



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Evidencia de validez y confiabilidad de la Escala de niveles y
condiciones de aprendizaje organizacional en Policías de la
Ciudad de Trujillo**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada En Psicología

AUTORAS:

Lujan Vilca, Mishell Nicol (ORCID: 0000-0001-7194-0209)

Plasencia Ulloa, Coraima Alessandra (ORCID: 0000-0003-1344-6418)

ASESOR:

Dra. Aguilar Armas Haydee Mercedes (ORCID: 0000-0001-9368-6184)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicométrica

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi familia que siempre estuvo apoyándome en este proceso universitario, quienes dan todo porque sus hijos puedan cumplir sus objetivos, guiándome de su perseverancia jamás me di por vencida ante cualquier obstáculo, gracias por estar allí cuando más los necesite y dar todo para que yo siga este camino.

A mi padre Elgar Augusto Lujan Miguel, quien me apoyo desde el inicio, sé que tanto como yo, esperaste este momento, no te puedo tener a mi lado y celebrar juntos el fin de este camino, pero todas las metas y triunfos que cumpla, son dedicadas para ti, un beso y un abrazo gigante al cielo.

A mi Mamá, abuelos, bisabuelos y tía, por ser mi motivación de mejorar y salir adelante cada día. Asimismo, por haberme apoyado de manera económica y sobretodo emocional en el transcurso de mi carrera, celebrando cada logro obtenido.

A nuestros amuletos de la suerte, Dark, Canela, Benji y Blanca, por acompañarnos en nuestras noches de desvelo durante la realización de nuestro trabajo.

Lujan Vilca, Mishell

Plasencia Ulloa, Coraima

AGRADECIMIENTO

A nuestra Asesora Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas, por habernos brindado su apoyo y orientación constante en este proceso de desarrollo del trabajo de investigación. Además de ello, por la paciencia y predisposición para levantar nuestras dudas que se desarrollaban en el transcurso de este proceso.

Un agradecimiento especial, a los dirigentes de las comisarias, por habernos permitido el acceso y el tiempo para poder aplicar nuestras encuestas a los efectivos policiales de cada unidad.

A nuestras amigas, por habernos motivado a seguir adelante, compartir experiencias y ayudarnos en el proceso de la carrera universitaria y desarrollo de nuestro trabajo.

Lujan Vilca, Mishell

Plasencia Ulloa, Coraima

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INDICE DE CONTENIDOS	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y Diseño de investigación	9
3.2 Operacionalización de las variables.....	9
3.3 Población, muestra y muestreo.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Métodos de análisis de datos	13
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	43

Índice de Tablas

Tabla 1 Análisis de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional.	15
Tabla 2 Índices de ajuste del AFC por método mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza WLSMV para Condiciones Organizacionales.	17
Tabla 3 Matriz de cargas factoriales estandarizadas por ítems de los factores de Condiciones de Aprendizaje Organizacional.	18
Tabla 4 Índices de consistencia interna Omega y Alfa para los factores de Condiciones de Aprendizaje Organizacional.	19
Tabla 5 Índices de ajuste del AFC por método mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza WLSMV para Niveles de Aprendizaje.	20
Tabla 6 Matriz de cargas factoriales estandarizadas por ítems de los factores de Niveles de Aprendizaje.	21
Tabla 7 Índices de consistencia interna Omega y Alfa para los factores de Niveles de Aprendizaje.	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar la validez y confiabilidad de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional en efectivos policiales de la ciudad de Trujillo. El tipo de la investigación es psicométrico aplicado y de diseño instrumental. La población específica del estudio estuvo conformada por 400 efectivos policiales a través de un muestreo censal, asimismo, el instrumento utilizado fue La escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional (ENCAO). Por consiguiente, se utilizó el método mínimo cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza, logrando obtener el análisis factorial confirmatorio y determinando un ajuste satisfactorio del modelo teórico. De igual manera se identificó los coeficientes de alfa y omega, en el cual se encontraron valores aceptables en los factores de condiciones de aprendizaje organizacional. Por último en los niveles de aprendizaje organizacional se encontraron valores menores del .70

Palabras clave: Niveles de aprendizaje organizacional, condiciones de aprendizaje organizacional.

Abstract

The main objective of this research was to determine the validity and reliability of the scale of levels and conditions of organizational learning in police officers in the city of Trujillo. The type of research is psychometric applied and of instrumental design. The specific population of the study consisted of 400 police officers through a census sampling, based on the total election of the participants, and the instrument used was the scale of levels and conditions of organizational learning (ENCAO). The main results of the descriptive statistics of the ranges were obtained as univariate normality. Consequently, the weighted least squares method was used with adjustment to the mean and variance, obtaining the confirmatory factor analysis and determining a satisfactory adjustment of the theoretical model. Similarly, the alpha and omega coefficients were identified, in which acceptable values were found in the factors of organizational learning conditions. Finally, for the levels of organizational learning, values of less than .70 were found.

Key words: Organizational learning, coefficients, factors.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo organizacional se muestran distintas maneras y modelos para la adquisición de conocimientos, es por ello, que buscamos la capacidad que tiene cada empresa para potencializar los conocimientos de sus colaboradores, y aprender a resolver conflictos cotidianos que se presentan en cada organización (Rodríguez, 2018; Ransbotham et al., 2020). Cabe mencionar, que el aprendizaje desarrollado y sostenido por cada colaborador se debe basar en la cultura empresarial y en sus valores, para así poder obtener buenos beneficios y resultados al enfrentarse a las necesidades del entorno (Perilla y Gonzales, 2021). Por consiguiente, el aprendizaje organizacional guarda relación con el compromiso e innovación que puede desarrollar la Policía Nacional, debido a la crisis existente en nuestro país; las divisiones policiales vienen adaptando su manera de trabajo a estándares diferentes a los que venían desarrollando anteriormente, es decir con las nuevas capacitaciones en investigación criminal, marco legal actualizado, capacitaciones de inteligencia criminal y especialización en investigación de delitos contra la investigación pública (Herrera, 2020; Herrera y Antúnez, 2021).

En el transcurso del tiempo el problema identificado según Besri y Boulmakoul, (2021), abarca espacio dentro de la problemática de las organizaciones, debido a que el aprendizaje organizacional, se viene mostrando en distintas maneras, tales como ser un factor de factor fundamental de ingresos y generador de cambios para adaptarse con facilidad a las tendencias en el mundo empresarial y logro de los objetivos. Para Lorek et al. (2020), la cultura de aprendizaje se da cuando la organización brinda constantes beneficios para adquirir conocimientos, y que los colaboradores puedan conservar e incrementar sus capacidades, teniendo como propósito, innovar y ser un ente cambiante ante las necesidades del mercado, es por ello, que dentro de la Policía Nacional del Perú, el aprendizaje organizacional se viene dando de manera individual, grupal y organizacional a través de distintas capacitaciones y evaluaciones que se les realiza a los colaboradores, teniendo como fin ascender a un cargo, teniendo en cuenta sus experiencias profesionales. Así mismo, dentro de las empresas con altos niveles de aprendizaje organizacional, menciona que los colaboradores son 37% más productivos que otros trabajadores donde no le prestan suficiente importancia al aprendizaje laboral, el 58% tiene

mayor adaptabilidad a los cambios empresariales y el 34% son más eficientes al responder y satisfacer las demandas del mercado. Por consiguiente, los factores involucrados como la innovación tecnológica, economía y la sociedad, dependen de la interacción interna generadas en la organización, teniendo como resultados, la adaptación a las nuevas modalidades de trabajo (Conexión Esan, 2018).

Según García (2020) y Torrado (2019) las empresas no se enfocan en actividades que conlleven al aprendizaje, sino que son los mismos colaboradores quienes generan sus propios aprendizajes. Así mismo, en unos años el potencial humano en las organizaciones será reemplazado por dispositivos tecnológicos, denominado también como inteligencia artificial, sin embargo, el talento humano será indispensable para las actividades concretas; es por ello que las empresas velen por el aprendizaje constante de sus trabajadores ante el cambio, y poder mantenerse activos en el mercado laboral (Gamiño, 2018; Ocaña et al., 2019). De tal manera, es importante que la policía nacional desarrolle un programa educativo adaptado a condiciones y transformaciones de la población, llegando a formar policías con actitudes analíticas y estratégicos, que dispongan de una moral basada en los valores, laborar con autoridad y por el bienestar de la población.

De tal manera, en base a la información sobre la problemática, se requiere utilizar el instrumento que ayude a medir la variable mencionada; por lo tanto, se trabajará con la “Escala de Niveles y condiciones del Aprendizaje Organizacional” adaptada por Castañeda (2015), la cual fue aplicada previamente en la ciudad de Bogotá, en una empresa pública y dos del sector privado. Asimismo, otra de las investigaciones fue en Lima, en una organización del sector privado, del rubro de hidrocarburos. La escala cuenta con veintiocho ítems, los cuales se dividen en cinco dimensiones: Cultura de aprendizaje, formación, claridad estratégica, soporte organizacional y aprendizaje organizacional, el cual se divide en tres niveles (individual, grupal y organizacional). En cuanto a la validez, tiene un valor de 59.51%, y con respecto a la confiabilidad, tiene un puntaje de .92, evaluada con el alfa de cronbach, alcanzando resultados aceptables.

De tal manera, nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las evidencias de validez y confiabilidad de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional en Policías de la Ciudad de Trujillo?

