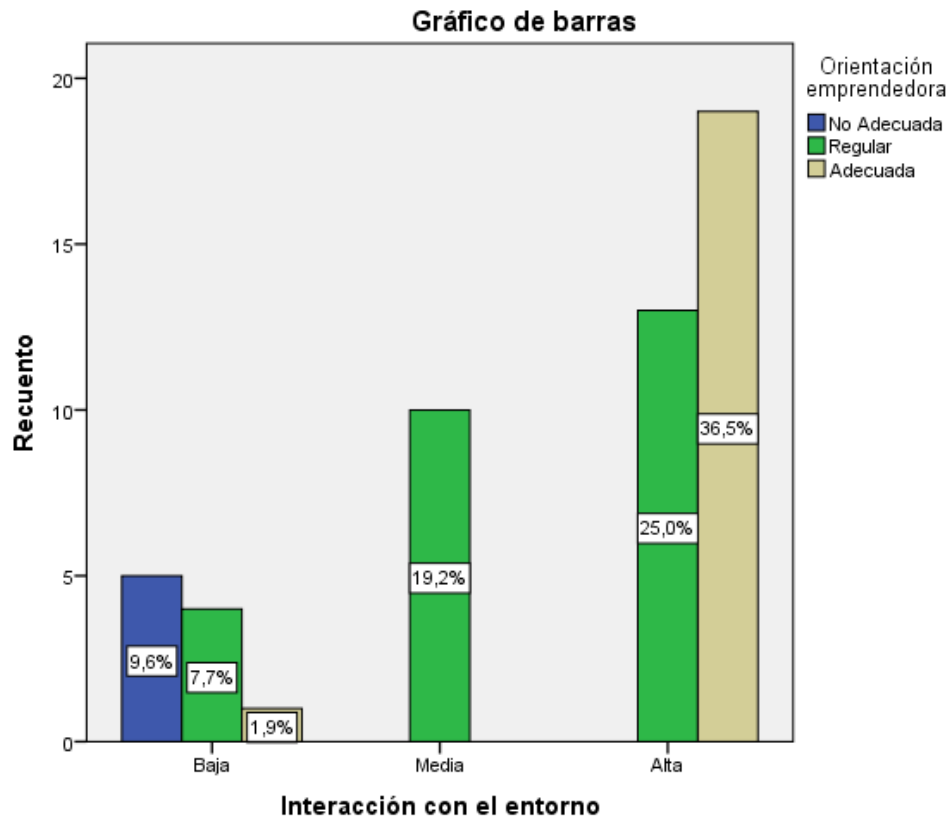


Figura 6. Diagrama de Columnas de la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 19.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 36.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Tabla 11

La orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Diálogo	Baja	3 5,8%	2 3,8%	3 5,8%	8 15,4%
	Media	2 3,8%	10 19,2%	1 1,9%	13 25,0%
	Alta	0 0,0%	15 28,8%	16 30,8%	31 59,6%
Total		5 9,6%	27 51,9%	20 38,5%	52 100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

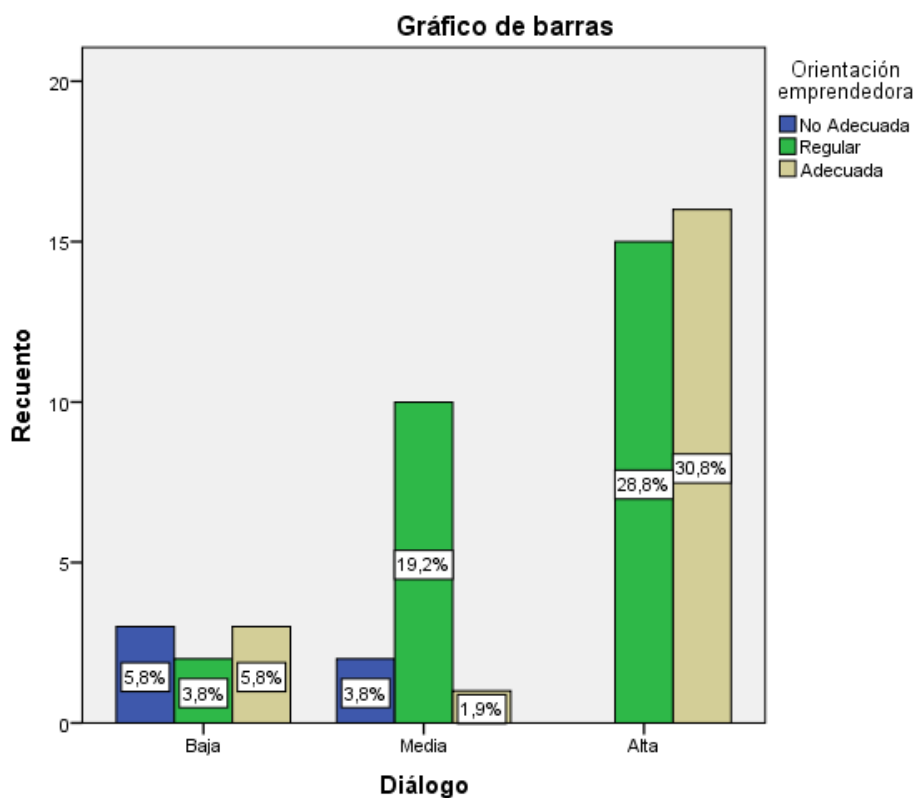


Figura 7. Diagrama de columnas de la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 5.8% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 19.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 30.8% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Tabla 12

La orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Orientación emprendedora			Total
		No Adecuada	Regular	Adecuada	
Toma de decisiones participativa	Baja	5 9,6%	4 7,7%	2 3,8%	11 21,2%
	Media	0 0,0%	12 23,1%	1 1,9%	13 25,0%
	Alta	0 0,0%	11 21,2%	17 32,7%	28 53,8%
Total		5 9,6%	27 51,9%	20 38,5%	52 100,0%

Fuente: Cuestionario de Comunicación Interna Y Compromiso Organizacional (Anexo 2)

