

Aprendizaje Organizacional: producción científica sobre el aprendizaje organizacional en los países de América

Jhoana Córdova, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador
María Dolores Mahauad, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador
Francisco Fialho, Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil

Resumen: El aprendizaje organizacional se ha convertido en un aspecto crucial para el futuro de las organizaciones, ya que el cambio continuo en las condiciones socio - económicas mundiales pone en cuestión los repertorios que una organización posee y necesita para funcionar y producir: "los productos pasan a ser valorados más por la cantidad de conocimiento agregado a ellos que por el valor de las materias primas invertidas en la transformación del nuevo producto" (Zimmer&Boff, 2005, p. 190). En la actualidad ya no es suficiente poseer un stock de conocimientos, incluso el acrecentarlos no basta, lo que se les exige a las organizaciones es que se cuestionen y modernicen los conocimientos con el fin de innovar productos y servicios para responder a las demandas del mercado. Este trabajo tiene como base la técnica exploratoria de carácter descriptivo (Vergara, 2003) y hace uso de la técnicas bibliométricas, la cual fue utilizada en función de aportar al crecimiento de la ciencia entendiéndola como una actividad intelectual que tiene por finalidad dar respuesta a preguntas y desde una perspectiva más práctica, la resolución de problemas. El aprendizaje organizacional puede evidenciarse en dos aspectos. El primero es cualitativo y se refiere a la diferenciación y profundidad de los conocimientos a adquirir. El segundo es un aspecto cuantitativo, que contempla la amplitud y variabilidad de los conocimientos necesarios para la organización. El siguiente trabajo presenta un mapeo de los estudios realizados en el campo del aprendizaje organizacional en América.

Palabras clave: organizaciones, cultura organizacional, organizaciones sostenibles

Abstract: The "Organizational Learning" has become a crucial issue for the future of the organizations, since the continuous change in global socio-economic conditions of the world, puts into question the knowledge that an organization has and need to operate and produce: "the goods are more valued by the amount of knowledge added to them than the value of the raw materials invested in the transformation of the new product" (Zimmer & Boff, 2005, p. 190). Nowadays is not enough to has a stock of knowledge, even to enhance them is not enough, what are required to the organizations is that they can compare and update the knowledge in order to generate innovation in goods and service as an answer to the market demand. This work is based on the exploratory technique of the descriptive method (Vergara, 2003). It uses the Bibliometric techniques, to contribute to the growth of science as an intellectual activity that aims to give answers to questions and solve problems. Organizational learning can be seen in two ways. The first is qualitative and refers to the differentiation and depth of knowledge acquired. The second is a quantitative aspect, which includes the wide and variability of the knowledge necessary for the organization. This work presents a mapping of different studies in the field of organizational learning in America.

Keywords: Organizations, Organizational Culture, Sustainability Organizations

Introducción

La globalización, los avances tecnológicos, las continuas transformaciones, el entorno competitivo, las necesidades de desarrollo y capacitación, han sido algunos de los factores que han orillado a las organizaciones a pensar en su necesidad y capacidad de adaptación a los cambios que se generan tanto interior como exteriormente, obligándolas a buscar mejores programas, estrategias y herramientas que las ayuden para tales cuestiones. Una de ellas, y la que se propone en este trabajo de investigación, es el Aprendizaje Organizacional (AO), el mismo busca que la empresa se convierta en un sistema en el que cada parte depende de la otra, y en la que el conocimiento de las mismas se refleje en la visión de ser un organismo vivo que debe aprender y evolucionar respon-



diendo a las exigencias de su entorno. Es importante resaltar que el aprendizaje organizacional ocurre de forma no necesariamente planificado.

Los estudios sobre el aprendizaje organizacional contribuyen a la memoria organizativa, especialmente en lo que respecta a la comprensión de cómo las organizaciones integran los conocimientos adquiridos en su experiencia en sus instituciones (Crossand Baird, 2000). La investigación en el campo de la feria aprendizaje organizacional que el resultado del proceso de aprendizaje es la creación de conocimiento a nivel individual, grupal y organizacional (Bertels y Savage, 1998), y este proceso depende de factores psicológicos, sociales (Crossan et al., 1999) y la política (Steil e Santos, 2012).

Por lo tanto, el aprendizaje organizacional influye en la creación de nuevos conocimientos, tanto en el presente como en el futuro (Cohen y Levinthal, 1990; Anderson y Sun, 2010). Este conocimiento puede almacenarse en la memoria de la organización, desde donde puede ser recuperada (Anderson y Sun, 2010) y posteriormente reutilizada.

Con este antecedente, el presente artículo tiene por objetivo hacer una revisión sistemática en los países de América que tengan estudios sobre Aprendizaje Organizacional e identificar las relaciones de estudio sobre el tema que existen.

El artículo presenta tres contribuciones al estudio del aprendizaje organizacional: el primero es una representación de la producción científica de las universidades de América que trabajan el tema según la revisión realizada en la web of Science: USA, Canadá, Brasil, Chile, México, Colombia, Perú, Venezuela, Costa Rica, Argentina, Bolivia. Se realiza una descripción de los países con mayor cantidad de aportes en la temática, las revistas con mayores publicaciones. Y finalmente se presenta una incipiente red de colaboración de investigación entre países de América y de otros continentes.

Secuencialmente se presenta una revisión de los principales conceptos utilizados en los referenciales teóricos sobre el aprendizaje organizacional. En la siguiente parte se realiza la descripción de la metodología utilizada para este estudio, posteriormente se muestran los resultados de la búsqueda sistemática de la literatura y los resultados de análisis sistemática de la literatura. Ya en la parte final se muestran las consideraciones finales y las referencias bibliográficas utilizadas.

Aprendizaje organizacional

Las definiciones de aprendizaje organizacional no se concentran en una definición unánime, investigadores y estudiosos de la rama organizacional siempre han estado interesados en cómo se produce el aprendizaje organizacional. Y como se lo inserta dentro de la institución como un proceso permanente que aporte al crecimiento de la organización.