Es por ello, que la presente investigación se justificó en la representación de evidenciar la validez y confiabilidad de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, en colaboradores de la policía nacional del Perú, ya que permitió evaluar las condiciones y maneras en las que se da el aprendizaje dentro de sus tres niveles, en cada uno de las divisiones de la Policía. Por tal motivo, la validez y confiabilidad del instrumento sirvió para la optimización del aprendizaje dentro de los colaboradores de la PNP, logrando obtener un mayor aporte en cuanto a la realización de sus funciones y dar apertura a que realicen capacitaciones a sus colaboradores. En cuanto a la justificación teórica, encontramos el modelo teórico de Condiciones para el aprendizaje organizacional, la cual hace mención que las diversas condiciones y entornos que brinda las organizaciones, aportan diversas maneras de aprendizaje; asemejándose a lo que viene trabajando la policía con los escuadrones de emergencias respecto a capacitaciones internas, evaluaciones de conocimiento y actualizaciones ante los nuevos cambios del entorno.

En consecuencia, la justificación social traerá como beneficio que los colaboradores se encuentran capacitados según su perfil evaluado por el instrumento y adecuarse a los nuevos cambios que se vienen dando en nuestra sociedad, conllevándolo a obtener resultados óptimos como: mayor productividad, fidelización del talento y adaptación a las necesidades del contexto.

Frente a lo planteado anteriormente, tenemos como objetivo general determinar la validez y confiabilidad de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, así mismo, tenemos como objetivos específicos: obtener los estadísticos descriptivos de la escala, establecer la validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio de la escala y analizar la consistencia interna de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En base a las investigaciones internacionales, el instrumento alcanzo una validez con rotación varimax de varianza total explicada de 64.94%. En cuanto al análisis factorial confirmatorio, no se consideraron ítems con cargas mayores a .35, siendo descartados el ítem 5, 11, 16, 20, 22, 23 y 25; obtuvo un alpha de Cronbrach de .924, teniendo una alta consistencia interna en los 28 ítems (Castañeda y Fernández, 2007).

Así mismo, encontramos que la evaluación de la validez, se realizó a través de un análisis factorial de componentes con una rotación varimax, considerándose una carga factorial significativa > a .50; decidiéndose eliminar la pregunta 1 de claridad estratégica, 3 y 4 de formación y 5 de soporte organizacional. En cuanto a la confiabilidad de las dimensiones, cultura organizacional obtuvo .81, formación .78, claridad estratégica .81, soporte organizacional .81, aprendizaje individual .56, aprendizaje grupal .87 y aprendizaje organizacional .80. El cual llevo a la conclusión, que los cuatros dimensiones de la escala, son necesarios para la influencia y el aprendizaje organizacional (Castañeda, 2015).

En cuanto a estudios nacionales, tuvo una validez externa a través de correlaciones moderadas de .31 y .46 con la dimensión de satisfacción laboral, concluyendo que la prueba es factible para medir dicha variable. En sus resultados de análisis factorial exploratorio y confirmatorio, teniendo una relación en los 21 ítems con un 60.33% de la varianza total, con índices de bondad adecuados. Por consecuente, el alpha de Cronbach de las cuatro dimensiones es de .60 y .84. En cuanto al análisis factorial confirmatoria, se obtuvieron puntajes de $X^2 = 371.66$; $X^2/df = 2.03$; CFI=.99 Y RMSEA =.041 (Suárez et al., 2019).

Seguidamente Castañeda (2015), refiere que el aprendizaje organizacional es el desarrollo humano, que se da dentro de las organizaciones, ya sea en empresas privadas o públicas que generan el entendimiento y adaptación a las necesidades del contexto cambiante y modificarlo a su beneficio empresarial. Así mismo se habla de un proceso de aprendizaje cuando la empresa alienta a los colaboradores, a ser personas innovadoras, transformacionales y adaptables al cambio; cabe recalcar que, en el transcurso del aprendizaje, la empresa debe compartir sus objetivos

organizacionales y generar cultura de compromiso para el desarrollo y crecimiento empresarial (Tabrizinia, 2016; Castañeda y Fernández, 2007; García, 2018; Quiroz, 2017). Así mismo Mudarra (2019), el aprendizaje organizacional tiene que ver con el paso de los años y la adquisición de conocimientos, que trae consigo la optimización del desempeño de cada persona dentro de las organizaciones; es por ello, que el aprendizaje organizacional viene siendo el paso que cada empresa brinda para analizar las problemáticas que se están dando de manera interna, y así relacionar la acción y el resultado individual de los colaboradores, logrando beneficios como: incremento de la capacidad de aprendizaje, ser eficiente en las decisiones, y elevar el funcionamiento de cada trabajador para enfrentar situaciones de adaptabilidad (Angulo, 2017; Stable, 2016; Palma, 2017).

Como afirma Pertuz y Pérez (2020), las condiciones organizacionales se dividen en cuatro criterios: La primera es la cultura de aprendizaje, el cual está vinculado al cambio y obtención de información de la organización, a través de influencias personales como empoderamiento, dialogo, valores, actitudes y el sistema de la organización (Xie et al., 2019; Gil y Mataveli, 2017; Gupta et al., 2019). Así mismo, el segundo criterio es formación, refiriéndose al criterio más fundamental que debe tener cada organización, ya que aporta al emprendimiento de eventos positivos para el avance de los colaboradores y su ganancia de aprendizaje para adecuarse a los objetivos de la empresa (Ibrahim et al., 2017; Berber y Lekovic, 2018; Natalicchio, et al., 2018). El tercero es claridad estratégica, el cual se refiere a que las organizaciones deben tener en cuenta la estrategia empresarial para poder brindar el conocimiento a los trabajadores respecto a la planeación, dirección empresarial y el logro de las metas organizacionales (Álvarez y Bernal, 2017). El cuarto viene a ser soporte organizacional, donde describe la utilización de los demandas materiales y tecnológicos de la empresa, conllevándolo a obtener beneficios como aumento de creatividad, fidelización al trabajo, y adaptación a las variaciones del contexto (Suifan, et al., 2018; Chen, et al., 2020; Ferreira et al., 2018; Tang et al., 2017).

Por otro lado, Prieto y Revilla (2004), presenta cinco condiciones organizacionales diferentes a las ya mencionadas. La primera son las competencias, representando las habilidades que tiene cada colaborador para realizar sus funciones de manera

óptima (Senge, 2000; Garzón, 2009; Senge, 2003). La segunda son las comunidades de aprendizaje, explicando sobre el entorno que optimiza la toma de decisiones y el aprendizaje colectivo, así mismo, se habla que cada comunidad tiene aspectos en común, tales como normas, valores, rituales y celebraciones (Rodríguez, 2009). Con respecto a las comunidades de compromiso, detalla cuando un grupo de personas desarrollan un sentimiento de compromiso grupal con valores en conjunto y logrando obtener metas a futuro (Senge, 2002). La memoria organizacional, trata sobre el proceso de transformar, almacenar, transmitir, recuperar y utilizar el aprendizaje obtenido previamente (Muñoz, 2003).

Dentro del instrumento, se encuentran las siguientes dimensiones: La primera es Cultura De Aprendizaje, siendo la conexión que se da entre los saberes brindados por los líderes y la capacidad de cada individuo para la solución de problemas dentro de la empresa (Cújar et al., 2013). En este sentido, la cultura del aprendizaje puede mejorar el desempeño, adaptarse a los cambios, lograr una ventaja competitiva sostenible, potenciar las habilidades y las capacidades de trabajo en equipo. Del mismo modo, una cultura de aprendizaje puede promover la innovación, la calidad, la competitividad y promover el desarrollo de los empleados (Gupta et al., 2019). La segunda es formación, refiriéndose a la capacitación es un elemento importante de la cultura organizacional eficiente y de la consolidación de las ventajas competitivas, porque ayuda a mejorar las capacidades de los empleados, las oportunidades de desarrollo y la autoeficacia al adquirir conocimientos que ayudan en los objetivos de la organización (Castañeda, 2015).

Asimismo, se considera como una manera de aprendizaje para los colaboradores, a través de la información organizacional, alcanzando las metas empresariales (Lu, 2006). Como tercera dimensión tenemos a Claridad estratégica, se considera que es la comprensión del empleado del plan de la organización. Por tanto, el reto de la gestión estratégica es ubicar la transformación en la compañía a través de las tareas dentro y fuera de la empresa, lo que aumentará la competencia y consolidará el ecosistema de innovación (Álvarez y Bernal, 2017). También se considera cuando un colaborador consigue nuevos conocimientos para poder desarrollar sus habilidades, potenciando su desempeño y así conseguir los objetivos propuestos por la organización (Baharim y Van Gramberg, 2005). La cuarta dimensión es

soporte organizacional, que se entiende como la predisposición de demandas físicas y tecnológicas que ayuden a impartir conocimientos (Davenport et al., 1998). En este sentido, el apoyo organizacional tiene un impacto efectivo en el trabajo de los empleados, la innovación y la capacidad de adaptación. Además, el sentido de apoyo organizacional mejora la creatividad y el sentido de pertenencia, al tiempo que mejora el entorno de trabajo, y promete (Castañeda, 2015).

Finalmente tenemos el aprendizaje organizacional, el cual hace referencia, que aun estando laborando se puede seguir adquiriendo nuevos conocimientos, a nivel de organización, siendo así, que los trabajadores o grupos de trabajo pueden aprender de distintas modalidades; pues, existen condiciones organizacionales, ya que este aprendizaje no es automático (Castañeda y Fernández, 2007), dividiéndose en: Aprendizaje Individual, compuesto por las capacidades humanas y propone subprocesos de aprendizaje para dar a los individuos un papel continuo en el aprendizaje y al mismo tiempo ayudar a explicar cómo ocurre el aprendizaje social en las organizaciones (Castañeda y Pérez, 2005). Aprendizaje Grupal, mencionan los autores, el aprendizaje grupal permite un aprendizaje de alto nivel, siempre que los individuos aprendan observando el comportamiento de otras personas del grupo como su comportamiento característico. (Castañeda y Fernández, 2007) y la última dimensión, se puede definir en la identidad de cada trabajador en la empresa, lo que la diferencia de otras compañías. Sus bases son las personas en la empresa, el sistema cultural y el ambiente organizacional. Bajo la condición de aprendizaje organizacional, se resuelve la preservación y difusión de las ideas, lo cual se refleja en la capacidad, estructura, comunidad de práctica, comunidad de compromiso, comunidad de aprendizaje y memoria organizacional (Garzón y Fisher 2009).