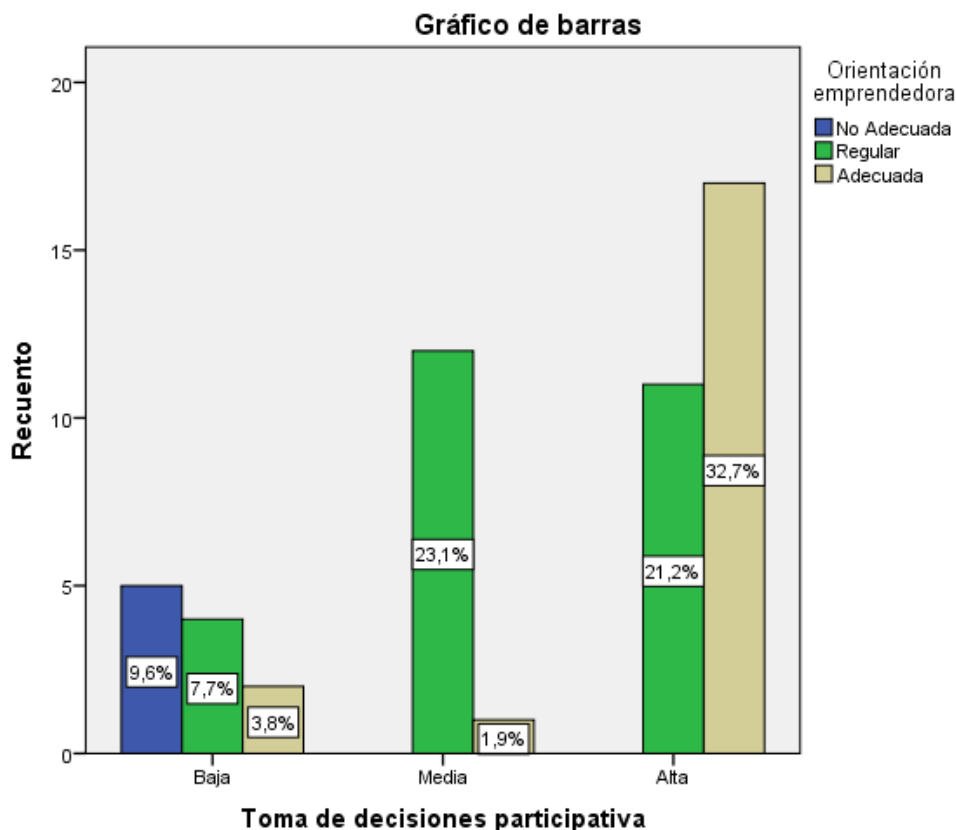


Figura 8. Diagrama de columnas de la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 23.1% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 32.7% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

3.2. Prueba de hipótesis general y específica

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 13

Correlación orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo

Correlaciones				
		Orientación emprendedora	Capacidad de aprendizaje organizativo	
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,619**	
	Capacidad de aprendizaje organizativo	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
			N	52
			N	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Específica 1

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 14

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de experimentación

		Correlaciones		
			Orientación emprendedora	Experimentación
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Experimentación	Coeficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Hipótesis Específica 2

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 15

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo

Correlaciones				
			Orientación emprendedora	Asunción de riesgo
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	,615**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Asunción de riesgo	Coeficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.615 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Hipótesis Específica 3

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Tabla 16

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno

		Correlaciones		
			Orientación emprendedora	Interacción con el entorno
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Interacción con el entorno	Coeficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.621 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Específica 4

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 17

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de diálogo

		Correlaciones	
		Orientación emprendedora	Diálogo
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 52
	Diálogo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,386** ,005 52
			,386** ,005 52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.386 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Específica 5

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Hipótesis Nula

No Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 18

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa

		Correlaciones		
			Orientación emprendedora	Toma de decisiones participativa
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coeficiente de correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Toma de decisiones participativa	Coeficiente de correlación	,555**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.555 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

IV. Discusión

4.1. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 21.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 35.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.615 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 11.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular, por otro lado, la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 15.4% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la

dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 36.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.621 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 19.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 36.5% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.386 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel

de baja el 5.8% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 19.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 30.8% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 5, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.555 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 23.1% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 32.7% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo general, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la capacidad de

aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 25% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 32.7% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Salas (2013), puesto que coincide en afirmar que, las dimensiones de la capacidad de aprendizaje organizativo (la experimentación, la aceptación de riesgo, la interacción con el entorno, el diálogo y la toma de decisiones participativa) ejercen un papel muy importante al momento de relacionar con otras variables, en éste caso con la orientación emprendedora, para que de ésta manera se va se crean productos de resultado positivo y significativo.

De los hallazgos encontrados y el análisis de los resultados del presente rechaza lo planteado por Fernández, Alegre y Chiva (2012), puesto que no coincide en afirmar que la orientación emprendedora no afecta siempre de forma positiva a la cuenta de resultados.

V. Conclusiones

Conclusiones

- Primera:** En cuanto al objetivo 1, la presente investigación demuestra que Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651, representó una moderada relación entre las variables.
- Segunda:** Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.615, representó una moderada relación entre las variables.
- Tercera:** Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.621, representó una moderada relación entre las variables.
- Cuarta:** Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.386, representó una moderada relación entre las variables.

Quinta: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.555, representó una moderada relación entre las variables.

Sexta: En cuanto al objetivo general, la presente investigación demuestra que Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.619, representó una moderada relación entre las variables.

VI. Recomendaciones

Recomendaciones

- Primera:** Respecto a la Orientación Emprendedora se sugiere que se debe aplicar a las organizaciones que demande de esfuerzo en la calidad de servicio público.
- Segunda:** Respecto a la capacidad de aprendizaje organizativo se sugiere que debe ir de la mano con la orientación emprendedora de tal manera que se conjuga para el logro de los objetivos y fines de la institución en general.

VII. Referencias bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Alegre (2004). *La vinculación de la estrategia de operaciones y de producto la innovación: Un estudio empírico de los productores de baldosas de cerámica españolas* Investigación Política, 33 (5), 829-839.
- Amabile, (2006). *Evaluación de los trabajos entorno para la creatividad*. Academy of Management Journal , 395: 1154-1184.
- Ancona, (2002). *Demografía y diseño: predictores de nuevo el rendimiento del equipo de producto*. Organización de Ciencias, 3 (3), 321-341.
- Aragón (2007) *El liderazgo y de aprendizaje organizacional de innovación con papel y de rendimiento: las enseñanzas de España*. Gestión Industrial de Marketing, 36 (3): 349-360.
- Argote (2003). *Gestión del conocimiento en las organizaciones: Un marco integrador y revisión de temas emergentes*. Gestión Ciencia, 494: 571-582.
- Balachandra, (1997) *Factores de éxito en proyectos de I + D y la nueva la innovación de productos: un marco contextual*. Transacciones de IEEE en Ingeniería Gestión, 443: 276-287.
- Bapuji, y Crossan, M. (2004) *A partir de plantear preguntas a proporcionar respuestas: Un análisis de la investigación del aprendizaje organizacional*. Gestión de aprendizaje, 354: 397-417.
- Barczak, (1995) *Nueva estrategia de producto, la estructura, el proceso y el rendimiento en la Industria de las telecomunicaciones* Diario de Producto Gestión de la Innovación, 12: 224-234.
- Brockman, BK, y Morgan, RM 2003. *El papel de los conocimientos existentes en la nueva innovación y rendimiento del producto*. Ciencias de la Decisión, 34, 385-420.

