



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Aprendizaje organizacional como herramienta para el desempeño
empresarial. Revisión sistemática y metaanálisis

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Arteaga Millan, Sasha Jhurasny (ORCID: 0000-0001-8805-692)

Yaya Jimenez, Blanca Luz (ORCID: 0000-0001-9967-9217)

ASESORA:

Mgtr. Huamaní Cajaleón, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestra familia por ser fuente de fortaleza e inspiración y a todas las personas que directa e indirectamente han formado parte de este inolvidable camino universitario.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, a nuestra familia, a nuestra casa de estudios y a nuestros docentes quienes han sido formadores y ejemplo tanto en lo personal como profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	11
III METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo de investigación	25
3.2. Protocolo y registro	25
3.3. Criterios de elegibilidad.	27
3.4. Fuentes de información	27
3.5. Búsqueda	28
3.6. Selección de los estudios	29
3.7. Proceso de extracción de datos	30
3.8. Lista de estudios	31
3.9. Medidas de resumen de datos	32
3.10. Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	41
VI CONCLUSIONES	48
VII RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS	56
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Objetivos</i>	10
Tabla 2 <i>Cadena de búsquedas</i>	26
Tabla 3 <i>Listado de palabras clave de búsqueda</i>	27
Tabla 4 <i>Resultados de filtrado semiautomático y comprobación manual</i>	28
Tabla 5 <i>Marco de la teoría del aprendizaje</i>	31
Tabla 6 <i>Publicaciones por revistas desde el 2017 al 2020</i>	34
Tabla 7 <i>Relación de revistas por cuartil</i>	36
Tabla 8 <i>Matriz de categorización</i>	38
Tabla 9 <i>Meta-Analysis</i>	39
Tabla 10 <i>Heterogeneity Statistics</i>	39

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
<i>Figura 1</i> Paso de la extracción de datos	30
<i>Figura 2</i> Forest Plot	40

RESUMEN

El aprendizaje organizacional es una herramienta fundamental porque permite adquirir, transformar y explotar el conocimiento para alcanzar los objetivos organizacionales propuestos, encaminándolos a un mejor desempeño empresarial. Se realizó una revisión sistemática orientada al metaanálisis para obtener respuestas estadísticas que permitan respaldar el estudio, así mismo, se propuso como objetivo de investigación actualizar los estudios mediante una revisión sistemática como el aprendizaje organizacional permite mejorar el desempeño en las empresas. Se realizó una selección de estudios de 21 artículos recolectando una muestra de 6'632 encuestados, se demostró el estimador de la correlación meta analizada de 1,02 con error estándar de 0,08; un valor Z de 11,9 y una correlación significativa con un valor $p < ,05$; los intervalos de confianza de la correlación analizada basada en el estimador total, está entre valores mínimos de 0,85 y valores máximos de 1,18; de acuerdo a la I^2 de Higgins que mide la heterogeneidad estadística de los estudios, manifiesta un índice de 97,89% y un valor $p < ,05$. A partir de los resultados obtenidos podemos afirmar que el aprendizaje organizacional permite mejorar el desempeño en las empresas, por ello se debe poner énfasis en apoyar y propiciar el aprendizaje continuo en las organizaciones.

Palabras claves: Liderazgo, capital, innovación, capacidad, conocimientos.

Abstract

Organizational learning is a fundamental tool because it allows acquiring, transforming and exploiting knowledge to achieve the proposed organizational objectives, leading to better business performance. A systematic review oriented to meta-analysis was carried out to obtain statistical answers to support the study, likewise, it was proposed as a research objective to update the studies by means of a systematic review on how organizational learning allows to improve the performance in the companies. A selection of studies of 21 articles was made collecting a sample of 6'632 respondents, the estimator of the analyzed target correlation of 1.02 with standard error of 0.08; a Z value of 11.9 and a significant correlation with a p-value $<.05$ was demonstrated; the confidence intervals of the correlation analyzed based on the total estimator, is between minimum values of 0.85 and maximum values of 1.18; according to Higgins' I² which measures the statistical heterogeneity of the studies, it shows an index of 97.89% and a p-value $<.05$. Based on the results obtained, we can affirm that organizational learning allows improving the performance of companies; therefore, emphasis should be placed on supporting and promoting continuous learning in organizations.

Keywords: Leadership, capital, innovation, capacity, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

En el primer capítulo de la investigación pretende resaltar la importancia del aprendizaje continuo en las organizaciones para mantenerse y afrontar los constantes cambios a los cuales están expuestas; a través del impulso del capital humano, la innovación y la facilidad de adaptación con la que cuenta la empresa; por lo tanto, la investigación extrae como primer punto a tratar *el aprendizaje organizacional*, el cual será abordado en un contexto de análisis sistemático, seguido se desarrolla la realidad problemática, teniendo en cuenta el sustento teórico de la variable y los factores que la componen, basados en estudios desarrollados. A partir de ello se plantea el problema de investigación y la justificación teórica, metodológica y social, finalmente se plantean los objetivos de la investigación.

El aprendizaje organizacional consiste en el proceso de adaptación en las organizaciones para mantenerse dentro del mercado evaluando sus procesos y resultados a través de estrategias en base a experiencias empresariales, para mejorar sus habilidades tanto teóricas como prácticas (Imamoglu, Ince, Keskin, Karakose & Gosukara, 2015, p.114); y se pueden dar mediante el aprendizaje exploratorio que consiste en dos etapas fundamentales: reconocer y adquirir conocimientos externos, el proceso de aprendizaje transformativo permite asimilar el conocimiento y el proceso de aprendizaje explotador el cual los utiliza para potenciarlos y ponerlos en práctica (Darwish, Zeng, Rezaei & Haak, 2020, p.6), por ello es considerado una herramienta que le permitirá afrontar cambios del entorno de la organización para poder dar soluciones propicias, dinámicas e innovadoras basadas en conocimientos y experiencias (Gómez, 2016, p.12).

Los líderes pueden brindar oportunidades de aprendizaje dirigiéndose en tiempos difíciles de adaptación (Imamoglu *et al.*, 2015, p.113); para desarrollar activamente los procesos de aprendizaje exploratorio y transformacional las empresas necesitan fomentar la presencia de transformadores para percibir una visión compartida (Darwish *et al.*, 2020, p.13); así mismo, en los estudios se plantean seis factores como ambiente, comunicación, experiencia, conocimiento, innovación y tecnologías de información, que le permite tomar acciones y estrategias para impulsar el desempeño en la organización (Gómez, 2016, p.2).

El aprendizaje organizacional se refiere a las habilidades y actitudes de los colaboradores para involucrar los procesos de conocimientos que mejorará la eficiencia y efectividad a través de la explotación del aprendizaje y la transformación de los mismos para aumentar sus capacidades (Wang & Kwek, 2018, p.50); por ello, para lograr el aprendizaje se debe considerar la capacidad intelectual, cualidades, conocimientos y actitudes, lo cual permitirá tener un desempeño favorable de aprendizaje en las organizaciones (Rincón, 2017, p.66); sin embargo, el aprendizaje debe estar basado en la utilización de herramientas en sistemas de información el cual facilita el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa aumentando así, la eficiencia y eficacia de los empleados (Turi, Sorooshian, Ghani, Javed & Ali, 2017, p.87).

El aprendizaje permite a los colaboradores crear un proceso para transferir los recursos intangibles a las prácticas de innovación tecnológica (Wang & Kwek, 2018, p.); así mismo, los beneficios del aprendizaje organizacional mediante procesos facilitadores a través de prácticas dinámicas para el desarrollo del capital humano, organizativo y relacional, para que las organizaciones inteligentes aseguren su sostenibilidad (Rincón, 2017, p.53); así también, se muestra que la aceptación por parte de los empleados de un sistema de información para el aprendizaje organizacional está basada en la teoría del conocimiento planificado (Turi *et al.*, 2017, p.68).

El aprendizaje organizacional está ligado con el liderazgo porque es la fuerza que guía y promueve el conocimiento dentro de la organización, el liderazgo es una herramienta estratégica para motivar al personal en su crecimiento y desarrollo potencial (Wahab, Rahmat, Yusof & Mohamed, 2016, p.595); mediante el liderazgo transformacional el cual permite compartir conocimientos e impresiones entre los miembros de la organización para consolidar ideas colectivas y nuevas propuestas para mantenerse dentro del medio competitivo (Arif & Akram, 2018, p.61); a diferencia, el liderazgo transaccional se enfoca en promover los intereses individuales de los líderes para alcanzar la satisfacción de las obligaciones por parte de ambos (Roque & Arriaga, 2019, p.3); por ello, el liderazgo se puede establecer de manera compartida dentro de la organización según sea el caso para establecer diferentes

perspectivas de innovación y creación de nuevas acciones para lograr los objetivos de la empresa (Barnett & Weidenfeller, 2016, p.6).

El liderazgo cumple un papel principal en el resultado de cualquier proyecto dependiendo del estilo de liderazgo que se presentan en diferentes situaciones (Wahab *et al.*, 2016, p.593); así mismo, se evidencia que el liderazgo transformacional tiene una fuerte relación con el desempeño organizacional debido a que el efecto de un líder transformacional motiva y anima a los empleados incentivando su creatividad y eficacia (Arif & Akram, 2018, p.59); el liderazgo juega un papel importante porque genera una percepción de innovación por parte del personal (Roque & Arriaga, 2019, p.21); por otro lado, el liderazgo compartido es una idea compleja y en evolución porque se describe en un área de investigación y práctica que permite avanzar rápidamente a la organización (Barnett & Weidenfeller, 2016, p.15).

El liderazgo influye en bienestar de la organización debido a su influencia asertiva en los colaboradores al crear y aplicar conocimientos para lograr una utilización eficaz de los recursos (Naqshbandi & Tabche, 2018, p.158); ello lo realizan a través del liderazgo transformacional que no busca intereses propios sino por el contrario busca guiar a un grupo de personas alcanzar objetivos comunes y lo hace a través de la influencia idealizada y la estimulación para incentivarlos alcanzar metas trazadas en relación a los objetivos de la empresa (Calisir, Gumussoy, Basak & Gurel, 2016, p.6); así también, aumenta la conciencia del interés colectivo entre los miembros de la organización y les ayuda alcanzar sus metas colectivas, por el contrario el transaccional se enfoca en promover los intereses individuales de futuros líderes a través del establecimiento de objetivos, monitoreo y control de resultados (Liao, Chen, Hu, Chung & Liu, 2017, p.591).

Los líderes desarrollan una cultura que fomenta el aprendizaje y el intercambio de nuevas ideas e información (Naqshbandi & Tabche, 2018, p.164); el líder transformacional tuvo incidencia insignificante en la innovación organizacional y por ende en el aprendizaje (Calisir *et al.*, 2016, p.1); el liderazgo solo puede influir indirectamente en la innovación organizacional, pero esto no significa que el impacto del liderazgo no sea importante (Liao *et al.*, 2017, p. 600).

En las organizaciones deben desarrollar el capital intelectual bajo sus componentes como el capital humano que refiere al conocimiento, habilidades, actitudes, experiencias, lealtad y creatividad ; el capital estructural consta de los procesos de apoyo, las bases de datos y la estructura de la organización y capital relacional representa la fuerza de las relaciones con los clientes (Durrah, Allil & Alkhalaf, 2018, p.3); por ello, integra el lado humano, relacional y estructural para la sostenibilidad de una ventaja competitiva (Smriti & Das, 2017, p.232); por lo cual, es un componente esencial para el intercambio de conocimiento en las organizaciones debido a su relación con los activos intangibles (Obeidat, Abdallah, Aqqad, Akhoershiedah, & Maqableh, 2016, p.3).

El capital humano afecta la capacidad del aprendizaje organizacional y por lo tanto juega un papel importante en la capacidad de aprendizaje organizacional (Durrah *et al.*, 2018, p.7); por lo tanto, se evidencia que el desempeño de capital intelectual de una organización puede explicar la rentabilidad más no la productividad y la valoración del mercado, en cambio el capital estructural y relacional cuentan con un gran impacto en la rentabilidad (Smriti & Das, 2017, p.240); así mismo, cabe resaltar que el resultado del análisis de la investigación revelaron que el capital intelectual tuvo incidencia positiva en el desempeño organizacional y el intercambio de conocimientos (Obeidat *et al.*, 2016, p.1).