Según Ospina (2019), los beneficios que mantienen las organizaciones cuando se da el aprendizaje organizacional, son: Funciones eficaces, es decir que los colaboradores realizaran sus actividades de manera eficiente, cabe decir que, si hay mayor aprendizaje en algunos de los trabajadores, mayor será su desempeño en comparación a los demás empleados, logrando obtener una mayor productividad. Así mismo se da la creación e innovación, puesto que cuando cada trabajador realiza sus funciones con agilidad, se desarrolla de manera creativa e innova en los métodos de trabajo. En cuanto al servicio brindado por los

colaboradores, se podrá observar mayor satisfacción en los consumidores, puesto que se logrará complacer y cubrir las necesidades de los clientes en conjunto con la actitud brindada por cada trabajador.

Para García (2014), los beneficios del aprendizaje son: Mejoran los procesos y estrategias de la organización, para su óptimo desempeño, así mismo está al pendiente de los cambios del mercado y se actualiza ante las nuevas demandas. Incentiva al desarrollo profesional y personal de cada colaborador, fomentando una cultura adecuada.

Dentro de los modelos teóricos, encontramos al Modelo Teórico de Aprendizaje organizacional de Garzón y Fisher (2009), el cual tienen como objetivo, identificar causas internas y externas que afectan el aprendizaje organizacional, y examinar de qué manera afecta en los productos organizacionales. Este modelo tiene como variables, las fuentes de aprendizaje organizacional: las cuales son los diferentes medios por el cual un individuo puede captar nuevos conocimientos.

Así mismo, se encuentran los sujetos del aprendizaje organizacional: se lleva a cabo individualmente, en grupos, en la misma organización y fuera de ellas. Con respecto a cultura para el aprendizaje organizacional: es la determinación de los integrantes con la organización y cómo se diferencian con las otras organizaciones; sus enfatizaciones organizacionales son: hombre, sistema y clima y adquisición de conocimientos organizacionales: discute la preservación y difusión del conocimiento, el cual se refleja mediante capacidades, estructuras, comunidades de prácticas, etc. (Ver anexo 2)

Por otro lado, el Modelo de Condiciones para el aprendizaje organizacional de Castañeda (2015), tiene como objetivo aportar con la comprensión de ciertas condiciones que conducen al aprendizaje organizacional, especialmente el papel de la cultura empresarial, capacitación, claridad estratégica y el apoyo organizacional. De tal manera que tiene como propósito determinar algunos factores que beneficien el conocimiento organizacional mediante la exploración del uso de herramientas aprobadas que puedan determinar empíricamente los objetivos del modelo. (Ver anexo 3)

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

El estudio tuvo un tipo de investigación aplicada, basada en el desarrollo del uso de saberes y la implementación de aprendizaje, para lograr obtener resultados de manera organizada, implacable y cercana al contexto actual (Vargas, 2009).

Diseño

El diseño fue instrumental, ya que vincula la elaboración y adaptación de cuestionarios psicométricos, observando su validez y confiabilidad (Ato et al., 2013; Montero y León, 2005).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable: Aprendizaje Organizacional

Definición Conceptual: Según Castañeda y Pérez (2005), el aprendizaje organizacional se da de manera individual y grupal, permitiendo que los colaboradores puedan acoplarse a las modalidades del entorno empresarial, según sus condiciones de aprendizaje.

Definición Operacional: La variable aprendizaje organizacional, será evaluado a través de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional

Indicadores

Cultura de Aprendizaje: Está conformado con los ítems 16, 17, 18, 19 (Cújar et al., 2013).

Formación: Sus ítems son: 20, 21, 22, 23 (Lu, 2006).

Claridad Estratégica: Tiene como ítems 5, 6, 7, 8, 9 (Baharim y Van Gramberg, 2005).

Soporte Organizacional: Está conformado por los siguientes ítems 24, 25, 26, 27, 28 (Davenport et al, 1998).

Aprendizaje Organizacional: Consta de tres niveles, los cuales son: Aprendizaje Individual 1, 2, 3, 4 Aprendizaje Grupal 10, 11, 12 y Aprendizaje Organizacional 13, 14, 15 (Castañeda y Fernández, 2007).

Escala de Medición

La investigación tuvo la escala de tipo Ordinal, el cual se refiere cuando las observaciones se pueden colocar en un orden relativo sobre las cualidades de medición ordenada, a través de la evaluación y clasificación de los datos (Harnett et al., 1987).

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Para Arias et al., (2016), es la unión de diversas situaciones que se relacionan entre sí, y cumplen características similares. Así mismo, nuestra población se conformó por comisarías de la ciudad de Trujillo como Wichanza, Porvenir, Buenos Aires, Huanchaco y de la Base de Escuadrón de Emergencia UNEME, siendo un total de 400 colaboradores.

Muestra

La investigación utilizó la muestra censal, haciendo referencia a la elección total de los participantes, siendo una muestra aceptable para el estudio (Ramírez, 1997). Es por ello, que el trabajo de investigación estuvo conformado por 400 efectivos policiales de la Ciudad de Trujillo, considerándose una muestra buena y accesible para estudios psicométricos. (Barrett y Kline,1981; Kline, 2013; Comrey y Lee,1992).

Criterios de inclusión

El instrumento de evaluación se aplicó a los Efectivos Policiales que laboran en las comisarías de la ciudad de Trujillo. Así mismo a los colaboradores que tengan 6 meses consecutivos en la misma base y la aplicación, tuvo un margen de edad entre 22 a 60 años de ambos sexos.

Criterios de exclusión

El instrumento se aplicó solo a los efectivos Policiales de las comisarías de la ciudad de Trujillo; asimismo, se tuvo en cuenta las encuestas desarrolladas en su totalidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta. Para ello, Alvira (2011), nos menciona que a través de la encuesta se obtiene información cuantitativa con la finalidad de evaluar la problemática expuesta. En tal sentido, los resultados se obtuvieron a través de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional (Castañeda, 2015).

En cuanto a la ficha técnica, Castañeda (2015), considera que para el uso del instrumento que lleva por nombre “Escala de Niveles y Condiciones Aprendizaje Organizacional (ENCAO)”, debe aplicarse en la población adulta, la cual varía entre el rango de edades de 22 a 60 años y la participación de la administración sea de manera colectiva. La estructuración de esta prueba tiene 5 dimensiones, 3 subdimensiones, los cuales cuentan con 28 ítems, que serán repartidos en todo el uso de este instrumento de prueba.

El instrumento es de tipo Likert, el cual consta con opciones de: Nunca (1), Casi nunca (2), Algunas Veces (3), Frecuentemente (4) y Muy Frecuentemente (5). Por consecuente, para calcular el grado de adecuación muestra, se usó el estadístico de Kaiser – Meyer – Olkin (KMO), obteniendo un resultado de .882, considerándose aceptable (Kaiser y Rice, 1974). Asimismo, el test de Bartlett, mostro un valor altamente significativo de .00, concluyendo que las dimensiones se relacionan entre sí. Asimismo, puede ser desarrollada por ambos sexos mayores de edad. En cuanto a la validez, tiene una varianza total explicada de 59.51%, también se realizó un análisis factorial a diez ítems, en donde se formaron grupo de 4 items para el nivel individual, 3 grupal y 3 organizacional. Con respecto a la confiabilidad, tiene un puntaje de .92, evaluada con el alfa de cronbrach. La escala presenta cinco dimensiones, las cuales son: Cultura de aprendizaje .81, Formación .78, Claridad estratégica .81, Soporte organizacional .81, aprendizaje individual .56, aprendizaje grupal .87 y aprendizaje organizacional .80 (Castañeda, 2015).

Propiedades psicométricas del instrumento Original y Adaptaciones

Por otro lado, el instrumento, fue elaborado por Goh y Richards (1997) inclinándose hacia las aptitudes del aprendizaje organizacional (Goh, 2003). Así mismo la prueba consta de 21 ítems y 5 dimensiones como: claridad de misión y propósito, compromiso de los líderes, experimentación y refuerzo, transferencia de conocimiento y solución de problemas en grupo. Osterhaus (2001) empezó su investigación en el instrumento validado anteriormente mencionado, contando con 31 ítems dividido en 7 dimensiones.

En cuanto a Pereira y Guimaraes (2005), hicieron uso de la escala de Goah y Richars, con el objetivo de conocer e identificar la reciprocidad entre aprendizaje organizacional y calidad de gestión. Se utilizó la escala para evaluar la similitud del potencial de aprendizaje y la calidad de la gestión. Así también Pérez et al. (2005), elaboraron una prueba con 25 ítems con el fin de medir 4 dimensiones entre ellas adquisición de conocimiento, distribución de conocimiento, interpretación de conocimiento y memoria organizacional.

Además, Castañeda (2015), realizó la validación del instrumento donde menciona que existen varios métodos para describir los conceptos y herramientas del aprendizaje organizacional, el consenso relativo es que ocurre en tres niveles: individual, grupal y organizacional. Sin embargo, no se evidencio una relación sobre las condiciones básicas para que se da en el aprendizaje organizacional. La herramienta que validamos propone tres condiciones: cultura de aprendizaje organizacional, capacitación y entrega de información.

