



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Adaptación y validación de la Escala de Niveles y Condiciones del  
Aprendizaje Organizacional (ENCAO) en colaboradores del sector  
privado Lima Metropolitana

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

Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Cardenas Davila, Katherine Milagros ([orcid.org/0000-0002-6165-8039](https://orcid.org/0000-0002-6165-8039))

Sanchez Bueno, Beatriz Mirna ([orcid.org/0000-0001-8056-1796](https://orcid.org/0000-0001-8056-1796))

**ASESOR:**

Mgtr. Rodas Vera, Nikolai Martin ([orcid.org/0000-0001-6740-3099](https://orcid.org/0000-0001-6740-3099))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Psicométrica

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, quienes con su amor y alegría nos motivaron a conquistar este objetivo en nuestras vidas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecer a nuestras familias y amistades quienes estuvieron siempre presentes alentándonos y motivándonos a poder culminar con este desafío, a quienes hicieron posible con sus consejos y conocimientos que esta investigación podría llevarse a cabo para las buenas prácticas dentro de las organizaciones

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de Investigación	7
3.2. Variables y Operacionalización	8
3.3. Población, muestra y muestreo	9
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos.	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Caracterización de la muestra	10
Tabla 2: Validez de contenido	17
Tabla 3: Ítems adaptados	19
Tabla 4: Estadísticos descriptivos	21
Tabla 5: Análisis de pertenencia para el AFE	22
Tabla 6: Cargas factoriales de la ENCAO	23
Tabla 7: Índices de ajustes de la ENCAO	24
Tabla 8: Estadísticas de confiabilidad por estructura interna	26
Tabla 9: Percentiles de la adaptación de la ENCAO	27
Tabla 10: Categorías de la adaptación de la ENCAO	28

## ÍNDICE DE FIGURAS

Diagrama de la estructura factorial de la ENCAO	25
---	----

## RESUMEN

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, donde se analizarán las propiedades psicométricas de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional en los colaboradores de Lima Metropolitana, la muestra está constituida por 310 colaboradores, 47.4% mujeres y 52.6 % hombres, cuyas edades oscilan entre los 18 a 55 años ( $M = 30.12$ ,  $DE = 6.28$ ). Por otro lado, en la validez por estructura interna y el análisis factorial confirmatorio se encontró la estructura de 3 factores relacionados (Cultura del aprendizaje Organizacional, Aprendizaje Individual y Aprendizaje Organizacional) con 16 ítems. Así mismo, en los índices de ajustes se obtuvo lo siguiente:  $\chi^2/g.l = 2.24$ ,  $CFI = 0.93$ ,  $TLI = 0.92$ ,  $SRMR = 0.05$ ,  $RMSEA = 0.06$ , y  $AIC = 10395$ . En el coeficiente de Alpha de Cronbach se tuvo de manera general un  $\alpha = 0.888$ . En el factor 1: se obtuvo  $\alpha = 0.860$ , en el factor 2: se obtuvo  $\alpha = 0.829$ , y en el factor 3: se obtuvo  $\alpha = 0.780$ . Finalmente, se elaboró la baremación y categorías para la ENCAO, contribuyendo de esta manera un aporte relevante a la presente escala, a fin de que pueda ser útil para las organizaciones y futuras investigaciones.

**Palabras clave:** Aprendizaje Organizacional, ENCAO, Colaboradores, Propiedades psicométricas, Conocimiento del aprendizaje.

## ABSTRACT

The present investigation is of a quantitative approach, where the psychometric properties of the scale of levels and conditions of organizational learning in the collaborators of Metropolitan Lima will be analyzed, the sample is made up of 310 collaborators, 47.4% women and 52.6% men, whose ages range from between 18 and 55 years old ( $M = 30.12$ ,  $SD = 6.28$ ). On the other hand, in the validity by internal structure and the confirmatory factor analysis, the structure of 3 related factors (Culture of Organizational Learning, Individual Learning and Organizational Learning) with 16 items was found. Likewise, in the fit indices the following was obtained:  $\chi^2/df = 2.24$ ,  $CFI = 0.93$ ,  $TLI = 0.92$ ,  $SRMR = 0.05$ ,  $RMSEA = 0.06$ , and  $AIC = 10395$ . In the Cronbach's Alpha coefficient, general way a  $\alpha = 0.888$ . In factor 1:  $\alpha = 0.860$  was obtained, in factor 2:  $\alpha = 0.829$  was obtained, and in factor 3:  $\alpha = 0.780$  was obtained. Finally, the scale and categories for the ENCAO were developed, thus contributing a relevant contribution to this scale, so that it can be useful for future organizations and research.

**Keywords:** Organizational Learning, ENCAO, Collaborators, Psychometric properties, Knowledge of learning.

## I. INTRODUCCIÓN

Los acontecimientos suscitados en los dos últimos años debido a la pandemia y al confinamiento social, ha generado que empresas se vean afectadas de manera significativa tanto en el ámbito laboral como económico; esta crisis sanitaria (COVID-19) ha generado la paralización de muchas organizaciones del sector privado; conllevando a que tengan que cambiar o cesar el rumbo de sus actividades por las medidas adoptadas para mermar los contagios de esta enfermedad. Según los datos que nos arroja el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2020 el 77% de las empresas sufrió una pérdida en sus ventas, lo que estaría indicando que muchas organizaciones tuvieron un gran impacto negativo en sus costes y beneficios debido al desequilibrio económico generado por dicha situación.

Desde un punto de vista laboral, esta situación, además, está afectando significativamente en todos los sectores de las organizaciones, sobre todo en los entornos del sector privado (Armenteros et. al 2012), es por ello que ante las investigaciones realizadas a las organizaciones, nace la necesidad de realizar un análisis psicométrico del instrumento de medición de la ENCAO, dado que, ayudará a la contribución de un análisis exhaustivo a partir de los cambios que ha dejado la pandemia acerca de todo aquel estado o condición que favorezca el aprendizaje dentro de las organizaciones, exactamente en la cultura del aprendizaje, las estrategias, la formación y el apoyo en la organización; elementos fundamentales en el desarrollo de los colaboradores.

El aprendizaje organizacional se vuelve una exigencia frente a la desestabilización económica y social causada por la pandemia, ya que esta, implementa nuevas ideas, conocimientos y sobre todo el crecimiento en los colaboradores dentro de la organización, a fin de lograr los objetivos y metas trazadas requeridos (Riquelme. et al., 2008). De acuerdo con lo mencionado, Yahya y Goh (2002) indican que las empresas requieren aumentar su valor de competencia ante otras empresas para sobresalir en el entorno organizacional que es altamente exigente y cambiante a la vez.

Por otro lado, es importante mencionar que, en Latinoamérica, el estudio de la adaptación y validación de este constructo es escaso, sin embargo, existe una reciente inclinación tanto para el análisis de la conceptualización y su condición psicométrica. Otros teóricos como Castañeda y Fernández (2007) indican que, en la literatura latinoamericana, el instrumento de niveles y condiciones del AO se desarrolló únicamente en Colombia y fue empleado para indagaciones superiores en países latinos como Chile y Colombia.

El Aprendizaje Organizacional empezó a utilizarse a mediados del siglo XX, fue tanta la acogida que gozó de popularidad, sin embargo, teóricos como Castañeda y Fernández (2007) en base al estudio del aprendizaje organizacional, enfocaron su interés en la construcción de evidencia, validez y confiabilidad de la ENCAO.

Este proyecto de investigación es metodológicamente fundamental, dado que se proporcionará evidencias empíricas del manejo psicométrico de la ENCAO, ya que teniendo en cuenta la problemática ya mencionada, comienza la necesidad de analizar la adaptación y validación de este instrumento, con el fin de establecer cuáles son los diversos niveles y condiciones del AO en colaboradores de Lima Metropolitana, representada en 28 ítems. De este modo, la presente investigación analizará la validez y confiabilidad en una muestra de colaboradores del sector privado de Lima Metropolitana, lo cual llega a ser de suma importancia ya que en el Perú solo se ha realizado el estudio de este instrumento en una organización específica del sector privado. Por otro lado, este análisis aportará a las futuras investigaciones instrumentales y también servirá para posteriores estudios psicométricos.

El objetivo principal del presente estudio es adaptar la escala del presente instrumento en los colaboradores de Lima Metropolitana. Así mismo, como objetivos específicos tenemos: Analizar la validez basada en el contenido mediante el juicio de expertos, establecer la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio, analizar las evidencias de confiabilidad por el método de estructura interna de la ENCAO en los colaboradores de Lima Metropolitana y establecer la baremación del presente instrumento.

## II. MARCO TEÓRICO

En la siguiente investigación, se recolectó información científica y verificada, tanto en los repositorios institucionales, nacionales e internacionales que contribuirán a un correcto desarrollo del tema.

Como antecedentes internacionales, Castañeda y Fernández (2007), construyeron y validaron el instrumento ENCAO en el país de Colombia. La muestra fue de 854 funcionarios de una entidad pública a la que se aplicó el instrumento psicométrico, obteniendo como resultado un alpha de Cronbach de 0.924 para los 28 ítems, por lo cual, se infiere una alta consistencia interna; asimismo, se obtuvo un 0.939 en la prueba de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin donde se dio a conocer la realización del análisis factorial, por lo tanto, se concluye que el instrumento validado evidencia propiedades psicométricas adecuadas.

Conde y Castañeda (2014) realizaron una adaptación de la ENCAO en la universidad de Cauca y contó con una muestra de 111 investigadores, dando como resultado un alfa de Cronbach de 0.79 indicando un alto índice de confiabilidad y validez del instrumento. De este modo, Prieto y Delgado (2010), indican, además, se observaron dos coeficientes alfa por debajo del mínimo aceptable ( $\alpha < .70$ ), de acuerdo a ello no se probó reporte e información alguna de la indagación de la estructura interna de la escala en la muestra de los teóricos.

Castañeda y Fernández (2015) realizaron un análisis y adaptación del instrumento ENCAO, donde el objetivo fue contribuir en la comprensión de las condiciones que favorecen el AO. Este estudio contó con 613 colaboradores como muestra, pertenecientes a empresas de distintos rubros; pública, comercial y publicitaria, en Bogotá, Colombia. Por otro lado, se detectó las evidencias de validez, por lo cual el investigador elaboró un análisis factorial de elementos principales con una rotación varimax, en la cual se tomó en cuenta una carga factorial significativa mayor a .50, por lo que se optó por descartar los ítems 1 de claridad estratégica, 3 y 4 de formación y 5 de soporte organizacional. Asimismo, el instrumento obtuvo un KMO de .89, un Test de Bartlett  $p < .001$ , así como también, una varianza explicada acumulada de 69.5%. Teniendo como resultado un alfa de cronbach de 0.92 denotando la confiabilidad de la prueba.

Como antecedente nacional, Suárez et al (2019) realizaron un análisis de las propiedades psicométricas, a fin de verificar la validez y confiabilidad de la ENCAO con colaboradores de una organización del sector privado con rubro de hidrocarburos en Lima Metropolitana. Los participantes fueron un total de 384 trabajadores de ambos sexos, se empleó el instrumento ENCAO. Los resultados indicaron que existe validez y fiabilidad en el instrumento para evaluar los niveles de aprendizaje organizacional, así mismo, la adaptación final de la prueba contiene 4 factores (formación organizacional, aprendizaje organizacional, aprendizaje grupal y AEI), con los 21 ítems de la escala, los cuales expresan el 60.33% del total de la varianza y se pudo obtener adecuados indicadores de bondad de ajuste ( $\chi^2 = 371.66$ ;  $\chi^2/gl = 2.03$ ; CFI = .99; RMSEA = .041). Como fundamento de valor externa se obtuvieron correlaciones moderadas (entre .31 y .46), por otro lado, se obtuvo un puntaje en el alfa de Cronbach entre 0.60 y 0.84.