El capital intelectual en las organizaciones viene a ser la fuerza impulsora para aprovechar oportunidades latentes, minimizar inconvenientes presentadas en ocasiones inesperadas para volverlas grandes expectativas para la empresa y deben ser apoyadas en redes de tecnologías para potenciar su capacidad (Vatamanescu, Andrei, Dumitriu & Leovaridis, 2016, p.6); así mismo, el capital intelectual constituye el conjunto de las habilidades, capacidades, experiencias, actitudes, innovaciones y la cooperación de la organización (Omar, Mohd & Kamarul, 2019, p.587); el capital intelectual es el activo intangible de la empresa y la clave para la transformación, creación, y aplicación del conocimiento en las organizaciones para superar obstáculos (Afshari & Hadian, 2020, p.4); y a su vez aprovechar las oportunidades que se presenten para mejorar el desempeño y alcanzar la competitividad deseada (Mehralian, Nazari & Ghasemzadeh, 2018, p.5)

Las políticas y prácticas de la organización se relacionan de manera positiva y muy significativa con la valoración de los componentes de capital intelectual basados en redes (Vatamanescu *et al.*, 2016, p.2); así también, el capital intelectual debe ser valorado dado que corresponde a la competitividad de la empresa y está respaldada por el aprendizaje organizacional (Omar *et al.*, 2019, p.585); del mismo modo, se demostró signos de efectos significativos del capital intelectual en la capacidad de aprendizaje organizacional (Afshari & Hadian, 2020, p.2); por ello; la creación del conocimiento y capital intelectual pueden afectar directa e indirectamente en el desempeño organizacional (Mehralian, Nazari & Ghasemzadeh, 2018, p.16).

Al utilizar la innovación mantiene a las organizaciones dentro del ruedo competitivo, claro está que para ello se deben seguir procesos y estudios que sostengan la nueva idea o estrategia a plasmar, así mismo, se encuentran en dos tipos, la innovación interna que se relaciona con los proyectos y procesos, la innovación externa cuando la empresa decide lanzar el producto ya sea nuevo o mejorado al mercado; en tal sentido, las organizaciones que cuentan con una mayor ventaja competitiva tendrán más posibilidades de posicionarse dentro del mercado, ello se da gracias a las estrategias de innovación que utilizan para satisfacer las necesidades de los consumidores con gustos cambiantes (Edeh, Obodoechi & Ramos, 2020, p.1); así mismo, es una función que permite gestionar, mantener y obtener conocimiento, de tal forma su nivel de diversidad estándar, su desempeño e innovación de la empresa será mayor (Zhou, Shan & Li, 2018, p.5); por lo tanto, al utilizar estrategias de innovación las empresas podrán desarrollar mejor la productividad futura a comparación de aquellas que se resisten a innovar (Tavassoli & Karlsson, 2016, p.14).

La innovación de productos tiene un impacto negativo, mientras que la innovación de procesos aumenta el rendimiento (Edeh *et al.*, 2018, p.1); en tal sentido, los hallazgos encontrados en la investigación indican que las empresas que eligen y permiten tener una estrategia de innovación compleja son las que se desempeñan mejor en productividad a comparación de las estrategias simples que optan por no innovar (Tavassoli & Karlsson, 2016, p.14); así mismo, se afirma que las estrategias de investigación más desarrollo e innovación inspiran a las

empresas a seguir potenciar su nivel de diversidad, el cual permite lograr un mayor rendimiento (Zhou *et al*, 2018, p.13).

La innovación compone una parte fundamental en las organizaciones debido a que les permiten incursionar y conocer nuevas experiencias en la empresa, por ello, es conocida como una idea, la ampliación de un servicio, lanzamiento de un producto o la aplicación de un nuevo sistema o dispositivo comprende en la innovación dentro de una organización (Migdadi, 2019, p.4); así también, la comunicación y el intercambio de conocimientos apoya la apertura de la innovación en las empresas, a través de la exploración de nuevas ideas y la implantación de estrategias basadas en experiencias de empresas externas que permitan visualizar mejor el camino hacia donde se quiere dirigir la organización (Pertuz & Pérez, 2020, p. 211); en tal sentido, para mantener una ventaja competitiva debe considerarse siempre la innovación constante tanto en servicios, tecnologías y aprendizaje para crear valor a la organización y no quedarse en el tiempo, así también, para maximizar sus recursos y potenciar las habilidades del capital humano con el que cuenta la empresa (Qurnain & Hidayati, 2020, p.10).

El aprendizaje organizacional interviene en la innovación afecta al desempeño organizacional indirectamente a través de la innovación (Migdadi, 2019, p.1); así mismo, las organizaciones implantan como estrategia la generación y selección de ideas como prácticas de gestión de innovación para mejorar su desempeño organizacional (Pertuz & Pérez, 2020, p.209); así también, la capacidad del aprendizaje organizacional y la innovación tiene un impacto positivo y significativo en la competitividad de las organizaciones (Qurnain & Hidayati, 2020, p.9).

Dentro de las nociones de aprendizaje debemos tomar en cuenta la capacidad de absorción, porque permite detectar y capturar las oportunidades fuera de la empresa al recabar información necesaria, que al aplicarla generará un mayor rendimiento mediante la capacidad resolutiva e innovadora, lo cual les permitirá mantenerse dentro de un medio competitivo; es por ello, la capacidad de absorción se toma como el instrumento sustancial debido que identifica el valor de la información externa para asimilar y aplicarla con fines comerciales y de mayor producción dentro de la organización (Kharabsheh, Ensour & Bogolybov, 2017, p.117); así también, cuentan con la capacidad de identificar información, extraerla,

aplicarla a través del intercambio de conocimientos para crear valor y aprovechar las oportunidades presentadas cuando la empresa crece y el mercado cambia (Li, Sun, & Dong, 2018, p.4); por otro lado, la capacidad de absorción se basa en la explorar y explotar el conocimiento para mejorar el rendimiento de la empresa a través del aprendizaje innovador y único para que las organizaciones se puedan diferenciarse del resto (Naqshbandi *et al.*, 2018, p.159).

La capacidad de absorción conjuntamente con la orientación al aprendizaje y el mercado tienen un efecto positivo y significativo en el desempeño organizacional (Kharabsheh *et al.*, 2017, p.114); así mismo, las evidencias obtenidas indican un efecto positivo del apoyo de la alta dirección al aprendizaje y la orientación al aprendizaje de los empleados sobre la capacidad de absorción y el posterior desempeño innovador de la empresa (Li *et al.*, 2018, p.1); también existen evidencias que el aprendizaje de la cultura organizacional tiene un mayor impacto positivo y está ligada a la innovación abierta bajo niveles más altos de capacidad de absorción (Naqshbandi *et al.*, 2018, p.163).

La transferencia de conocimientos constituye en la estrategia de valorar la difusión o intercambio del conocimiento, experiencias y habilidades que la empresa determine o necesite para el crecimiento de la misma, con el fin de crear nuevas posibilidades e innovaciones a través de la explotación del conocimiento y capacidades con las que cuente la empresa; así mismo, se considera una alianza de conocimientos para generar un enfoque de innovación abierta a través de la tecnología lo cual les permite aumentar la flexibilidad estratégica de la empresa al acceder a conocimientos y experiencias que les permitan mejorar su desempeño (Dong & Yang, 2015, p.10); por otro lado, juega un papel importante dentro de la organización que busca innovar constantemente para mantenerse dentro del ruedo competitivo (Liao, Chen, Chung & Yang, 2017, p.2); así mismo, se da a través del aprendizaje explorador y explotador de conocimientos para capturar nuevas oportunidades, se le puede referir como el emisor y debe ser acompañado con la capacidad de absorción que vendría hacer el receptor de los conocimientos para aplicarlos en las organizaciones según su necesidad (Liu, 2018, p.260).

El papel moderador de la Tecnología de la información fortalece los procesos de aprendizaje organizacional desde la experiencia de la alianza del conocimiento hasta conocimiento, y de la centralidad de la red de conocimiento al

conocimiento asimilado, que a su vez mejora la competitividad (Dong & Yang, 2015, p.3); según los hallazgos obtenidos indican que aprendizaje organizacional sirve como mediador parcial y total entre la capacidad de absorción, la transferencia de conocimientos y la ventaja competitiva (Liao *et al.*, 2017, p.1); así mismo, se encuentra evidencia que el aprendizaje organizacional es el mecanismo crítico que vincula la relación entre capital social y transferencia de conocimiento (Liu, 2018, p.259).

Dentro del marco de la investigación corresponde la identificación del problema, en el cual determina lo que se quiere demostrar en un trabajo investigativo a través de la problemática de la investigación para analizarla, delimitarla, describirla y proporcionar una posible solución o respuesta al porqué de sus causas o consecuencias (Espinoza, 2018, p.27), así mismo, determina que la justificación busca demostrar la importancia de solucionar el problema o cambiar la situación problemática dándole forma al utilizar los aportes teóricos, metodológicos y social (González, 2016, p.49), a partir de la fundamentación teórica presentada se planteó la formulación del problema: Se ha identificado que el aprendizaje organizacional es un proceso adaptativo que permite mejorar el desempeño empresarial.

En la investigación realizada se debe delimitar y precisar el problema adecuadamente, teniendo en cuenta su objetividad, factibilidad y que pueda ser comprobado en la práctica (Espinoza, 2018, p.31). Los estudios demuestran que se requiere sustentar el porqué de la investigación, la importancia y pertinencia del estudio con el fin de contribuir a la estructura del conocimiento para buscar respuestas al problema de investigación (González, 2016, p.54). Así mismo, requiere la justificación del estudio, entorno a bases teóricas, metodológicas y prácticas con el fin de cumplir con los propósitos que pretende demostrar.

La justificación teórica, define los principales conceptos, normas y referentes teóricos que se emplearán en la investigación para determinar cuál o cuáles teorías se va a fundamentar (Huergo, 2015, p.5); así mismo, se debe describir los aspectos teóricos de la investigación donde se defina su pertinencia y relevancia para justificar el objetivo de la investigación propuesta (Dzul, 2020, p.2), en función a lo señalado, la investigación realizada, está orientada a la explicación de la importancia de la primera variable aprendizaje organizacional, en

relación al desempeño empresarial, el cual permite ampliar las perspectivas desarrolladas bajo términos innovadores, dinámicos e intelectuales, con el fin de mejorar sus resultados. Debido a ello, la justificación teórica tiene como objetivo resaltar la importancia del aprendizaje organizacional como herramienta para el desarrollo empresarial; actualmente las organizaciones están sujetas a constantes cambios debido a la dinámica de los negocios y la competitividad empresarial.

Así también se realizó la justificación metodológica el cual, invita al investigador a definir el porqué de la investigación el cual deberá ser argumentado y a su vez corroborar si el resultado da solución al problema y debe ser demostrado (Carhuancho, Sicheri, Nolazco, Guerrero & Casana, 2019, p.37), del mismo modo, la metodología de la investigación debe estar en armonía con el diseño del estudio para proponer alternativas o estrategias de solución al problema encontrado (Gaya, 2016, p.531), ante lo expuesto, se extrajo información de diferentes artículos indizados para respaldar la investigación basada en el aprendizaje organizacional como herramienta para el desempeño empresarial. Todo lo mencionado se sustenta en la recopilación de información realizada y contextualizada por diferentes investigadores lo cual permite demostrar la importancia de la primera variable en función a la variable dependiente.

Por último, la justificación social busca evidenciar la incidencia que tiene la investigación en la sociedad y en las organizaciones otorgando beneficios sociales de aprendizaje continuo a través de experiencia, habilidades y desarrollo de capacidades, por ello coinciden en que toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social (Bedoya, 2020, p.71); así también, indican que servirá para dar potencial a la investigación al lograr cambios y mejoras sociales (Colás & Ramirez, 2016, p.2), la justificación social es favorable para las empresas y por ende para el capital humano, porque mejora y fortalece el desempeño de los colaboradores a través de un aprendizaje organizacional constante e integrado en sus diferentes áreas; así también, permite destacar las habilidades de sus colaboradores, potenciarlas a través de diferentes medios y

estrategias de innovación que le permite obtener mayor rentabilidad, el cual conlleva a un bienestar social.