- Brown, (1995). *Producto: la investigación del pasado, presente. Hallazgos, y la orientación futura* *Academia de Management Review* , 20: 343-378.
- Bueno, Ordoñez, (2004) *La innovación y el aprendizaje en el conocimiento de base Economía: retos para la empresa*. *Revista Internacional de Tecnología Gestión*, 276/7: 531-533.
- Capon, (1992). *Perfiles de producto innovadores entre los grandes fabricantes de Estados Unidos*. *Management Science* , 382: 157- 169.
- Chiesa (2006) *El desarrollo de una tecnología Auditoría de la innovación*, *I + D Gestión*, 13: 105-136.
- Chiva (2009) *Organizacional capacidad de aprendizaje y la satisfacción en el trabajo:*
- Damanpour, F. y Gopalakrishan, S. (2001) *La dinámica de la adopción del producto y las innovaciones de proceso en las organizaciones*. *Revista de Estudios de Gestión*, 38 (1), 45-65.
- Daniels, K. y A. Bailey, (2009), *los procesos de desarrollo y la participación en la estrategia la toma de decisiones: Predictores de estrés de rol y satisfacción en el trabajo diario de la Estudios Aplicados de Gestión*, 81: 7-42.
- Enright, MJ y Tenti, P. (2010). *¿Cómo funciona el diamante: La baldosa cerámica italiana industria*. *Harvard Business Review*, marzo-abril: 90-91.
- Goh, S. y Richards, G. (2007) *Evaluación comparativa de la capacidad de aprendizaje de las organizaciones*, *Diario europeo de gestión*. 15, 5, 575-83.
- Verde KM, (2008). *La exploración de la relación entre reactividad estratégica y orientación empresarial: El papel de la estructura de estilo ajuste*, *Journal of Business Venturing* , 23 (3), 356-38.

- Limón, M. y Sahota, PS, (2004). *La cultura organizacional como un repositorio de conocimiento para el aumento de la capacidad de innovación* Technovation , 246: 483-499.
- Madsen, EL (2007). *La importancia de la orientación empresarial sostenido en desempeño de las empresas -*. Un análisis longitudinal empresarial y regional Desarrollo, 191, 185-204.
- Oswick, C., (2000) *Un análisis dialógico de aprendizaje organizacional*. Revista de Estudios de Gestión, 376: 887-901.
- Richard (2004). *La diversidad cultural en Gestión, desempeño de la empresa, y el papel moderador de las emprendedoras dimensiones de orientación*. Academy of Management Journal, 47 (2): 255-266.
- chein, EH, (2003). *Sobre el diálogo, la cultura y el aprendizaje organizacional*. Organizacional Dinámica, 222: 40-51.
- Schuler, RS (2006) *El fomento y la facilitación de la iniciativa empresarial en las organizaciones: Implicaciones para la estructura de organización y gestión de recursos humanos prácticas*. Gestión de Recursos Humanos, 25, 607-629.
- Schumpeter, JA (2004). *La teoría del desarrollo económico*. Cambridge. MAMÁ: Harvard University Press. Dieciséis Scott-Ladd, B. y Chan, CCA 2004. La inteligencia emocional y la participación en la toma de decisiones: estrategias para promover el aprendizaje y el cambio organizativo. Cambio Estratégico, 13 (2), 95-105.
- Seibert, SE, Kraimer, ML y Liden, RC (2001). , *Una teoría del capital social de la carrera éxito*”. Academy of Management Journal , 44, 219-237.
- Slater, SF y Narver, JC (2000) *El efecto positivo de la orientación al mercado de la rentabilidad del negocio: Una reproducción equilibrada* Journal of Business Research , 48 (1), 12-32.

- Tannenbaum, SI (2007) *'Mejora del aprendizaje continuo: resultados de diagnóstico de múltiples empresas'*. Gestión de Recursos Humanos, 36, pp. 437-52.
- Thoumrunroje, A. y Tansuhaj, P. (2005) *postur estratégica empresarial, internacional diversificación y resultados de la empresa*. La revisión del negocio multinacional, 13, 1, 55-73.
- Tippins, MJ y Sohi, RS (2003). *Competencias de TI y resultados de la empresa: es aprendizaje organizacional un eslabón perdido ?*. Strategic Management Journal, 24, 745 - 761.
- Miller, D. (1983). *The correlates of entrepreneurship in three types of firms*. Management Science, 29, 770–792.

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA						
TÍTULO: “ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA Y CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO EN LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DEL MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN – 2016”.						
AUTOR: Br ERICK ALBERTO BASUALDO CASTRO						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p>	Variable 1: Orientación emprendedora			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Autonomía	Independencia en sus funciones	1-4	Adecuada (76-100) Regular (48-75) No Adecuada (20-47)
			Innovación	Ideas nuevas Nuevas formas de desempeño	5-8	
			Toma de riesgos	Prudencia Alto trances	9-12	
			Pro actividad	Prevención en el presente	13-16	
			Agresividad competitiva	Frente a obstáculos Para cumplir metas Formar imágenes	17-20	
			Variable 2: Capacidad de aprendizaje organizativo			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
			Experimentación	Curiosidad para experimentar Motivación para experimentar Nuevos métodos	1-3	Alta (76-100) Media (48-75) Baja (20-47)
Asunción de riesgo	Aceptación de riesgos Aceptación de riesgos frente a pérdidas	4-6				
Interacción con el entorno	Información sobre el entorno externo Interacción con el entorno exterior	7-10				
Diálogo	De Aprendizaje organizativo De aprendizaje individual horizontal y vertical	11-16				

<p>Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p> <p>¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016?</p>	<p>del Ministerio de la Producción -2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016</p>	<p>Toma de decisiones participativa</p>	<p>Curiosidad para experimentar Motivación para experimentar Nuevos métodos</p>	<p>17-29</p>	
---	--	--	---	---	--------------	--

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE MEDICION DE ORIENTACION EMPRENDEDORA

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y responda de manera sincera mediante un aspa (X), según la escala indicada:

LEYENDA:

Totalmente de acuerdo	TA	5
De acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA-ND	3
En desacuerdo	ED	2
Totalmente en desacuerdo	TD	1

VARIABLE 1: ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA	TA	DA	NA-ND	ED	TD
Autonomía					
1. Desarrolla sus actividades de modo independiente sin necesidad de estar controlado por las jefaturas.					
2. En el desempeño de sus labores ejecuta algunas ideas que le son propias.					
3. En el desarrollo de sus labores toma decisiones con libertad.					
4. En el desarrollo de sus actividades no considera necesario su control.					
Innovación	TA	DA	NA-ND	ED	TD
5. Apoyas las ideas innovadores en tu centro de trabajo.					
6. Promueves nuevas ideas o procesos en tu centro de labores.					
7. El compromiso que estableces con tus compañeros de trabajo está en base a nuevas formas de desempeño laboral.					
8. Su visión es compartida con la visión de la entidad.					
Toma de riesgos	TA	DA	NA-ND	ED	TD
9. Suele apostar una postura prudente ante la toma de decisión.					
10. Cuando emprende en su desempeño laboral, el riesgo es elevado.					
11. Temas desconocidos de su área de trabajo le conlleva a gestionar acciones temerarias.					
12. Acostumbra a comprometer recursos de la entidad, con un alto grado de incertidumbre.					
Pro actividad	TA	DA	NA-ND	ED	TD
13. En el cumplimiento de sus labores se proyecta hacia las necesidades futuras.					
14. En el desempeño de sus actividades promueve nuevas oportunidades de resolución.					
15. Busca obtener ventaja de ser pionero y de poder figurar.					
16. Buscan los demás seguir su emprendimiento o si tiene seguidores por su actitud pro activo.					
Agresividad competitiva	TA	DA	NA-ND	ED	TD
17. Hace frente a los obstáculos con el fin de cumplir con sus funciones.					
18. Toma una posición o postura agresiva con el fin de cumplir sus metas.					
19. Frente a sus compañeros de trabajo refleja Ud. una imagen positiva.					
20. En el transcurrir del tiempo su agresividad competitiva disminuye.					