El Aprendizaje Organizacional según teóricos como Castañeda y Fernández (2007), son procesos que se encuentran enfocados en el aprendizaje que obtiene el individuo dentro de su entorno laboral, a través de las dinámicas o experiencias diarias que se suscitan dentro de la misma; ya sea, además, una entidad dedicada al sector público o privado, así como también, una organización grande o pequeña. Todas estas características influyen en la adquisición o creación de conocimientos en los colaboradores con el propósito principal de repercutir en su adaptación o transformación dentro del entorno.

Si bien es cierto, como se menciona anteriormente, es importante considerar, además, que a medida que transcurren los años y en la actualidad, es evidente que entre las organizaciones existe un alto nivel competitivo, puesto que, influyen de manera significativa las condiciones económicas y demográficas actuales dentro del mercado laboral, sobre todo para aquellas condiciones enfocadas en los avances tecnológicos dentro de este entorno.

Garzón (2005), enfoca el aprendizaje individual como “engranaje fundamental e indica que para que el trabajador pueda aprender colectivamente, primero debe adquirir las habilidades de forma individual y ésta deberá ser transmitida mediante la interacción social propia entre los miembros”. (p.36).

De acuerdo con los teóricos Castañeda y Fernández (2007), mencionan que existen dos dimensiones importantes a considerar dentro del aprendizaje en el entorno laboral, siendo la primera de ellas los niveles del aprendizaje organizacional que, hacen referencia a la adquisición de dicho aprendizaje por lo cual, éste se internaliza y se exterioriza en tres niveles distintos (Individual, Grupal y Organizacional). Así mismo, cuando se refiere sobre la segunda dimensión de las condiciones para el aprendizaje organizacional, hace referencia a aquellos mecanismos que se utilizan para complementar el aprendizaje organizacional. Por su parte, Robbins y Judge (2009), indican que el aprendizaje dentro de las organizaciones, no solo es un factor necesario para el crecimiento laboral, sino que, además, deben considerar ciertas condiciones que permitan fomentar equipos que generen resultados positivos en la práctica diaria dentro de la organización, teniendo en cuenta que el aprendizaje en conjunto conlleva a darle mayor valoración al trabajo y una visión hacia la innovación. Por otro lado, Alcover y Gil (2002), mencionan que para que se dé de una forma óptima el AO, es importante la aplicación de condiciones que faciliten su desarrollo debido a que el aprendizaje no tiene lugar de forma natural.

Por otro lado, al mencionar los niveles del aprendizaje organizacional hacemos referencia a los siguientes: individual, de equipo y organizacional; el aprendizaje individual, se basa en los nuevos conocimientos adquiridos, proceso interno que requiere el descarte de información inútil y la predisposición a nuevos conocimientos que coadyuven a la obtención de nuevas capacidades y destrezas. Sobre el aprendizaje de equipo nos señalan que se deben crear condiciones para el aprendizaje en conjunto, López, et al., (2012) detalla que el aprendizaje en equipos heterogéneos de colaboración mejora el cociente intelectual grupal, el cual es superior al individual y estos logran así el cumplimiento del objetivo organizacional. El aprendizaje organizacional, es el conjunto del aprendizaje individual y de los nuevos cambios, la nueva experiencia a la que nos vemos sometidos, debido a los nuevos paradigmas tecnológicos. Muñoz y Riverola (2003), nos señalan que los colaboradores que sean capaces de una determinada deducción podrán aprender utilizando el conocimiento propio y manifestándose en el ámbito grupal para así lograr un aprendizaje organizacional.

En cuanto al aprendizaje organizacional tenemos además, dos exponentes Argyris y Schon (1978), quienes detallan que el aprendizaje organizacional estaría diferenciado en dos formas, la primera es capaz de aprender de los cambios internos y externos, son capaces de detectar errores y avanzar a través de ello, al cual llamaremos circuito simple o bucle simple; como segunda forma, el bucle doble o aprendizaje de lazo doble, ésta nos indica que es posible determinar cuáles son los errores propios como organización, es decir puedes diferenciar de la teoría declarada y la teoría en uso, de la primera se aprende en base a lo escrito por la organización, su organigrama, sus leyes y la segunda es generada a través de la propia experiencia, de la acción que toman a diario, las cuales pueden estar contrapuestas muchas veces generando una paradoja entre los colaboradores. Bateson (1972) lo denomina aprendizaje, resumiendo la denominación, ésta sería cómo aprender a aprender, en este nivel se realizan cambios en las normas, cultura organizacional, objetivos, valores, entre otros siendo así más radical y los trabajadores tiene que estar predispuestos a desligarse de aquello que debido al cambio ya no es útil en la práctica.

El modelo del origen del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995), ésta nos señala que para crear cognición hay que dividirlo en dos dimensiones como epistemológica, la cual incluye conocimiento explícito e implícito, el primero es todo lo aprendido en base a las normas, las leyes propias de la organización, es decir, lo formal; en cuanto a lo implícito es todo aquello que hemos adquirido solos, mediante la experiencia laboral y para que estos tipos de conocimientos puedan ser transmitidos existen cuatro formas, ellas son, la socialización, la exteriorización, la combinación y la interiorización. En la segunda dimensión ontológica tenemos los cuatro niveles ya señalados con anterioridad que son el individuo, el grupo, la organización e interorganizacional. Nonaka y Takeuchi (1995) afirman que “el conocimiento es establecido o creado en todo momento por parte del individuo y se concreta a nivel grupal o de equipo mediante el proceso de interacción, debate, el intercambio de experiencia y la comunicación”. (p.62).

El modelo teórico de aprendizaje organizacional de Garzón (2005), el cual detalla que para fortalecer el aprendizaje, la capacidad de adquisición de éste, se requiere de variables interrelacionadas y estas se llevan a cabo a través de las fuentes del aprendizaje, los individuos de aprendizaje, la cultura y las condiciones para aprender, todas ellas tienen una determinada importancia que con el andamiaje que se debería proporcionar, más los conocimientos propios, la conciencia colectiva y el desarrollo de investigación activarán y potencializan el proceso del aprendizaje organizacional.

Castañeda y Fernández (2007) señala que para que un sujeto sea capaz de aprender necesita primero las condiciones para que éste evento ocurra, en una organización se necesita de una primera condición que es la cultura del aprendizaje organizacional, ésta se manifiesta a través del conocimiento compartido y la experiencia propia del trabajo, como segunda condición se tiene la formación, ésta se da a través de las capacitaciones, actualizaciones que debe adquirir todo trabajador a lo largo de su desenvolvimiento laboral y como tercera condición se señala la transferencia de información, el cual sería todo aquello conocimiento que se transmite de colaborador a colaborador ya sea por lo empírico, como lo formal.

En conclusión y como indican Riquelme et al. (2008), la medición de nuestra variable es imperativa ya que se logra que las organizaciones tengan resultados óptimos mediante la obtención de nuevos conocimientos; y es por ello que, García, et al., (2008) consideran necesario implementar la medición del aprendizaje organizacional, porque brindará indicadores que podrán ser medibles del capital intelectual y de los factores que determine en el éxito organizacional.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de Investigación**

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. El estudio cuantitativo implica la utilización de instrumentos de medición para la recopilación de datos, un proceso por el cual permite el análisis cuantificable de cada una de las variables de la investigación, para ello se debió haber especificado la definición de las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Por lo tanto, el presente estudio es de naturaleza cuantitativa, debido a que se definió de manera conceptual y operacionalmente las determinadas variables, así mismo, los indicadores son medidos a través de instrumentos donde el cual los datos recolectados otorgan un puntaje cuantificable.

En cuanto al diseño de la presente investigación es no experimental transversal e instrumental psicométrico. Según Arnau (1995) define el término investigación no experimental a aquellos datos que se recolectan en un solo momento, su propósito es describir variables y analizar su incidencia o interrelación en un momento específico de tiempo. Del mismo modo, la presente investigación es de carácter instrumental. Para Montero y León (2007) este tipo de estudio busca el proceso de las pruebas, incorporando el diseño o el análisis de las propiedades psicométricas. Por ello, se quiso examinar el desempeño psicométrico de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

**Variable:** Aprendizaje Organizacional

##### **Definición conceptual**

La variable estudiada es Aprendizaje Organizacional. De acuerdo con Castañeda y Fernández (2007) indican que son procesos que se encuentran enfocados en el aprendizaje que obtiene el individuo dentro de su entorno laboral, a través de las dinámicas o experiencias diarias que se suscitan dentro de la misma.

##### **Definición operacional**

El aprendizaje organizacional será medido mediante la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. Este instrumento según Castañeda y Fernández (2007), ha dado un gran aporte a la literatura latinoamericana,

desarrollándose únicamente en Colombia y fue empleado para estudios superiores en países latinos como Chile y Colombia (ver anexo 1).

### **Dimensiones**

Esta escala cuenta con 6 dimensiones o factores: aprendizaje individual, aprendizaje grupal, aprendizaje organizacional, cultura del aprendizaje, formación y transferencia de la información.

### **Indicadores**

El presente estudio consta de 3 niveles: aprendizaje individual 1, 2, 3, 4; aprendizaje grupal con los ítems 5, 6, 7, 8 y 9; aprendizaje organizacional 10, 11, 12, 13 y 14. Dentro de las condiciones tenemos a la cultura del aprendizaje con los ítems 15, 16, 17, 18 y 19; transferencia de la información 20, 21, 22 y 23 y para formación 24, 25, 26, 27 y 28.

### **Escala de medición**

La escala de medición es de nivel ordinal. Está integrada por 5 opciones de respuestas politómicas cuyos intervalos de interpretación son tipo Likert con valores del 1 al 5: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 frecuentemente y 5 muy frecuente.

## **3.3 Población, muestra y muestreo**

### **3.3.1 Población**

La presente investigación se encuentra elaborada con una población infinita de colaboradores de ambos géneros, entre las edades que oscilan de 18 a 55 años, de Lima metropolitana.

### **Criterios de inclusión**

- Ser de nacionalidad peruana.

### **Criterios de Exclusión:**

- No contar con el consentimiento informado.
- Que labore independientemente.

### **3.3.2 Muestra**

Del total de la población infinita se tiene como muestra de 310 colaboradores de Lima metropolitana, los cuales pertenecen a empresas de distintos niveles socioeconómicos.

**Tabla 1***Características de la muestra (N = 310).*

Variables	F	%
Sexo		
Femenino	147	47.4
Masculino	163	52.6
Edad (años)		
22 - 29	181	58.4
30 - 39	103	33.2
40 - 49	26	8.4
Tiempo de Labor		
1 - 6 meses	133	42.9
7 - 1 año	75	24.2
1 - 2 años	48	15.5
2 - 3 años	31	10.0
3 - 4 años	15	4.8
4 años a más	8	2.6

Nota. N= Cantidad de participantes, F= Frecuencia, % = Porcentaje.