Seguidamente, se plantean objetivos de investigación los cuales deben ser expresados de forma clara para evitar desviaciones en el proceso de investigación, a su vez deben ser susceptibles de alcanzarse, así también, debe ser diseñado y estructurado para dar a conocer lo que se desea lograr en la investigación propuesta (Bastar, 2019, p.30). Por consiguiente, se considera los siguientes objetivos:

Tabla 1

Objetivos propuestos

Niveles	Propuesta
Objetivo 1	Actualizar los estudios mediante una revisión sistemática como el aprendizaje organizacional permite mejorar el desempeño en las empresas.
Objetivo 1a	Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva de gestión mediante el aprendizaje organizacional
Objetivo 1b	Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva de recursos humanos mediante el aprendizaje organizacional.
Objetivo 1c	Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva tecnológica mediante el aprendizaje organizacional.

II. MARCO TEÓRICO

En el segundo capítulo se desarrolló el marco teórico, para lo cual se buscó artículos relacionados al aprendizaje organizacional en base a artículos indizados que respalden la investigación y ofrezcan mayores conocimientos en el tema; así mismo, se utilizó un sistema de búsqueda de la variable de estudio y sus respectivas dimensiones en un contexto teórico.

Cabrilo & Dahms (2020) planteó como objetivo determinar cómo los gerentes transforman el capital humano, de renovación y empresarial a través de prácticas específicas de aprendizaje organizacional en un desempeño superior en innovación, el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo, el estudio se basa en una encuesta a empresas ubicadas en economía de transición de Serbia, utilizando una unidad muestral de 250 empresas por conveniencia, se utilizó modelo de ecuaciones estructurales y métodos de mínimos cuadrados parciales, se concluyó que el capital humano, la renovación y los capitales emprendedores juegan un papel decisivo en comprender cómo son las prácticas de aprendizaje organizacional de apoyo al desarrollo de la innovación, así mismo, se recomendó a la investigación futura podría considerar el uso encuestas longitudinales para observar posibles cambios en desempeño de innovación de las empresas.

Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian (2020) tuvo como objetivo de investigación estudiar el impacto directo entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de innovación. La investigación fue de enfoque cuantitativo con un diseño exploratorio y aplicado a una muestra de 153 encuestados, los datos recopilados se analizaron mediante el uso de análisis de regresión. Se concluyó que el aprendizaje organizacional tiene un impacto positivo y significativo en el desempeño de innovación, así como sus dimensiones de capacidades aprendizaje, integración y reconfiguración; los hallazgos mostraron que estas capacidades son predictores importantes del desempeño de la innovación. Se recomendó a los gerentes convertir sus empresas en organizaciones de aprendizaje para mejorar la capacidad de los empleados y aprender con nuevas ideas, a su vez pueden mejorar la capacidad de la empresa para identificar cambios en un mercado turbulento, lo que puede ser de gran ayuda hacia el impulso del rendimiento de la innovación.

Liu, Gan, Luo & Zhang (2020) se planteó como objetivo desarrollar un modelo integrado para examinar si el aprendizaje organizacional afecta y aumenta la capacidad de desarrollo de nuevos servicios, el diseño de investigación utilizado fue de enfoque cuantitativo y se empleó el método de enfoque de encuesta por cuestionario para recopilar datos a través de un muestreo aleatorio, teniendo una unidad de análisis de 598 gerentes de hoteles. Se concluyó que el capital intelectual juega un papel mediador entre el aprendizaje organizacional y la capacidad de desarrollo de nuevos servicios, así mismo, también encuentra que el aprendizaje organizacional explotador mejora el efecto positivo del capital de la organización porque fomenta un vínculo positivo entre capital relacional y capital humano. Se recomendó realizar la extensión de esta investigación a otros contextos para abordar nuevos temas y de ese modo expandir los conocimientos.

Zhang, Gupta, Sun & Zou (2020) tuvo como objetivo desarrollar un modelo desde la perspectiva del aprendizaje organizacional y el capital social para examinar cómo influye el mecanismo de creación conjunta cliente-empresa basado en redes sociales conceptualizado como la dimensión estructural, cognitiva y relacional del capital social, el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo, se recopilaron datos entre octubre y diciembre del 2017 y se utilizó un método de muestreo aleatorio intencional para identificar sujetos para la encuesta de 500 empresas seleccionadas, así mismo, se concluyó que el vínculo estructural, cognitivo y relacional basado en las redes sociales, en particular el vínculo estructural, es un importante mecanismo de co-creación para mejorar el desempeño, transferencia de conocimientos y la capacidad de absorción tienen efectos mediadores significativos en este mecanismo de co-creación. Se recomendó a estudios futuros examinar el papel preciso de la co-creación del cliente en cada etapa o cómo el momento de la creación conjunta del cliente en desarrollo de nuevos productos influye en el desempeño organizacional.

Choi (2020) tuvo como objetivo analizar la relación entre el aprendizaje organizacional, empoderamiento de los empleados y desempeño organizacional, este estudio utilizó el modelo estructural, la prueba de chi cuadrado con un enfoque cuantitativo este artículo utiliza una muestra de 509.131 encuestados del conjunto de datos combinados, que representan aproximadamente dos tercios de las muestras que respondieron. Se concluyó que existe una asociación negativa y

significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño, sin embargo, el aprendizaje organizacional está positiva y significativamente relacionado con el empoderamiento de los colaboradores. Se recomendó encarecidamente la construcción de entornos que apoyan significativamente el empleo con respecto a encontrar mejores formas de realizar el trabajo a través de la innovación.

Pertuz & Pérez (2020) el objetivo del artículo fue describir las condiciones de aprendizaje organizacional y las prácticas que fomentan la innovación en las empresas, con un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo este diseño de campo es de no experimental y transaccional, la muestra corresponde a 44 empresas de Valledupar Colombia seleccionadas mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple. Se concluyó que el aprendizaje organizacional a través de la formación y la claridad estratégica favorecen el aprendizaje entre los miembros que fomentan la innovación. Se recomendó promover el desarrollo de nuevas habilidades en los equipos de trabajo, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa mediante la implementación de herramientas tecnológicas para la difusión y almacenamiento de los conocimientos, así mismo, las empresas deben de fortalecer la interacción entre las áreas y sus redes externas para abordar temas relacionados con la innovación.

Migdadi (2019) tuvo como objetivo de investigación estudiar el aprendizaje organizacional, la innovación y el desempeño organizacional, la investigación fue de enfoque cuantitativo, se emplearon técnicas estadísticas de análisis factorial confirmatorio para examinar la validez de la medición y el modelo de ecuaciones estructurales para probar las hipótesis con una muestra de 274 cuestionarios, se concluyó que existe una relación positiva entre el aprendizaje organizacional y rendimiento, así mismo, existe una relación positiva entre la innovación y el desempeño. Se recomienda a las organizaciones establecer un equipo de gestión comprometidos con el aprendizaje, establecer sistemas de creación y difusión de conocimientos en límites funcionales, así como fomentar la apertura al entorno externo.

Ghasemzadeh, Nazari, Farzaneh & Mehralian (2019) tuvo como objetivo analizar el aprendizaje organizacional y desempeño de la innovación, el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo se basó en la literatura teniendo como muestra 625 cuestionarios completados por la compañía farmacéutica. Se

concluyó que existe una relación positiva la innovación con el aprendizaje organizacional y desempeño, esto implica que la adquisición e integración de conocimientos nuevos y existentes a través del aprendizaje mejorará la innovación. Se recomendó que las organizaciones debieran intentar primero adquirir los conocimientos necesarios tanto del entorno interno como externo y luego promover el intercambio de conocimientos dentro de la organización para permitir que los empleados apliquen dichos conocimientos al realizar sus tareas.

Hendri (2019) tuvo como propósito probar el efecto del aprendizaje organizacional en la satisfacción laboral de los colaboradores, el tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo con una muestra de 130 colaboradores es una técnica aleatoria proporcional porque se basa en el área de trabajo del oficina central del distrito de Kalimantan Occidental, así mismo concluyó que la organización del aprendizaje tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral y compromiso organizacional, pero no tiene un efecto significativo en el desempeño de los colaboradores, por lo tanto, se recomendó a las futuras investigadores profundizar en el aprendizaje organizacional y desempeño laboral para brindar un mayor conocimiento en el tema.

Zuo, Fisher & Yang (2019) tuvo como objetivo examinar cómo el aprendizaje organizacional de una empresa de aprendizaje adaptativo y experimental influyen en el desempeño organizacional, el diseño de estudio fue de enfoque cuantitativo con una muestra de 167 empresas de diversas industrias de alta tecnología aprovecha los datos secundarios de la información de patentes de la empresa y COMPUSTAT. Concluyó que el aprendizaje adaptativo aumenta la significación, pero disminuye la novedad, mientras que el aprendizaje experimental daña la significación. Además, los escasos recursos no absorbidos de las empresas moderan las relaciones del aprendizaje experimental y adaptativo con la novedad. Se recomienda fomentar el aprendizaje adaptativo como un camino viable para lograr la innovación tecnológica para aumentar el desempeño de la empresa.

Lin, Huang & Zhang (2019) tuvo como propósito examinar la relación entre las percepciones de los empleados de un sistema de aprendizaje electrónico, el aprendizaje organizacional existente y la satisfacción laboral, se aplicó la técnica de muestreo por conveniencia con un enfoque cuantitativo los datos recopilados

de 297 empleados de una compañía de telecomunicaciones para el análisis. Se concluyó que el aprendizaje electrónico se asoció positivamente con el aprendizaje organizacional y la satisfacción laboral, por ello, integrar sistemas en lugar de trabajo es beneficioso porque promueve la adquisición y el intercambio de conocimiento. Se recomendó a los estudios futuros que deberían aplicar entrevistas y análisis de contenido en un esfuerzo por explicar cómo los empleados perciben los factores de expectativa de desempeño e influencia social con respecto al aprendizaje organizacional y cómo estos factores influyen en el desempeño laboral.

Bolaji Bello & Adeoye (2018) el objetivo planteado fue examinar la relación entre aprendizaje organizacional, innovación organizacional y desempeño organizacional, el diseño de investigación fue descriptiva de enfoque cuantitativo, se utilizó el método de muestreo positivo para seleccionar a los participantes para el estudio y se utilizó como instrumento el cuestionario, se concluyó que el aprendizaje organizacional tenía una correlación positiva con la innovación organizacional; la innovación de la organización a su vez tuvo una correlación positiva con el desempeño organizacional y el aprendizaje organizacional también tuvo una correlación positiva con el desempeño organizacional, así mismo, el estudio recomendó a estudios posteriores realizar investigaciones comparativas entre fabricantes de la industria y los servicios del sector público y privado de la economía para brindar mayor conocimiento sobre el tema.

Liu (2018) se planteó como objetivo de investigación examinar la relación entre el aprendizaje organizacional, capital social, y transferencia de conocimiento, el estudio fue de enfoque de cuantitativo, utilizó un proceso de examen de mediación múltiple para investigar la relación entre las variables, se utilizó una muestra de cuatrocientos treinta y dos empresas culturales y creativas taiwanesas, se concluyó que el aprendizaje organizacional es el mecanismo crítico que vincula la relación entre capital y transferencia de conocimiento. Se recomienda a estudios futuros realizar estudios empíricos y extensiones del marco propuesto en este estudio con muestras más grandes y diferentes entornos.

Naim (2018) planteó como objetivo de investigación examinar el aprendizaje organizacional y el compromiso afectivo de los empleados de la

generación Y que trabajan en la industria, la investigación fue de enfoque cuantitativo, el análisis de datos se llevó a cabo utilizando CFA y una macro de SPSS denominada proceso, se recopiló datos primarios de una muestra de trescientos cincuenta y seis empleados de la industria en Delhi y la India, se concluyó que el aprendizaje organizacional tiene una influencia directa en el compromiso afectivo de los empleados de la generación Y y el desarrollo de competencias media la relación entre ambos. Se recomendó a futuras investigaciones proponer nuevos enfoques que contribuyan a la literatura y apoyen la investigación propuesta.

Mehralian, Nazari & Ghasemzadeh (2018) el principal objetivo fue la relación entre el aprendizaje del conocimiento, capital intelectual y el desempeño organizacional, se desarrolló y probó un modelo de investigación basado en la literatura, este estudio utiliza una encuesta enviada a las empresas en una industria intensiva basada en el conocimiento, la muestra fue 470 cuestionarios completados recibidos de las compañías farmacéuticas en Irán, así mismo, se concluyó que el aprendizaje de conocimiento procesa positivamente y contribuye significativamente en el capital intelectual, así mismo, existe una influencia directa en el desempeño de la empresa, por lo tanto, se recomendó que el modelo propuesto ayudará a las organizaciones a identificar los mecanismos a través del aprendizaje el cual mejora el desempeño organizacional, por ello, se recomienda a investigaciones futuras ahondar en el tema.