Un enfoque se remonta a la llegada de la administración científica movimiento del siglo pasado (Kanigel 1997). Al llevar a cabo pruebas y experimentos controlados, de gestión científica tratando de generar conocimientos sobre los principios subyacentes a las causas de un fenómeno dado (Garud 1997). Varios estudiosos han conceptualizado el conocimiento que surge de un enfoque como el de ser acumulativa pero dentro de los confines de un "Paradigma" que va de lo general a lo específico (Constant 1980, Knorr-Cetina 1981, Kuhn 1970). Esto se debe a que el conocimiento previo da forma a los problemas dirigiendo, el instrumental utilizado y los tipos de soluciones encontradas hacia determinadas categorías de fenómenos.

Mapeamiento

A partir del siglo XIX, el fuerte desarrollo industrial que se produce en los países llamados occidentales convierten la ciencia y su derivada, la tecnología, en una actividad social clave, vinculándola al proceso productivo de una manera rotunda, al mismo tiempo de su incorporación al sistema educativo (Merton 1977; Medina 1982; Merton 1992).

El desarrollo de la bibliometría como disciplina científica se fundamenta en la búsqueda de comportamientos estadísticamente regulares a lo largo del tiempo en los diferentes elementos relacionados con la producción y el consumo de información científica. Las explicaciones globales a los fenómenos observados se consiguen mediante la formulación de las leyes bibliométricas.

Price (1963) definió la ciencia como aquello que se edita en las publicaciones científicas y al científico como la persona que ha colaborado escribiendo alguna de esas publicaciones. Aunque es una definición muy abierta lo cierto es que la investigación científica queda incompleta sin su publicación, puesto que ésta es la que proporciona el proceso de conexión con la comunidad científica que puede evaluarla y dar o no su asentimiento.

La revista científica o académica es, en la mayor parte de disciplinas, el medio especializado donde la investigación científica puede publicarse. Como consecuencia de ello encuentra publicidad y existencia social, permitiendo además la conservación y el archivo de conocimiento. Durante muchos años los únicos índices de citas disponibles Science Citation Index (SCI), Social Sciences Citation Index (SSCI) y Arts and Humanities Citation Index (AHCI) fueron los elaborados por el Institute for Scientific Information (ISI) fundado por Eugene Garfield en 1960. En la actualidad estos índices están integrados en el Web of Science (WOS) –suministrado por Thomson Reuters a través de la plataforma Web of Knowledge (WOK). El WOS indexa unas 9.300 de las revistas de investigación más prestigiosas. De hecho, que una publicación periódica esté indexada en esta base de datos se considera internacionalmente un criterio significativo de calidad. En esta comunicación hemos tomado como referencia la base de datos a la cual nos referimos teniendo en cuenta la trayectoria historia que se menciona. Se han obtenido datos con estudios de 11 países de América sobre el tema de aprendizaje organizacional.

Procedimientos metodológicos

Este trabajo tiene como base la técnica exploratoria de carácter descriptivo (VERGARA, 2003) y hace uso de la técnicas bibliométricas, la cual fue utilizada en función de aportar al crecimiento de la ciencia entendiéndola como una actividad intelectual que tiene por finalidad dar respuesta a preguntas y desde una perspectiva más práctica, la resolución de problemas. Como consecuencia, el grado de desarrollo científico se manifiesta en la profundidad de las preguntas o problemas con los que enfrente. La manera sistemática de dar respuesta satisfactoria a los problemas planteados es la investigación que, por tanto, resulta inextricablemente ligada a toda actividad científica, y cuyos resultados posibilitan el crecimiento del caudal de conocimiento científico (Ardanuy 2012).

El desarrollo de este estudio fue realizado en 2 grandes etapas: 1. Búsqueda y 2. Análisis sistemática de literatura. La primera etapa fue desarrollada a partir de la aplicación de procedimientos y técnicas de la bibliometría (Brufrem & Prates, 2005).

Otlet 1934 define a la bibliometría como la técnica que trataba de cuantificar la Ciencia y a los Científicos. Éste teórico, pionero de las Ciencias de la Documentación, insiste en diferenciar la Bibliometría de la Bibliografía Estadística, ya que desde el origen, la medida o cuantificación de la ciencia se realizaba utilizando técnicas estadísticas que se aplicaban a las fuentes de información.

El presente procedimiento se elaboró en función del cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los trabajos mas citados sobre Aprendizaje organizacional en: (USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile).
- Identificar las fuentes de publicación con más artículos publicados sobre el Aprendizaje organizacional en: (USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile).
- Identificar las fuentes de publicaciones con mayor número de citas sobre el Aprendizaje organizacional en: (USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile).
- Identificar los autores que poseen mayor número de publicaciones en su correspondiente afiliación sobre Aprendizaje organizacional no: (USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile).
- Analizar las referencias más citadas por los trabajos sobre Aprendizaje organizacional en: (USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile).

Teniendo como referente lo expuesto en los objetivos, se avanzó con un método organizado que inició con la búsqueda en la base de datos: Web of Science utilizando como único término general

“organizational learning” de manera literal como se lo coloca. Se optó por utilizar como estrategias de búsqueda en los campos de la base de datos: (a) Topic; (b) From 1945 – 2012; (c) Citation Databases: Social Sciences Citation Index (SSCI) --1956-present.

Para refinar la búsqueda se aplicó los filtros: (a) Article e Review y (b) Países: USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Costa Rica, Argentina, Chile). Es importante referenciar que los países mencionados los países de América, cuyas universidad reflejan publicaciones científicas respecto al tema en mención.