En la tabla 1, se observa que participaron 310 sujetos adultos de 22 a 49 años de edad (M = 30.12, DE = 6.28) de los cuales 147 fueron mujeres (47.4%) y 163 fueron hombres (52.6 %). La mayor cantidad en cuanto a la edad, el grupo más frecuente fue de 22 a 29 años, con 181 participantes (58.4%), mientras que el menos frecuente, de 40 a 49 años con 26 participantes (8.4 %). Finalmente, acerca del

tiempo de labor, el grupo más frecuente fue de 1 a 6 meses, con 133 participantes (42.9%), mientras que el grupo menos frecuente fue de 4 años a más, con 8 participantes (2.6%).

### **3.3.3 Muestreo**

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico por conveniencia. Según Otzen y Manterola, (2017) el presente tipo de muestreo involucra escoger a los individuos de manera subjetiva, de acuerdo con determinados criterios que considere el investigador. Para la elección de la muestra, en el presente estudio, los trabajadores provenientes de distintas organizaciones de Lima Metropolitana fueron escogidos dependiendo de ciertos criterios establecidos por los investigadores.

## **3.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

### **3.4.2 Técnica**

En la presente investigación se emplea la técnica de la encuesta, medio por el cual se recolectó los datos de los colaboradores de Lima Metropolitana para que posteriormente fueran analizados. De acuerdo con Grasso (2006) refiere que la encuesta es un método por el cual se permite la recopilación de información, con la finalidad de obtener un resultado numérico de un grupo de individuos, así mismo obtener el análisis público de temas trascendentales que son estudiados por científicos a favor de nuestra sociedad.

### **3.4.3 Instrumento**

El instrumento utilizado para el presente estudio es ENCAO, fue elaborado por Castañeda y Fernández (2007) en el territorio colombiano. Por otro lado, el tipo de aplicación es individual, donde el tiempo para completar el presente instrumento es indeterminado y el objetivo general del instrumento es identificar si en las entidades de trabajo se generan las condiciones y niveles para el AO.

Presenta 6 dimensiones que son agrupadas teóricamente para los niveles y condiciones del AO, cada uno consta de 3 factores: individual, grupal y organizacional, así mismo, cada dimensión está conformada por un número de ítems. La escala consta de un total de 28 ítems, para la ejecución del instrumento se utilizó la escala likert con cinco opciones de respuestas de 1 nunca, 2 casi nunca,

3 algunas veces, 4 frecuentemente y 5 muy frecuentemente. Cabe mencionar que este tipo de escala puede ser aplicada a individuos que se encuentren laborando en una organización y de ambos sexos.

La consistencia interna de la escala de los 28 ítems fue de 0.924 obteniendo un alto índice. En la muestra de Kaiser-Olkin se obtuvo un 0.939, en la que se procedió a realizar el análisis factorial, obteniendo de los seis componentes una varianza de 59.51% con cargas factoriales mayores a 0.35 en más de un factor. Por otro lado, en base a los resultados obtenidos se pudo concluir para los autores que el instrumento validado acerca de los niveles y condiciones del aprendizaje organizacional, pese a las limitaciones que fueron identificadas, se mostraron propiedades psicométricas adecuadas con una solución factorial cuya composición fue de 6 factores: AI, AG, AO, CAO, F y CE.

### **3.5 Procedimientos**

En cuanto al procedimiento del presente proyecto de investigación, en primera instancia, se tomó en consideración las Directrices de la Comisión Internacional de Prueba para la adaptación de cualquier tipo de instrumento. Según la International Test Commission ITC (2019) la finalidad de obtener una mejor comparativa de la puntuación dependiendo a las diferentes culturas de estudio, si bien es cierto, durante los últimos años, se ha aplicado este proceso de forma adecuada, por tanto, el presente estudio se enfocó en el cumplimiento de estas directrices ITC.

Seguidamente, se realizó la búsqueda de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional (ENCAO), por consiguiente, se solicitó el permiso a los autores para el uso y adaptación del instrumento que fue enviado por correo electrónico; asimismo, una vez confirmada la autorización, se procedió al análisis de los ítems con la finalidad de identificar si el lenguaje empleado en la redacción es comprensible dentro del entorno peruano, seguidamente, se eligieron algunos términos para reemplazar y hacer de estos ítems, unos más entendibles, a este proceso de adaptación del cuestionario (ENCAO), se tomó en consideración el enfoque en el tipo de equivalencia conceptual, estudiado y popularizado por autores como, Herdman, et al (1998) que refieren a esta adaptación como toda aquella equivalencia conceptual tanto de la cultura original de instrumento, como la cultura

donde será aplicada el instrumento como objetivo principal. De tal modo, se realizó una búsqueda bibliográfica exhaustiva sobre el “aprendizaje organizacional” y como esta es entendida en sus diferentes niveles y condiciones dentro de las organizaciones del Perú.

Posteriormente, se seleccionó a 6 profesionales teóricos expertos en el tema, para que formen parte del análisis del criterio de jueces. Como acto seguido, se solicitó los permisos correspondientes a diversas empresas de Lima Metropolitana para la aplicación del cuestionario ENCAO, donde se requirió la participación voluntaria de los colaboradores de diferentes organizaciones. Asimismo, se envió a los trabajadores un formulario Google Form, en el que se compartió el consentimiento informado y el cuestionario de la escala de niveles y condiciones del AO a colaboradores de organizaciones del sector privado de Lima Metropolitana; posteriormente, se recolectaron los datos de forma virtual.

Luego de encuestar a la muestra, se descargó la base de datos para llevar a cabo el proceso estadístico de la información obtenida, mostrando resultados adecuados a los objetivos planteados en el presente estudio. Por último, se discutió los trabajos previos en referencia a los hallazgos encontrados para plantear las conclusiones y las recomendaciones respectivas con la intención de sustentar el informe final del estudio.

### **3. 6 Método de análisis de datos**

Para la ejecución del presente estudio de investigación se tomó en cuenta la estadística descriptiva como inferencial. Del mismo modo, se cumplió con los criterios inclusivos y de exclusión para luego proceder a realizar la validez de contenido mediante el criterio de jueces a través del estadístico del V de Aiken, en una base de datos de Excel (Ventura-León, 2019). Asimismo, se procedió a depurar las valoraciones en el programa estadístico IBM SPSS 26 donde se analizaron cada dato de la muestra, el análisis descriptivo, estadísticos como KMO (Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin) y la prueba de Bartlett.

Asimismo, se realizó estudios para evaluar la validez interna a través del análisis factorial confirmatorio de la estructura del instrumento, utilizando el programa estadístico JAMOVI donde se podrá evidenciar los valores  $\chi^2 / gl$  (Chi

cuadrado sobre grados libertad), TLI (Índice de Tucker-Lewis), CFI (Índice de bondad de ajuste comparativo), SRMR (Raíz media estandarizada residual cuadrática), RMSEA (Error cuadrático medio de la aproximación) y AIC (Criterio de información de Akaike).

Adicionalmente, la fiabilidad de consistencia interna mediante el alfa de Cronbach. Finalmente, se elaboraron los baremos a modo de categorías indicando los niveles de alto, medio y bajo de manera que se pueda determinar las categorías de la variable en medición.

### **3.7 Aspectos éticos.**

Para llevar a cabo la investigación se tomó en consideración los criterios éticos de compromiso y responsabilidad, es decir no se recurrieron a conductas basadas en el plagio y en la falsedad, ya que, se respetó el aporte de cada uno de los autores que se han empleado durante todo el proceso de recopilación de información, tal y como se describe en el Manual de la Sociedad Americana de Psicólogos (APA, 2020). Por otro lado, en el artículo 9, señala que el plagio se caracteriza por usar una determinada información donde lo redactado por otro autor, o autores, se hace propio, poniendo en cautela el nivel de coincidencia, así mismo aquel acto atribuye a ser un delito, y que para poder evitarlo se debe citar adecuadamente y del documento, lugar donde provenga la información (p.9), por ello el compromiso de los investigadores en cuanto al respeto de las citas y las referencias en esta investigación.

Asimismo, el Colegio de Psicólogos del Perú (2017), en el Art. 24 indica que, el profesional de la salud mental debe recurrir al consentimiento informado si desea realizar una investigación en seres humanos. En el Art. 25 sostiene que, al realizar un estudio se hará prevalecer la salud psicológica del sujeto y no los intereses científicos o sociales. Debido a lo ya señalado, se utilizó el consentimiento informado, en el cual se hizo mención acerca del objetivo de la investigación, donde en base a ese conocimiento, la participación de los colaboradores fue de manera voluntaria.

Se considera, además, el principio de autonomía, beneficencia y libertad conferidos en el artículo 3 de la resolución del consejo universitario N°. 0262, en el

año 2020. Al referirnos al principio de autonomía, hacemos referencia a la libre voluntad de los participantes de retirarse de la investigación en cuanto lo deseen, también ejercer tanto la investigación como participación sin ningún tipo de interés o coerción; en cuánto al principio de beneficencia, la investigación deberá tomar en consideración y procurar el bienestar de toda la muestra a estudiar. Finalmente, el principio de libertad, estará basado en el desarrollo de forma libre e independiente de todo aquel interés tanto económico, político, religioso de otro o de cualquier otra índole.

#### **IV. RESULTADOS:**

##### **4.1 Evidencias de validez basadas en el contenido**

Con relación a la validez de contenido, se llevó a cabo el análisis del coeficiente V de Aiken, con el fin de someter la prueba a criterio de jueces para evaluar los criterios de relevancia, coherencia y claridad de los ítems respecto al constructo. Para dicho procedimiento, se entregó a los jueces la matriz para la calificación respectiva, cuyo rango fue de 0 a 3 puntos para cada uno de los ítems, además de una casilla como apartado en el cual cada uno de los jueces colocaron algunas observaciones encontradas en cuanto a la redacción o contenido del ítem (ver anexo 5). Los expertos que participaron en este proceso fueron siete psicólogos expertos en el área de investigación y otros del aspecto organizacional de diferentes universidades de Lima; y, quienes vienen desempeñándose en diferentes rubros actualmente.

**Tabla 2**

*Se analizó la validez de contenido mediante el juicio de expertos de la ENCAO mediante el coeficiente de V de Aiken (Ventura-León, J.,2019)*

Ítems	Criterios	J1	J2	J3	J4	J5	V de Aiken	Interpretación V	I.C 95%	
									Inf.	Sup.
1	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
2	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
3	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
4	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
5	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
6	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
7	Rel.	4	4	3	4	4	0.93	V	0.70	0.99
	Rep.	2	4	4	4	4	0.87	V	0.62	0.96
	Cl.	4	4	3	4	4	0.93	V	0.70	0.99
8	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
9	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
10	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
11	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
12	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
13	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
14	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
15	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cl.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
16	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00

	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
17	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
18	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
19	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
120	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
21	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
22	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
23	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
24	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	2	4	4	4	4	0.87	V	0.62	0.96
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
25	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
26	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
27	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Rel.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
28	Rep.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00
	Cla.	4	4	4	4	4	1.00	V	0.80	1.00

Nota: J = Jueces Expertos; Rel. = Relevancia, Rep. = Representatividad, Cla. = Claridad, V= Válido.

En la tabla 2, se evidencia los resultados obtenidos de los 5 jueces especialistas, los cuales fueron examinados con el coeficiente de V de Aiken, donde su valor esperado va por encima de  $> .80$  (Aiken, 1980). En dicho procedimiento se obtuvieron reactivos que van de  $.87$  hasta  $1$  lo que indicaría que son ítems válidos, denotando, además, que la encuesta reúne evidencias adecuadas para la validez de contenido.