Siddique (2018) se planteó como objetivo identificar los recursos organizacionales que pueden mejorar los resultados de desempeño de una cultura de aprendizaje, se utilizó un cuestionario de encuesta para recopilar datos sobre una muestra de 254 empresas de los Emiratos de Dubai y Abu Dhabi. Se concluyó que el estudio hace una contribución significativa a la teoría y a la práctica del aprendizaje organizacional. Se recomendó que las empresas deben recompensar a los empleados que defienden el concepto de aprendizaje organizacional y desarrollar y promover programas que animarán a los empleados a adquirir nuevas habilidades y competencias, así mismo, las investigaciones futuras pueden avanzar aún más en el tema de investigar otros posibles moderadores de la relación de aprendizaje y desempeño.

Liao, Chen, Hu, Chung & Yang (2017) tuvo como objetivo determinar un modelo teórico sobre el aprendizaje organizacional para investigar una ventaja competitiva sostenible mediante el desarrollo de la capacidad de absorción y la transferencia de conocimientos, la investigación empírica fue de enfoque cuantitativo, se utilizó el modelo estructural de ecuaciones para examinar la influencia entre cada variable y si sus relaciones son variadas en las industrias, así también como el análisis confirmatorio para explorar el ajuste entre el factor de una variable y su ítem de medición en un cuestionario, con una unidad muestral de trescientos cuarenta y cinco empleados. Se concluyó que el aprendizaje organizacional sirve como mediador parcial y total entre la capacidad de absorción, transferencia de conocimiento y ventaja competitiva. Se recomendó a futuras investigaciones proponer otros modelos teóricos que permitan conocer más del tema y mejorar la competitividad en las empresas mediante el aprendizaje continuo.

Liao, Chen, Hu, Chung & Liu (2017) el propósito de este artículo es proponer un marco conceptual y el modelo teórico para examinar la influencia del liderazgo, el aprendizaje e innovación organizacionales en las industrias financieras y tecnología de la información de Taiwán. El diseño de esta investigación fue de enfoque cuantitativo el estudio investigó una selección de empresas de las 100 principales empresas financieras y las 1000 principales empresas de alta tecnología de Taiwán en 2012 como población. Se recopilaron un total de 377 respuestas válidas entre 2012 y 2013. Concluyó que el liderazgo y el aprendizaje no tiene un efecto positivo solo puede influir indirectamente en la innovación organizacional, pero no significa que el impacto del liderazgo no sea importante. Se recomienda el comportamiento de liderazgo, en lugar de un solo liderazgo, ya que esto permitirá a los líderes y su personal para trabajar juntos de manera efectiva y cambiar el ADN de la empresa.

Liu (2017) tuvo objetivo examinar el proceso de cómo las organizaciones hoteleras utilizan la exploración del aprendizaje interactivo y explotador para influir en la innovación de los colaboradores, el diseño de esta investigación fue de enfoque cuantitativo el tamaño de la muestra utilizable fue 595 cuestionarios utilizables que fueron gerentes de hoteles y donde se encuentra un fuerte apoyo para las hipótesis propuestas. Concluyó que las dimensiones del aprendizaje organizacional explotador tienen efectos de capital a través del comportamiento

de innovación. Se recomendó a futuras investigaciones examinar la hipótesis, modelo de tamaño con diseños longitudinales y experimentales para promover si el aprendizaje y el capital están ayudando a los hoteles líderes a mantener una ventaja competitiva.

Pradhan, Jena & Singh (2017) tuvo como objetivo examinar el papel del aprendizaje organizacional en la promoción de desempeño adaptativo entre los colaboradores, el diseño de investigación fue de enfoque cuantitativo la muestra de este estudio fueron 284 funcionarios ejecutivos de diferentes departamentos de la industria manufacturera. Se concluyó que existe una correlación positiva y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño adaptativo, por lo tanto, se infiere que el aprendizaje conduce a la adaptabilidad de los colaboradores en circunstancias cambiantes. Se recomienda a las organizaciones que inviertan los recursos adecuados a través de formación basada en las necesidades, ya que la ventaja competitiva de una organización depende totalmente de tener empleados emocionales inteligentes en su cartera.

Sutanto (2017) el objetivo de este estudio fue probar y analizar la influencia entre el aprendizaje organizacional y la creatividad organizacional en el desempeño de la innovación de universidades, este estudio fue una investigación cuantitativa el enfoque se realizó mediante el análisis de regresión lineal múltiple la técnica de recolección de datos fue mediante cuestionario que involucró 179 profesores de todas las universidades de la provincia de Java Oriental de Indonesia, así mismo, se concluyó que ambas variables influyen en la innovación organización, parcial y simultáneamente, teniendo una incidencia positiva y significativa, se recomendó ampliar el entorno de aprendizaje y creatividad a lo largo de la universidad incrementando muchas ideas nuevas para mejorar su calidad de servicio.

La teoría debe ser fundamentada bajo diferentes contextos de investigaciones ya realizadas, donde se expone desde una perspectiva crítica y pertinente, donde se indague la abstracción de las teorías a partir de las concepciones, o discursos acerca del objeto de estudio (Lora, Cavadias, & Miranda, 2017, p. 236). Así mismo, para sustentar la investigación se consideró las siguientes teorías de aprendizaje organizacional.

En el año 1965 surge el término de aprendizaje organizacional luego de la publicación *Organizational learning observatións: towards a theory* (Cangelosi & Dill, 1965, p.176); el artículo en mención fue desarrollado por un profesor asociado de administración de empresas de la universidad de Texas y por un director de programas de educación, investigación y desarrollo de Nueva York; con el pasar de los años toma mayor incidencia debido a que las organizaciones enfrentan cambios dentro de un entorno complejo, la evolución tecnológica e incluso los gustos y preferencias cambiantes del público objetivo; así también, el innegable incremento competitivo; debido a ello, al incorporar cambios en la gestión, facilitará un mejor desempeño para aumentar su productividad, valorando la importancia del conocimiento como un recurso, que debe ser fomentado y desarrollado para lograr los objetivos propuestos por la organización.

El aprendizaje organizacional se respalda en tres teorías organizacionales como la *teoría de sistemas* que está relacionado entre sí, para responder en situaciones dinámicas e inciertas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos; así también tenemos a la *teoría evolucionista* comprende conocimientos y experiencias internas de la organización los cuales le hacen fuerte ante la competencia y los cambios de su entorno, por último, la *teoría de la contingencia* que menciona la adaptación a los cambios que se producen de acuerdo al entorno (Jiménez, Campos, Hernández, Cárdenas & Salceda, 2016, p.87).

El concepto de aprendizaje organizacional constituye un medio de desarrollo del potencial en el desempeño de la empresa debido a ser una fuente de ventaja competitiva por su capacidad de aprender, crear, orientar y adaptarse a entornos empresariales cambiantes (Hasson, Schwarz, Holmstrom, Karanika-Murray & Tafvelin, 2016, p.116), así mismo, el contar con una empresa que aprende rápido generando innovación y eficacia, por otro lado, el aprender le permitirá tener una ventaja ante sus competidores al tener una mejor capacidad de respuesta (Gallo-Mendoza, 2020, p.63). El aprendizaje organizacional debe estar equipado con competencias únicas para su desarrollo e innovación tales como sistemas tecnológicos, prácticas de gestión de recursos humanos estratégicamente orientadas que le permitan obtener experiencias y habilidades para mejores resultados (Hsu, Cheng & Lin, 2017, p.32) ; así también, la organización debe reconocer que el aprendizaje organizacional no es la solución

a todos los problemas organizacionales pero permite minimizarlos y actuar de manera eficiente ante ellos, en el mejor de los casos convertir el problema en una oportunidad para mejorar la participación de la empresa (Siddique, 2018, p. 25).

Definiendo el aprendizaje organizacional y el liderazgo como una cultura intensiva del conocimiento que ayuda a gestionar eficazmente la adquisición de conocimientos desde fuentes internas y externas, para luego aplicarlas de forma correcta en el momento adecuado a través los líderes (Imran, Ilyas, Aslam & U., 2016, p.243); el líder permite el diálogo y la indagación para crear una cultura de cuestionamiento, retroalimentación y experimentación que permitan evolucionar a los colaboradores de manera individual o colectiva y guiarlos hacia un objetivo compartido (Hasson, 2016, p.116); los empleados deben ser inspirados por su líder a desafiar formas tradicionales de hacer las cosas y optar por utilizar métodos innovadores que les permitan despertar su creatividad fomentando un intercambio de conocimientos entre ellos (Park & Kim, 2018, p.4); Los líderes que inician programas de aprendizaje deben comportarse como modelo a seguir para mantener un entorno de apoyo y aliento social que cultiva una cultura de aprendizaje (Xie, 2019, p.25).

Los líderes de las organizaciones son facilitadores de la adquisición y distribución de la información de los que integran la organización, de ese modo la información llega de manera clara y oportuna, a su vez fomenta el diálogo en equipo y la comunicación para obtener mejores resultados (Megheirkouni, 2017, p.5); así mismo, para promover y asegurar la cooperación de los miembros de la empresa mediante la formación de equipos que permitan crear y desarrollar una visión colectiva bajo un liderazgo estratégico para consolidar el aprendizaje (Mousa, Massoud & Ayoubi, 2019, p.10); el líder resalta el interés colectivo de quienes integran la organización y los encamina para lograr alcanzar sus metas, creando el trabajo participativo por medio del establecimiento de objetivos y el acompañamiento mediante la dirección y el control de los resultados el cual será evidenciado dentro y fuera de la organización (Roque & Arriaga, 2019, p.2).

De acuerdo con la premisa planteada, el capital intelectual es el conocimiento que existe en la organización generando rentabilidad a la misma, el cual se descompuso en tres constructos el capital humano donde los colaboradores tienen la capacidad y experiencia para desarrollar su trabajo,

capital organizacional aquí los colaboradores tienen la buena comprensión y relación con el entorno de la empresa y por último capital social que vienen a ser son los conocimientos más relevantes para crear ventajas competitivas (Liu, 2017, p. 21). En las organizaciones el capital intelectual es un activo intangible indispensable porque tiene la finalidad de incorporar sistemas, procesos y cultura organizacional para darle valor al talento de los colaboradores (Obeidat, Abdallah, Aqqad, Oqlah, Akhoershiedah, Maqableh, 2017, p.3), A su vez aumentar la lealtad de los clientes, es por ello que hoy en día las empresas pueden observar de cómo el capital intelectual influye en la capacidad del aprendizaje organizacional (Durrah, Allil & Alkhalaf, 2018, p.3).

En los últimos años el capital intelectual es un recurso estratégico importante para las organizaciones porque genera ganancias e incrementa el desempeño a través de los colaboradores con un mayor nivel de habilidad y conocimiento para superar a los competidores (Smriti & Das, 2017, p.240), por lo tanto, se ha convertido en una verdadera herramienta de crecimiento, adaptación y capacidad de aprendizaje organizacional para un rendimiento óptimo (Ayuba & Aliyu, 2020, p. 25). Se tiene que invertir completamente en su capital intelectual y aprendizaje organizacional, porque se necesita ser consciente y deliberada para apoyar los procesos del aprendizaje que es el capital humano, estructural y relacional que ayudará a las organizaciones afrontar la incertidumbre y los cambios constantes el cual permite mantenerse dentro del mercado competitivo para seguir desarrollando e innovando (Cabrilo & Dahms, 2020, p.2).

A medida de la importancia que le brinde la organización a través del enfoque estratégico de la innovación al conocimiento tanto interno como externo se verá reflejado en las actividades y rendimiento de la empresa, así mismo, al aplicar herramientas tecnológicas se debe buscar la integración entre el capital humano y la tecnología para el logro del desempeño en innovación a través del desarrollo de la competencia organizativa (Beyene, Shi & Wu, 2016, p.126). Así también, es señalado como el proceso de difusión de conocimiento entre los miembros de la organización en un ambiente propicio para la aceptación de nuevos procesos de trabajo, nuevas formas de pensar y actuar (Tamayo, Gutiérrez, Llorens & Martínez, 2016, p.7); Ante el enorme crecimiento de la

información tecnológica y las comunicaciones en el presente y el futuro aumentan también las necesidades del aprendizaje continuo (Sutanto, 2017, p.2).