De esta primera búsqueda sistemática se obtuvo un total de 1029 artículos donde aparece el tópic: “organizational learning”. Los datos obtenidos fueron procesados en el software HistCite. Este software facilita el procesamiento de datos, permitiendo la visualización de los mismos a través de datos bibliográficos provenientes de las bases de datos identificadas, y permite el análisis sin duplicaciones de los trabajos identificados.

Análisis sistemático de la literatura

En este paso hacia la selección de los artículos para el posterior análisis de los textos completos, fueron establecidos los siguientes criterios: 1) El artículo debe tener relación directa con el tema aprendizaje organizacional explícitamente en el resumen, título. 2) El artículo debe ser realizado en los países de América. 3) El texto completo del artículo debe estar disponible para el acceso.

En este punto se procedió a la categorización de los grupos de estudio para trabajar en el análisis de los objetivos: Grupo 1: Identidad organizacional, Grupo 2: Países.

Grupo 1: Formado para los artículo que sugieren la utilización del concepto aprendizaje organizacional: en este grupo serán incluidos solamente los artículos que presentan en su texto la discusión del aprendizaje en el nivel organizacional. Serán excluidos los artículos que tratan de aprendizaje en el nivel individual y de grupo. Inicialmente, fueron procurados entre os 1.029 trabajos con el término/palabra organizational identity (“organizational identity”). Fueron localizados 3 artículos. Estos artículos fueron leídos y analizados (verificando si atienden los criterios antes definidos)

Grupo 2: Se identificaron las publicaciones sobre AO producidos/publicados por los países de América ya identificados.

En la siguiente sección serán presentados los resultados obtenidos a partir de los procedimientos descritos en esta parte.

Resultados

Para presentar los resultados, esta sección fue organizada de tal manera que se presentan los datos desde la primera búsqueda, hasta los resultados obtenidos en función de los filtros aplicados hasta llegar a un total de 49 artículos. Divididos en 4 artículos que tienen como tópico principal el aprendizaje organizacional y 3 que relacionan el aprendizaje organizacional y la identidad organizacional.

Representación y análisis de los datos

Tabla 1: Sumario de los Resultados Generales del levantamiento Bibliométrico

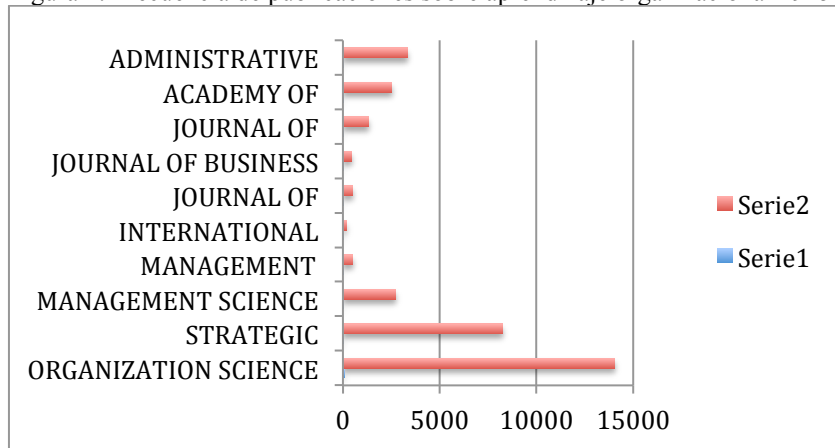
<i>Criterios</i>	<i>Cantidad</i>
Publicaciones (artículos)	1029
Fuentes de publicación/Periódicos indexados	341
Autores	1907
Instituciones (vínculo de los autores)	676
Países	41
Palabras-clave	2123
Referencias Citadas	37289

Fuente: Propia. Elaborada a partir da Web of Science, 2013.

La tabla 1 presenta la distribución temporal de los 1029 trabajos identificados. Identificando la cantidad de fuentes de publicación, los autores, las instituciones, los países donde se realizan las publicaciones. Mostrando que la cantidad de estudios comparada con la cantidad referenciada en la base de datos corresponde a un 11% de las publicaciones totales de la base de datos (9300 revistas indexadas).

En la secuencia presentada se demuestra que las publicaciones sobre AO inician en 1975 acen- tuándose los estudios sobre el tema en el año 1993 y se nota un evidente crecimiento hasta el año de cierre de este estudio el año 2013. El total de artículos son 1029.

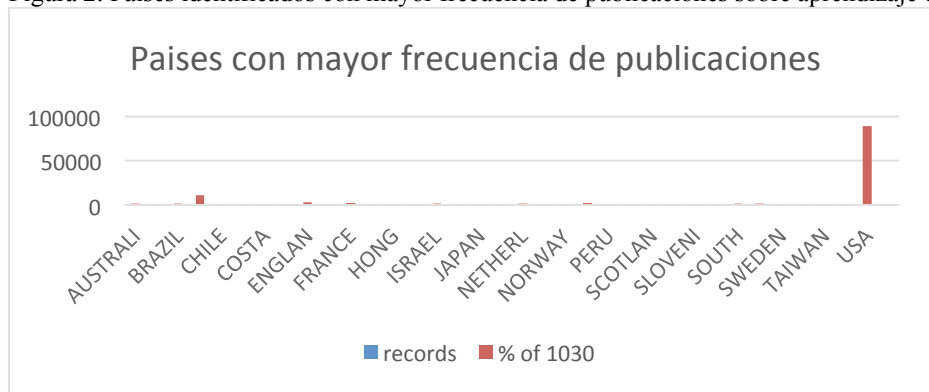
Figura 1: Frecuencia de publicaciones sobre aprendizaje organizacional 1945 - 2012



Fuente: Elaborada a partir de datos de la Web of Science, 2013.

Un total de 238 artículos fueron identificados como publicados en 10 de las top revistas identi- ficadas en el campo del aprendizaje organizacional. Siendo la revista que encabeza este listado: Organization Science.

Figura 2: Países identificados con mayor frecuencia de publicaciones sobre aprendizaje organizacional



Fuente: Elaborada a partir de los datos de la Web of Science, 2013.