**Tabla 3***Ítems adaptados tras el proceso de criterio de jueces de la ENCAO*

<b>ÍTEMS ORIGINALES (Castañeda y Fernández, 2007)</b>	<b>ÍTEMS ADAPTADOS</b>
3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad.	3. La disposición de documentos dentro de la organización permite el aprendizaje de los colaboradores.
13. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	13. La organización mejora sus procesos de trabajo en base al conocimiento de sus propios colaboradores.
14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	14. La organización genera nuevos productos o servicios en base al conocimiento de sus propios colaboradores.
16. Las personas se colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones.	16. Los colaboradores se apoyan mutuamente de forma voluntaria, aunque no sea parte de sus funciones.

En la tabla 3, el indicador individual, está formado por el ítem 1 al ítem 4, donde se realizó una modificación en el ítem original número 3, cambiándolo por la frase: “La disposición de documentos dentro de la organización permite el aprendizaje de los colaboradores”. En el indicador organizacional, consta desde el ítem 10 al ítem 14, de las cuales se modificó el ítem 13 con la frase: “La organización mejora sus procesos de trabajo en base al conocimiento de sus propios colaboradores”, y en el ítem 14 se modificó: “La organización genera nuevos productos o servicios en base al conocimiento de sus propios colaboradores”. Y, por último, en el indicador cultura del aprendizaje organizacional que está conformado por los ítems del 15 al 21, se modificó el ítem 16 con la pregunta: “Los colaboradores se apoyan mutuamente de forma voluntaria, aunque no sea parte de sus funciones”. Los ítems originales no mencionados no fueron modificados de forma semántica a raíz que presentan una adecuada comprensión.

## **4.2 Evidencias de validez basadas en la estructura interna**

Se procedió a realizar el AFE con el fin de recopilar las evidencias de validez que están relacionadas a la estructura interna del instrumento. El AFE es una técnica que influye en la búsqueda de reducción de las dimensiones de los datos del instrumento, con la finalidad de analizar las correlaciones de las variables ya sea ítems o preguntas del instrumento (Lloret-Segura et al. 2014).

**Tabla 4***Estadísticos descriptivos de los ítems de la ENCAO*

Ítems	N	CN	AV	F	MF	Míni	Máx	Media	DE	g1	g2	rit
1	-	2	96	147	65	2	5	3.89	0.731	0.078	-0.895	0.505
2	4	9	83	140	74	1	5	3.87	0.852	-0.547	0.430	0.410
3	2	9	71	157	71	1	5	3.92	0.793	-0.528	0.448	0.477
4	-	11	65	173	61	2	5	3.92	0.737	-0.404	0.084	0.476
5	-	9	77	149	75	2	5	3.94	0.777	-0.262	-0.484	0.466
6	2	7	47	149	105	1	5	4.12	0.791	-0.814	0.925	0.501
7	-	3	38	137	132	2	5	4.28	0.713	-0.637	-0.212	0.556
8	-	10	61	141	98	2	5	4.05	0.801	-0.480	-0.363	0.535
9	-	5	43	163	99	2	5	4.15	0.709	-0.495	0.025	0.511
10	-	5	66	180	59	2	5	3.95	0.683	-0.238	-0.034	0.533
11	-	9	72	150	79	2	5	3.96	0.777	-0.313	-0.431	0.592
12	5	7	103	147	48	1	5	3.73	0.807	-0.473	0.822	0.556
13	3	8	77	151	71	1	5	3.90	0.812	-0.544	0.539	0.636
14	-	27	93	147	43	2	5	3.66	0.823	-0.256	-0.406	0.492
15	6	19	116	121	48	1	5	3.60	0.889	-0.319	0.142	0.573
16	-	14	104	146	46	2	5	3.72	0.768	-0.085	-0.418	0.581
17	-	11	68	155	76	2	5	3.95	0.779	-0.377	-0.267	0.573
18	4	24	95	133	54	1	5	3.67	0.896	-0.397	-0.055	0.611
19	4	42	87	117	60	1	5	3.60	0.989	-0.310	-0.601	0.607
20	-	11	94	138	67	2	5	3.84	0.799	-0.129	-0.645	0.703
21	4	22	95	127	62	1	5	3.71	0.909	-0.388	-0.125	0.576
22	5	12	92	137	64	1	5	3.78	0.871	-0.511	0.390	0.675
23	-	18	123	122	47	2	5	3.64	0.808	0.081	-0.596	0.628
24	5	20	69	139	77	1	5	3.85	0.924	-0.685	0.291	0.590
25	4	9	91	145	61	1	5	3.81	0.829	-0.483	0.508	0.693
26	5	10	66	154	75	1	5	3.92	0.851	-0.790	1.036	0.600
27	2	11	84	138	75	1	5	3.88	0.837	-0.405	-0.050	0.578
28	2	10	60	127	111	1	5	4.08	0.857	-0.714	0.204	0.649

Nota. N= Nunca, CN= Casi nunca, AV= Algunas veces, F=Frecuentemente, MF=Muy frecuentemente, Míni = Respuesta mínima de los participantes, Máx = Respuesta máxima de los participantes, DE = Desviación estándar, g1 = Asimetría, g2 = Curtosis, rit= Índices de homogeneidad.

En la Tabla 4, se observa que 6 sujetos tuvieron como opción de respuesta nunca (ítem 15), 42 sujetos respondieron casi nunca (ítem 19), 123 sujetos respondieron a veces (ítem 23), 180 sujetos respondieron frecuentemente (ítem 10), 132 sujetos respondieron muy frecuentemente (ítem 7). Por otro lado, en el ítem 7 tiene la media más alta de la muestra ( $M = 4.28$ ). Asimismo, se encontró que la desviación estándar oscila entre 0.683

(ítem 10) y 0.989 (ítem 19), la asimetría se ubica entre  $-0.814$  (Ítem 6) y  $0.081$  (ítem 23) y la curtosis entre  $-0.895$  (ítem 1) y  $1.036$  (ítem 26), lo que indica valores apropiados considerando ubicarse en  $\pm 1.5$  (Pérez y Medrano, 2010), índices de homogeneidad de los ítems entre  $0.410$  (ítem 2) y  $0.703$  (ítem 20), siendo apropiados ya que son mayores de  $0.20$  (Gómez, et al 2017). Por lo tanto, todos los ítems son aceptables.

### Tabla 5

*Análisis de pertinencia para el Análisis Factorial Exploratorio*

Prueba de KMO y Bartlett		
Coeficiente Kaiser-Meyer-Olkin		0.905
Prueba de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	4634.026
	gl	378
	Sig.	0.000

En la tabla 5, se obtuvo como resultado en el coeficiente de KMO =  $0.905$ , encontrándose entre los valores de  $0.5$  y  $1$  lo que significa que los datos se encuentran en el límite aceptable, indicando que se puede continuar con el AF (Montoya, 2007). Por otro lado, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un índice de significancia de  $0.00$ , siendo inferior al  $0.05$ , valor que indica la ejecución del análisis factorial exploratorio (Montoya, 2007).

**Tabla 6***Cargas Factoriales de la ENCAO*

Ítems	Factor			Unicidad
	1	2	3	
I19	0.739			0.474
I20	0.782			0.359
I22	0.666			0.458
I23	0.728			0.492
I26	0.652			0.58
I27	0.668			0.556
I3		0.547		0.722
I5		0.536		0.679
I6		0.604		0.536
I7		0.795		0.408
I8		0.785		0.411
I9		0.568		0.579
I11		0.543		0.578
I2			0.662	0.558
I14			0.545	0.611
I15			0.583	0.647

Nota: F1: Cultura del aprendizaje Organizacional, F2: Aprendizaje Individual y F3: Aprendizaje Organizacional.

En la tabla 6, se aprecia que la escala analizada presenta 3 factores. El F1 cuenta con 6 ítems, F2 con 7 ítems y F3 con 3 ítems, estos 3 factores cuentan de manera general con 16 ítems. Por otro lado, se visualiza que los ítems cuentan con una carga factorial

significativa considerando que sus valores son mayores o iguales a 0.50 (Costello y Osborne, 2005). En este sentido, su puntuación es adecuada. Por otro lado, podemos apreciar en el ANEXO 4, el análisis de las cargas factoriales de los 28 ítems obteniendo algunos ítems con una carga factorial no significativa que son inferiores a 0.50.

**Tabla 7**

*Índices de ajuste de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional*

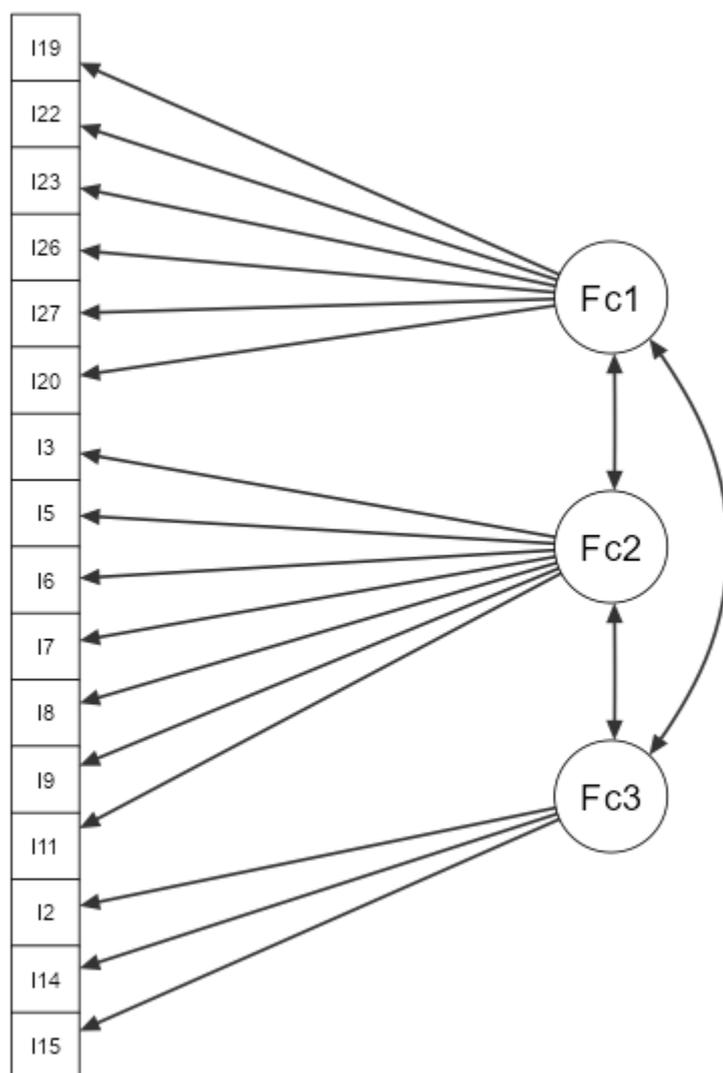
<b>Modelo</b>	<b><math>\chi^2/ gl</math></b>	<b>CFI</b>	<b>TLI</b>	<b>SRMR</b>	<b>RMSEA</b>	<b>AIC</b>
Modelo Original (28 ítems)	3.74	0.793	0.766	0.0721	0.0941	17630
Modelo Adaptado (21 ítems) Suarez et.al., (2015)	2.03	0.99	-	0.052	0.041	135.29
Modelo Adaptado: 16 ítems (eliminados: 1,4,10,13,16,17,18,24,25,28,12,21)	2.24	0.932	0.919	0.0462	0.0635	10395

NOTA:  $\chi^2/ gl$ =Chi cuadrado sobre grados libertad; CFI = Índice de bondad de ajuste comparativo; TLI= Índice de Tucker Lewis; SRMR= Raíz media estandarizada residual cuadrática; RMSEA=Error cuadrático medio de la aproximación; AIC= Criterio de información de Akaike.