Así mismo, la creciente complejidad y la alta velocidad del negocio invita asegurar una atención centrada en la innovación como impulsores claves de éxito para las organizaciones mediante la absorción de nuevos conocimientos, experiencias y bajo la creación de beneficios integrados (Darwish, Zeng, Rezaei & Haak, 2020, p.2). El desempeño de la organización depende del manejo adecuado de los recursos, este debe ser en bases sólidas de aprendizaje continuo para mejorar la gestión y a la vez el rendimiento (Patky, 2020, p.232); del mismo modo, a través del desarrollo del aprendizaje permite renovar los conocimientos y adaptarlos de acuerdo al entorno y las exigencias del mercado en el cual se desenvuelven e incluso adelantarse a las preferencias futuras del público objetivo (Milbratz, Gomes, & Carmona, 2020, p.158). Así también, los líderes están considerados dentro del efecto de la estrategia de la innovación debido a las incidencias a introducir nuevas ideas, establecer objetivos específicos y promover la innovación dentro de la gestión empresarial (Liao, Chen, Hu, Chung & Liu, 2017, p.591).

Dentro de las organizaciones utilizan la capacidad de absorción porque es una estrategia que permite recepcionar información de valor externa para analizarla y aplicarla dentro de la organización, lo cual le permitirá aprovechar oportunidades relacionadas con la innovación y desarrollo de la empresa para construir ventajas competitivas en tiempo de incertidumbre y de cambios constantes que se da en el mercado empresarial (Li, Wei, McKiernan & Song, 2015, p.100), también, se usa para incrementar la efectividad de las organizaciones con el fin de responder a los desafíos que se presentan, adquiriendo conocimientos externos para mejorar sus resultados y mantenerse dentro del mercado competitivo (Rezaei-Zadeh & Darwish, 2016, p.3), así mismo, podemos encontrar la capacidad de absorción potencial que refiere a la capacidad de reconocer y adquirir nuevos conocimientos externos, para aplicarlos en la empresa y la capacidad de absorción realizada viene a ser la transformación del conocimiento de acuerdo a las necesidades del mercado (Sheng & Chien, 2016, p.3).

Las empresas deben utilizar eficazmente su capacidad de absorción para responder a los cambios del entorno empresarial, a su vez, necesitan ser innovadoras para lidiar con el entorno cambiante, explorar nuevas oportunidades y minimizar los riesgos que puede surgir dentro de las organizaciones, así mismo, el aprendizaje organizacional está asociado con la capacidad de absorción porque requieren de adquisiciones rápidas de conocimientos para absorber y utilizar información de recursos centrados en desarrollos de experiencias y habilidades (Riikinen, Kauppi & Salmi, 2017, p.3). Así también, la capacidad de absorción es considerada como una estrategia de respuesta rápida de la organización, la cual debe estar preparada con conocimientos valiosos para responder en el momento adecuado, por lo tanto, las capacidades de absorción contribuyen la sostenibilidad de las ventajas competitivas (Zhang, Gupta, Sun & Zou, 2020, p.2).

Así mismo, el papel del aprendizaje organizacional contribuye en las capacidad de absorción, ya que permite que las empresas aprendan, adapten y respondan de manera efectiva (Kharabsheh, 2017, p.118), para cultivar nuevos conocimientos el cual nos facilita las oportunidades de desarrollar las capacidades esenciales para la integración de recursos que se da a partir de las experiencias comunes de acuerdo a los cambios que se manifiestan en un mercado turbulento (Naqshbandi & Tabche, 2018, p.159) finalmente, el aprendizaje organizacional, la capacidad de absorción y la innovación aumenta las capacidades de la empresa mediante la mejora del conocimiento (Stelmaszczyk, 2020, p.9).

La transferencia de conocimiento tendrá resultado en la organización, de acuerdo a la capacidad de recepción que contengan, se puede transferir, traducir y absorber más fácilmente y también a la capacidad con la cual la organización adquiere e interioriza los conocimientos recibidos (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, M., 2017, p.123). Las organizaciones que fomentan la transferencia de conocimientos como una herramienta de crecimiento a través de la interacción social, experiencias y desarrollo de habilidades entre sus miembros, logran mantenerse dentro del medio competitivo, a través de la innovación continua y el aprovechamiento de oportunidades (Park & Kim, 2018, p.3); así mismo, para lograr un intercambio efectivo de conocimientos se debe considerar la disposición y actitud de los colaboradores, así también, el clima laboral y la motivación depende mucho para el desarrollo.(Rafique, Hameed & Agha, 2018, p.5).

La transferencia de conocimientos es un proceso fundamental dentro de las organizaciones, por ello, al promover el feedback mejorará el clima laboral, la motivación y el entusiasmo de los colaboradores para desarrollar habilidades que mejoren su desempeño (Rao, Yang & Yang, Y, 2018, p.513). Del mismo modo, las adquisiciones de conocimientos pueden ser apoyadas por medios tecnológicos que permitan expandir los conocimientos e involucrar a la mayor cantidad de receptores, los cuales a su vez serán multiplicadores de conocimientos (Wang & Kwek, 2018, p.50). Así también, se logrará generar un impacto en el desempeño de innovación de la organización, a través de la creatividad individual y la capacidad de absorción de los colaboradores al acceder a múltiples conocimientos e información que les permitan desarrollarse según sus capacidades individuales (Zhou, Shan & Li, 2018, p.4).

III. METODOLOGÍA

En el tercer capítulo se desarrolló el tipo de investigación utilizada en el proyecto, como el protocolo y registro, los criterios de elegibilidad utilizados, fuentes de información para el desarrollo de la investigación, seguido de ello se realizó la búsqueda de la información requerida en artículos indizados, selección de estudios, así mismo, el proceso de extracción de datos pertinentes, así también como la lista de datos, el riesgo de sesgo en estudios individuales, así como síntesis de resultados, y aspectos éticos, los criterios mencionados fueron tomados en la investigación con el fin de obtener un acercamiento verídico al objetivo propuesto en la investigación.

3.1. Tipo y enfoque de investigación

El tipo de investigación fue una revisión sistemática de la literatura que es detallada de forma descriptiva a través de investigaciones previas con la finalidad de sintetizar toda la investigación relevante de alta calidad para sostener el objeto de estudio propuesto (Mark, 2015. p.252).

La investigación fue de enfoque cuantitativo de revisión sistemática, se recopiló información de artículos indizados acerca del tema de interés bajo un proceso exhaustivo y sistematizado para corroborar los resultados obtenidos en investigaciones previas a través de rigurosas técnicas para llegar al metaanálisis (Jurado, Lalaleo, Analuisa & Morales, 2019, p. 81). Asimismo, se debe considerar procesos de búsqueda en estudios que cumplan con las características del objeto de estudio que se pretende analizar, la utilización de criterios de inclusión y exclusión para minimizar los sesgos y la codificación de los artículos a utilizar (Salvador, Arce, Rodríguez & Seijo, 2019, p. 38). Asimismo, el metaanálisis viene hacer una síntesis cuantitativa de la evidencia desarrollada sobre una interrogante de investigación previamente definida en una serie de estudios que otorguen valor a los resultados primarios, siendo sus principales características la precisión, la objetividad y la replicabilidad (Botella & Zamora, 2017, p.17).

3.2. Protocolo y registro

Al iniciar una investigación se requiere contar con información confiable que ofrezcan mayores ventajas al investigador mediante la planificación y documentación antes de iniciar su revisión para el acercamiento del propósito de estudio, así mismo, evita las decisiones arbitrarias con respecto a la extracción de

datos (Shamseer, Moher, Clarke, Gherzi, Liberati, Petticrew & Stewart, 2015, p.1). Así también, la aplicación de un adecuado registro y protocolo permite reducir los sesgos de la investigación en cuanto a la recopilación de información y ejecución de la misma (Silva & Santos, 2016, p.178). Del mismo modo, el protocolo de investigación se sitúa en la etapa conceptual donde se planteó la hipótesis que explica el problema con el fin de planificar la estrategia a desarrollar para corroborar o refutar dentro de una investigación (Dominguez, Vidal, De Dios & Benavent, 2016, p. 35). Por lo antes mencionado, se realizó la búsqueda de artículos indizados de la primera variable y sus respectivas dimensiones, las cuales fueron buscadas en inglés para expandir la fuente de información, así mismo se utilizó filtros en los años de búsqueda, se consideró artículos que estén dentro del 2017 al 2021 con el fin de obtener datos más cercanos a la investigación.

Tabla 2

Cadenas de búsquedas

Base de datos	Resultado	Búsqueda de palabras clave y otros filtros aplicados
ProQuest	1331	organizational learning and business performance and in:* and la : ("en") and year_cluster : ("2018" or "2019") and type.("research-article") organizational learning and leadership and in:* and la "en") and year_cluster "2017" or "2019") and type "research-article") organizational learning and innovation strategies and in:* and la "en") and type "research-article") organizational learning and knowledge sharing and in:* and la "en")
Scopus	408	title-abs-key(organizational and learning), title-abs-key(organizational and learning and business and performance), title-abs-key(organizational and learning and leadership), title-abs-key(organizational and learning and intellectual and capital), title-abs-key(organizational and learning and innovation and strategies), title-abs-key(organizational and learning and knowledge sharing), title-abs-key(organizational and learning and absorptive capacity) and doctype(ar) and accesstype(oa) and pubyear >2015 and pubyear < 2021 and (limit-to(language, "english"))
scielo	184	organizational learning and business performance and in: * and la "en") and year_cluster: ("2018" or "2019") and type "research-article") organizational learning and leadership and in:* and la "en") and year_cluster "2017" or "2019") and type "research-article") organizational learning and innovation strategies and in:* and la "en") and type "research-article") organizational learning and knowledge sharing and in:* and la "en")
Dialnet	77	intitle:" organizational learning" +doi, intitle:" organizational learning" and business performance+doi, intitle:" organizational learning" and leadership+doi, organizational learning and intitle:"26ntelectual capital" +doi, intitle:" organizational learning" and innovation strategies+doi, intitle:" organizational learning" and knowledge sharing +doi, intitle:" organizational learning" and absorptive capacity +doi

3.3. Criterios de elegibilidad

Los criterios de elegibilidad son necesarios para brindar información elegible para la toma de decisiones que viene hacer la representación del conocimiento que contribuye a las diversas investigaciones (Hall, Johnson, Watt, Tsipa & O'Connor, 2016, p.5). Del mismo modo, a los estudios se incluyeron la información de una intervención realizada en su totalidad el cual detalla que pueden esperar que cambien como resultado de una mayor participación con datos suficientes para el tamaño del efecto a calcular (Looyestyn, Kernot, Boshoff, Ryan, Edney, & Maher, 2017, p.4). Así también, evaluaron la elegibilidad de los artículos identificado por la estrategia de búsqueda por ello, los criterios de selección se aplican en títulos y resúmenes (Sayakhot & Carolan-Olah, 2016, p.3)

De esta manera, para tener datos elegibles se debe realizar la búsqueda de los artículos indizados, de fuentes confiables como Scopus, Web of science, Scielo en inglés, Proquest, Ebsco y Dialnet, así mismo, se utilizó para la búsqueda palabras claves en el idioma de inglés de acuerdo a la variable de estudio, para luego realizar la eliminación del sesgo de los artículos obtenidos y seleccionar los artículos que tienen relación con el título de investigación.