Tabla 2: Los autores que poseen mayor número de publicaciones y su correspondiente afiliación

N.	Autores	Cantidad de Trabajos	Afiliación	País
1	March JG, Olsen JP	6	Stockholm Sch Econ, Inst Int Business, S-11383 Stockholm, Sweden. Stanford Univ, Stanford, CA 94305 USA.	USA
2	Koput KW	2	Koput, KW, UNIV ARIZONA,405 MCCLELLAND HALL,TUCSON,AZ 85721, USA.	USA
3	Powell WW	1	Powell, WW, UNIV ARIZONA,DEPT SOCIOLOGIA,TUCSON,AZ 85721, USA	USA
4	SmithDoerr L	1	Powell, WW, UNIV ARIZONA,DEPT SOCIOLOGIA,TUCSON,AZ 85721, USA	USA
5	Levitt B	1	STANFORD UNIV,GRAD SCHOOL OF BUSINESS,STANFORD,CA 94305.	USA
6	Huber GP	2	Univ Texas Austin, Grad Sch Business, Austin, TX 78712 USA.	USA
7	Duguid P	2	Xerox Corp, Palo Alto Res Ctr, Palo Alto, CA 94304 USA. Inst Res Learning, Palo Alto, CA 94304 USA	USA
8	Brown JS	1	Xerox Corp, Palo Alto Res Ctr, Palo Alto, CA 94304 USA. Inst Res Learning, Palo Alto, CA 94304 USA.	USA
9	Grant RM	2	Grant, RM, GEORGETOWN UNIV,SCHOOL OF BUSINESS,WASHINGTON,DC 20057, USA.	USA
10	Zollo M	4	INSEAD, Dept Strategy & Management, F-77305 Fontainebleau, France. Univ Penn, Dept Management, Wharton Sch, Philadelphia, PA 19104 USA	USA

Fuente: Autoría propia, basada en datos de la Web of Science, 2013.

Los autores con mayor número de trabajos publicados sobre aprendizaje organizacional son presentados en la tabla Nro. 2 el principal autor es Mach JG. Se muestra en la tabla la correspondiente afiliación a la organización y el país al que pertenecen en el momento de la publicación, así mismo se refleja la cantidad de trabajos por autor.

De los análisis mostrados en las tablas mostradas hasta el momento se hace necesario decir que entre los países que trabajan el tema de aprendizaje organizacional los que tienen mayor cantidad de publicaciones con presencia en las bases de datos son: Estados Unidos y Canadá.

Para esto, los 1029 trabajos fueron presentados en una primera selección de la siguiente manera:

Publicaciones de los Estados Unidos (908) y Canadá (115): Fueron seleccionados solamente los artículos que poseen o termo “organizational learning) en el título (y resumen), indexados en los 10 TOP revistas (identificados en la bibliometría).

Tabla 3: Fuentes de las Publicaciones / Periódicos “organizational learning” países

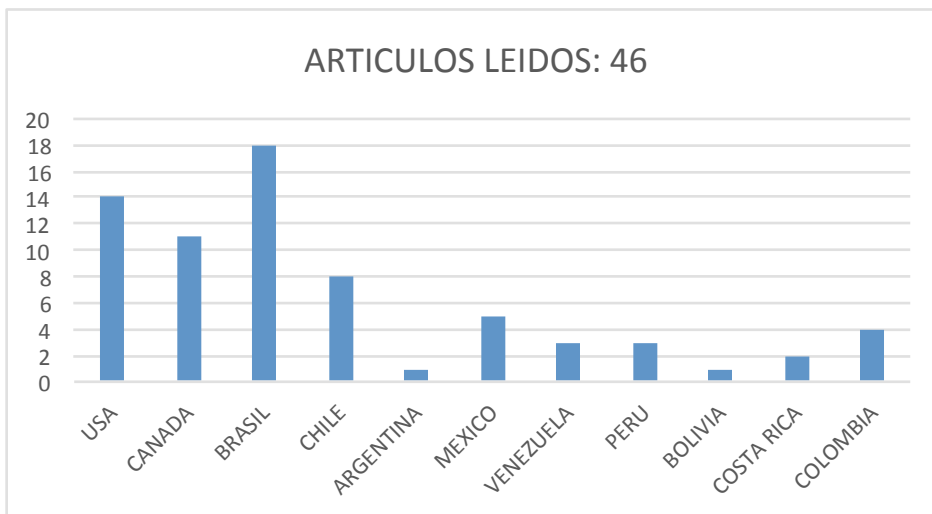
N.	Fuentes de las Publicaciones / Periódicos	USA	Canadá
1	Organization Science	68	5
2	Strategic Management Journal	46	4
3	Management Science	29	1
4	Management Learning	21	6
5	International Journal of Technology Management	18	4
6	Journal of Organizational Change Management	18	2
7	Journal of Business Research	17	0
8	Journal of International Business Studies	17	1
9	Academy of Management Journal	16	1
10	Administrative Science Quarterly	13	2
	TOTAL	263	26
	Organization Learning No Titulo	80	0
	Disponivels Full Text	14	11

Fuente: Elaboración propia, 2013.

Publicaciones de los demás países: Serán leídos inicialmente los títulos y los resúmenes (si fuera el caso será realizada una lectura transversal) verificando si los artículos atienden los criterios generales. (Tener AO como uno de los principales conceptos). De este criterio se obtuvo los siguientes datos: Brasil 18, Chile 8, México 5, Colombia 4, Perú 3, Venezuela 3, Costa Rica 2, Argentina 1, Bolivia 1.

Para el análisis de final de los artículos se identificaron la cantidad de artículos por país, disponibles.

Figura 3: Artículos por países



Fuente: Elaboración propia, 2013.