CUESTIONARIO DE MEDICION DE CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO

Lee cuidadosamente las siguientes afirmaciones y responde de manera sincera mediante un aspa (X), según las siguientes escalas:

LEYENDA:

Totalmente de acuerdo	TA	5
De acuerdo	DA	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	NA-ND	3
En desacuerdo	ED	2
Totalmente en desacuerdo	TD	1

VARIABLE 2 :MEDIDA DE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO	TA	DA	NA-ND	ED	TD
EXPERIMENTACIÓN					
1. Tienen curiosidad para desarrollar actividades nuevas en tu trabajo.					
2. Realizas nuevos desafíos en tu labor diaria.					
3. Desarrollas nuevos métodos en la búsqueda de soluciones en tus labores.					
ASUNCIÓN DE RIESGO	TA	DA	NA-ND	ED	TD
4. Acepta los riesgos para la mejora de la institución en el desarrollo de tus actividades.					
5. Los riesgos que enfrenta en sus labores son tomadas positivamente.					
6. Asume responsablemente el riesgo frente a pérdidas posibles en el trabajo.					
INTERACCIÓN CON EL ENTORNO	TA	DA	NA-ND	ED	TD
7. Coordinas con la jefatura para el cumplimiento de tus actividades encargadas y/o encomendadas.					
8. Coordinas o interactúas con tus compañeros de trabajo para el logro de tus actividades encomendadas.					
9. Participa en las actividades cuando se le programa capacitaciones realizadas por las universidades u otras entidades dedicadas al rubro.					
10. Su trabajo o actividad le permite relacionarse con otras organizaciones o entidades.					
DIÁLOGO	TA	DA	NA-ND	ED	TD
11. Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje organizativo.					
12. Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje individual.					
13. Cree Ud. que la comunicación es fundamental.					
14. Se acostumbra a la comunicación libre y abierta con los grupos de trabajo.					
15. Las jefaturas facilitan la comunicación entre los empleados.					
16. Los trabajos en equipo con el personal de las distintas áreas son eficiente.					
TOMA DE DECISIONES PARTICIPATIVA	TA	DA	NA-ND	ED	TD
17. Se incluyen a los empleados en las decisiones institucionales.					
18. Luego de haber participado en la toma de decisiones se encuentra motivado en el aprendizaje organizativo.					
19. Se sienten involucrado en las principales decisiones de la organización.					
20. Cuando participa en las decisiones institucionales son aceptados por los colegas de trabajo.					

ANEXO 3: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA (ENCUESTA)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMIA							
1	Desarrolla sus actividades de modo independiente sin necesidad de estar controlado por las jefaturas?	X		X		X		
2	En el desempeño de sus labores ejecuta algunas ideas que le son propias?	X		X		X		
3	En el desarrollo de sus labores toma decisiones con libertad?	X		X		X		
4	En el desarrollo de sus actividades no considera necesario su control?	X		X		X		
	INNOVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Apoyas las ideas innovadoras en tu centro de trabajo?	X		X		X		
6	Promueves nuevas ideas o procesos en tu centro de labores?	X		X		X		
7	El compromiso que estableces con tus compañeros de trabajo está en base a nuevas formas de desempeño laboral?	X		X		X		
8	Su visión es compartida con la visión de la entidad?	X		X		X		
	TOMA DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Suele apostar una postura prudente ante la toma de decisión?	X		X		X		
10	Cuando emprende en su desempeño laboral, el riesgo es elevado?	X		X		X		
11	Temas desconocidos de su área de trabajo le conlleva a gestionar acciones temerarias?	X		X		X		
12	Acostumbra a comprometer recursos de la entidad, con un alto grado de incertidumbre?	X		X		X		
	PRO ACTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En el cumplimiento de sus labores se proyecta hacia las necesidades futuras?	X		X		X		
14	En el desempeño de sus actividades promueve nuevas oportunidades de resolución?	X		X		X		
15	Busca obtener ventaja de ser pionero y de poder figurar?	X		X		X		
16	Buscan los demás seguir su emprendimiento o si tiene seguidores por su actitud pro activo?	X		X		X		

AGRESIVIDAD COMPETITIVA		Si	No	Si	No	Si	No
17	Hace frente a los obstáculos con el fin de cumplir con sus funciones.	X		X		X	
18	Toma una posición o postura agresiva con el fin de cumplir sus metas.	X		X		X	
19	Frente a sus compañeros de trabajo refleja Ud. una imagen positiva.	X		X		X	
20	En el transcurrir del tiempo su agresividad competitiva disminuye.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**

Especialidad del evaluador: **POST DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ING. INDUSTRIAL.**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO (ENCUESTA)

Nº	DIMENSIONES / ítems EXPERIMENTACIÓN	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tienen curiosidad para desarrollar actividades nuevas en tu trabajo?	X		X		X		
2	Realizas nuevos desafíos en tu labor diaria?	X		X		X		
3	Desarrollas nuevos métodos en la búsqueda de soluciones en tus labores?	X		X		X		
	ASUNCIÓN DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Acepta los riesgos para la mejora de la institución en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
5	Los riesgos que enfrenta en sus labores son tomadas positivamente?	X		X		X		
6	Asume responsablemente el riesgo frente a pérdidas posibles en el trabajo?	X		X		X		
	INTERACCIÓN CON EL ENTORNO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Coordinas con la jefatura para el cumplimiento de tus actividades encargadas y/o encomendadas?	X		X		X		
8	Coordinas o interactúas con tus compañeros de trabajo para el logro de tus actividades encomendadas?	X		X		X		
9	Participa en las actividades cuando se le programa capacitaciones realizadas por las universidades u otras entidades dedicadas al rubro?	X		X		X		
10	Su trabajo o actividad le permite relacionarse con otras organizaciones o entidades?	X		X		X		
	DIALOGO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje organizativo?	X		X		X		
12	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje individual?	X		X		X		
13	Cree Ud. que la comunicación es fundamental?	X		X		X		
14	Se acostumbra a la comunicación libre y abierta con los grupos de trabajo?	X		X		X		

15	Las jefaturas facilitan la comunicación entre los empleados?	X							
16	Los trabajos en equipo con el personal de las distintas áreas son eficiente?	X			X			X	
TOMA DE DECISIONES PARTICIPATIVA									
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	Se incluyen a los empleados en las decisiones institucionales?	X		X		X		X	
18	Luego de haber participado en la toma de decisiones se encuentra motivado en el aprendizaje organizativo?	X		X		X		X	
19	Se sienten involucrado en las principales decisiones de la organización?	X		X		X		X	
20	Cuando participa en las decisiones institucionales son aceptados por los colegas de trabajo?	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. JORGE RAFAEL DIAZ DUMONT DNI 08698815**