Finalmente, Suárez et al., (2019), en su investigación sobre las propiedades psicométricas de la escala, fue aplicada en colaboradores de una organización peruana, teniendo como muestra de 384 empleados de la ciudad de Lima, donde concluyeron que el puntaje que obtuvieron se considera fiable, evaluar el aprendizaje organizacional en colaboradores.

3.5 Procedimientos

El primer paso de la investigación fue contactar a la población, esto se dio a través de la visita de los autores a las bases policiales, para presentarles el propósito de la investigación a los encargados de las distintas comisarías de la ciudad de Trujillo,

solicitándoles la autorización de aplicación de las encuestas. Después de ello, se gestionó el documento elaborado por la universidad para obtener el permiso de trabajar con la población correspondiente y hacer llegar el documento a las entidades policiales, para así, establecer los días de evaluación y aplicación del instrumento Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional.

3.6 Métodos de análisis de datos

Luego de la aplicación del instrumento, se utilizó el programa Microsoft Excel, para llenar los resultados extraídos de cada protocolo desarrollado por los efectivos policiales. En cuanto al programa estadístico, se utilizó R – Studio, con el fin de lograr obtener los resultados de validez y confiabilidad.

Como punto número uno, se realizó el análisis descriptivo de cada ítem, mediante la estadística de tendencia central (media), dispersión (desviación estándar) y de forma (asimetría y curtosis). Respecto al último, se espera que los valores reportados estén entre -1.5 y +1.5; de esta manera se logrará acercarse a una normalidad univariada (Pérez y Medrano, 2010).

La evidencia de validez basada en la estructura interna se realizó mediante el análisis factorial confirmatorio, siguiendo los pasos de ecuaciones estructurales (Escobedo et al., 2015). Por tanto, se analizó mediante software de libre programación R estudio, considerando el estimador mínimos cuadrados ponderados ajustados a la media y a la varianza (WLMSV), siendo esta adecuada para evaluar las dimensiones, sin mantener una sensibilidad a la normalidad multivariada (Finney y DiStefano, 2006). Asimismo, se estimaron los índices de ajuste absoluto como el chi cuadrado en conjunto con los grados libertad $[S-B\chi^2/df]$, con resultados de 2 a 3, aceptables (Escobedo et al., 2015; Lacobucci, 2009). El error de aproximación de la media cuadrática (RMSEA) y la Raíz residual estandarizada cuadrática media (SRMR), deben evidenciar índices menores o igual a .08, obteniendo un ajuste adecuado (Browne y Cudeck, 1993). En cuanto al índice de ajuste comparativo (CFI), debe tener resultados cercanos a 1 positivo, para denominarlo aceptable (Schumacker y Lomax, 2016). El índice de Tucker Lewis (TLI), se debe contemplar en rangos cercanos a 1 positivo (Lévy y Varela, 2006;

Hooper et al., 2008). En cuanto a la variabilidad explicada, los valores se basan en $>.40$, estableciéndose como aceptable (Pérez y Medrano, 2010).

Para finalizar, se utilizó cargas factoriales, mediante la valoración de la confiabilidad por el coeficiente alfa y omega, evaluados con un índice de $.70$ a $.90$, considerándose aceptable (Campo y Oviedo, 2008). Sin embargo, en algunos casos, pueden aceptarse valores mayores a $.65$ (Katz, 2006).

3.7 Aspectos éticos

La investigación sigue con los procedimientos y valores que presenta la ética de los psicólogos peruanos, tomando en cuenta el III capítulo del estudio. Para ello, se consideró realizar el consentimiento informado de los evaluados, dando a conocer la finalidad de la investigación, teniendo como prioridad, la libre expresión y decisión de ser participe en la investigación. Asimismo, se resolvió las interrogantes sobre su participación en la aplicación del instrumento; se tuvo como prioridad salvaguardar la salud psicológica de los evaluados, velando por el derecho de seguir o rechazar con el desarrollo de la escala en cualquier instancia. Finalmente, la información obtenida de los participantes, será estrictamente reservada y utilizada para fines académicos (Colegio de Psicólogos Peruanos, 2017).

IV. RESULTADOS

En la tabla 1 se observa el análisis descriptivo de los ítems, para determinar el comportamiento de los datos. Por tanto, se reportó la media, desviación estándar, asimetría y curtosis. En relación a la asimetría y curtosis, los valores reportados se encuentran dentro del rango $\pm 1,5$ asumiendo normalidad de los datos. Asimismo, la correlación ítem test supera el estándar mínimo requerido para considerar homogeneidad de los datos ($>,20$).

Tabla 1

Análisis de los ítems de la Escala de Niveles y Condiciones de Aprendizaje Organizacional.

Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis	Ritc
I1	3,78	,997	-,813	,706	,415
I2	3,55	1,166	-,610	-,469	,322
I3	3,91	,931	-,780	,530	,531
I4	4,17	,816	-1,02	1,588	,438
I5	4,03	1,011	-,995	,529	,407
I6	4,13	,894	-1,26	1,47	,577
I7	3,97	,882	-,936	1,331	,671
I8	3,96	,893	-,889	,937	,747
I9	3,90	,919	-,922	,866	,732
I10	4,09	,847	-,953	1,312	,554
I11	4,07	,840	-,718	,517	,543
I12	4,17	,784	-1,22	,806	,509
I13	4,03	,811	-,965	1,771	,510
I14	4,00	,929	-1,05	1,266	,571
I15	3,61	1,126	-,690	-,191	,722
I16	3,63	1,428	,142	,577	,427
I17	3,78	1,006	-,695	,080	,728
I18	3,77	1,024	-,708	,034	,721
I19	3,58	1,134	-,558	-,479	,662
I20	3,88	,965	-,713	,262	,756
I21	3,94	,973	-1,10	,810	,724
I22	3,88	,972	-,633	-,115	,712
I23	3,58	1,084	-,681	,049	,657
I24	3,75	1,025	-,692	,113	,720
I25	3,83	,963	-,820	,482	,745
I26	3,76	,989	-,712	,123	,732

I27	3,80	,960	-,631	,164	,784
I28	3,74	,005	-,755	,353	,690

Nota: M=media; DE=desviación estándar; R_{itc} =índice r corregido

En la tabla 2 se describe los resultados del AFC mediante el método mínimos cuadrados ponderados ajustados a la media y la varianza WLSMV para el modelo de 4 factores, en donde los índices de ajuste absoluto muestran valores de RMSEA=,071 y SRMR=,04. Mientras que el ajuste comparativo muestra un CFI=,96 y TLI=,95. Por tanto, existe un ajuste satisfactorio del modelo teórico.

Tabla 2

Índices de ajuste del AFC por método mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza WLSMV para Condiciones Organizacionales.

Índices de ajuste	Resultados de AFC
	Condiciones Organizacionales
Ajuste Absoluto	
X ²	387
GI	129
X ² /gl	3,00
RMSEA/IC95%[LI;LS]	,071 [,063; ,079]
SRMR	,04
Ajuste Comparativo	
CFI	,96
TLI	,95

Nota: X²=Ji Cuadrado gl=Grados de Libertad; RMSEA; Error de Aproximación de la Media Cuadrática; IC95%: Intervalos de Confianza al 95%; SRMR: Raíz Cuadrática Media Residual Estandarizada; CFI= Índice de Ajuste Comparativo; TLI=Índice Tucker-Lewis ACP.

En la tabla 3 se reportan las cargas factoriales estandarizadas para cada factor de Condiciones de Aprendizaje Organizacional. Se observa que cada saturación de los ítems se encuentra por encima del estándar esperado (>,40), por lo que cada reactivo mide el indicador que pretende medir con una adecuada variabilidad explicada.

Tabla 3

Matriz de cargas factoriales estandarizadas por ítems de los factores de Condiciones de Aprendizaje Organizacional.

Ítems	Cargas factoriales			
	Claridad estratégica	Cultura Organizacional	Formación	Soporte Organizacional
I5	,48			
I6	,71			
I7	,84			
I8	,91			
I9	,88			
I6		,66		
I7		,89		
I8		,84		
I9		,77		
I20			,88	
I21			,84	
I22			,85	
I23			,76	
I24				,84
I25				,87
I26				,85
I27				,89
I28				,82

En la tabla 4 se observa el reporte de la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega y Alfa, en donde para el factor claridad estratégica se obtuvo un valor de $\omega=,83$ y $\alpha=,81$, para cultura organizacional $\omega=,84$ y $\alpha=,84$, para formación $\omega=,85$ y $\alpha=,84$ y soporte organizacional $\omega=,90$ y $\alpha=,90$.

Tabla 4

Índices de consistencia interna Omega y Alfa para los factores de Condiciones de Aprendizaje Organizacional.

Dimensiones	Ω	α	N° de ítems
Claridad estratégica	,83	,81	5
Cultura Organizacional	,84	,84	4
Formación	,85	,84	4
Soporte Organizacional	,90	,90	5

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna Omega; α : coeficiente Alfa.

En la tabla 5 se describe los resultados del AFC mediante el método mínimos cuadrados ponderados ajustados a la media y la varianza WLSMV para el modelo de 3 factores, en donde los índices de ajuste absoluto muestran valores de RMSEA=,085 y SRMR=,06. Mientras que el ajuste comparativo muestra un CFI=,96 y TLI=,94. Por tanto, existe un ajuste satisfactorio del modelo teórico.

Tabla 5

Índices de ajuste del AFC por método mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza WLSMV para Niveles de Aprendizaje.