Figura 4: Red de colaboraciones entre los países sobre Aprendizaje Organizacional



Fuente: Elaboración propia, 2013.

En la figura 4 se observa la presencia de vínculos de investigación de los países de las Américas con Europa, Asia, África y Australia. Es poca la presencia de vínculos que se evidencia en la comparación de casos sobre el tema de Aprendizaje organizacional.

A continuación se muestra los diez trabajos más citados en el campo del aprendizaje organizacional, esto según el indicador bibliométrico denominado GCS (Global Citation Store).

Tabla 4: Artículos más citados sobre el tema de aprendizaje organizacional

N.	Autores	Títulos	Fuente da Publicación	Año	Tipo	Citaciones*
1	Julian J	How Project Management Office Leaders Facilitate Cross-Project Learning and Continuous Improvement	Project Management Journal. 2008 SEP; 39 (3): 43-58	2008	Artigo	45
2	Gu M, Tse E	Building innovative organizations in China: The "execution plus " organization	Asia Pacific Journal of Management. 2010 Mar; 27 (1): 25-53	2010	Review	102
3	Salaway G	An Organizational Learning Approach to Information-Systems Development	MIS Quarterly. 1987 Jun; 11 (2): 245-264	1987	Artigo	25
4	Templeton GF, Dowdy JF	CASE-mediated organizational and deuterio learning at NASA	Information Systems Frontiers. 2012 Jul; 14 (3): 741-764	2012	Artigo	68
5	Dutta DK (Dutta, DK); Crossan MM (Crossan, MM)	The nature of entrepreneurial opportunities: Understanding the process using the 41 organizational learning framework	Entrepreneurship Theory and Practice 29 (4): 425-449	1966	Artigo	83
6	Rowland G (Rowland, G)	Shall we dance? A design epistemology for organizational learning and performance	Etr&D-Educational Technology Research and Development 52 (1): 33-48	2004	Artigo	63
7	Dencker JC (Dencker, John C.); Gruber M (Gruber, Marc); Shah SK (Shah, Sonali K.)	Pre-Entry Knowledge, Learning, and the Survival of New Firms	Organization Science 20 (3): 516-537	2009	Review	119
8	Coombs JE (Coombs, Joseph E.); Deeds DL (Deeds, David L.); Ireland RD (Ireland, R. Duane)	Placing the Choice Between Exploration and Exploitation in Context: a Study of Geography and new Product Development	Strategic Entrepreneurship Journal 3 (3): 261-279	2009	Artigo	96
9	Bierly PE (Bierly, Paul E., III); Daly PS (Daly, Paula S.)	Sources of external organisational learning in small manufacturing firms	International Journal of Technology Management 38 (1-2): 45-68	2007	Review	102
10	Schilling MA (Schilling, MA); Vidal P (Vidal, P); Ployhart RE (Ployhart, RE); Marangoni A (Marangoni, A)	Learning by doing something else: Variation, relatedness, and the learning curve	Management Science 49 (1): 39-56	2003	Artigo	89

Fuente: Medidas a partir de do GCS (Global Citation Score): cantidad de veces que los trabajos fueron citados por otros trabajos en la base investigada, 2013.

Teniendo en cuenta esta lista de los artículos más citados y del conjunto de datos bibliométricos, se perciben que los artículos con mayor cantidad de citas aparecen en el año 2007, manteniendo la periodicidad de publicaciones en un número similar hasta el año 2012.

Resultados del análisis sistemático de la literatura sobre aprendizaje organizacional

Fiol y Lyles (1985) mencionan que el aprendizaje organizacional es un proceso de mejora de acciones que se realiza a través de un mejor conocimiento y comprensión.

También dicen que es durante este proceso que la empresa desarrolla nuevos caminos, con base en la experiencia que tienen los integrantes de la institución, y de esta manera puede mejorar el desempeño de la compañía mediante la influencia que logre tener sobre el comportamiento de la organización (Jiménez & Sanz-Valle, 2007). Si se aprende a manejar correctamente el conocimiento organizacional, la empresa puede obtener beneficios clave para mejorar la innovación y el desempeño de misma (Jiménez-Jiménez & Sanz-Valle, 2007).

Resultados de análisis de los artículos del grupo 1: Aprendizaje organizacional e identidad organizacional

Para realizar el análisis de este grupo se realizó con la búsqueda aplicando el filtro con la palabra: “organizational identity*” Como resultado de este refino se obtuvieron 3 artículos.

Tabla 5: Relación de aprendizaje organizacional con identidad organizacional

<i>Relación de aprendizaje con identidad organizacional</i>	<i>Autor (es)</i>
All operationalizations of organizational identity, identity, image, and reputation are beginning to attract empirical scrutiny. In a study of identity orientation,	Brickson (2005)
SC research provides evidence for cognitive inertia perhaps as a result of strong organizational identities. It is likely that basic cognitive and psychological processes also contribute to cognitive inertia, reinforce organizational identities, and render managers reluctant to alter or discard dysfunctional identities. Managerial frames thus often lag behind changes in the internal or external environment, making strategic change problematic	Abrahamson & Fombrun (1994); Hodgkinson (1997); Reger & Palmer (1996) Barney et al., (1998).
If one extends the notion of pathological individual narcissism to the organization as a whole in the form of culture, the narcissistic organizational identity can produce virtuous or non-virtuous behaviors. Destructive narcissists.	Kets de Vries and Miller (1985)
The emerging field of positive organizational scholarship (POS) provides an alternative approach to organizational phenomena which enables us to envision an affirmative model of the internal organizational enactment of an ethical organizational identity.	Cameron et al. (2003)
La identidad es un meta concepto que pudiera aportar entendimiento de lo que sucede en las organizaciones	Etkin & Schvarstein (1997) Wenger (2001)
La identidad está relacionada con las normas y valores que guían los patrones de comportamiento y la conducta cotidiana	Shoemaker y Jonker (2004)

Fuente: Córdoba et al., 2013.