Especialidad del evaluador: **POST DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - ING. INDUSTRIAL.**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont
 Ing. Industrial CP# 4332
 Lic. en Educación CP# 43305
 Bachiller en Matemática
 Programa - UNIV

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA (ENCUESTA)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	AUTONOMIA							
1	Desarrolla sus actividades de modo independiente sin necesidad de estar controlado por las jefaturas?	X		X		X		
2	En el desempeño de sus labores ejecuta algunas ideas que le son propias?	X		X		X		
3	En el desarrollo de sus labores toma decisiones con libertad?	X		X		X		
4	En el desarrollo de sus actividades no considera necesario su control?	X		X		X		
	INNOVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Apoyas las ideas innovadoras en tu centro de trabajo?	X		X		X		
6	Promueves nuevas ideas o procesos en tu centro de labores?	X		X		X		
7	El compromiso que estableces con tus compañeros de trabajo está en base a nuevas formas de desempeño laboral?	X		X		X		
8	Su visión es compartida con la visión de la entidad?	X		X		X		
	TOMA DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Suele apostar una postura prudente ante la toma de decisión?	X		X		X		
10	Cuando emprende en su desempeño laboral, el riesgo es elevado?	X		X		X		
11	Temas desconocidos de su área de trabajo le conlleva a gestionar acciones temerarias?	X		X		X		
12	Acostumbra a comprometer recursos de la entidad, con un alto grado de incertidumbre?	X		X		X		
	PRO ACTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En el cumplimiento de sus labores se proyecta hacia las necesidades futuras?	X		X		X		
14	En el desempeño de sus actividades promueve nuevas oportunidades de resolución?	X		X		X		
15	Busca obtener ventaja de ser pionero y de poder figurar?	X		X		X		
16	Buscan los demás seguir su emprendimiento o si tiene seguidores por su actitud pro activo?	X		X		X		

AGRESIVIDAD COMPETITIVA					
		Si	No	Si	No
17	Hace frente a los obstáculos con el fin de cumplir con sus funciones.	X		X	
18	Toma una posición o postura agresiva con el fin de cumplir sus metas.	X		X	
19	Frente a sus compañeros de trabajo refleja Ud. una imagen positiva.	X		X	
20	En el transcurrir del tiempo su agresividad competitiva disminuye.	X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ___SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. NOEL ALCAS ZAPATA DNI 06167282**
 Especialidad del evaluador: **DOCTOR TEMÁTICO EDUCADOR**

- 1 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- 2 **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.
- 3 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO (ENCUESTA)

N°	DIMENSIONES / items EXPERIMENTACIÓN	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tienen curiosidad para desarrollar actividades nuevas en tu trabajo?	X		X		X		
2	Realizas nuevos desafíos en tu labor diaria?	X		X		X		
3	Desarrollas nuevos métodos en la búsqueda de soluciones en tus labores?	X		X		X		
	ASUNCIÓN DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Acepta los riesgos para la mejora de la institución en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
5	Los riesgos que enfrenta en sus labores son tomadas positivamente?	X		X		X		
6	Asume responsablemente el riesgo frente a pérdidas posibles en el trabajo?	X		X		X		
	INTERACCIÓN CON EL ENTORNO	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Coordinas con la jefatura para el cumplimiento de tus actividades encarrgadas y/o encomendadas?	X		X		X		
8	Coordinas o interactúas con tus compañeros de trabajo para el logro de tus actividades encomendadas?	X		X		X		
9	Participa en las actividades cuando se le programa capacitaciones realizadas por las universidades u otras entidades dedicadas al rubro?	X		X		X		
10	Su trabajo o actividad le permite relacionarse con otras organizaciones o entidades?	X		X		X		
	DIALOGO	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje organizativo?	X		X		X		
12	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje individual?	X		X		X		
13	Cree Ud. que la comunicación es fundamental?	X		X		X		
14	Se acostumbra a la comunicación libre y abierta con los grupos de trabajo?	X		X		X		

15	Las jerarquías facilitan la comunicación entre los empleados?	X								
16	Los trabajos en equipo con el personal de las distintas áreas son eficientes?	X			X				X	
TOMA DE DECISIONES PARTICIPATIVA										
17	Se incluyen a los empleados en las decisiones institucionales?	X			X				X	
18	Luego de haber participado en la toma de decisiones se encuentra motivado en el aprendizaje organizativo?	X			X				X	
19	Se sienten involucrado en las principales decisiones de la organización?	X			X				X	
20	Cuando participa en las decisiones institucionales son aceptados por los colegas de trabajo?	X			X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x 1 **Aplicable después de corregir** [1 **No aplicable** [1

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **DR. NOEL ALCAS ZAPATA DNI 06167282**
 Especialidad del evaluador: **DOCTOR TEMÁTICO EDUCADOR**

¹ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA (ENCUESTA)

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ⁷		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Desarrolla sus actividades de modo independiente sin necesidad de estar controlado por las jefaturas?	X		X		X		
2	En el desempeño de sus labores ejecuta algunas ideas que le son propias?	X		X		X		
3	En el desarrollo de sus labores toma decisiones con libertad?	X		X		X		
4	En el desarrollo de sus actividades no considera necesario su control?	X		X		X		
	INNOVACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Apoyas las ideas innovadoras en tu centro de trabajo?	X		X		X		
6	Promueves nuevas ideas o procesos en tu centro de labores?	X		X		X		
7	El compromiso que estableces con tus compañeros de trabajo está en base a nuevas formas de desempeño laboral?	X		X		X		
8	Su visión es compartida con la visión de la entidad?	X		X		X		
	TOMA DE RIESGO	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Suele apostar una postura prudente ante la toma de decisión?	X		X		X		
10	Cuando emprende en su desempeño laboral, el riesgo es elevado?	X		X		X		
11	Temas desconocidos de su área de trabajo le conlleva a gestionar acciones temerarias?	X		X		X		
12	Acostumbra a comprometer recursos de la entidad, con un alto grado de incertidumbre?	X		X		X		
	PRO ACTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En el cumplimiento de sus labores se proyecta hacia las necesidades futuras?	X		X		X		
14	En el desempeño de sus actividades promueve nuevas oportunidades de resolución?	X		X		X		
15	Busca obtener ventaja de ser pionero y de poder figurar?	X		X		X		
16	Buscan los demás seguir su emprendimiento o si tiene seguidores por su actitud pro activo?	X		X		X		

AGRESIVIDAD COMPETITIVA							
		Si	No	Si	No	Si	No
17	Hace frente a los obstáculos con el fin de cumplir con sus funciones.	X		X		X	
18	Toma una posición o postura agresiva con el fin de cumplir sus metas.	X		X		X	
19	Frente a sus compañeros de trabajo refleja Ud. una imagen positiva.	X		X		X	
20	En el transcurrir del tiempo su agresividad competitiva disminuye.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**