En la tabla 7, se observa los modelos planteados a través del análisis factorial confirmatorio, arrojando distintos resultados. El modelo original de 28 ítems arrojó valores no apropiados para un ajuste adecuado (Geisinger et al., 2013). Posteriormente, se realizó el análisis factorial exploratorio permitiendo examinar con mayor precisión las dimensiones planteando el modelo 2 con 16 ítems, eliminando 12 ítems (1,4,10,13,16,17,18,24,25,28,12,21), donde presenta valores de ajustes adecuados, considerando una razón de verosimilitud  $X^2/ gl$  de 2.24, menor a 3 siendo un valor apropiado (Ruiz, et al., 2010). Un CFI de 0.932 siendo este adecuado dado que es inferior a 0.95 (Hu y Bentler, 1999). En los índices de ajuste comparativo se obtuvo un TLI de 0.919 lo que se encuentra dentro de los valores de normalidad 0 - 1 (Hopper, et al., 2008). El SRMR de 0.0462 siendo inferior a 0.08 siendo aceptable (Fan y Sivo, 2007). El RMSEA es 0.0462, siendo inferior al 0.08 (Ruiz, et al., 2010). Y AIC de 10395 siendo un valor mínimo (Escobedo, et al. 2016).

**Figura 1**

*Diagrama de la estructura factorial de la ENCAO*



En la figura 1, se aprecia que el instrumento se clasifica en 3 factores con un total de 16 ítems. El factor 1 (Cultura del aprendizaje Organizacional) se conforma de 6 ítems, el factor 2 (Aprendizaje Individual) está conformada por 7 ítems y el factor 3 (Aprendizaje Organizacional) está conformada por 3 ítems.

**Tabla 8***Estadísticas de confiabilidad por estructura interna*

Factores	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Factor CO	0.860	6
Factor AI	0.829	7
Factor AO	0.780	3
Escala total	0.888	16

NOTA: Índices de confiabilidad por Coeficiente de Alfa de Cronbach.

En la tabla 8, se visualiza el análisis de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. De manera general se obtuvo un  $\alpha = 0.888$ . En el factor Cultura del aprendizaje Organizacional, se obtuvo  $\alpha = .0860$ , en el factor Aprendizaje Individual, se obtuvo  $\alpha = 0.829$ , y en el factor Aprendizaje Organizacional, se obtuvo  $\alpha = 0.780$ . De lo indicado, se considera que la escala presenta confiabilidad considerando que el valor de alfa oscila de 0 a 1; dado que, cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna (George y Mallery, 2008).

**Tabla 9***Percentiles de la ENCAO*

PC	ESCALA TOTAL	FACTOR 3	FACTOR 2	FACTOR 1
10	53	9	24	18
20	56	9	25	19
30	59	10	27	21
40	60	11	27	22
50	62	11	28	23
60	63	12	29	24
70	65	12	30	25
80	68	13	32	26
90	75	14	34	28
N	310	310	310	310

En la tabla 9, se aprecia los valores percentiles en base a los puntajes directos totales y de las 3 dimensiones de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional: F1: Cultura del aprendizaje organizacional, F2: Aprendizaje individual y F3: Aprendizaje Organizacional.

**Tabla 10***Categorías de la ENCAO*

PC	Categorías
$\leq 30$	Bajo
$\geq 31 \leq 70$	Medio
$\geq 71$	Alto

En la tabla 10, se evidencia las categorías en base a los rangos de percentiles. La categoría en la escala total “bajo” oscila en valores  $\leq 30$ , lo cual indica una baja adquisición de conocimiento y capacidades dentro de la organización, la categoría “medio” entre valores  $\geq 31$  o  $\leq 70$ , indica adecuado aprendizaje que obtiene el individuo dentro de su entorno laboral y la categoría “alto”  $\geq 71$ , indica adecuada adquisición de conocimiento, experiencias y capacidades dentro de la organización.

## V. DISCUSIÓN

Actualmente, dentro del entorno organizacional, se viene promoviendo la importancia de hacer uso de nuevas metodologías que permitan que los colaboradores puedan adquirir de forma óptima nuevos conocimientos, a fin de que estos puedan ser resilientes a los nuevos cambios que se vienen evidenciando en los últimos años dentro de las empresas. En este sentido, el presente proyecto de investigación tuvo como variable principal el “Aprendizaje Organizacional” dentro de las empresas del sector privado. Según Castañeda y Fernández (2007) refieren que el aprendizaje es entendido en las micro o macro empresas, ya sean públicas o privadas, como un elemento que se centra en el conocimiento que adquiere el sujeto dentro de su contexto laboral mediante acontecimientos vivenciados, lo que, representa ser una ventaja o desventaja según su nivel de adquisición de información. En medida de ello, se planteó como objetivo general desarrollar una adaptación del cuestionario de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional (ENCAO), a fin de justificar su uso dentro de nuestro contexto local empresarial en Lima-Perú.

Con relación al primer objetivo, se buscó analizar la validez basada en el contenido mediante el juicio de expertos, que dio como resultado la modificación de 4 ítems tomándose en cuenta los criterios de relevancia, coherencia y claridad brindada por los jueces expertos en el tema. Asimismo, se encontraron valores de la V de Aiken, donde se evidenciaron reactivos que oscilan entre 0.80 y 1, lo cual indica ítems aceptables para la validez de contenido. En cuanto al intervalo de confianza se obtuvieron ítem que arrojaron valores entre 0.62 y 0.80, asumiendo que el ítem 7 no cumple con el límite del criterio inferior de intervalo ( $IC > 70$ ). En cuanto a los antecedentes señalados tanto de Castañeda (2007) y Suárez et al. (2019), existe una coincidencia teórica sobre el aprendizaje organizacional, sin embargo, ninguno de los antecedentes muestra la validez de contenido por método de criterio de jueces, pero si existe referencia de que el instrumento fue evaluado por cuatro expertos en el área organizacional, es por ello, que es de suma importancia obtener la validez de contenido para validar lo establecido en el instrumento principal. Según Aiken (1980), refiere que, para efectuar una investigación, debe ser evaluada por medio del criterio de jueces, a fin de que se indiquen la aprobación de cada uno de los ítems de la escala; asimismo señala que este índice permite evaluar la relevancia de cada ítem con respecto a su constructo, porque no solo se toma en cuenta

la cantidad de categorías que se deben estudiar, también es necesario el número de participantes; tal como Merino y Livia (2009) refieren que, a partir del grado de acuerdo en una distribución normal, se adquiere una probabilidad para cada ítem.

El segundo objetivo planteado en el presente trabajo de investigación se enfocó en establecer la validez de estructura interna mediante el análisis factorial confirmatorio de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional. De tal modo, que al hacer referencia acerca del análisis factorial confirmatorio, nos estamos refiriendo a implantar técnicas descriptivas que permitan evidenciar los objetivos propuestos que son sometidos a valoraciones por medio de modelos estadísticos, considerándose la relación existente de dimensión – variables (Bentler, 2007). Los modelos planteados a través del análisis factorial confirmatorio, arrojaron distintos resultados, en cuanto al modelo original de 28 ítems arrojó valores no apropiados para un ajuste adecuado (Geisinger et al., 2013).

Por lo tanto, se planteó para los índices de ajuste de la escala un segundo modelo con 16 ítems donde fueron eliminados los ítems del factor 2, llamado aprendizaje individual (ítems 1, 4, 10, 12 y 18); del factor 3 llamado aprendizaje organizacional (ítems 13, 16 y 17); factor 4 llamado aprendizaje grupal (18 y 21) y el factor 1 llamado cultura del aprendizaje organizacional (ítems 25 y 28). Por otro lado, en cuanto a los ítems 19, 22, 23, 26, 27 y 20 que conforman la condición de transferencia de la información y formación, por medio del análisis factorial se afirmó que estos ítems van relacionados a la cultura del aprendizaje organizacional. Para los 16 ítem finales se obtuvieron valores de ajustes adecuados, considerando una razón de verosimilitud  $X^2/gl$  de 2.24, menor a 3 siendo un valor apropiado (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010). Un CFI de 0.932 siendo este adecuado dado que es inferior a 0.95 (Hu y Bentler, 1999). En los índices de ajuste comparativo se obtuvo un TLI de 0.919 por lo que se encuentra dentro de los valores de normalidad 0 - 1 (Hopper, Coighlan y Mullen, 2008). El SRMR de 0.0462 es aceptable al ser menor a 0.08 (Fan y Sivo, 2007). El RMSEA es 0.0635, siendo inferior al 0.08 (Ruiz, Pardo y San Martín, 2010). Y AIC de 10395 siendo un valor mínimo (Escobedo, et al. 2016). En contraste, Suárez et al (2019) en su estudio obtuvo como resultados que existe validez y fiabilidad en el instrumento para evaluar los niveles de aprendizaje organizacional, así mismo, la adaptación final de la prueba contiene 4 factores (FO, AO, AG y AEI), con los 21 ítems de la escala, los cuales expresan el 60.33% del total de la varianza y se pudo

obtener adecuados indicadores de bondad de ajuste ( $\chi^2 = 371.66$ ;  $\chi^2/\text{gl} = 2.03$ ; CFI = 0.99; RMSEA = 0.041). Como fundamento de valor externa se obtuvieron correlaciones moderadas (entre 0.31 y 0.46), por otro lado, se obtuvo un puntaje en el alfa de Cronbach entre 0.60 y 0.84.

Al igual que, estos resultados se asemejan a Castañeda y Fernández (2007), donde tuvieron que eliminar ítems para encontrar valores adecuados los siguientes factores específicos; aprendizaje grupal (ítems 5 al 9); aprendizaje organizacional (ítems 10 al 14); formación (ítems 24 al 28); cultura del aprendizaje organizacional (ítems 15 al 19) y aprendizaje individual (ítems 1 y 2). Sin embargo, los ítems 3 y 4, que fueron formulados para el nivel aprendizaje individual, formaron un factor diferente con cargas altas (0.687 y 0.719). Los datos respaldan la conceptualización de niveles del AO (Castañeda & Pérez, 2005; Crossan., et al., 1999; Zietsma., et al., 2002). Y con referencia a los ítems de la condición de transferencia de información (20 al 23) en el FE de cultura del aprendizaje organizacional, al igual que en el factor de formación; conllevan a un análisis de estos ítems, por lo tanto, se pudo afirmar que se encuentran vinculados a la cultura de transferencia de la información, más que con infraestructura de la información.

Por otro lado, Castañeda (2007) creador del instrumento y principal antecedente realizó el análisis factorial a través del KMO con resultados de 0.939 y Suárez. et al., (2019), con un valor de 0.92 y en la esfericidad de Bartlett con 3213.80, haciendo un análisis comparativo, los resultados proporcionados en esta evidencia de propiedades psicométricas se obtuvo como resultado en el coeficiente de KMO = 0.905, encontrándose entre los valores de 0.5 y 1 lo que significa que los datos se encuentran en el límite aceptable, indicando que se puede continuar con el AF (Montoya, 2007). Por otro lado, en la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un índice de significancia de 0.00, siendo inferior al 0.05, valor que indica la ejecución del análisis factorial exploratorio (Montoya, 2007). A pesar de ello, los valores de puntuación no llegan a ser semejantes debido a que no se mantiene la misma estructura del instrumento (variable y dimensiones).