Tabla 3

Listado de palabras clave de búsqueda

	Español	Inglés
Aprendizaje	Compromiso	Innovating leadership
Aprendizaje organizacional	Compromiso empresarial	leadership
Aprendizaje organizativo	Cultura organizacional	Learning orientation
Aprendizaje empresarial	Desempeño	organizational learning
Gestión del conocimiento	Desempeño adaptativo	knowledge sharing
Conocimiento empresarial	Desempeño comercial	Intellectual Capital
Capacidades	Desempeño empresarial	engagement organizational
Capacidades absorción	Desempeño organizacional	business performance
Capacidades dinámicas	Desempeño operativo	Knowledge management
Capital intelectual	Transferencia de conocimientos	Knowledge sources
Capital social	Intercambio de conocimientos	Organizational learning
Fuentes de conocimientos	Adquisición de conocimientos	Business learning
Vínculos de conocimientos	Donación de conocimientos	Business commitment
Estrategias de innovación	Innovación organizacional	Organizational culture
innovación	Liderazgo	Transformational leadership
Rendimiento	Liderazgo transformacional	Transactional leadership
Rendimiento en la empresa	Liderazgo transaccional	Organizational innovation

3.4. Fuentes de información

La fuente de información incluye datos extraídos de asesores expertos, bola de nieve de informes el cual, les permitirá busca orientar e informar a los investigadores de la adaptación que buscan más enfoques sistemáticos para la síntesis de la investigación (Berrang-Ford, Pearce & Ford, 2015, p.123). Así

mismo, se deben describir implícitamente en las definiciones de comportamiento de búsqueda de información (Kuske, Schiereck, Grobosch, Paduch, Droste, Halbach, & Icks, 2017, p.3). Del mismo modo, se incluirán bases de datos electrónicas, registros de ensayos, diferentes tipos de literatura e investigaciones y autores mismos (Mortazavi, Shati, Keshtkar, Malakouti, Bazargan, & Assari, 2016, p.2); de tal forma, que se realizó una revisión por título de cada artículo encontrado los cuales servirán para el estudio de investigación que se obtuvo en la base de datos que fueron reconocidos desde ProQuest, Scopus, Scielo y Dialnet, para la búsqueda se utilizaron palabras en inglés, obteniendo artículos indizados entre el año 2017 al 2021 de acuerdo a nuestra variable. Por último, se realizó una lista de artículos que fueron seleccionados para su estudio (anexo 1).

3.5. Búsqueda de información

Es importante porque es el nexo entre los conocimientos desarrollados anteriormente con el objeto de estudio al cual se desea alcanzar mediante la investigación (Zhu, Liu & Liu.W, 2019. Pg.13). Del mismo modo, se considera como la identificación de los contenidos para enriquecer la investigación mediante la recopilación de datos consignados en la búsqueda (Gorraiz, Melero, Gumpenberger & Valderrama, 2016, pg. 8). Es por ello, que la búsqueda de información permite la evaluación de la calidad y es considerada como una estrategia para obtener un mejor resultado en la investigación propuesta (Bernhard & Freeder, 2020, pg.604). Así mismo, al realizar la búsqueda de información se utilizaron palabras claves en inglés de las variables utilizadas como objeto de estudio en recursos digitales confiables, obteniendo un total de 2000 artículos indizados entre los años 2017 a 2021, se ubicaron en ProQuest 1331, Scopus 408, Scielo 184 y Dialnet 77, luego se realizó un proceso de exclusión utilizando criterios de acuerdo al objeto de la investigación. Finalmente, luego de la depuración de artículos se determinó un total de 111 artículos.

Tabla 4

Resultados de filtrado semiautomático y comprobación manual

Fuentes	Original	Semiautomática		Comprobación manual	
		Exclusión	Inclusión	Duplicado	Resumen
ProQuest	1331	702	629	562	67
Scopus	408	236	172	147	25
Scielo	184	150	34	17	17
Dialnet	77	45	32	24	2
TOTAL	2000	1040	955	844	111

3.6. Selección de los estudios

La selección de artículos permite obtener la eficacia en la investigación con la viabilidad de los estudios realizados anteriormente (Mendes, Silveira & Galvao, 2019, p.2) Así mismo el proceso de selección de estudios se determina por criterios de cifrado y elegibilidad en cuanto lo que busca plantear o demostrar la investigación (Hutton, Catalá & Moher, 2016, p.2).

Por otro lado, la selección de estudios permite al investigador desarrollar habilidades de búsqueda, análisis, exploración y determinación al seleccionar con actitud crítica y coherente la información para el desarrollo de su investigación evitando los sesgos o dispersiones en cuanto al objeto de estudio que se pretende plasmar (Valverde & Gonzales, 2015, p.1).

En la etapa de selección inicial los investigadores revisan de forma independiente el título y el resumen de cada una de estas referencias para excluir artículos irrelevantes para la revisión sistemática y solo se utiliza aquellos que cumplieron rigurosos criterios de inclusión. En segundo lugar, se realiza la lectura de forma independiente de los artículos que no fueron excluidos en la etapa inicial, para seleccionar los estudios que cumplieron con los criterios de inclusión. De ese modo, las diferencias de opinión sobre la selección de artículos se resolvieron mediante discusión y consenso de los investigadores. (Beaudart, Zaaria, Pasleau, Reginster & Bruyère, 2017, p.3).

Así mismo, para la selección de los artículos se tomaron criterios de exclusión e inclusión, considerando la relevancia de cada artículo, el idioma, la fecha de publicación, el tipo y enfoque de investigación utilizado, a su vez se consideró que los artículos contengan el doi y se encuentren registrados en revistas indizadas lo cual fue verificado con el issn de cada artículo a través de la plataforma Miar, luego de realizar todos los procesos antes mencionados con el fin de minimizar el sesgo en la investigación se consideraron 111 artículos como base que seguirán en el proceso del estudio, así mismo, cabe recalcar que los artículos seleccionados para la investigación contemplan la validez y confiabilidad que requiere, con el fin de cumplir con los criterios para el desarrollo de la misma. La lista de los estudios seleccionados se puede visualizar en el anexo 2.

3.7. Proceso de extracción de datos

El proceso de recolección de datos es una estrategia importante para reducir tiempo al extraer automáticamente elementos de datos de textos completos que permiten acercarnos a la investigación obteniendo recursos confiables (Jonnalagadda, Goyal & Huffman, 2015, p.2). Así mismo, permite ampliar la visión del investigador proporcionando nuevos criterios de selección y apertura nuevas ideas de investigación (Wijnen, Van, Redekop, Majoie, De Kinderen & Evers, 2016, p.4). Del mismo modo, al extraer datos es una tarea que toma tiempo, se corrobora la información obtenida en calidad y precisión con el fin de minimizar sesgos en la investigación (Shokraneh & Adams, 2017, p.3). Una vez definido el título de la investigación se realizó la búsqueda de artículos indizados en recursos digitales confiables como scopus, scielo, proquest y dialnet, obteniendo un total de 2000 artículos considerando criterios como el idioma y que se encuentren dentro de un rango del año 2017 al 2021, posterior a ello se realizó el proceso de selección con criterios de exclusión e inclusión de los artículos para obtener finalmente un total de 111 artículos para la investigación.

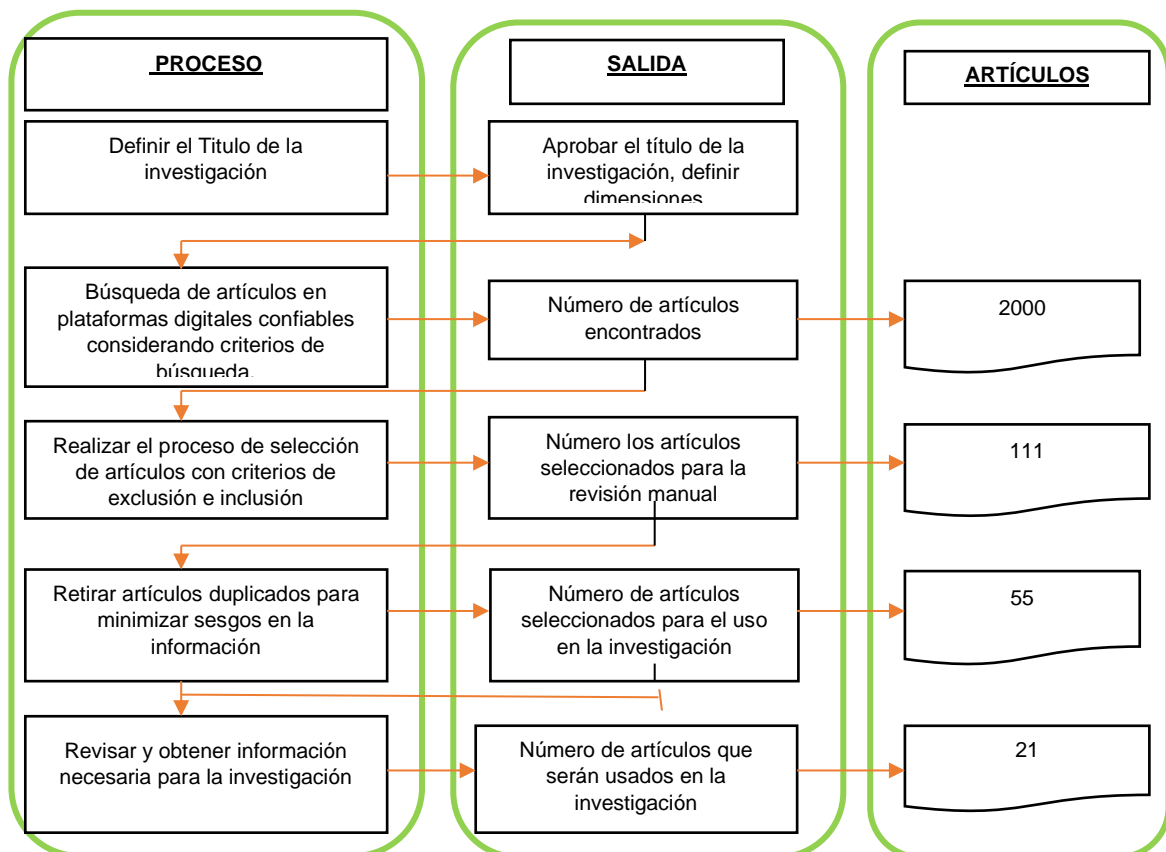


Figura 1: Pasos de extracción de datos

3.8. Lista de estudios

La lista de datos es una estructura descriptiva en la cual se define la descripción de las variables y dimensiones, la lista de datos es muy laboriosa y requiere mucho tiempo, ya que la sintaxis de las estrategias para realizar una base de datos (Brame, Rethlefsen, Kleijnen, & Franco, 2017, p. 1). Así mismo, los datos se extraen de acuerdo a las características del estudio y se utilizan con fines descriptivos y/o examinados como posibles moderadores del tamaño del efecto (Clark, Tanner-Smith, & Killingsworth, 2016, p.11). Del mismo modo, para realizar el estudio se realizó la base de datos, lo cual se utiliza la variable y sus dimensiones (Bickerdike, Booth, Wilson, Farley, & Wright, 2017, p.2). Por lo tanto, para realizar la búsqueda del tema de estudio se toma en cuenta sinónimos y similitud del estudio a realizar datos que se obtienen de fuentes confiables.

Tabla 5

Marco de la teoría del aprendizaje

Categoría	Explicación
Aprendizaje Organizacional	Es importante porque está ligado netamente con el desempeño de la empresa el cual debe estar integrado en todas sus áreas para un mejor rendimiento y lo respalda bajo tres teorías organizacionales como sistemas que está relacionado con los cambios del entorno y la tecnología, la evolucionista comprende conocimientos y experiencias internas de la organización, por último, la teoría de la contingencia menciona la adaptación a los cambios que se producen de acuerdo al entorno donde desarrollen las actividades (Jiménez <i>et al.</i> 2016, p.87).
Gestión	Debido a la incertidumbre que prevalece en un entorno de constante cambio, las organizaciones han considerado el aprendizaje como una valiosa herramienta para el desarrollo de capacidades que les permite competir en un entorno dinámico y competitivo (Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian, 2020, p.15). al adquirir recursos internos y externos para capturar oportunidades y mantener su ventaja competitiva (Liu, 2018, p.268). Sin embargo, las organizaciones no dependen solo del conocimiento adquirido, sino considerar que el conocimiento crece paulatinamente sobre la base de conocimientos previos controlados y potenciados por la organización (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.1445).
Recursos Humanos	El aprendizaje organizacional tiene un importante efecto sobre la gestión del talento, cuanto mejor sea la actividad aumentará la satisfacción laboral de los colaboradores, por ello, los esfuerzos del aprendizaje han podido afectar el sentido de satisfacción al sentir que su actual trabajo es valorado y tienen la capacidad de realizar su labor convirtiéndose en su deber y responsabilidad (Hendri, 2019, p.20); por ello, las organizaciones que inviertan los recursos adecuados a través de una formación basada en las necesidades, ya que la ventaja competitiva de una empresa depende totalmente de tener colaboradores emocionales inteligentes en su cartera (Pradhan, Jena & Singh, 2017, p.13);sin embargo, las organizaciones deben establecer estructuras de retención del personal y motivarlos a incrementar su propio conocimiento para bien de la empresa y ellos mismos (Lin, Huang & Zhang, 2019, p.10).
Tecnológica	El aprendizaje organizacional en conjunto con la tecnología es la más adecuada para aumentar la eficacia de la prestación de servicios, las necesidades del cliente, el comportamiento de los empleados, calidad de servicio y competencia organizacional (Liu, Gan, Luo & Zhang, 2020, p.1209) ; sin embargo, si el desarrollo de la tecnología solo se da en un tiempo determinado sin buscar promover su dominio y trayectoria, puede ocasionar la pérdida de valor dentro de la empresa (Zhang, Gupta, Sun & Zou, 2020, p.9).