Especialidad del evaluador: **DOCTOR**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para m

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO (ENCUESTA)

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	EXPERIMENTACIÓN							
1	Tienen curiosidad para desarrollar actividades nuevas en tu trabajo?	X		X		X		
2	Realizas nuevos desafíos en tu labor diaria?	X		X		X		
3	Desarrollas nuevos métodos en la búsqueda de soluciones en tus labores?	X		X		X		
	ASUNCIÓN DE RIESGO							
4	Acepta los riesgos para la mejora de la institución en el desarrollo de tus actividades?	X		X		X		
5	Los riesgos que enfrenta en sus labores son tomadas positivamente?	X		X		X		
6	Asume responsablemente el riesgo frente a pérdidas posibles en el trabajo?	X		X		X		
	INTERACCIÓN CON EL ENTORNO							
7	Coordinas con la jefatura para el cumplimiento de tus actividades encargadas y/o encomendadas?	X		X		X		
8	Coordinas o interactúas con tus compañeros de trabajo para el logro de tus actividades encomendadas?	X		X		X		
9	Participa en las actividades cuando se le programa capacitaciones realizadas por las universidades u otras entidades dedicadas al rubro?	X		X		X		
10	Su trabajo o actividad le permite relacionarse con otras organizaciones o entidades?	X		X		X		
	DIALOGO							
11	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje organizativo?	X		X		X		
12	Cree Ud. que el dialogo es fundamental para el aprendizaje individual?	X		X		X		
13	Cree Ud. que la comunicación es fundamental?	X		X		X		
14	Se acostumbra a la comunicación libre y abierta con los grupos de trabajo?	X		X		X		

15	Las jefaturas facilitan la comunicación entre los empleados?	X							
16	Los trabajos en equipo con el personal de las distintas áreas son eficiente?	X						X	
TOMA DE DECISIONES PARTICIPATIVA									
17	Se incluyen a los empleados en las decisiones institucionales?	X						X	
18	Luego de haber participado en la toma de decisiones se encuentra motivado en el aprendizaje organizativo?	X						X	
19	Se sienten involucrado en las principales decisiones de la organización?	X						X	
20	Cuando participa en las decisiones institucionales son aceptados por los colegas de trabajo?	X						X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

12 de enero del 2017

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **VERTIZ OSORES JOAQUIN**

Especialidad del evaluador: **DOCTOR**

¹ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

² Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

³ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para m



ANEXO 4 BASE DE DATOS

Nº	CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO																				
	Experimentación			Asunción de riesgo			Interacción con el entorno				Diálogo						Toma de decisiones participativa				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
4	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	
5	5	1	1	1	2	3	4	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	1	1	2	
6	4	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	
7	3	5	5	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	1	2	3	
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
9	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4	
10	3	5	5	4	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
11	5	5	5	4	1	2	4	5	5	5	4	5	1	1	1	2	4	5	5	5	
12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5	
13	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	1	2	2	3	3	5	4	5	
14	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2	
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	1	1	1	
18	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	2	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	
21	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	
22	1	1	1	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1	
23	1	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	5	5	5	
26	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	
27	5	4	4	2	5	2	2	5	2	2	2	5	1	2	2	3	2	5	2	5	
28	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
36	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
37	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	
38	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	
39	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	
40	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	5	4	
41	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	3	5	5	5	4	
42	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	
43	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	
46	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
47	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	5	1	1	2	
48	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	1	1	1	
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3
50	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	
51	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	

Nº	ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4
2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	4	4	5	5	3	3
4	3	5	3	3	3	4	5	4	1	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3
5	5	3	5	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	5	4	5	3	4
6	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	5	3	3	3	3
7	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
9	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
12	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4
14	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4
15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
16	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3
17	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	1	5	5	5	5	5
18	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
19	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	2	3	4	4
21	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3
22	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	1	1	2	3	3	3	4	3
26	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
27	4	4	1	1	1	4	5	5	4	4	5	3	1	2	3	2	1	4	3	3
28	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	2	4	4	3	4	4
29	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
30	5	5	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4
31	4	4	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	3	3
32	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	1	5	4	3	3	3
33	4	4	1	3	1	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4
34	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5
35	4	5	4	4	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3
36	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4
37	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4
38	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	4
39	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4
40	3	4	5	5	5	4	4	3	3	5	2	3	3	4	3	4	5	1	1	1
41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1
42	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2
43	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	1	1
44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1
45	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	3	2	1	2
46	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	4	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	3
48	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
49	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	2	3	5	2	4	3	3
50	4	4	4	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3
51	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5

CAPACIDAD DE APRENDIZAJE ORGANIZATIVO PILOTO																				
N°	Experimentación			Asunción de riesgo			Interacción con el entorno				Diálogo						Toma de decisiones participativa			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	1	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4
5	5	1	1	1	2	3	4	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	1	1	2
6	4	1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1
7	3	5	5	4	4	4	4	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	1	2	3
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
9	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	1	4
10	3	5	5	4	1	1	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
11	5	5	5	4	1	2	4	5	5	5	4	5	1	1	1	2	4	5	5	5
12	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	1	1	1	5	5	4	5
13	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	1	2	2	3	3	5	4	5
14	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	1	2
17	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	1	1	1
18	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	2	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
21	1	1	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
22	1	1	1	3	4	2	3	4	2	2	3	4	2	1	1	1	3	4	2	1
23	1	2	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	5	5	5	5
26	1	5	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
27	5	4	4	2	5	2	2	5	2	2	5	1	2	2	3	2	5	2	5	5
28	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	2	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4

ORIENTACIÓN EMPRENDEDORA PILOTO																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	2	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	4	5	5	4
2	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4
3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	4	4	5	5	3	3
4	3	5	3	3	3	4	5	4	1	2	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3
5	5	3	5	3	4	3	3	3	1	1	2	2	3	3	3	5	4	5	3	4
6	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	4	3	4	4	5	3	3	3	3
7	4	4	4	5	5	4	5	5	1	2	3	2	4	3	4	4	3	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
9	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5
12	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4
14	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4
15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
16	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3
17	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	1	5	5	5	5
18	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1
19	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
20	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	2	3	4	4
21	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3
22	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	1	1	2	3	3	3	4	3
26	3	2	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1
27	4	4	1	1	1	4	5	5	4	4	5	3	1	2	3	2	1	4	3	3
28	4	3	1	2	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	2	4	4	3	4	4
29	2	2	1	1	2	1	2	3	3	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2
30	5	5	1	1	1	4	5	4	4	4	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4

Anexo 5

Artículo científico

1. TÍTULO

Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

2. AUTOR

Br. Erick Alberto Basualdo Castro

3. RESUMEN

En la investigación denominado “Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”, tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre Orientación emprendedora y capacidad organizativo, en la oficina general de administración del Ministerio de la Producción, La metodología que se usos fue, el descriptivo correlacional ,la muestra estuvo constituido por 55 personas , el instrumento de recojo de datos fue la entrevista atreves de un cuestionario previamente diseñado, la conclusión a que se llega si existe relación entre la Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016 por el factor de la prueba de Rho de Sperman. de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$.