Además, no existen coincidencias en la matriz de los factores rotados, dado que Castañeda (2007) eliminó 7 ítems y Suárez et. Al (2019) validó la escala con los 21 ítems que sugería su antecesor (Castañeda, 2015; Conde & Castañeda, 2014) con las adecuaciones ya hechas y los nuevos factores propuestos. Sin embargo, en la presente

investigación, en el modelo final se planteó 16 ítems donde se eliminaron 12, los cuales fueron 1,4,10,12,13,16,17,18,21,24,25,28; si bien es cierto, el autor señala ciertas limitaciones tales como la falta de entendimiento por parte de su población, en cuanto a la función de las organizaciones y cómo trabajan ellas para lograr su misión, inferimos que, la población, no tiene noción de cómo trabaja su organización y cuáles son sus objetivos, caso contrario en nuestra investigación se tuvieron que eliminar 12 ítems, dado que las características de nuestra muestra tiene diferentes matices, es decir, sus perfiles son distintos debido a que los colaboradores laboran en diferentes contextos empresariales, por ende, según la cultura organizacional cambia o varía de acuerdo a su propios contextos sociodemográficos y culturales, según lo refiere Garzón (2005), el cual detalla que para fortalecer el aprendizaje organizacional se requiere de variables interrelacionadas y estas se llevan a cabo a través de las fuentes del aprendizaje, los sujetos de aprendizaje, la cultura y las condiciones de aprendizaje según se adecúen al contexto laboral de cada individuo.

El tercer objetivo estuvo enfocado en analizar las evidencias de confiabilidad por el método de estructura interna de la Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional, mediante los índices de estructura interna de Alfa Cronbach. En cuanto a la estimación del análisis de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, de manera general para los 16 ítems se obtuvo un  $\alpha = 0.888$ . En el factor 1; se obtuvo  $\alpha = 0.860$ , en el factor 2; se obtuvo  $\alpha = 0.829$ , y en el factor 3: se obtuvo  $\alpha = 0.780$ . De lo indicado, se considera que la escala presenta confiabilidad considerando que el valor de alfa oscila de 0 a 1; dado que, cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna (George y Mallery, 2008). Sin embargo, con respecto a la confiabilidad del instrumento Castañeda (2007) obtuvo en alfa de Cronbach, 0.924, en el antecedente de Conde y Castañeda (2014), indica un resultado de alfa de Cronbach de 0.79; sobre nuestro índice de alfa de Cronbach se consiguió un valor de 0.79 para los 28 ítems, lo cual, indica que la consistencia interna es aceptable tanto en los antecedentes como en nuestra validación obteniendo así una confiabilidad alta, considerando lo dicho por George y Mallery (2008), quienes refieren que cuánto más cerca de 1 se encuentre el valor del alfa de cronbach existe una mayor consistencia interna. Así mismo, Oviedo y Campo (2005), indican que, un alfa de Cronbach mayor a 0.7 indica un valor muy bueno dado que se establece que los ítems guardan correlación entre ellas. Castellano (2013) y García (2005), consideran necesario implementar la medición del aprendizaje

organizacional, porque brindará indicadores que podrán ser medibles del capital intelectual y de los factores determinantes en el éxito empresarial. Basándonos en los antecedentes podemos señalar que el instrumento refleja las condiciones y los niveles, se obtiene un acuerdo entre lo teórico, más no en lo práctico Conde y Castañeda (2014), puesto que las dimensiones pueden variar de acuerdo a las diversas características de la población, pero en términos generales, la escala ENCAO hace posible que nuestra variable pueda ser medida y cuantificable; y que exista en ella una consistencia interna alta.

Por otro lado, se estableció una baremación, puesto que no hubo un antecedente que brindará este contenido tan importante y de acuerdo con Meneses, et al (2013), hacen relevancia que para la elaboración de un estudio es imprescindible realizar la baremación del instrumento, dando así establecer puntuaciones estandarizadas y valor numérico a los datos inferidos de la muestra, por lo cual, es imperativo establecer criterios de normalización para que quede como un precedente completo y sea de utilidad para las futuras investigaciones. De este modo, en relación al quinto objetivo, se formuló elaborar los percentiles de la escala indicada; la cual, dentro del procedimiento está dividida en 3 categorías que son descritas como bajo, medio y alto. Donde el primer percentil oscila en valores  $\leq 30$ , lo cual indica una baja adquisición de conocimiento y capacidades dentro de la organización, el segundo percentil en valores  $\geq 31$  y  $\leq 70$ , indicando adecuado aprendizaje que obtiene el individuo dentro de su entorno laboral y el tercer último percentil valores  $\geq 71$ , lo cual indica una adecuada adquisición de conocimiento, experiencias y capacidades dentro de la organización. Por consiguiente, analizando las líneas descritas con anterioridad se puede evidenciar que se llegó a establecer lo requerido por los investigadores del presente estudio.

## VI.CONCLUSIONES

PRIMERA: La adaptación de la ENCAO presenta propiedades psicométricas adecuadas con un modelo de 3 dimensiones y 16 ítems en una muestra de 310 trabajadores del sector privado de Lima Metropolitana.

SEGUNDA: En el presente trabajo de investigación se muestra una adecuada validez de contenido. Así todos los ítems de la ENCAO tienen valores de 0.87 a 1, siendo todos estos aceptables al momento de analizarlos mediante la V de Aiken.

TERCERA: En la validez por estructura interna y por el análisis factorial confirmatorio se pudo corroborar el modelo planteado en esta investigación, donde se obtuvo adecuados índices de ajuste, los cuales se reflejaron en lo siguiente:  $\chi^2/gf = 2.24$ , CFI = 0.93, TLI = 0.92, SRMR = 0.05, RMSEA = 0.06, y AIC = 10395.

CUARTA: Se evidencia que la ENCAO es confiable al obtener de manera general un  $\alpha = 0.888$ . En el factor 1 (CO): se obtuvo  $\alpha = 0.860$ , en el factor 2 (AI): se obtuvo  $\alpha = 0.829$ , y en el factor 3 (AO): se obtuvo  $\alpha = 0.780$ .

QUINTA: Se estableció un baremo con tres categorías (alto, medio y bajo) en relación a los puntajes directos totales y de las tres dimensiones de la ENCAO.

## **VII. RECOMENDACIONES**

PRIMERA: Se sugiere emplear la ENCAO en un muestreo que se caracterice por ser probabilístico.

SEGUNDA: Se recomienda realizar más investigaciones psicométricas de la Escala en distintos lugares y poblaciones, con la finalidad de afianzar la validez y la confiabilidad.

TERCERA: Se sugiere realizar validez de criterio divergente y convergente con la escala de Dimensiones de la Gestión del Conocimiento y de la Gestión de la Calidad, creado por Juan José Tarí (2022).

CUARTA: Se recomienda llevar a cabo investigaciones de enfoques cuantitativos y cualitativos que abarquen la variable Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional con el propósito de ampliar la comprensión del constructo.

QUINTA: Analizar la validez mediante invarianza factorial.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement* 40, 955- 959. <https://doi.org/10.1177/001316448004000419>
- Alcover, C., & Gil, F. (2002). Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2-3). <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318274008.pdf>
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Agudelo, G., Aignerren, M., y Ruiz Restrepo, J. (2010). *EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. La Sociología En Sus Escenarios*. Universidad de Antioquia. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Arnau, J. (1995) *Métodos de investigación en psicología*. Síntesis. España. ISBN 10: 8477382840 ISBN 13: 9788477382843.
- Armenteros Acosta, M. D. C., Guerrero Ramos, L., Noyola del Rio, F. G., & Molina Morejón, V. M. (2012). Cultura organizacional y organización que aprende un análisis desde la perspectiva de la innovación. *Revista internacional administración & finanzas*, 5(1), 33-51. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n1-2012/RIAF-V5N1-2012-3.pdf>
- Argyris, C. y Schon, D. (1978). *Aprendizaje organizacional: una teoría de la perspectiva de la acción*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. San Francisco: CA: Chandler.
- Bentler, P. (2007). On tests and indices for evaluating structural models. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 825-829. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.024>
- Castañeda, D. (2015). Organizational learning conditions. *Revista Estudios*

- Gerenciales, 31(134), 62-67. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>
- Castañeda, D. y Fernández, R., (2007). Validación de una Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6 (2), 245-254. ISSN: 1657-9267. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64760204>
- Castañeda, D. y Pérez, A. (2005). “¿Cómo se produce el aprendizaje individual en el aprendizaje organizacional?: una explicación más allá del proceso de intuir”. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 24 (1 -2), 3 -15.
- Castellano, P. (2013). Más allá de la capacitación: estrategias de aprendizaje para el desarrollo organizacional. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/299968/artpcastell200707MasAllaCapac.pdf?sequence=1>
- Conde, Y., & Castañeda, D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Diversitas*, 10 (1), 45-56. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0001.03>
- Costello, A.B. and Osborne, J.W. (2005) Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research and Evaluation*, 10, 1-9.
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017) Código de ética y deontología. [https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)
- Del Río, J. y Santisteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. *Revista ciencias estratégicas*. 19(26), 247-266. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151322415008.pdf>
- Escobedo, et al. (2016) Modelos de ecuaciones estructurales: características, fases, construcción, aplicación y resultados. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Chihuahua, México. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>
- Fan, X., y Sivo, A. (2007). Sensitivity of fit indices to model misspecification and model types. *Multivariate Behavioral Research*, 42, 509–529.

<http://doi.org/10.1080/00273170701382864>

- García, J. (2018). Aprendizaje Organizacional y Desempeño laboral del personal de crediscotia financiera, Agencia Huaral. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2675/GARCIA%20BLANCO%20JANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, V., Morales, A., Matías, F. & Hurtado, N. (2008) Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 (Iss: 2), pp. 188 – 212.
- Garzón, M. y Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Revista Pensamiento & Gestión*. (24), 195-224. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602408>
- George, D.; Mallery, M. (2008). Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference. Boston, MA: Allyn & Bacon. <https://wps.ablongman.com/wps/media/objects/385/394732/george4answers.pdf>
- Geisinger, K. F., Bracken, B. A., Carlson, J. F., Hansen, J.-I. C., Kuncel, N. R., Reise, S. P., & Rodriguez, M. C. (Eds.). (2013). APA handbooks in psychology®. APA handbook of testing and assessment in psychology, Vol. 1. Test theory and testing and assessment in industrial and organizational psychology. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14047-000>
- Gómez, A. et al. (2017). Validez del material educativo de un programa de educación ambiental- sanitario no formal: Venezuela <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35656002011/35656002011.pdf>
- Grasso, L. (2010) Encuestas. Elementos para su diseño y análisis. Editorial Brujas.
- Grasso, P. (2020). *Rendimiento académico: un recorrido conceptual que aproxima a una definición unificada para el ámbito superior*. [http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r\\_educ/article/view/4165/4128](http://fh.mdp.edu.ar/revistas/index.php/r_educ/article/view/4165/4128)

- Hernández, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. [http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf](http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf)
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta* (1ra Edic. (s/f). Scribd. <https://es.scribd.com/document/472920297/Hernandez-R-Mendoza-C-2018-Metodologia-de-la-Investigacion-Las-Rutas-cuantitativa-cualitativa-y-Mixta-1ra-Edic>
- Herdman M, Fox-Rushby, Badia X. A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: the universalist approach. *Qual Life Res* 1998; 7:323-335
- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit. *Revista The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60. [https://www.researchgate.net/publication/254742561\\_Structural\\_Equation](https://www.researchgate.net/publication/254742561_Structural_Equation)
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. doi: 10.1080/10705519909540118
- International Test Commission (2019) Directrices del ITC para traducir y adaptar pruebas. <https://members.intestcom.org/page/16>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Empresas que enfrentan problemas debido a la pandemia por el COVID-19*. <http://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/en-lima-metropolitana-el-755-de-las-empresas-se-encuentran-operativas-12390/>
- López, V., Ahumada, L., Olivares, R., & González, A. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema*, 24 (2), 323-329.
- Lloret-Segura et al. (2014) El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía

práctica, revisada y actualizada. vol. 30, núm. 3, pp. 1151-1169 Universidad de Murcia Murcia, España. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>

Manual APA Asociación Americana de Psicología 7ª edición. 2020.