Índices de ajuste	Resultados de AFC
	Niveles de Aprendizaje
Ajuste Absoluto	
X ²	124
gl	42
X ² /gl	2,95
RMSEA/IC95%[LI;LS]	,085 [,080; ,010]
SRMR	,06
Ajuste Comparativo	
CFI	,96
TLI	,94

Nota: X²=Ji Cuadrado gl=Grados de Libertad; RMSEA; Error de Aproximación de la Media Cuadrática; IC95%: Intervalos de Confianza al 95%; SRMR: Raíz Cuadrática Media Residual Estandarizada; CFI= Índice de Ajuste Comparativo; TLI=Índice Tucker-Lewis ACP.

En la tabla 6 se reportan las cargas factoriales estandarizadas para cada factor de niveles de aprendizaje. Se observa que cada saturación de los ítems se encuentra por encima del estándar esperado (>,40), por lo que cada reactivo mide el indicador que pretende medir con una adecuada variabilidad explicada.

Tabla 6

Matriz de cargas factoriales estandarizadas por ítems de los factores de Niveles de Aprendizaje.

Ítems	Cargas factoriales		
	Aprendizaje individual	Aprendizaje grupal	Aprendizaje organizacional
I1	,63		
I2	,54		
I3	,72		
I4	,72		
I10		,76	
I11		,81	
I12		,76	
I13			,75
I14			,76
I15			,71

En la tabla 7 se observa el reporte de la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Omega y Alfa, en donde para el factor aprendizaje individual se obtuvo un valor de $\omega=,66$ y $\alpha=,65$, para aprendizaje grupal $\omega=,76$ y $\alpha=,75$ y aprendizaje organizacional $\omega=,65$ y $\alpha=,64$.

Tabla 7

Índices de consistencia interna Omega y Alfa para los factores de Niveles de Aprendizaje

Dimensiones	Ω	α	N° de ítems
Aprendizaje individual	,66	,65	4
Aprendizaje grupal	,76	,75	3
Aprendizaje Organizacional	,65	,64	3

Nota: ω : Coeficiente de consistencia interna Omega; α : coeficiente Alfa.

V. DISCUSIÓN

Actualmente, en el mundo empresarial, se está dando mayor importancia, a los métodos que se vienen utilizando para que los colaboradores puedan desarrollar una adecuada adquisición de conocimientos, ya que como se sabe, esto permitirá que cada uno de los trabajadores esté preparado para los nuevos cambios organizacionales, de tal manera que implementen los aprendizajes adquiridos (Rodríguez, 2018). En tal sentido, nace el interés de investigar y determinar la validez y confiabilidad de la escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional, teniendo como población a cuatrocientos efectivos policiales pertenecientes a diversas comisarías de la ciudad de Trujillo. En cuanto al aprendizaje organizacional, nos referimos a los conocimientos que se adquieren dentro de la organización; cabe mencionar, que estas deben involucrarse en el proceso de aprendizaje, ya que es allí, cuando el colaborador genera un compromiso por la empresa, y sobre todo se desarrollará de manera efectiva, adquiriendo nuevas habilidades y competencias, el cual tendrá como resultados una mayor productividad, logrando cumplir con los objetivos dentro de su centro laboral (Castañeda, 2015 y García, 2018).

En cuanto al primer objetivo, se buscó obtener los estadísticos descriptivos de la escala, para así poder determinar el comportamiento de los datos del instrumento. Dentro de los resultados encontrados tenemos que la asimetría y curtosis se encuentran dentro de los valores establecidos de -1.5 y $+1.5$, para así poder asumir una normalidad de datos (Pérez y Medrano, 2010). A su vez, la relación ítem test mostró un rango de puntajes entre $.32$ y $.69$, el cual se considera superior a los estándares mínimos requeridos, para así considerar la homogeneidad de los datos ($>.20$) (Kline, 1988). Asimismo, estos resultados guardan relación con los datos obtenidos en la investigación de Suarez et al., (2019), los cuales menciona que sus rangos de asimetría y curtosis están entre $-/+1.5$, considerarse con una normalidad univariada, de la misma manera, la relación ítem test, obtuvo puntajes de $.30$ y $.72$, el cual lo ubico en rangos elevados a lo establecido ($>.20$).

El segundo objetivo se basó en establecer la validez basada en la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional. De tal manera que cuando hablamos de análisis factorial confirmatorio, nos referimos a técnicas descriptivas que ayudan a evidenciar objetivos planteados, sometidos a valoraciones mediante algunos modelos estadísticos, considerando el vínculo de dimensión - variable (Bentler, 2007). En cuanto al estimador utilizado, fue el método de mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y a la varianza WLSMV, puesto que, es la mejor opción para calcular variables ordinales con poblaciones pequeñas (Finney y DiStefano, 2006). Seguidamente, en las dimensiones de condiciones de aprendizaje organizacional, los coeficientes obtenidos en X^2/gf fue de 3.00, considerándolo como aceptable según los rangos propuestos por Escobedo et al (2015); en el RMSEA, fue de ,071 y en el SRMR, se alcanzó un valor de ,04, el cual es considera adecuado, ya que, según el autor, los valores deben evidenciarse entre índices menores o igual a .08 (Browne y Cudeck, 1993). También se obtuvo el CFI de ,96 y el TLI de .95, siendo valores cercanos a 1, considerándose aceptables. (Schumacker y Lomax, 2016, Lévy y Varela, 2006). En cuanto a las cargas factoriales estandarizadas, se observó que cada saturación de los ítems se encuentra elevado al estándar establecido $>.40$, por lo que se concluye que el reactivo mide el indicador que pretende medir con una adecuada variabilidad explicada (Pérez y Medrano, 2010), permitiendo que los datos se ajusten al modelo teórico original a la cultura de aprendizaje organizacional en los efectivos policiales en el Perú. De igual manera, en los niveles de aprendizaje se obtuvieron puntajes en X^2/gf fue de 2.95, considerándolo como aceptable según los rangos propuestos por Escobedo et al (2015); en el RMSEA, fue de ,085 y en el SRMR, se alcanzó un valor de ,06, el cual es considera adecuado, ya que, según el autor, los valores deben evidenciarse entre índices menores o igual a .08 (Browne y Cudeck, 1993). También se obtuvo el CFI de ,96 y el TLI de .94, siendo valores cercanos a 1, considerándose aceptables. (Schumacker y Lomax, 2016, Lévy y Varela, 2006). En cuanto a las cargas factoriales estandarizadas, se observó que cada saturación de los ítems se encuentra elevado al estándar establecido $>.40$, por lo que se concluye que el reactivo mide el indicador que pretende medir con una adecuada variabilidad explicada (Pérez y Medrano, 2010).

El tercer objetivo se basó en analizar la consistencia interna de la escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional, mediante los índices de consistencia interna de omega y alfa para dichos factores. En cuanto a la estimación de la omega, de los factores de condiciones de aprendizaje organizacional, se encontró que, claridad estrategia tiene un valor de $\omega = .83$, cultura organizacional $\omega = .84$, Formación $\omega = .85$, Soporte Organizacional $\omega = .90$, considerándose entre los rangos de puntajes aceptables (Campo y Oviedo, 2008). Asimismo, en los factores de niveles de aprendizaje, encontramos que aprendizaje individual muestra un valor de $\omega = .66$, Aprendizaje Grupal $\omega = .76$ y Aprendizaje Organizacional $\omega = .65$; de los cuales uno de ellos cumple con los valores aceptables de .70 a .90 (Campo y Oviedo, 2008). Sin embargo, encontramos valores $>.65$, que se consideran puntajes aceptables según Katz, (2006). En cuanto al alfa de los factores de aprendizaje organizacional, encontramos que Claridad estratégica, tiene un puntaje de $\alpha = .81$, Cultura organizacional $\alpha = .84$, Formación $\alpha = .84$ y Soporte Organizacional $\alpha = .90$, ubicándolo en los valores aceptables según Campos y Oviedo (2008). Por consiguiente, en el factor de niveles de aprendizaje encontramos que el aprendizaje individual muestra un valor de $\alpha = .65$, Aprendizaje grupal $\alpha = 0.75$ y aprendizajes Organizacional $\alpha = .64$, de los cuales uno de ellos cumple con los puntajes aceptables de .70 a .90 (Campo y Oviedo, 2008). y los dos sobrantes, se denominan como factores cuestionables según George y Mallery (2003). En tal sentido, se fundamenta que los puntajes que se encuentran por debajo de .70 a .90, según Campo y Oviedo (2008). Asimismo, la relación de nuestra población y sus percepciones personales influyen también en los resultados obtenidos; al hablar de factores sociodemográficos, en este caso la cultura, nos referimos a los comportamientos realizados por las personas, ya que muchos de ellos son producto de sus propias creencias, tradiciones y aprendizajes previos que pueden pasar a lo largo de su vida, de los cuales pueden ser plasmados en sus centros laborales, ya sea de manera adecuada o no (Rivas, 2015; Conde y Castañeda, 2014), junto a ello, debemos hablar también del proceso de adaptación, el cual se refiere al correcto establecimiento del personal con la empresa, de tal manera que pueda adaptarse a las nuevas condiciones laborales, retos organizacionales y desempeñándose de manera óptima. Cabe mencionar que los colaboradores que no logran esta adaptación, suelen mantener dificultades para

completar con sus funciones, provocando en ellos una actitud negativa ante sus superiores y su centro de trabajo (Cortez y Pineda, 2018; Pacheco et al., 2020). Respecto a los estilos de liderazgo, existe una relación íntima en cuanto a la influencia del aprendizaje a través de diversos estímulos óptimos, tales como la adecuada comunicación que puede generar los líderes con sus subordinados; sin embargo, cuando el líder no ejerce una relación y comunicación directa con sus trabajadores, estos generan un descenso en la adquisición de conocimientos en grupo (Berson et al., 2006).