3.9. Medidas de resumen de datos

En medida de resumen de datos se sintetiza la información de los artículos seleccionados para la realización de evidencias, de los cuales extraemos datos como la muestra, el coeficiente de correlación que mide el grado de relación existente entre las variables de estudio, en una investigación es una medición de acuerdo a la información obtenida para garantizar la calidad de la investigación a través de estudios previos (Macleod, Mclean, Kyriakopoulou, Serghiou, Wilde, Sherratt, Hirst,...& Potluro, 2015, p.10). Del mismo modo, permite tener un juicio objetivo, a partir de análisis previos para alcanzar resultados evaluados e informados a través de los hallazgos (Sterne, Hernán, Reeves, Savovic, Berkman, Viswanathan,...& Carpenter, 2016, p.3). Así mismo, se pueden aplicar en revisar temas estudiados para promover la transparencia y la reproducibilidad de los juicios en los procesos (Viswanathan, Patnode, Berkman, Bass, Chang, Hartling,...Kane, 2017, p.7). Por ello, se sigue un protocolo de búsqueda de información para elaborar o considerar criterios de selección bibliográficos en fuentes o repositorios de información confiables que permitan darle validez a la investigación (Cruz-Peralta & Peralta, 2019, p.64).

3.10. Aspectos éticos

La investigación se desarrolló de manera clara y objetiva, así como la recopilación de información fueron extraídas de fuentes y repositorios confiables de artículos que cumplen con los criterios de búsqueda propuestos, así mismo, la información obtenida se utilizó de manera responsable, sin alteración alguna para salvaguardar la fiabilidad de la investigación, considerando y respetando los parámetros del derecho de autor; así mismo, al utilizar márgenes de respeto basados dentro de las estructuras y marcos legales representa un desafío para promover una investigación conjunta eficaz (Ludvigsson, Haberg, Knudsen, Lafolie, Zoega, Sarkkola, ...& Norgaard, 2015, p.491); por ello, la disciplina de la información obtenida debe ser manejada en un marco de respeto y honestidad en cuanto los derechos y contextualizaciones del autor (Aicardi, Akintoye, Fothergill, Guerrero, Klinker, Knight, ...& Ulnicane, 2020, p.7); del mismo modo, al utilizar información previamente investigada y contextualizada se debe indicar de donde se extrajo dicha información utilizada en la investigación para proteger los derechos de autor (Bittlinger, 2020, p.5).

IV. RESULTADOS

En el cuarto capítulo se realizó la recopilación de artículos indizados que cumplan con las condiciones requeridas para el estudio de la investigación, se consideró las revistas dentro del año 2017 al 2021, así también, se verificó en la plataforma scimago para establecer la calidad de cada revista y medir el alto impacto según el cuartil donde se ubiquen. Así también, se presenta la matriz de categorización de la variable en el cual se evidencia cada categoría por autores y finalmente se presentan los resultados del programa Jamovi.

4.1. Publicaciones de revistas

Las publicaciones de revistas indizadas que se presentan son de carácter internacional fueron verificadas en la plataforma scimago para verificar el nivel de impacto, la necesidad de publicación de revistas científicas en primera instancia fue asumida como una necesidad de comunicar los saberes de la ciencia que permitiera el desarrollo de nuevos conocimientos, con la finalidad de mejorar la vida en todos los sentidos y sean apegados a la verdad (Espinoza, 2019, p.227).

Presentar una estrategia de búsqueda electrónica completa para al menos una base de datos, incluyendo los límites utilizados, de modo que pueda repetirse (Hutton, Catala & Moher, 2016.p.263). Así también, para medir los indicadores de calidad de una revista se debe conocer el índice de impacto, el lugar que ocupa la revista en el conjunto de las que corresponden a un mismo ámbito de conocimiento, el número de autores y cuando sea relevante en los listados de ámbitos científicos (Quintas, 2016, p.263).

La intención de recopilar y preservar la información en las revistas publicadas permite lograr un acercamiento veraz hacia el objetivo de la investigación propuesta, para ello se realizó la búsqueda y selección de artículos indizados de alto impacto en repositorios confiables considerando criterios de exclusión e inclusión, se contempló el rango de antigüedad entre el año 2017 al 2020 para tener información actualizada de investigaciones previas sobre el objeto de estudio; se ubicaron 21 revistas indexadas que cumplierón con la necesidad de la investigación, en el año 2017 se encontró con un porcentaje de 25%, en el año 2018 con 24%, para el año 2019 con el 22% y por último en el año 2020 se encontró el 29%, haciendo un total de 100% para la búsqueda de revistas, lo cual se detalla a continuación en la siguiente tabla.

Tabla 6*Publicaciones por revistas desde el 2017 al 2020*

N°	Revista	2017	2018	2019	2020	TOTAL
A3	Global Journal of Flexible Systems Management			1		1
A4	Revista de economía y gestión		1			1
A9	European Journal of Innovation Management				1	1
A16	Leadership & Organization Development Journal	1				1
A17	International Journal of Hospitality Management	1				1
A20	Journal of Technology Transfer	1				1
A27	Tourism Management		1			1
A32	Journal of Workplace Learning				1	1
A35	International Journal of Emerging Markets		1			1
A38	Asia Pacific Management Review	1				1
A41	International Journal of Human-Computer Interaction			1		1
A48	International Journal of Public Administration.				1	1
A51	Journal of Knowledge Management				1	1
A52	Information & Management				1	1
A58	Journal of the academy of marketing science			1		1
A80	Información tecnológica				1	1
A88	The Learning Organization			1		1
A90	International Journal of Productivity and Performance Management			1		1
A94	European Journal of Innovation Management			1		1
A96	Journal of Management and Organization		1			1
A109	The International Journal of Human Resource Management				1	1
	Total	4	4	6	7	21
	%	19%	19%	29%	33%	100%

Nota: Se muestra las revistas indizadas y sus respectivos porcentajes por año.

4.2. Relación de journals

Las revistas científicas ubicadas por cuartil son un indicador ampliamente utilizado para evaluar la importancia o visibilidad de una revista en su campo (Liu, Hu & Gu, 2016, p.123), del mismo modo, se define como el número de citas recibidas en un año de los artículos publicados en esa revista durante los dos años anteriores, dividido por el número total de "artículos citables" publicados en esa revista durante los dos años anteriores (Miranda & García, 2019, p.13).

Las indexadoras más conocidas a nivel mundial miden su factor de impacto a través de repositorios de búsquedas reconocidos, así como la Web of Science (WoS) calcula para sus revistas el Journal Citation Index (JCI) y Scopus en Scimago Journal & Rank (SJR) a través de ello, se ubica las revistas en un sistema de cuartiles dentro de un área de conocimiento (Vasen & Vilchis, 2017, p.201). Para la ubicación en cuartiles las revistas que se encuentran dentro de un área conocimiento son ordenadas según el factor de impacto de mayor a menor y la lista es dividida en cuatro partes, las revistas que ocupan los percentiles inferiores ($\leq 25\%$) se ubican en Q4, las de los percentiles entre 25 y 50% en el cuartil Q3, las de los percentiles entre 50 y 75% en el cuartil Q2 y el percentil superior ($> 75\%$) es ocupado por las revistas Q1 (Orbay, Miranda & Orbay, 2020, p.3).

Así mismo, para el desarrollo de la tabla denominada relación de revistas por cuartil, se seleccionó artículos que cumplan con las necesidades de la investigación; considerando que el estudio es enfocado hacia el metaanálisis se seleccionó únicamente artículos cuantitativos y que estén dentro de los cinco últimos años a la realización del estudio, luego de realizar todos los procesos antes mencionados con el fin de minimizar el sesgo en la investigación, se consideró 21 artículos en el proceso del estudio, seguido de ello, se ingresó cada uno de los artículos seleccionados a la base de datos del indicador bibliométrico del portal de Scimago donde se identificó el nivel de impacto de cada revista a través de la ubicación del cuartil mostrado en la parte inferior de los resultados en la plataforma Scimago como Q1, Q2, Q3 y Q4. Finalmente, se ubicó las revistas dentro del dos primeros cuartiles; 9 en el Q1 y 12 en el Q2, que corresponden al 43% y 57% respectivamente como se muestra en resumen en la siguiente tabla.

Tabla 7*Relación de revistas por cuartil*

N°	Revista	Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
A3	Global Journal of Flexible Systems Management		1			1
A4	Revista de economía y gestión		1			1
A9	European Journal of Innovation Management		1			1
A16	Leadership & Organization Development Journal	1				1
A17	International Journal of Hospitality Management	1				1
A20	Journal of Technology Transfer	1				1
A27	Tourism Management	1				1
A32	Journal of Workplace Learning.		1			1
A35	International Journal of Emerging Markets		1			1
A38	Asia Pacific Management Review		1			1
A41	International Journal of Human-Computer Interaction		1			1
A48	International Journal of Public Administration.		1			1
A51	Journal of Knowledge Management.	1				1
A52	Information & Management	1				1
A58	Journal of the academy of marketing science	1				1
A80	Información tecnológica		1			1
A88	The Learning Organization		1			1
A90	International Journal of Productivity and Performance Management	1				1
A94	European Journal of Innovation Management		1			1
A96	Journal of Management and Organization		1			1
A109	The International Journal of Human Resource Management	1				1
Total		9	12	0	0	21
%		43%	57%	0%	0%	100%

Nota: Se muestra las revistas indizadas ubicadas en sus respectivos cuartiles.

4.3. Matriz de categorización

La matriz de categorización permite tener una visión sintetizada de la información obtenida de investigaciones anteriores y asociarlas, cuyo objetivo es que no existan puntuaciones iguales para poder categorizarlas de forma adecuada mostrando una presentación dinámica e interactiva de los contenidos (Lopez, Moreira & Alava, 2018, p.181).

Esta matriz de codificación se perfeccionó a medida que avanza el proceso de análisis y se superpuso con los procesos de codificación de los artículos y su colocación en categorías. Utilizando el método de comparación constante, los datos codificados de cada estudio se compararon constantemente para impulsar la revisión de la matriz de codificación, el reanálisis de los estudios y nuevos conocimientos (Ke, 2016, p.7). Del mismo modo, permite clasificar cada categoría para relacionarlas con la variable de estudio, el cual proporcionará mayor cantidad de información durante su clasificación (Kaczmarek & Słysz, 2018, p.175).

Para sintetizar la información se debe elaborar una hoja de cálculo la cual permite agregar tanta información sea extraída y necesaria de los artículos seleccionados para la investigación, donde uno de los principales datos es el apellido de los autores, el año de publicación, el enfoque de la investigación y toda la información pertinente de cada uno de los artículos revisados (Pardal & Pardal, 2020, p.157).

Se muestra en la matriz de categorización en la cual se recopiló información de los 21 artículos seleccionados en un excel con el fin de sintetizar la información y mostrar la similitud con cada uno de los factores propuestos en el presente estudio, luego de ello, se extrajo en una matriz los factores con sus autores para evidenciar de una manera clara la síntesis de la información obtenida, del mismo modo, para conocer los enfoques de las investigaciones se consideró tres tendencias: gestión, recursos humanos y tecnológica con el fin de asociarlas de acuerdo al enfoque al cual están dirigidas; así también, se presentan cinco criterios de clasificación donde se colocó los factores ubicados en cada uno de los artículos y se muestran respaldados por sus respectivos autores.