En los artículos analizados sobre el aprendizaje organizacional e identidad organizacional, se presenta como un elemento básico e importante entre los autores en el momento de la construcción y presentación de los conceptos de identidad organizacional al momento de analizar constructos referentes a la administración, el liderazgo todos aplicados al desarrollo y crecimiento empresarial.

Existe evidencia en la literatura de que la identidad es un meta concepto (Etkin & Schvarstein, 1997) que pudiera aportar entendimiento de lo que sucede en las organizaciones (Wenger, 2001) al ser ese contexto que guía el actuar del individuo en la organización (Lesser & Stock, 2004). Dicha

perspectiva es apoyada por Shoemaker y Jonker (2004) quienes creen que la identidad está relacionada con las normas y valores que guían los patrones de comportamiento y la conducta cotidiana.

Resultados de análisis de los artículos del grupo 2: Aprendizaje organizacional en los países de América

El análisis de los 46 artículos ha permitido identificar algunos constructos que han sido tomados como base para los estudios analizados.

Tabla 6: Concepto de Aprendizaje organizacional utilizadas en los trabajos analizados

Concepto aprendizaje organizacional	Autor (es)
El desarrollo de formas de aprender de las experiencias inusuales es una parte integral de la organización	Dunbar y Starbuck (2006) Lampel et al. (2009)
El aprendizaje organizacional de las experiencias inusuales implica una capacidad no sólo para dar sentido y responder a tales experiencias en tiempo real , sino también a asimilar y utilizar lo que se ha aprendido de estos experiencias de forma permanente .	Weick (1991)
Proceso dinámico de la creación de nuevos conocimientos y la transferencia donde que se necesita y se utiliza, lo que resulta en la creación de nuevo conocimiento para su posterior transferencia y uso. La creación de conocimiento, transferencia y retención puede considerarse en gran medida como procesos sociales que incluyen la comunicación , la interacción , la colaboración y el discurso entre los miembros de la organización . OL se relaciona con el concepto de gestión del conocimiento (KM), que también se ocupa principalmente de la la capacidad de la organización para crear y transferir conocimiento. KM , sin embargo , tiende a enfatizar las poblaciones estáticas de conocimiento en poder de la organización y las características de tal conocimiento , en lugar de los procesos dinámicos a través del cual el conocimiento es desarrollado por las organizaciones.	(Vera y Crossan 2002) .
El aprendizaje organizacional se define como el proceso de las acciones de mejora a través de un mejor conocimiento y entendimiento.	Fiol y Lyles , 1985).
Aprendizaje organizacional puede ser visto desde dos puntos de vista, de una organización punto de vista del comportamiento y desde una perspectiva estratégica y operativa. Desde perspectiva de comportamiento organizacional, el aprendizaje en la organización se produce a través aprendizaje individual y cuando el proceso de aprendizaje está incrustado entre los individuos de la organización, se establece una cultura de aprendizaje. Desde la estratégica y operativa perspectiva del aprendizaje organizacional depende de la orientación de aprendizaje de la empresa. Por otra parte, una organización de aprendizaje se puede definir ya sea desde un sistema o desde una perspectiva estratégica. Desde una perspectiva de sistema.	Yeung et al . (2007)
Aprendizaje organización como “una organización especializada en crear, adquirir y transferir conocimiento y de modificar su comportamiento para reflejar nuevos conocimientos y puntos de vista”.	Garvin (1993)
Aprendizaje de la organización como una organización que está continuamente expandiendo su capacidad de crear su propio futuro , por lo que para este tipo de organización de aprendizaje adaptativo debe ser unido con el aprendizaje generativo es decir, aprendiendo que aumenta la capacidad de la empresa para crear su futuro.	Senge (1990)
El aprendizaje organizacional puede ser entendida como el proceso de construcción social de la creencias y significados compartidos, en los que el contexto social juega un papel esencial.	Chiva y Alegre (2005)

Fuente: Córdova et al., 2013.

Otros autores se limitan a referenciar los estudios de casos sobre el tema de Aprendizaje organizacional en instituciones. Fiol y Lyles (1985) definen el aprendizaje organizacional como un proceso para mejorar las acciones organizacionales a través de la adquisición y desarrollo de nuevos conocimientos y capacidades. Guns (1996) afirma que el aprendizaje organizacional es adquirir y aplicar los conocimientos, técnicas, valores, creencias y actitudes que incrementan la conservación, el crecimiento y el progreso de la organización. Por su parte, Probst y Büchel (1997) sostienen además que los cambios basados en valores llevan a mejorar la habilidad para resolver problemas y la capacidad para la acción y que, por lo tanto, el aprendizaje organizacional es único para cada institución.

El aprendizaje organizacional es distinto, tanto cuantitativa como cualitativamente, de la suma de los procesos de aprendizaje de los individuos.

A pesar de que existe una gran producción sobre este tema, aún no hay consenso sobre qué es el aprendizaje organizacional y cuál es su viabilidad. Lipshitz y Popper (2000) sugieren que la confusión conceptual alrededor del aprendizaje organizacional es atribuible al hecho de que, aunque las organizaciones aprenden a través de sus miembros, lo que éstas conocen es mayor que la suma del conocimiento de sus integrantes. Por ello, plantean considerar dos aspectos clave: la faceta estructural y la faceta cultural.

Consideraciones finales

El presente artículo se propuso mapear el aprendizaje organizacional de forma cuantitativa sobre las publicaciones científicas. Lo que hizo evidente que la mayor cantidad de estudios obviamente por tratarse de una base de datos de Estados Unidos corresponde a este país, seguido de ello se destaca con sus publicaciones Canadá.

Estos son los países de América del Norte donde se refleja el interés y aplicación del estudio del Aprendizaje organizacional, de manera conjunta con ellos se hace notoria la presencia de países como Finlandia, Australia, Israel, La India y Londres de forma directa con los países mencionados. En la figura 5 se puede observar la relación en Red mencionada.