Mayorca, E. (2010). *Aprendizaje organizacional como factor de cambio caso*. Facultad de Ciencias Económicas Universidad Cartagena. [Maestría en administración, Universidad Nacional de Colombia]. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/8048/940402.2010.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meneses, et. al. (2013). Modelos de estilos de aprendizaje: una actualización para su revisión y análisis. *Revista Colombiana de educación*, (64), 79-105.

Merino, C., y Livia, J., (2009). Producción científica en la base de datos Scopus de una Universidad privada del Perú. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1).

Muñoz, B y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer: Mejora permanente y gestión del conocimiento*, Editorial Mac Graw-Hill, Madrid.

Montero, I., y León, G. (2007). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en Psicología. *Int J Clin Health Psychol.* 2005;(5):115-27. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33701007.pdf>

Montoya, O. (2007). *Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio*. Universidad Tecnológica de Pereira. Colombia.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University PRes.

Otzen, t., y Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Oviedo, C., & Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista colombiana de psiquiatría*, 34(4), 572-580.

[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S00347450200500400009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S00347450200500400009)

Pérez, R. y Medrano, L. (2010) Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2010, Vol. 2, N°1, 58-66.

Prieto, G., y Delgado, A. (2010). Fiabilidad y validez. *Papeles del psicólogo* Vol. 31 Núm. 1 Pág. 67-74. <https://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1797.pdf>

Riquelme, A., et. al. Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena. *In EIG* (pp. 43-61). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7044227>

Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Education. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBI%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, Y., y García, M. (2015). *Aprendizaje organizacional y liderazgo como variables relacionadas con el cambio organizacional*. Universidad Católica de Colombia. <https://bibliotecadigital.oducal.com/Record/KOHA-UCATOLICA:10137#description>

Ruiz, M. A., Pardo, A., & San Martín, R. (2010). Modelos de ecuaciones estructurales. *Papeles del Psicólogo*, 31, 34-45.

Suárez, G. et al (2019). Propiedades psicométricas de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional (ENCAO) en trabajadores de una empresa privada peruana. *Acta Colombiana de psicología*, 22(02), 319-341. <https://doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.15>

Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*. Publicación anticipada en línea. doi: <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Yahya, S. & Goh, W. (2002). *Managing Human Resources toward Achieving*

Knowledge Management. *Journal of Knowledge Management*, 6, 457-468.  
<https://doi.org/10.1108/13673270210450414>

## ANEXOS

### Anexo 1 Tabla de operacionalización de la variable

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional.</i>					
VARIABLE CONCEPTUAL	VARIABLE OPERACIONAL	CONCEPTUALIZACION TEÓRICA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>Aprendizaje Organizacional</b> De acuerdo con Castañeda y Fernández (2007) indican que son procesos que se encuentran enfocados en el aprendizaje que obtiene el individuo dentro de su entorno laboral, a través de las dinámicas o experiencias diarias que se suscitan dentro de la misma.</p>	<p>El aprendizaje organizacional será medido mediante la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. Este instrumento según Castañeda y Fernández (2007), ha dado un gran aporte a la literatura latinoamericana, desarrollándose únicamente en Colombia y fue empleado para estudios superiores en países latinos como Chile y Colombia.</p>	<p><b>NIVELES</b></p>	<p><b>INDIVIDUAL</b></p>	<p>1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.</p>	<p><b>ORDINAL</b></p>
				<p>2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.</p>	
				<p>3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad.</p>	
				<p>4. En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.</p>	
			<p><b>GRUPAL</b></p>	<p>5. En la entidad las personas aprenden mediante el diálogo con otros trabajadores.</p>	
				<p>6. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo.</p>	
				<p>7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.</p>	

				8. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo.	
				9. Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	
			<b>ORGANIZACIONAL</b>	10. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.	
				11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común.	
				12. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.	
				13. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	
				14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.	
				15. En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando.	
				16. Las personas se colaboran mutuamente de forma voluntaria,	

				aunque no forme parte de sus funciones.	
			<b>CONDICIONES</b>	<b>CULTURA DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL</b>	17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales.
		18. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.			
		19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.			
		20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros.			
		21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.			
		<b>TRANSFERENCIA DE INFORMACIÓN</b>		22. Los medios que la organización utiliza para el intercambio de información son eficaces.	
			23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido.		
			<b>FORMACIÓN</b>	24. La entidad capacita a sus trabajadores.	
				25. La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores.	

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

## ANEXO 2 Análisis de la prueba piloto

Tabla 1

*Características de la muestra del estudio piloto (N=67)*

Variable	F	%
<i>Edad (años)</i>		
18 - 29	34	50.7
30 - 39	18	26.9
40 - 49	8	11.9
50 - 55	7	10.4

Nota: N = Cantidad de participantes, F = Frecuencia, % = Porcentaje

En la Tabla 1, se observa que en la prueba piloto participaron 67 sujetos adultos de 20 a 55 años (M= 33.4, DE= 9.9), de los cuales 34 colaboradores (50.7%) oscilan entre las edades de 18 a 29 años, 18 sujetos (26.9%) de 30 a 39 años, 8 sujetos (11.9%) de 40 a 49 años y finalmente 7 sujetos (10.4%) de 50 a 55 años.

**Tabla 2**

Análisis descriptivos de los ítems de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional

	N	CN	AV	F	MF	Mínimo	Máximo	Media	DE	g1	g2	rit
Ítem 1		1	20	37	9	2	5	3.81	0.680	-0.038	-0.229	0.566
Ítem 2		3	19	30	15	2	5	3.85	0.821	-0.221	-0.538	0.410
Ítem 3		1	15	35	16	2	5	3.99	0.728	-0.220	-0.388	0.497
Ítem 4		3	15	39	10	2	5	3.84	0.730	-0.456	0.348	0.355
Ítem 5		3	17	35	12	2	5	3.84	0.771	-0.321	-0.109	0.356
Ítem 6	1	1	11	30	24	1	5	4.12	0.844	-1.011	1.646	0.388
Ítem 7		1	7	33	26	2	5	4.25	0.704	-0.671	0.329	0.520
Ítem 8		3	10	32	22	2	5	4.09	0.811	-0.693	0.165	0.525
Ítem 9		2	6	37	22	2	5	4.18	0.716	-0.790	1.068	0.541
Ítem 10		1	12	41	13	2	5	3.99	0.663	-0.306	0.354	0.442
Ítem 11		3	15	34	15	2	5	3.91	0.793	-0.402	-0.139	0.554
Ítem 12	1	1	27	31	7	1	5	3.63	0.756	-0.339	1.151	0.528
Ítem 13	1	1	13	36	16	1	5	3.97	0.797	-0.871	1.889	0.667
Ítem 14		4	20	35	8	2	5	3.70	0.759	-0.291	-0.073	0.340
Ítem 15		6	23	28	10	2	5	3.63	0.850	-0.106	-0.544	0.583
Ítem 16			22	37	8	3	5	3.79	0.640	0.213	-0.600	0.498
Ítem 17		3	16	33	15	2	5	3.90	0.800	-0.356	-0.255	0.539
Ítem 18		4	22	30	11	2	5	3.72	0.813	-0.127	-0.460	0.509
Ítem 19	1	7	20	28	11	1	5	3.61	0.937	-0.393	-0.165	0.622
Ítem 20		2	18	33	14	2	5	3.88	0.769	-0.202	-0.399	0.689
Ítem 21	1	3	23	30	10	1	5	3.67	0.842	-0.407	0.510	0.552
Ítem 22	1	3	18	32	13	1	5	3.79	0.862	-0.600	0.653	0.651
Ítem 23		4	26	28	9	2	5	3.63	0.795	0.035	-0.453	0.655
Ítem 24	1	4	16	29	17	1	5	3.85	0.925	-0.640	0.277	0.614

Ítem 25	1	21	34	11	2	5	3.82	0.716	0.024	-0.503	0.704	
Ítem 26	1	1	13	38	14	1	5	3.94	0.776	-0.897	2.196	0.639
Ítem 27	1	2	16	33	15	1	5	3.88	0.844	-0.702	1.008	0.565
Ítem 28	1	3	11	26	26	1	5	4.09	0.933	-0.990	0.836	0.719

NOTA: N= Nunca, CN= Casi nunca, AV= Algunas veces, F=Frecuentemente, MF=Muy frecuentemente, Mínimo = Respuesta mínima de los participantes, Máximo = Respuesta máxima de los participantes, DE = Desviación estándar, g1 = Asimetría, g2 = Curtosis

En la Tabla 2, se observa que el ítem 7 tiene la media más alta de la muestra (M = 4.25). Asimismo, se encontró que la desviación estándar oscila entre .640 (ítem 16) y .937 (ítem 19), la asimetría se ubica entre -1.011 (Ítem 6) y 0.035 (ítem 23) y la curtosis entre -0.73 (ítem 14) y 2.196 (ítem 26), lo que indica valores apropiados considerando ubicarse en +/- 1.5 (Pérez y Medrano, 2010), índices de homogeneidad de los ítems entre .340 (ítem 14) y .719 (ítem 28), siendo apropiados ya que son mayores del .20 (Gómez, et al 2017). Por lo tanto, todos los ítems son aceptables.

**Tabla 3**

*Estadísticas de confiabilidad de las dimensiones de Niveles y Condiciones del AO*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
AI	0.56	2
AG	0.85	7
AO	0.80	5
CAO	0.70	5
F	0.60	7
TI	0.85	2
ESCALA TOTAL	0.79	28

NOTA: Índices de confiabilidad por Coeficiente de Alfa de Cronbach

En la tabla 3, se visualiza el análisis de la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach. De manera general se obtuvo un  $\alpha = .79$ . En la dimensión aprendizaje individual se obtuvo  $\alpha =$

.56; para la dimensión aprendizaje grupal se obtuvo un  $\alpha = .85$ .; en la dimensión aprendizaje organizacional se obtuvo un  $\alpha = .80$ ; para cultura del aprendizaje se obtuvo un  $\alpha = .70$ ; para la dimensión formación se obtuvo el  $\alpha = .60$  y en la dimensión transferencia de la información se obtuvo un  $\alpha = .85$ . De lo indicado, se considera que la escala presenta confiabilidad considerando que el valor de alfa oscila de 0 a 1; cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1, mayor es la consistencia interna (George y Mallery, 2008).