4. PALABRAS CLAVE

Aprendizaje organizativo, Organización que aprende, Orientación al aprendizaje, Capacidad de aprendizaje organizativo.

5. ABSTRACT

In the research called "Entrepreneurial orientation and organizational learning capacity in the General Administration Office of the Ministry of Production - 2016", the main objective was to determine the relationship between entrepreneurial orientation and organizational capacity in the general office of administration of the Ministry Of the production, the methodology that was used, the correlational descriptive, the sample consisted of 55 people, the data collection instrument was the interview through a previously designed questionnaire, the conclusion reached if there is a relationship between the Entrepreneurial orientation and organizational learning capacity in the General Administration Office of the Ministry of Production - 2016 by the test factor of Rho de

Sperman. Of 0.619 indicates that there is a positive relationship between the variables and it is also found in the level of moderate correlation and the level of bilateral significance is $p = 0.000 < 0.01$.

6. KEY WORDS

Organizational learning, Learning organization, Learning orientation, Organizational learning capacity

7. INTRODUCCIÓN

“Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”, Es un tema trascendental por ser un tema concreto para la institución en estudio, consta con antecedentes importantes como es la investigación en Colombia por Cardona (2015) Orientación emprendedora y capacidades para el emprendimiento corporativo en las pyme: de la intención a la acción, Los resultados descriptivos de las variables analizadas demuestran grandes debilidades de las PYME que conformaron la unidad maestra, tanto en el desarrollo de la orientación emprendedora, como en la estructuración de las capacidades y los procesos internos analizados.

Orientación emprendedora se define generalmente como un constructo multidimensional, aplicado a nivel de organización, que caracteriza el comportamiento empresarial de la empresa e incluye dimensiones como: Autonomía, Innovación La toma de riesgos, proactividad y la agresividad competitiva, Esta conceptualización se ha utilizado en más de 200 estudios centrado no sólo en el espíritu empresarial, pero que van desde la gestión y comercialización de la asistencia sanitaria (George y Marino, 2011).

Rich y Crawford (2010), mencionó que la capacidad de aprendizaje organizacional (CAO) simplemente se describe como la capacidad de una organización para desarrollar las capacidades para adquirir nueva información y convertir esa información en conocimiento (p.154). A través de la experimentación, Asunción de riesgo, Interacción con el entorno, Dialogo, Toma de decisiones participativas.

El problema general planteado es ¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

Los problemas específicos son:

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

¿Qué relación existe entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016?

La Hipótesis General es:

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Las hipótesis específicas planteadas son:

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016.

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016.

El objetivo principal planteado es: Determinar la relación que existe entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016.

8. METODOLOGÍA

Las variables identificadas son: Orientación emprendedora, y la capacidad de aprendizaje.

La metodología utilizada en el trabajo de investigación fue hipotético-deductivo en razón al problema, de nivel explicativo, pues lo que busca describir y explicar es la variable de estudio, El tipo es Descriptivo Correlacional, de diseño no experimental.

La muestra según la aplicación de la fórmula de aleatoria simple fue de 55 trabajadores

La técnica e instrumento de recolección de datos fue la encuesta a través de un cuestionario. Para analizar los datos se empleó tablas de frecuencias y figuras, que permitan describir y analizar las variables de excel 2013 y spss 22. Para la contratación de hipótesis se hizo la prueba de normalidad y el índice de rho de sperman.

9. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

Tabla 1

Orientación emprendedora según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No Adecuada	5	9,6	9,6	9,6
	Regular	27	51,9	51,9	61,5
	Adecuada	20	38,5	38,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Orientación Emprendedora (Anexo 2)

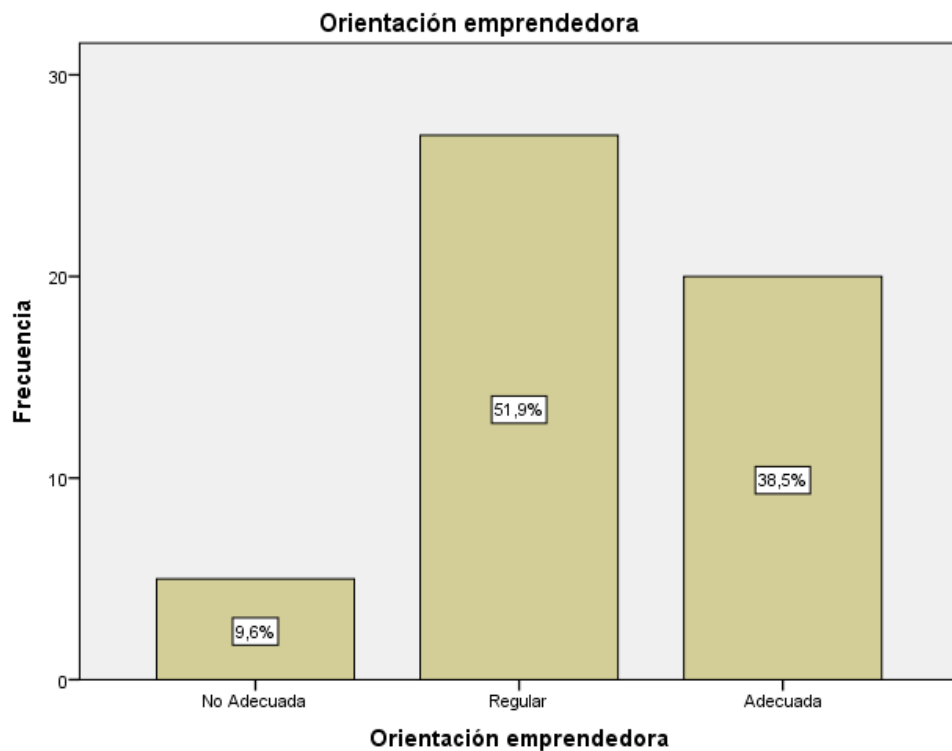


Figura 1. Diagrama de frecuencias de la Orientación Emprendedora

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la orientación emprendedora en un nivel de no adecuada representa un 9.6%, regular 51.9% y adecuada un 38.5%.