Más adelante en el estudio se destaca entre los países de América Latina: Brasil, con un número significativo, sin embargo no hay presencia de vínculos con otros países en las publicaciones. En menor número considerablemente aparecen los otros 10 países mencionados en la red, los únicos que aparecen con trabajos conjuntos en países de Europa son Costa Rica con España y Chile con Estados Unidos. Por lo que hace falta el esfuerzo de los investigadores en trabajos conjuntos y en alianzas de investigación que permitan fortalecer los conceptos para la posterior aplicación y ampliación de los mismos, sobre todo en ésta temática.

Se identificó los trabajos más citados sobre Aprendizaje organizacional, así mismo las fuentes de publicación con más artículos publicados, las fuentes, los autores con más citaciones, finalmente se realizó el análisis de las referencias y los vínculos de investigación creados en los países presentados al inicio de nuestra revisión: USA, Canadá, México, Venezuela, Cuba, Brasil, Colombia, Perú, Chile, Colombia, Costa Rica.

Finalmente, el estudio sobre el aprendizaje organizacional en América se ha concentrado en Estados Unidos, lo que preocupa mediante el desarrollo de la investigación, pues también se evidencia que la aplicación de los procesos que hacen parte de esta materia son importantes para el crecimiento de las organizaciones sea cual sea su ámbito.

Se espera que los resultados del presente motiven la búsqueda y fortalecimiento de las redes de investigación entre los países.

Como sugerencias para futuras investigaciones se evidencia la falta de actualización en la aplicación de los conceptos en casos reales. Como temas que aparecen como fruto del presente trabajo están:

- Evaluación del nivel de aprendizaje organizacional en las universidades.
- Aprendizaje y cambio organizacional en la administración universitaria.
- Aprendizaje y rutinas organizacionales aplicadas a la construcción de la identidad organizacional en las universidades.
- Aprendizaje organizacional en las Instituciones de Educación Superior: Por qué? Y Para qué?
- El valor del aprendizaje organizacional en la gestión universitaria.

REFERENCIAS

- Ahumada, L., Sisto, V., y Lopez, V. (2011). Leadership Distributed during the Process of Elaborating and Implementing Educational Improvement Plans in a Rural Commune in Chile. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), pp. 262-273.
- Ahumada, L., Bustos, A. (2006). Management of knowledge, information and organizational learning in university libraries. *Libri*, 56(3), pp. 180-190.
- Antonello, C., Godoy, A. (2009). A Brazilian Agenda For The Studies in Organizational Learning. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 49(3), pp 266-281.
- Argote, L., Miron, E. (2011). Organizational Learning: From Experience to Knowledge. *Organization Science*, 22(5), pp. 1123-1137.
- Arthur, J., Huntley, C. (2005). Ramping up the organizational learning curve: Assessing the impact of deliberate learning on organizational performance under gainsharing. *Academy of Management Journal*, 48(6), pp. 1159-1170.
- Assis D., Palacios, H., Marques D., Merigo J. M. (2012). Social networking as an enabler of change in entrepreneurial Brazilian firms. *Journal Of Organizational Change Management*, 25(5), pp. 699-708.
- Baloian, N., Zurita, G. (2012). Ubiquitous Mobile Knowledge Construction in Collaborative Learning Environments. *Sensors*, 12(6), pp. 6995-7014. DOI: 10.3390/s120606995
- Baum, J., Dahlin, K. (2007). Aspiration performance and railroads ' patterns of learning from train wrecks and crashes. *Organization Science*, 18(3), pp. 368-38.
- Borba, G. S., Kliemann, N., Francisco, J. (2008). Hospital Management: identifying learning practices in hospitals. *Saude e Sociedade*, 17(1), pp. 44-60.
- Camps, J., Alegre, J., Torres, F. (2011). Towards a methodology to assess organizational learning capability A study among faculty members. *International Journal of Manpower*, 32(5-6), pp. 687-703.
- Camps, J., Rodriguez, H. (2011). Transformational leadership, learning, and employability Effects on performance among faculty members. *Personnel Review*, 40(4), pp. 423-442.
- Casey, A. (2005). Enhancing individual and organizational learning - A sociological model. *Management Learning*, 36(2), pp. 131-147.
- Castro, C. (2011). Do training institutions learn from experience? *International Journal of Educational Development*, 31(3), pp. 287-296.
- Cruz, L.B., Pedrozo, E.A. (2009). Corporate social responsibility and green management Relation between headquarters and subsidiary in multinational corporations. *Management Decision*, 47(7), pp. 1174-1199.
- Culebro, J. (2008). State atomization and control new forms: Introduction of performance agreements in public organizations. *Gestión y Política Pública*, 17(1), pp. 35-70.
- Da Silva, LP (2005). A formal model for the Fifth Discipline. *JASSS-The Journal of Artificial Societies and Social Simulation*, 8(3).
- Dutrenit, G. (2006). Instability of the technology strategy and building of the first strategic capabilities in a large Mexican firm. *International Journal of Technology Management*, 36(1-3), pp. 43-61.
- Fang, C. (2012) Organizational learning as credit assignment a model and two experiments. *Organization Science*, 23(6), pp. 1717-1732.
- Fenwick, T. (2008). Understanding relations of individual collective learning in work: A review of research. *Management Learning*, 39(3), pp. 227-243.
- Fischer, AL., de Albuquerque, LG (2005). Trends of the human resources management model in Brazilian companies: a forecast according to opinion leaders from the area. *International Journal of Human Resource Management*, 16(7), pp. 1211-1227.
- Easterby, M., Li, S., Bartunek, J. (2009). *Management Learning*, 40(4), pp. 439-447.
- Garud, R., Dunbar, R., Bartel, C. (2011). Dealing with Unusual Experiences: A Narrative Perspective on Organizational Learning. *Organization Science*, 22(3), pp. 587-601.