Para finalizar, el presente trabajo de investigación presenta ciertos inconvenientes que no se logran registrar, influyendo de tal manera, en los resultados de la investigación (Alarcón, 2008). Una de las dificultades que se presentó, fue el factor tiempo, ya que la aplicación de instrumento se redujo a la disponibilidad mínima de los efectivos policiales. Asimismo, hubo dificultades para la recolección de datos de manera grupal, ya que la aplicación del instrumento se realizó a grupos pequeños en distintos horarios y fechas, causando un aplazamiento en la entrega de datos estadísticos. En consecuencia, la población utilizada se delimitó a un solo rubro organizacional, siendo una prioridad extender sus características en diferentes poblaciones, en base a nuestros resultados, se recomienda que futuras investigaciones indaguen y fusionen la investigación para obtener nuevos aportes, incluyendo nuevas poblaciones. Finalmente, la investigación tuvo como principal aporte, determinar la validez y confiabilidad de los niveles y condiciones de aprendizaje organizacional en los efectivos policiales, de tal manera que, es una de las primeras investigaciones, con la población y en la ciudad aplicada. Además de ello, debemos valorar nuevas alternativas para la aplicación del instrumento y buscar condiciones que favorezcan a la confiabilidad de investigaciones futuras.

VI. CONCLUSIONES

- En primer lugar, se logró determinar los estadísticos descriptivos de la escala, obteniendo valores dentro de los rangos esperados, considerando la normalidad de los datos.
- En cuanto al análisis de la estructura interna, en donde se utilizó el método mínimos cuadrados ponderados con ajuste a la media y la varianza en el cual se obtuvo coeficientes adecuados, indicando que existe un ajuste satisfactorio del modelo teórico.
- Finalmente, las evidencias de confiabilidad de los factores de Condiciones de Aprendizaje Organizacional se encuentran dentro de los valores de .70 y .90 considerándose adecuados. Sin embargo, en los factores de Niveles de Aprendizaje se obtuvieron valores mayores a .60.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar futuras investigaciones basadas en la misma línea, para lograr obtener la certeza del instrumento en diversas poblaciones.
- Se recomienda realizar el re test para identificar la estabilidad de los puntajes del instrumento.
- Se recomienda diseñar y ejecutar investigaciones con escala general, para determinar las influencias entre dichas variables y justificar la validez de la escala.

REFERENCIAS

- Arias, J., Villasís, M y Miranda, María. (2016). El protocolo de investigación III: la Población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Alvira, F. (2011). *La encuesta: una perspectiva general metodológica*. Centro de investigaciones sociológicas. <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- Álvarez, L. y Bernal, A. (2017). Modelo de innovación abierta: énfasis en el potencial humano. *Revista Información Tecnológica*, 28(1), 65-76. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000100007>
- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universitaria.
- Angulo, R. (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral. *Revista Informes Psicológicos*, 17(1), 53-70. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista Anales de Psicología*, 29, (3), 1038 – 1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>

- Baharim, S. y Van Gramberg, B. (2005). *The influence of knowledge sharing on transfer of training: A proposed research strategy*. Working paper series, 2, School of Management. Australia: Victoria University, Melbourne.
http://vuir.vu.edu.au/117/1/wp2_2005_vangamberg_baharim.pdf
- Barrett, P. y Kline, P. (1981). The observation to variable ratio in factor analysis. *Review Personality Study in Group Behavior*, 1(1), 23-33.
https://www.researchgate.net/publication/232561774_The_Observation_to_Variable_Ratio_in_Factor_Analysis?enrichId=rgreq-de8fd0f4290588619da7b7bb7cc34cab-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzIzMjU2MTc3NDtBUzo2NjMyNDkzOTc3NjAwMDBAMTUzNTE0MjM4NzkzOA%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf
- Bentler, P. y Weeks, D. (1980). Linear structural equations with latent variables. *Revista Psychometrika*, 1(45), 289–308.
<https://doi.org/10.1007/BF02293905>
- Berber, N. y Lekovic, B. (2018). The impact of HR development on innovative performances in central and eastern European countries. *Revista Employee Relations*, 40(5), 762-786. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0188>
- Besri, Z. & Boulmakoul, A. (2021). An Intuitionist Fuzzy Method for Discovering Organizational Structures that Support Digital Transformation. *Revista Advances Intelligent and Computing*, 1197 AISC, 1(1) 331-338.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-51156-2_39
- Berson, Y., Nemanich, L. A., Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Keller, R. T. (2006). Leadership and organizational learning: A multiple levelsperspective. *The*

Leadership Quarterly, 17 (1), 577-594.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.003>

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>

Browne, M. y Cudeck, R. (1993). "Alternative ways of assessing model fit". In Testing structural equation models. *Revista Sage Journals*, 21(2), 230 – 258. <https://doi.org/10.1177%2F0049124192021002005>

Campo, A. y Oviedo, P. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: La consistencia Interna. *Revista Salud Publica*, 10 (5), 831 – 839.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42210515>

Castañeda, D. y Fernández, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Revista Universitas Psychologica*, 6(2), 245–254.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a04.pdf>

Castañeda, D. (2015). Organizational learning conditions. *Estudios Gerenciales*, 31(134), 62-67. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

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.

Chen, T., Hao, S., Ding, K., Feng, X., Li, G. y Liang, X. (2020). The impact of organizational support on employee performance. *Revista Employee Relations*, 42(1), 166-179. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2019-0079>

Colegio de Psicólogos Peruanos, (2017): “Código de ética y deontología. Perú”. Consejo.

Conexión Esan. (17 de Julio del 2018). *¿Cuáles son los factores de cambio en las empresas?*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/07/cuales-son-los-factores-de-cambio-en-las-empresas/>

Conde, Y.y Castañeda, D. (2014). Indicadores de aprendizaje organizacional en grupos de investigación universitaria. *Revista de Diversitas*, 10(1), 45-56. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0001.03>

Comrey, A. y Lee, B. (1992). *A first course in factor analysis* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Cortez, O y Pineda, M. (2018). Cambio y Adaptación organizacional. Una revisión de la literatura. *Revista Espacios*. 39 (37), 1 – 16. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>

Cújar, A., Ramos, C., Hernández, H. y López, J. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Revista Estudios Gerenciales*, 29(3), 350–355. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21229786009>

- Davenport, T., Long, D. y Beers, M. (1998). Successful knowledge management projects. *Revista Sloan Management Review*, 39(2), 43–57. https://www.researchgate.net/profile/Thomas_Davenport2/publication/200045855_Building_Successful_Knowledge_Management_Projects/links/53db93a40cf216e4210bf847.pdf
- Escobedo, F., Adams, D. y Timilsina, N. (2015). Urban forest structure effects on property value. *Revista Ecosystem Services*, 12 (1), 209-217. <https://doi.org/10.1016/j.ecoser.2014.05.002>
- Ferreira, I., Cardoso, C. y Braun, T. (2018). The mediating effects of ego-resilience in the relationship between organizational support and resistance to change. *Revista Baltic Journal of Management*, 13(1), 104-124. <https://doi.org/10.1108/BJM-06-2017-0171>
- Finney, S. y Di Stefano, C. (2006). " Non-normal and categorical data in structural equation modeling". *Revista A second course in structural equation modeling*. 1(1), 269-314. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690031.pdf>
- Gamiño, J. (05 de Junio del 2018). *El ser humano, ¿reemplazado por una máquina?*. México. <https://www.c3.unam.mx/noticias/noticia34.html>
- García, K. (09 de Abril del 2014). *6 Beneficios del Aprendizaje Organizacional Permanente*. <https://desarrolloorganizacionalssc.wordpress.com/2014/04/09/6-beneficios-del-aprendizaje-organizacional-permanente/>

García, J. (2018). *Aprendizaje Organizacional y Desempeño laboral del personal de crediscotía financiera, Agencia Huaral*. (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2675/GARCIA%20OBLANCO%20JANET.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, J. (2020). *Inteligencia Artificial en las organizaciones*. [Tesis de Especialización, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36011/GarciaHerreraJulyLorena2020.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garzón, M. y Fisher, A. (2009). "El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia". *Revista Pensamiento y Gestión*, 1(26), 238-278. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n26/n26a11.pdf>

Garzón, M. (2009). El aprendizaje organizacional en República Dominicana y Colombia. *Revista Redalyc*, 1(1), 1 - 42. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64612291011.pdf>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

Gil, J. y Mataveli, M. (2017). The relevance of information transfer in learning culture: A multigroup study by firm size in the wine industry. *Revista Management Decision*, 55(8), 1698 - 1716. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2016-0800>

Goh, S. (2003). Improving Organizational Learning Capability: Lessons from Two Case Studies. *The Learning Organization*, 10 (4), 216-228. <https://doi.org/10.1108/09696470310476981>

Goh, S. y Richards, G. (1997). Benchmarking the Learning Capability of Organizations. *European Management Journal*, 15, 575-583. [http://dx.doi.org/10.1016/S0263-2373\(97\)00036-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0263-2373(97)00036-4)

Gupta, K., Kumar, C. y Sharma, R. (2019). Team building, employee empowerment and employee competencies: Moderating role of organizational learning culture. *Revista European Journal of Training and Development*, 43(1-2), 39-60. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2018-0086>

Harnett, Donald y Murphy. (1987). *Introducción al análisis estadístico*. México: Addison-Wesley Iberoamericana.

Herrera, K. y Antúnez V. (2021). Estrategias organizacionales y sistema de trabajo en tiempos de la COVID-19: experiencias desde un centro de estudios cubano. *Revista Estudios del Desarrollo Social*. 9(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322021000100006

Herrera, C. (2020). *Diseño y planeamiento gráfico de una Plataforma de Gestión de Aprendizaje basada en principios de Usabilidad y UX para la Escuela de Educación Continua de la Policía Nacional del Perú*. [Tesis de Bachiller, Pontificia Universidad Católica Del Perú].