### Anexo 3

#### Ítems adaptados de la ENCAO

ÍTEMS ORIGINALES (Castañeda y Fernández, 2007)	ÍTEMS ADAPTADOS
1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.	1. Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.
2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.	2. En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando.
3. Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad.	3. La disposición de documentos dentro de la organización permite el aprendizaje de los colaboradores.
4. En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.	4. En esta organización los trabajadores aprenden de las directrices que reciben de su jefe o superior.
5. En la entidad las personas aprenden mediante el diálogo con otros trabajadores.	5. En la entidad las personas aprenden mediante el diálogo con otros trabajadores.
6. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo.	6. Las personas en la entidad aprenden cuando trabajan en grupo.
7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.	7. Las personas de la entidad aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo.
8. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo.	8. Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo.
9. Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.	9. Las personas de la entidad logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo.
10. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.	10. El conocimiento con el que cuenta la entidad es aplicado por sus miembros.
11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común.	11. Entre grupos de trabajo se comparte conocimiento para resolver un problema común.

- |  |  |
|--|--|
| 12. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.                      | 12. La entidad responde a las presiones de cambio del entorno aprendiendo en el tiempo requerido.                      |
| 13. La entidad mejora sus procesos con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.                   | 13. La organización mejora sus procesos de trabajo en base al conocimiento de sus propios colaboradores.               |
| 14. La entidad genera nuevos productos o servicios con base en el conocimiento de las personas que trabajan en ella.   | 14. La organización genera nuevos productos o servicios en base al conocimiento de sus propios colaboradores.          |
| 15. En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando. | 15. En la entidad a las personas que cometen errores proponiéndose innovar se les anima para que continúen trabajando. |
| 16. Las personas se colaboran mutuamente de forma voluntaria, aunque no forme parte de sus funciones.                  | 16. Los colaboradores se apoyan mutuamente de forma voluntaria, aunque no sea parte de sus funciones.                  |
| 17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales.  | 17. Los directivos manifiestan que el aprendizaje de los trabajadores contribuye al logro de los objetivos laborales.  |
| 18. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.                                | 18. La entidad promueve situaciones para que las personas intercambien su conocimiento.                                |
| 19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.   | 19. La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento.   |
| 20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros.                  | 20. La información institucional requerida para el trabajo se encuentra disponible para sus miembros.                  |
| 21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.     | 21. Los directivos suministran a sus grupos de trabajo información de reuniones y eventos a los que ellos asisten.     |
| 22. Los medios que la organización utiliza para el intercambio de información son eficaces.                            | 22. Los medios que la organización utiliza para el intercambio de información son eficaces.                            |
| 23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido.         | 23. Cuando se solicita información laboral a otro compañero de trabajo ésta se obtiene en el tiempo requerido.         |
| 24. La entidad capacita a sus trabajadores.  | 24. La entidad capacita a sus trabajadores.  |
| 25. La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores.  | 25. La entidad promueve el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores   |
| 26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.                                | 26. La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo.                                |
| 27. La organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella.                                   | 27. La organización actualiza a los empleados sobre los cambios que ocurren en ella.                                   |

28. Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa. 28. Cuando un trabajador se vincula recibe inducción sobre la entidad a la que ingresa.

#### Anexo 4

#### *Cargas Factoriales de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional con los 28 ítems*

	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
I19	0.613				0.471
I20	0.636				0.39
I22	0.47				0.483
I23	0.432			0.364	0.46
I26	0.742				0.438
I27	0.64				0.533
I3		0.401			0.69
I5		0.587			0.651
I6		0.59			0.507
I7		0.733			0.478
I8		0.734			0.468
I9		0.567			0.554
I11		0.601			0.524
I2			0.719		0.489
I14			0.497		0.607
I15			0.452		0.557
I1		0.387			0.653
I4		0.481			0.675
I10		0.386			0.637
I12		0.474		0.35	0.532

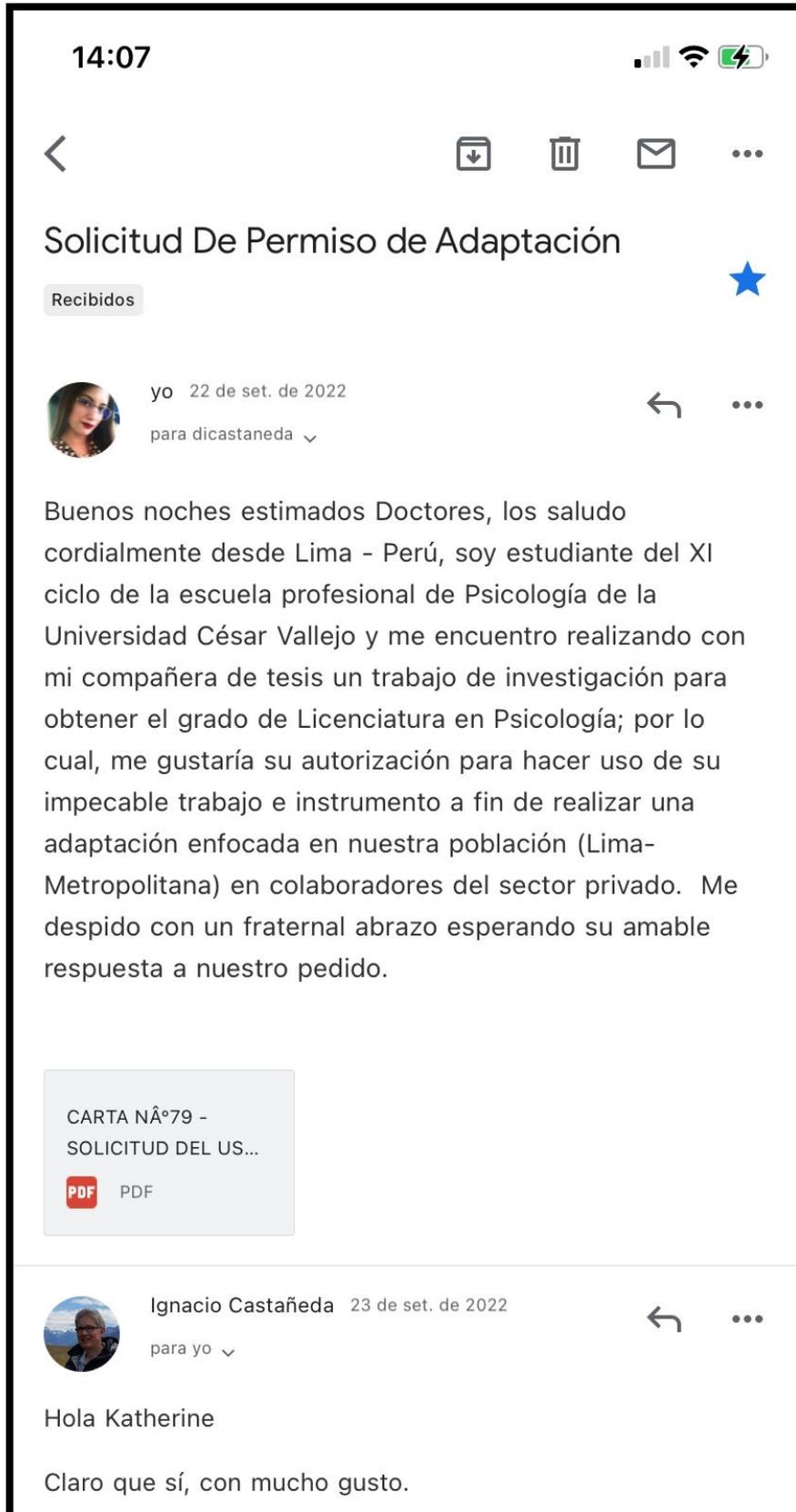
I13			0.306		0.537
I16			0.336		0.564
I17			0.385		0.634
I18		0.343		0.383	0.489
I21	0.664			0.326	0.369
I24	0.938				0.242
I25	0.794				0.298
I28	0.472	0.417			0.453

---

Nota: F1: Cultura del aprendizaje organizacional, F2: Aprendizaje Individual, F3: Aprendizaje Organizacional y F4: Aprendizaje Grupal.

## ANEXO 5

### Solicitud de permiso de adaptación de la ENCAO



## ANEXO 6

### Firma de los jueces

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI () NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

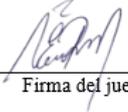
Sobre todo el instrumento:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Sánchez Medina Edinson    DNI: 70421664

Especialidad del validador: Magister en Psicología

Fecha:    02/10/2022

  
\_\_\_\_\_  
Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI () NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sobre todo el instrumento:

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

Apellidos y nombres del juez validador Lic.: Gil Grandez, Julissa    DNI: 46553691

Especialidad del validador: Consultora de reclutamiento y selección

Fecha:    04/10/2022

  
\_\_\_\_\_  
Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI () NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sobre todo el instrumento:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Eduardo Junior Rodríguez Ponte    DNI: 47264696

Especialidad del validador: Magister en docencia universitaria

Fecha: 02-10-2022

  
Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI () NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sobre todo el instrumento:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Jesús Jibaja Balladares.    DNI: 03681943

Especialidad del validador: Magister en docencia universitaria e investigación

Fecha: 30-09-2022



.....  
JESUS JIBAJA BALLADARES  
CPS.PS.P 20959

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

PROTOCOLO DE EVALUACIÓN

¿Los ítems van acorde con las opciones de respuesta? SI () NO ( )

Observaciones: \_\_\_\_\_

Sobre todo el instrumento:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Calle Cerro ~~Nataly Katte~~      DNI: 47265744

Especialidad del validador: Comportamiento Organizacional.

Fecha: 03-10-2022

  
Nataly Katte Calle Cerro  
PSICÓLOGA  
C.Ps. P. 27855

.....  
Firma del juez

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA CONTRIBUCIÓN

## ANEXO 7

### Encuesta de la ENCAO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Sección 1 de 2

# ADAPTACION Y VALIDACION DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (ENCAO) EN COLABORADORES DEL SECTOR PRIVADO LIMA-METROPOLITANA



Buen día estimad@. La presente investigación está enfocada en el **Aprendizaje Organizacional** y se encuentra dirigido a colaboradores del sector privado de Lima - Metropolitana cuyo propósito principal es el de validar si las preguntas de este instrumento son adecuadas para evaluar los diversos niveles y condiciones dentro de los espacios organizacionales.

Tu participación constará en **RESPONDER** las preguntas planteadas en este formulario (**ESTE FORMULARIO NO ARROJA RESULTADOS**).

**SU PARTICIPACIÓN ES VOLUNTARIA Y CONFIDENCIAL (NO ESCRIBIRÁ SU NOMBRE). DE NO ESTAR DE ACUERDO PUEDE OMITIR RESPONDER ESTE FORMULARIO.**

**SI TIENE ALGUNA DUDA CONSULTAR A LOS AUTORES:**

Cárdenas Dávila, Katherine Milagros. Correo: [kcardenasdavila@gmail.com](mailto:kcardenasdavila@gmail.com)

Sánchez Bueno, Beatriz Mirna. Correo: [beatrizsanchez11756@gmail.com](mailto:beatrizsanchez11756@gmail.com)

SUPERVISADO POR EL ASESOR: NIKOLAI RODAS VERA ([nrodas@ucv.edu.pe](mailto:nrodas@ucv.edu.pe))

**SI DECIDES PARTICIPAR DAR CLIC EN LA OPCIÓN ACEPTAR.**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RODAS VERA NIKOLAI MARTIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Adaptación y Validación de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional (ENCAO) en colaboradores del sector privado Lima Metropolitana", cuyos autores son SANCHEZ BUENO BEATRIZ MIRNA, CARDENAS DAVILA KATHERINE MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 09 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
NIKOLAI MARTIN RODAS VERA <b>DNI:</b> 42913187 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6740-3099	Firmado electrónicamente por: NRODASV el 09-01- 2023 11:38:50

Código documento Trilce: TRI - 0514413