Tabla 2

Capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción -2016.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Baja	8	15,4	15,4	15,4
	Media	16	30,8	30,8	46,2
	Alta	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Aprendizaje Organizativo (Anexo 2)

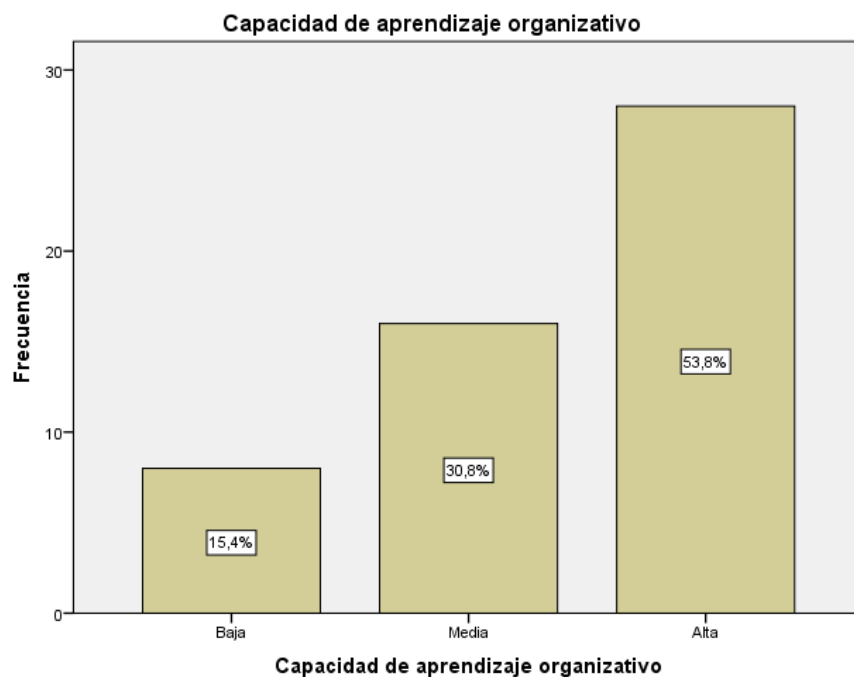


Figura 2. Diagrama de frecuencias de la Capacidad de Aprendizaje Organizativo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; la capacidad de aprendizaje organizativo en un nivel de baja representa un 15.4%, media un 30.8% y alta un 53.8%.

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 3

Correlación orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo

Correlaciones

			Orientación emprendedora	Capacidad de aprendizaje organizativo
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	Capacidad de aprendizaje organizativo	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente

significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 4

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de experimentación

		Orientación emprendedora	Experimentación
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coefficiente de correlación	de 1,000
		Sig. (bilateral)	,651**
		N	,000
	Experimentación	Coefficiente de correlación	de ,651**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Tabla 5

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo

		Orientación emprendedora	Asunción de riesgo
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,615**
		N	,000
	Asunción de riesgo	Coefficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	,52

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.615 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente

significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Tabla 6

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno

		Orientación emprendedora	Interacción con el entorno
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Orientación emprendedora	Sig. (bilateral)	,621**
		N	,000
		Coeficiente de correlación	52
	Interacción con el entorno	Sig. (bilateral)	52
		N	,000

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.621 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016.

Tabla 7

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de diálogo

		Orientación emprendedora	Diálogo
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Orientación emprendedora	Sig. (bilateral)	,386**
		N	,005
		Coeficiente de correlación	52
	Diálogo	Sig. (bilateral)	52
		N	,386**

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.386 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza

la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

Tabla 8

Correlación orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa

		Orientación emprendedora	Toma de decisiones participativa	
Rho de Spearman	Orientación emprendedora	de	de	
		Coefficiente correlación	1,000	,555**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52	
	Toma de decisiones participativa	de	de	
		Coefficiente correlación	,555**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N	52	52		

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.555 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016

10. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados; respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.651 indica que existe relación positiva entre las variables además se encontró en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; esto es, se observa en la tabla y figura la dimensión de experimentación de la

capacidad de aprendizaje en un nivel de baja el 9.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora no adecuada, por otro lado, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de media el 21.2% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora regular. Así mismo, la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje en un nivel de alta el 35.6% de los trabajadores cuenta con una orientación emprendedora adecuada.

11. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo 1, la presente investigación demuestra que Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de experimentación de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651, representó una moderada relación entre las variables.

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de asunción de riesgo capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.615, representó una moderada relación entre las variables.

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de interacción con el entorno de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.621, representó una moderada relación entre las variables.

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de diálogo de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.386, representó una moderada relación entre las variables.

Existe una relación significativa entre la orientación emprendedora y la dimensión de toma de decisiones participativa de la capacidad de aprendizaje organizativo según el personal administrativo de la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción-2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.555, representó una moderada relación entre las variables.

12. REFERENCIAS

- Alegre (2004). *La vinculación de la estrategia de operaciones y de producto la innovación: Un estudio empírico de los productores de baldosas de cerámica españolas* Investigación Política, 33 (5), 829-839.
- Amabile, (2006). *Evaluación de los trabajos entorno para la creatividad*. Academy of Management Journal , 395: 1154-1184.
- Balachandra, (1997) *Factores de éxito en proyectos de I + D y la nueva la innovación de productos: un marco contextual*. Transacciones de IEEE en Ingeniería Gestión, 443: 276-287.
- Bapuji, y Crossan, M. (2004) *A partir de plantear preguntas a proporcionar respuestas: Un análisis de la investigación del aprendizaje organizacional*. Gestión de aprendizaje, 354: 397-417.
- Barczak, (1995) *Nueva estrategia de producto, la estructura, el proceso y el rendimiento en la Industria de las telecomunicaciones* Diario de Producto Gestión de la Innovación, 12: 224-234.
- Chiesa (2006) *El desarrollo de una tecnología Auditoría de la innovación*, I + D Gestión, 13: 105-136.
- Chiva (2009) *Organizacional capacidad de aprendizaje y la satisfacción en el trabajo*:
- Damanpour, F. y Gopalakrishnan, S. (2001) *La dinámica de la adopción del producto y las innovaciones de proceso en las organizaciones*. Revista de Estudios de Gestión, 38 (1), 45-65.
- Daniels, K. y A. Bailey, (2009), *los procesos de desarrollo y la participación en la estrategia la toma de decisiones: Predictores de estrés de rol y satisfacción en el trabajo diario de la Estudios Aplicados de Gestión*, 81: 7-42.
- Verde KM, (2008). *La exploración de la relación entre reactividad estratégica y orientación empresarial: El papel de la estructura de estilo ajuste*, Journal of Business Venturing , 23 (3), 356-38.
- Limón, M. y Sahota, PS, (2004). *La cultura organizacional como un repositorio de conocimiento para el aumento de la capacidad de innovación Technovation* , 246: 483-499.
- Madsen, EL (2007). *La importancia de la orientación empresarial sostenido en desempeño de las empresas -*. Un análisis longitudinal empresarial y regional Desarrollo, 191, 185-204.

- Oswick, C., (2000) *Un análisis dialógico de aprendizaje organizacional*. Revista de Estudios de Gestión, 376: 887-901.
- Richard (2004). *La diversidad cultural en Gestión, desempeño de la empresa, y el papel moderador de las emprendedoras dimensiones de orientación*. Academy of Management Journal, 47 (2): 255-266.
- chein, EH, (2003). *Sobre el diálogo, la cultura y el aprendizaje organizacional*. Organizacional Dinámica, 222: 40-51.

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN
PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Br. Erick Alberto Basualdo Castro, estudiante (), egresado (X), docente (), del Programa Maestría en Gestión Pública. De la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 20723446, con el artículo titulado “Orientación emprendedora y capacidad de aprendizaje organizativo en la Oficina General de Administración del Ministerio de la Producción – 2016”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 21 de junio de 2017

Br. Erick Alberto Basualdo Castro

DNI 20723446