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16682/HERRERA CORNEJO CECILIA AMPARO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16682/HERRERA_CORNEJO_CECILIA_AMPARO%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

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_Modeling_Guidelines_for_Determining_Model_Fit?enrichId=rgreq-20664a34c670b18ff8fec25620259e9a-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdIOzI1NDc0MjU2MTtBUzozNDc0NTA1MTU3MDU4NTZAMTQ1OTg1MDA2NjE5Mw%3D%3D&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A. y Bakare, K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *Revista European Journal of Training and Development*, 41(4), 388-406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>

Kaiser, H. y Rice, J. (1974). Little Jiffy Mark IV. *Revista Educational and Psychological Measurement*, 34(1), 111–117.

Katz, M. (2006). *Multivariable analysis* (2aed.). Cambridge: Cambridge University Press

Kline, P. (2013). *The handbook of psychological testing*. Londres. Routledge.

Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routledge.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40956/Martinez_CAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lacobucci, D. (2009). Everything you always wanted to know about SEM (structural equations modeling) but were afraid to ask. *Revista Journal of Consumer Psychology*, 19(4), 673-680. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jcps.2009.09.002>
- Lévy, P y Varela, J. (2006). *Modelización con estructuras de covarianzas en ciencias sociales. Temas esenciales, avanzados y aportaciones especiales*. A Coruña: Netbiblo.
- Lu, H. (2006). *Factors affecting employees' knowledge sharing in ERP post implementation stage Taiwan*. Information Management Department, National Central University.
- Lorek, M., Piecuch, T., Itrich, J. y Minkina, M. (2020). Management of the police officers training system and the effectiveness of internal security. *Revista Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(4), 1337-1348. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.4\(19\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.4(19))
- Montero, I. y León, O. G. (2005). Sistema de clasificación del método en los informes de investigación en psicología. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 5(1), 115-127. [http://dx.doi.org/10.22529/dp.2018.16\(31\)02](http://dx.doi.org/10.22529/dp.2018.16(31)02)
- Mudarra, J. (2019). *Engagement y aprendizaje organizacional del docente en instituciones educativas públicas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3035/TM%20CE-Ge%204387%20M1%20-%20Mudarra%20Villacorta%20Segundo%20Manuel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñoz, S. (2003). *Del buen hacer y el buen pensar*. Madrid: McGrawHill.

Natalicchio, A., Messeni, A., Cardinali, S. y Savino, T. (2018). Open innovation and the human resource dimension: An investigation into the Italian manufacturing sector. *Revista Management Decisión*, 56(6), 1271-1284. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2017-0268>

Ocaña, Y., Valenzuela, L y Garro, L. (2019). Inteligencia artificial y sus implicaciones en la educación superior. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(2), 536-568. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.274>

Ospina, G. (2019). *Aprendizaje Organizacional: Concepto y Beneficios*. <https://tueconomiafacil.com/aprendizaje-organizacional-concepto-beneficios-generalidades/>

Osterhaus, D. (2001). Comparing Levels of Organizational Learning Maturity of Colleges and Universities Participating in Traditional and Non-traditional (Academic Quality Improvement Project) Accreditation Processes. Research paper, Master

Palma, N. (2017). *El futuro del aprendizaje en las organizaciones hacia el 2030*. Barcelona. <http://www.workinnovationbarcelona.org/2017/12/11/el-futuro-del-aprendizaje-en-las-organizaciones-hacia-el-2030/>

Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H. (2020). Desarrollo integral de procesos de adaptación al cambio en pequeñas y medianas empresas. *Información Tecnológica*. 31 (5), 89 – 100. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000500089>

- Pérez, E. y Medrano, A. (2010). Análisis factorial exploratorio. *Revista Argentina de Ciencias del comportamiento*, 2 (1), 58 - 66.
https://www.researchgate.net/publication/42091816_Analisis_factorial_exploratorio_Bases_conceptuales_y_metodologicas?enrichId=rgreq-bac56cc85339df826aa5811bf321b371-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzQyMDkxODE2O0FTOjExNzM5MzQ2NDUwMDIyNkAxNDA1MDAwMTkxNDQw&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf
- Pérez, L. S., Montes, P. J. y Vázquez, O. C. (2005). Organizational learning as a determining factor in business performance. *The Learning Organization*, 12(3), 227-245. <http://doi.org/10.1108/09696470510592494>
- Pertuz, V. y Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Revista Información Tecnológica*, 31 (3), 209-218.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300209>
- Perilla, R. y González, M. (2021). La innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*. 42(2), 1 - 17.
<http://www.revistaespacios.com/a21v42n02/a21v42n02p08.pdf>
- Pereira, G. y Guimaraes, T. (2005). The Potential for Organizational Learning and Management Quality: A Multi-Case Study on Brazilian Public Organizations. *Latin American Business Review*, 6 (1), 89-110.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n2/v6n2a04.pdf>
- Prieto, I. y Revilla, E. (2004). "La naturaleza dual de la gestión del conocimiento: implicaciones para la capacidad de aprendizaje y sus resultados organizativos". *En Revista Latinoamericana de Administración Cladea*, 1(32), 47-

75. https://www.researchgate.net/publication/26471435_La_naturaleza_du_al_de_la_gestion_del_conocimiento_The_dual_nature_of_managing_knowledge?enrichId=rgreq-bbc8925bad451489816e5d150a362dc4-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI2NDcxNDM1O0FTOjIwMjg1Mzk1NzI3OTc0NkAxNDI1Mzc1NTYwNjU0&el=1_x_2&esc=publicationCoverPdf

Quiroz, M. (2017). *Caracterización del proceso de aprendizaje organizacional en United Airlines, Chile - Perspectiva de los trabajadores*. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile. Santiago]. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/145517/Quiroz%20Escobar%20Mauricio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez, A. (1997). *Metodología de la información*. <http://www.slideshare.net/oladys/anlisis-de-un-informe-de-investigacion>

Ransbotham, S., Khodabandeh, S., Kiron, D., Candelon, F., Chu, M. y LaFountain, B. (2020). Expanding AI's Impact With Organizational Learning. *MIT Sloan Management Review y Boston Consulting Group*. 1 (1), 1 -21- <https://web-assets.bcg.com/f1/79/cf4f7dce459686cfee20edf3117c/mit-bcg-expanding-ai-impact-with-organizational-learning-oct-2020.pdf>

Rivas, R. (2015). Cultura: Factor determinante del desarrollo humano. *Revista Entorno*. 50 (1), 16 – 24. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i58.6236>

Rodríguez, L. (2018). *Aprendizaje organizacional como mecanismo de transferencia de conocimiento en las instituciones de educación superior. Caso de estudio Instituto Tecnológico Metropolitano - ITM* [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa]. <http://148.206.53.84/tesiuami/UAMI22663.pdf>

- Rodríguez, D. (2009). *La creación y gestión del conocimiento en las organizaciones educativas: carreras y facilitadoras*. [Tesis Doctoral., Universidad Autónoma de Barcelona].
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/327017/drg1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Senge, P. (2000). *La danza del cambio*. Bogotá: Norma.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000248&pid=S1657-6276200800010000800085&lng=en
- Senge, P. (2002). *Escuelas que aprenden*. Bogotá. Norma.
- Senge, P. (2003). *El aprendizaje organizacional en el siglo XXI*. Conferencia impartida en Buenos Aires.
- Stable, Y. (2016). Aprendizaje organizacional en organizaciones de ciencia tecnología e innovación. *Revista Ingeniería Industrial*, 37(1), 78–90.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362016000100009&script=sci_arttext&tlng=en
- Suárez, G., Fazio, A. y Manzanares, E. (2019). Propiedades Psicométricas de la Escala de Niveles y condiciones de Aprendizaje Organizacional (ENCAO) en trabajadores de una empresa Privada Peruana. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 22(2), 319-330. <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2019.22.2.15>
- Suifan, S., Abdallah, B. y Al Janini, M. (2018). The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support. *Revista Management Research Review*, 41(1), 113-132. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Schumacker, R., y Lomax, R. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New York: Routledge.

- Tabrizinia, S. (2016). Organizational learning. *Revista Management Science Letters*, 6(1), 635-640.
http://www.growingscience.com/msl/Vol6/msl_2016_50.pdf
- Torrado, U. (2019). Inteligencia Artificial: Las nuevas tecnologías generan controversia y sentimientos ambiguos. *Datum Internacional* 1(1). 1 - 12
http://www.datum.com.pe/new_web_files/files/pdf/Inteligencia_artificial.pdf
- Tang, G., Yu, B., Cooke, F. L. y Chen, Y. (2017). High-performance work system and employee creativity: The roles of perceived organizational support and devolved management. *Revista Personnel Review*, 46(7), 1318-1334.
<https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0235>
- Vargas, Z. (2009). La investigación Aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33 (1), 155 – 165.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Xie, L., Dirani, M., Beyerlein, M. y Qiu, S. (2019). Learning culture in a Chinese SME: the unique role of work-family enrichment. *Revista European Journal of Training and Development*, 44 (2), 2046-9012. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2019-0085>

ANEXOS

Anexo1: Operacionalización de Variables

Operacionalización De Las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Según Castañeda y Pérez (2005), el aprendizaje organizacional se da de manera individual y grupal, permitiendo que los colaboradores puedan acoplarse a las modalidades del entorno	La variable aprendizaje organizacional, será evaluado a través de la Escala de niveles y condiciones del aprendizaje organizacional (ENCAO).	Cultura de Aprendizaje	16, 17, 18, 19	Ordinal: Se refiere cuando Las observaciones se pueden colocar en un orden relativo sobre las cualidades de medición ordenada, a
			Formación	20, 21, 22, 23	
			Claridad	5, 6, 7, 8, 9	
			Estratégica		
			Soporte Organizacional	24, 25, 26, 27, 28	
			Aprendizaje Organizacional	Aprendizaje Individual 1, 2, 3, 4	

empresarial, según
sus condiciones de
aprendizaje.