- Gubbi, S., Aulakh, P., Ray, S. (2010). Do international acquisitions by emerging-economy firms create shareholder value? The case of Indian firms. *Journal of International Business Studies*, 41(3), pp. 397-418.
- Halley, A., Nollet, J., Beaulieu, M. (2010). The impact of the supply chain on core competencies and knowledge management: directions for future research. *International Journal of Technology Management*, 49(4), pp. 297-313.
- Hernández, M., Rodríguez, A., Sánchez, M. (2010). Inter-organizational governance, learning and performance in supply chains. *Supply Chain Management-An International Journal*, 15(2), pp. 101-114.
- Kane, G., Alavi, M. (2007). Information technology and organizational learning: An investigation of exploration and exploitation processes. *Organization Science*, 18(5), pp. 796-812.
- Kim, J., Kim, J., Miner, A. (2009). Organizational Learning from Extreme Performance Experience: The Impact of Success and Recovery Experience. *Organization Science*, 20(6), pp. 958-978.
- Lapre, MA., Tsikriktsis, N. (2006). Organizational learning curves for customer dissatisfaction: Heterogeneity across airlines. *Management Science*, 52(3), pp. 352-366.
- Le Mens, G., Hannan, Michael T., Polos, L. (2011). Founding Conditions, Learning, and Organizational Life Chances: Age Dependence Revisited Administrative. *Science Quarterly*, 56(1), pp. 95-126.
- Levinthal, D., Rerup, C. (2006). Crossing an apparent chasm: Bridging mindful and less-mindful perspectives on organizational learning. *Organization Science*, 17(4), pp. 502-513.
- Lopez, V.; Ahumada, L.; Galdames, S. (2012). School principals at their lonely work: Recording workday practices through ESM logs. *Computers & Education*, 58(1), pp. 413-422.
- Luis, O., Navas, A. (2011). Basil Bernstein's Theory as Research Methodology in Curriculum Studies and Educational Policy Studies. *Revista de Educación*, 356, pp. 133-158.
- Martins, J., da Rocha, M., Campos, R. (2009) Improvement of strategists and novice decision makers: strategic knowledge management applied to the Technology Development Support Center at the Universidade de Brasilia, Brazil. *Transinformação*, 23(2), pp. 139-157.
- Mazutis, D., Slawinski, N. (2008). *Management Learning*, 39(4), pp. 437-456.
- McEvily, B., Jaffee, J., Tortoriello, M. (2012). Not All Bridging Ties Are Equal: Network Imprinting and Firm Growth in the Nashville Legal Industry, 1933-197. *Organization Science*, 23(2), pp. 547-563.
- Oliver, D., Jacobs, C. (2007). Developing guiding principles: an organizational learning perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 20(6), pp. 813-828.
- Ortiz, O., Frias, G., Ho, R. (2008). Organizational learning through participatory research: CIP and CARE in Peru. *Agriculture and Human Values*, 25(3), pp. 419-431.
- Rahmandad, H. (2008). Effect of delays on complexity of organizational learning. *Management Science*, 54(7), pp. 1297-1312.
- Rerup, C. (2009). Attentional Triangulation: Learning from Unexpected Rare Crises. *Organization Science*, 20(5), pp. 876-893 .
- Ruy, M., Alliprandini., Dario H. (2008). Organisational learning in the new product development process: findings from three case studies in Brazilian manufacturing companies. *International Journal of Technology Management*, 44(3-4), pp. 461-479.
- Sanz, R., Naranjo, J., Jimenez, D. (2011). *Journal of Knowledge Management*, 15(6), pp. 997-1015.
- Souza-Silva, J. C. (2009). Conditions And Challenges For The Rise Of Communities Of Practice In Organizations. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 49(2), pp. 176-189.
- Taut, S. (2007). Studying self-evaluation capacity building in a large international development organization. *American Journal of Evaluation*, 28(1), pp. 45-59.
- Torres, T., Pierozzi, I, Jr.; Pereira, N. (2011). Knowledge management and communication in Brazilian agricultural research: An integrated procedural approach. *International Journal of Information Management*, 31(2), pp. 121-127.
- Tucker, A., Nembhard, I., Edmondson, A. (2007). Implementing new practices: An empirical study of organizational learning in hospital intensive care units. *Management Science*, 53(6), pp. 894-907.

SOBRE LOS AUTORES

Jhoana Raquel Córdova Camacho: Magister en Ingeniería y Gestión del Conocimiento por la Universidad Federal de Santa Catarina-UFSC - Brasil. Licenciada en Comunicación Social de la Universidad Técnica Particular de Loja. Diploma Superior: Edición de Medios Impresos, Universidad Técnica Particular de Loja. Docente en la UTPL en las disciplinas de Imagen Personal y Corporativa y Gestión Productiva. Responsable de Comunicación del Programa CAMPUS de la Organización Universitaria Interamericana y Responsable de Comunicación de la Cátedra Unesco de Cultura y Educación para la Paz. Línea de Investigación: Medios para la Gestión del Conocimiento.

María Dolores Mahauad: Magister en Economía Agroalimentaria y del Medio Ambiente por la Universidad Politécnica de Valencia – UPV – España. Docente del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica Particular de Loja. Loja- Ecuador

Francisco Fialho: Posee graduación en Ingeniería Electrónica por la Pontificia Universidad Católica de Rio de Janeiro (1973) y en Psicología por la Universidad Federal de Santa Catarina (1999), maestría en Ingeniería de la Producción. Maestría en Ingeniería de la Producción, Ergonomía, por la Universidad Federal de Santa Catarina (1992) y doctorado en Ingeniería de Producción, Ingeniería del Conocimiento por la Universidad Federal de Santa Catarina (1194). Actualmente es profesor Asociado de la Universidad Federal de Santa Catarina.