Aprendizaje Grupal 10,
11, 12

**Aprendizaje
Organizacional** 13, 14,
15

través de la
evaluación y
clasificación de
los datos
(Harnett, Donald
y Murply, 1987).

Anexo 3: Instrumento

Escala de Niveles y Condiciones del Aprendizaje Organizacional

(Castañeda 2015)

A continuación, encontrará una serie de enunciados. Por favor responda a cada uno de ellos marcando con una X, de forma sincera y de acuerdo con su propia opinión. Para responder utilice los siguientes criterios:

N: Nunca, CN: Casi nunca, AV: Algunas veces, F: Frecuentemente, MF: Muy frecuentemente.

CUESTIONARIO	N	CN	AV	F	MF
Las personas en la organización aprenden observando a sus compañeros de trabajo.					
En esta entidad las personas producen conocimiento ensayando y probando					
Esta organización ofrece a los trabajadores oportunidades de desarrollo de sus habilidades para realizar el trabajo					
En esta organización los trabajadores aprenden siguiendo instrucciones ya sean verbales o escritas					
Las personas aprenden de los documentos disponibles en la entidad, como por ejemplo manuales y reglamentos					
Tanto jefes como superiores orientan a los trabajadores sobre las prioridades de la entidad					
La organización realiza acciones para que los trabajadores conozcan la misión de la entidad					
La organización realiza acciones para que los trabajadores conozcan la visión de la entidad					

La organización realiza acciones para que los trabajadores conozcan las metas que la entidad se propone alcanzar cada año					
CUESTIONARIO	N	CN	AV	F	MF
Las personas de la entidad aprenden con entusiasmo cuando trabajan en grupo					
Las personas de la entidad intercambian conocimiento libremente cuando trabajan en grupo					
Cuando en la entidad se trabaja en grupo se logran aprendizajes colectivos					
Los trabajadores utilizan el conocimiento con el que cuenta la organización					
La entidad se adapta oportunamente a los cambios del entorno					
La entidad diseña nuevos productos o servicios a partir del conocimiento que tienen las personas que trabajan en ella					
En la entidad a las personas que cometen errores intentando innovar se les anima para que continúen adelante					
Los directivos promueven el aprendizaje de los trabajadores					
La entidad promueve oportunidades para que las personas intercambien su conocimiento					
La entidad otorga reconocimiento a las personas que producen conocimiento					
La entidad capacita a sus trabajadores					
La capacitación que los trabajadores reciben de la entidad es aplicable al trabajo					

La organización actualiza a los trabajadores sobre los cambios que ocurren en ella					
Cuando un trabajador se vincula a la organización recibe inducción					
Los equipos y software de la organización facilitan el flujo de información entre los trabajadores					
Los procedimientos sobre cómo transferir información entre dependencias u oficinas son claros					
La información relevante de la entidad está disponible para los trabajadores ya sea en bases de datos o en documentos en papel					
La estructura organizacional favorece el intercambio de información entre los trabajadores					
La forma como están diseñados los cargos favorece el intercambio de información en la organización					

Sexta Adaptación de La Escala de Niveles y condiciones del Aprendizaje Organizacional por Castañeda (2015).

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA				
Nombre Completo				
Edad				
Sexo	F	M	FECHA	
Centro Laboral				
CATEGORÍA PROFESIONAL				
Mayor	<input type="checkbox"/>		Alférez	<input type="checkbox"/>
Superior	<input type="checkbox"/>		Capitán	<input type="checkbox"/>
Suboficial Brigadier	<input type="checkbox"/>		Suboficial de Tercera	<input type="checkbox"/>
Suboficial de Segunda	<input type="checkbox"/>		Suboficial de Primera	<input type="checkbox"/>
Suboficial Técnico de Tercera	<input type="checkbox"/>		Suboficial Técnico de Segunda	<input type="checkbox"/>
			Suboficial Técnico de Primera	<input type="checkbox"/>
Tiempo de Servicio				

**Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmada para la muestra final
(Si lo realizara en una institución)**



Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:
Comisaría PNP - Buenos Aires
Atención:
Comandante Barreto Rosales, Carlos

Presente

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol
Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

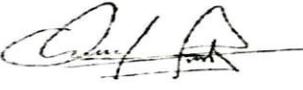
Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.



Dr. Juan Quijano Pacheco
Decano
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud

Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:
Areincri Norte la Esperanza

Atención:
Capitán Quezada Mendoza, Julio César
Jefe Areincri

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol
Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

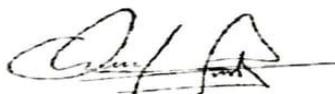
Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindará a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

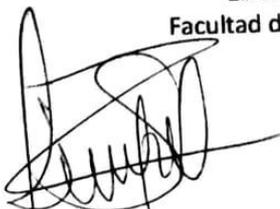
En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.



Dr. Juan Quijano Pacheco
Decano
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud



CIP 31322605

Recebo en el Departamento de Investigación Criminal Norte
el día 29 de mayo del 2021.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:
Escuadrón de Emergencia PNP Trujillo
Atención:
Mayor Zamora Padilla, Carlos

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol
Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Concedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

Dr. Juan Quijano Pacheco
Decano
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud

Stamp: S. D. P. N. P. - PNP. ALLEN PADILLA CARLOS RAYCDA MALQUI
Handwritten: 1/05/21 09:02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:

Comisaria PNP Huanchaco

Atención:

Capitán Peña Miranda, Ezequiel

Presente

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol

Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

Dr. Juan Quijano Pacheco

Decano

Escuela de Psicología

Facultad de Ciencias de la Salud



Segundo Chávarri Vargas
SOB PNP

DÍA: 01/05/2021

Hora: 08:38'



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:
Comisaría Jerusalén / Wichanza
Atención:
Teniente Espichan Salas, César Orlando
Tte. Comisaría Jerusalén / Wichanza

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol
Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

Atentamente

Atentamente.

Dr. Juan Quijano Pacheco
Decano
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud



10.00
03-05-2021

Trujillo, 29 de Abril del 2021.

Señores:

Comisaria PNP Sánchez Carrión

Atención:

Comandante De la Cruz De la Cruz, William

Presente.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarles nuestro cordial saludo y presentarle a las alumnas de la facultad de Ciencias de la Salud, Escuela de Psicología:

Lujan Vilca Mishell Nicol
Plasencia Ulloa Coraima Alessandra

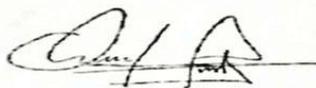
Quienes actualmente desean aplicar sus instrumentos para el desarrollo de su tesis titulada "EVIDENCIAS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE NIVELES Y CONDICIONES DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN POLICÍAS DE LA CIUDAD DE TRUJILLO" en su institución, para lo cual necesitan de su apoyo brindando su autorización, para que las estudiantes mencionadas puedan acceder a la información que desea trabajar.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con los estudiantes, estoy seguro del apoyo que se le brindara a nuestras alumnas quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a entregar un ejemplar con los resultados obtenidos del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para reiterarle la seguridad de nuestra mayor consideración.

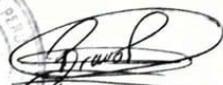
Atentamente

Atentamente.



Dr. Juan Quijano Pacheco
Decano
Escuela de Psicología
Facultad de Ciencias de la Salud




Cep. 973630750
Roger Plasencia Roger
SBPOP

Anexo 6: Autorización de uso del instrumento



Delio Ignacio Castaneda Zapata Ayer
para mí, serdicastaneda@gmail.com ✓

Hola Mishell, cordial saludo.

Claro que sí. Con mucho gusto.

Dependiendo de lo que estés investigando, lo importante es medir si las 4 condiciones para el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento se dan en la empresa: Cultura orientada al aprendizaje, procesos de formación-capacitación, claridad estratégica (si los empleados conocen la misión y objetivos organizacionales y soporte administrativo (herramientas, software, etc.

Te anexo la versión mejorada del instrumento con la indicación en otro archivo de qué mide cada pregunta.

Para el marco teórico te recomiendo mi portal, en donde están todos mis artículos en PDF sobre el tema:
www.gestiondelconocimiento.co

DELIO IGNACIO CASTAÑEDA – Inicio

La gestión del conocimiento es la capacidad del talento humano de una organización para, adquirir, crear, documentar, almacenar, transferir electrónicamente y cara a cara, aplicar y reusar el conocimiento clave para el logro de su estrategia.

www.gestiondelconocimiento.co

Muchos éxitos

Delio Ignacio Castañeda
Pontificia Universidad Javeriana.

Anexo 7: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Policía Nacional:

Estamos realizando una investigación científica en Policías de la Ciudad de Trujillo, para ello, su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, tampoco tienen fines de diagnóstico individual. Asimismo, esta información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio. El proceso completo consiste en la aplicación de 28 preguntas con una duración aproximada de 15 minutos en total.

Dicha investigación esta supervisada por la Dra. Aguilar Armas Haydee Mercedes.

Desde ya se agradece su participación y predisposición.

Si, acepto

No, acepto.....

Anexo 08: Declaratoria de originalidad del autor

Anexo 09: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 10: Print del turnitin

Anexo 11: Acta de sustentación de tesis

Anexo 12: Autorización de publicación en repositorio institucional

Anexo 13: Autorización electrónica para publicar tesis

Anexo 14:Dictame