Tabla 8

Matriz de categorización

Categoría (Elemento a clasificar)	Criterio de Clasificación 1	Criterio de Clasificación 2	Criterio de Clasificación 3	Criterio de clasificación 4	Criterio de clasificación 5
	Liderazgo	Capital Intelectual	Innovación	Transferencia de conocimiento	Capacidad de absorción
Gestión	Naim, et al., 2018. Liao, et al. 2017; Bolaji, et al., 2018;	Cabrilo, et al., 2020; Liu, et al., 2017 Liu, et al. 2018;	Bolaji, et al., 2018; Cabrilo, et al., 2020; Farzaneh, et al., 2020; Liu, et al., 2017;	Liao, et al. 2017; Liu et al. 2018; Farzaneh, et al., 2020	Farzaneh, et al. 2020; Liao, et al. 2017, Liu et al., 2018; Bolaji, et al., 2018;
Recursos humanos	Formación Choi, et al., 2020; Siddique, et al., 2018; Pertuz, et al. 2020; Hendri, et al., 2020.	Capital Intelectual Mehralian, et al., 2018; Pradhan, et al., 2017; Siddique, et al., 2018;	Cultura de Innovación Migdadi, et al., 2019 Ghasemzadeh, et al., 2019; Pertuz, et al. 2020.	Creación de conocimiento Siddique, et al., 2018 Mehralian, et al., 2018; Lin, et al., 2019 Choi, et al., 2020;	Capacidad de aprendizaje Siddique, et al., 2018 Ghasemzadeh, et al., 2019;
Tecnológica		Capital intelectual Zou, et al., 2019 Liu, et al., 2020; Zhang, et al., 2020.	Innovación Tecnológica Zou, et al., 2019 Sutanto, et al., 2017		

4.4. Resultado de Metaanálisis

El metaanálisis es un método estadístico que combina hallazgos cuantitativos de estudios anteriores. Se ha utilizado cada vez más para obtener resultados más creíbles en una amplia gama de campos científicos (Tong & Guo, 2019, p.1). Así también, se considera la heterogeneidad como un tema crítico en el metaanálisis, porque implica la conveniencia de combinar los estudios recopilados e impacta la confiabilidad de los resultados sintetizados (Lin, 2020, p.1). Bajo esta premisa se identificó los artículos que cumplan con los criterios requeridos para aprovechar las similitudes de sus resultados sintetizados con el fin de respaldar la investigación.

Tabla 9

Meta-Analysis

Random-Effects Model (k = 21)

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	1.02	0.0858	11.9	< .001	0.850	1.187

Note. Tau² Estimator: Restricted Maximum-Likelihood

Nota. Según la tabla 1, estimador de la correlación meta analizada es de 1,02 con error estándar de ,08; un valor Z de 11,9 y una correlación significativa con un valor $p < ,05$; los intervalos de confianza de la correlación analizada basada en el estimador total, está entre valores mínimos de ,85 y valores máximos de 1,18; resultado basado en 21 estudios analizados.

Tabla 10

Heterogeneity Statistics

Heterogeneity Statistics

Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.387	0.1501 (SE= 0.0489)	97.89%	47.290	.	20.000	879.832	< .001

Nota. De acuerdo a la tabla 2, la I² de Higgins que mide la heterogeneidad estadística de los estudios, señalando hasta qué punto los resultados de los diferentes estudios pueden combinarse en una única medida, manifiesta un índice de 97,89% y un valor $p < ,05$.

Forest Plot

El forest plot es un diagrama que ayuda al manejo de grandes datos de investigación, al sintetizarlos proporciona un proceso de aprendizaje más rápido de temas esenciales y progreso científico, así también se puede usar para demostrar la interacción entre subgrupos y otras modalidades o manejar fenómenos importantes (Cleophas & Zwinderman, 2017, p.287). La definición de la parcela forestal son las estimaciones puntuales donde se han ordenado según su tamaño y se han excluido las etiquetas específicas del estudio (Nakagawa, Lagisz, O’Dea, Rutkowska, Yang, Noble & Senior, 2021, p.4).

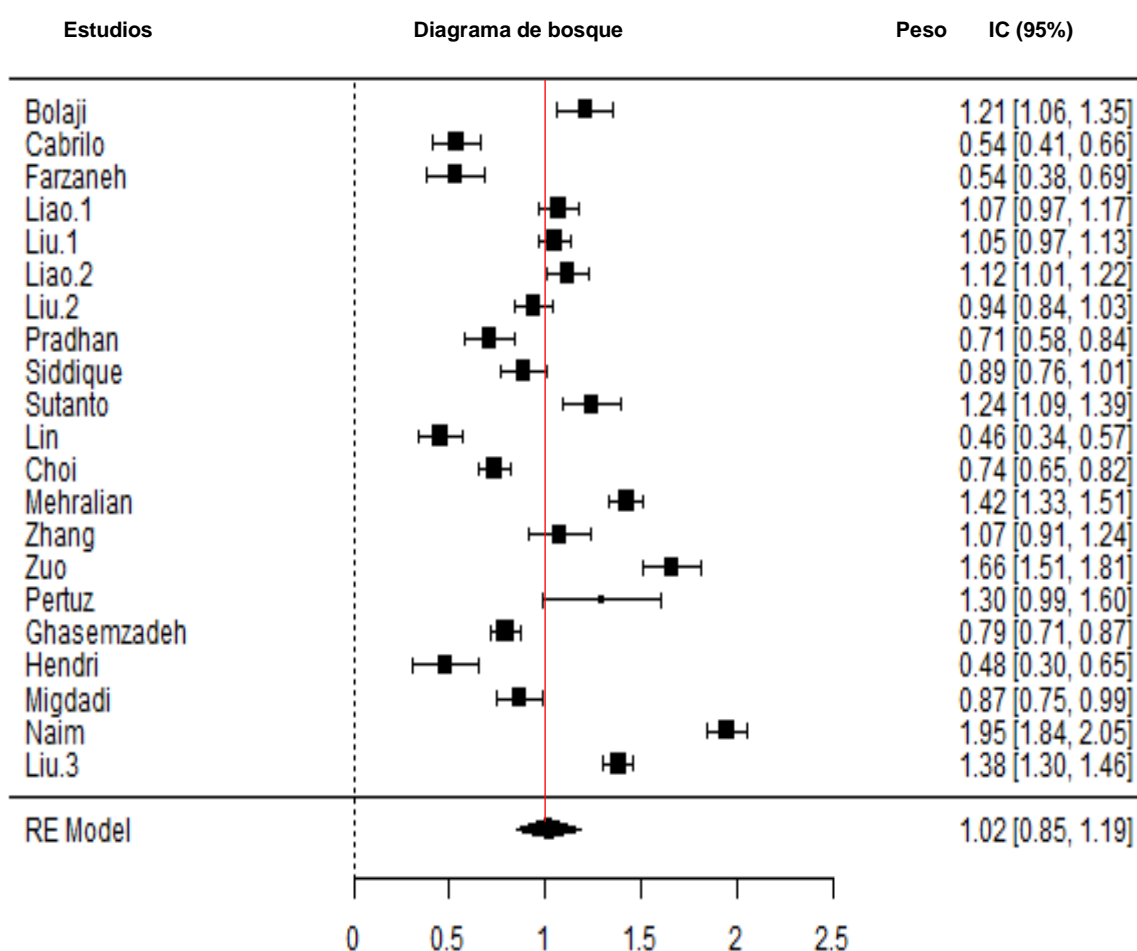


Figura 2: Diagrama de bosque.

Nota. En el diagrama de bosque se puede observar cada uno de los estudios considerados en el metaanálisis, el tamaño de efecto que tienen y los intervalos de confianza. El modelo de metaanálisis muestra un efecto de 1,02 (\bar{X} del efecto), con intervalos de confianza IC [0,85 – 1,19].

V. DISCUSIÓN

En el campo empresarial existe controversia acerca de la importancia del aprendizaje organizacional. Por ello, a través de la revisión sistemática sobre el aprendizaje organizacional se propuso cinco herramientas fundamentales para el logro de la variable consecuente, con el fin de evidenciar los atributos del aprendizaje continuo para mejorar el desempeño en las empresas.

Objetivo 1: Actualizar los estudios mediante una revisión sistemática como el aprendizaje organizacional permite mejorar el desempeño en las empresas.

La necesidad del aprendizaje continuo llevó a realizar una revisión de los estudios para encontrar alternativas y herramientas que permitan potenciar las habilidades de los colaboradores para alcanzar un mejor desempeño. La literatura señala que el aprendizaje organizacional se enfoca en mejorar las áreas de gestión, recursos humanos y tecnológica. El desarrollo de nuevos conocimientos y comprensión de las experiencias de los colaboradores, permitirá adquirir y fomentar la adquisición de conocimientos para establecer ventajas competitivas siendo clave para impulsar el desempeño organizacional (Migdadi, 2019, p.14); Sin embargo, si las organizaciones no adquieren el conocimiento necesario tanto del entorno interno como externo no serán capaces de afrontar cambios inesperados (Ghasemzadeh, Nazari, Farzaneh & Mehralian, 2019, p.298); por ello, las organizaciones deben alentar a los empleados a compartir experiencias laborales o reflexiones de aprendizaje que les permitan enriquecer sus habilidades mediante información sustancial de su entorno (Bolaji & Adeoye, 2018, p.35)

Para satisfacer y retener a los empleados talentosos, los profesionales deben promover el aprendizaje a su propio ritmo en el lugar de trabajo para que las personas estén motivadas hacer un buen uso del aprendizaje, porque les ayudará enfatizar, compartir y disfrutar entre compañeros dando opiniones libremente y creando opiniones positivas (Lin, Huang & Zhang, 2019, p.9), de ese modo, podrán explorar nuevas formas de manejar los problemas, participando activamente en la toma de decisiones, creando diálogos con los miembros del equipo multifuncional e interactuando con el entorno externo de forma continua (Pradhan, Jena & Singh, 2017, p.13). Sin embargo, si los colaboradores discrepan

del aprendizaje como estrategia en la articulación del conocimiento y reflexión sobre experiencias pasadas perderán inevitablemente la posibilidad de identificar los cambios externos para aprovechar las oportunidades y fortalecer sus habilidades (Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian, 2020, p.15).

Objetivo 1a: Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva de gestión mediante el aprendizaje organizacional.

Debido a la incertidumbre que prevalece en un entorno de constante cambio, las organizaciones han considerado el aprendizaje como una valiosa herramienta para el desarrollo de capacidades que les permite competir en un entorno dinámico y competitivo (Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian, 2020, p.15). al adquirir recursos internos y externos para capturar oportunidades y mantener su ventaja competitiva (Liu, 2018, p.268). Sin embargo, las organizaciones no dependen solo del conocimiento adquirido, sino considerar que el conocimiento crece paulatinamente sobre la base de conocimientos previos controlados y potenciados por la organización (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.1445).

El liderazgo es un requisito previo para el aprendizaje de la organización y el desarrollo de los empleados porque busca promover una visión compartida, facilitando la participación e interacción de sus seguidores al encaminarlos hacia el logro de los objetivos organizacionales (Naim & Lenka, 2020, p.12); por ello, los líderes deben repensar y ajustar sus actitudes hacia el liderazgo con el fin de llevar a cabo una reforma innovadora adecuada, que pueda hacer frente con la visión y los objetivos centrales de la organización (Liao, Chen, Hu, Chung & Liu, 2017, p.600); sin embargo, si las empresas no promueven líderes entusiastas no podrán desarrollar nuevas habilidades y compartir conocimientos existentes que mejorarán el desempeño organizacional (Bolaji & Adeoye, 2018, p.35)

El capital intelectual debe ser tomado como una herramienta útil para buscar y desarrollar nueva información, potenciar generará un valor añadido a la organización que le permitirá ser impulsor de beneficios futuros con el fin de capturar nuevas oportunidades de mercado (Liu, 2018, p.269); por ello, se debe reconocer la importancia del capital intelectual en las organizaciones, es decir, el

conocimiento, la experiencia, la capacidad y las habilidades de los profesionales para controlar los cambios del entorno, teniendo en cuenta las necesidades de los clientes (Liu, 2017, p.21); sin embargo, el capital intelectual intenta ser sustituido por una alta renovación de mecanismos de aprendizaje al no cumplir con las necesidades de la organización (Cabrilo & Dahms, 2020, p.15).

La innovación a través del aprendizaje permite a las empresas acumular experiencias, adquirir conocimientos y competencias para integrar recursos a medida que se esfuerzan por reconfigurar y responder a los cambios del entorno (Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian, 2020, p.16); así mismo, implica adoptar nuevas ideas, esto significa que el clima de aprendizaje positivo es valioso para las empresas que buscan superar a sus competidores a través de diversos procesos de innovación. Por lo tanto, los gerentes deben crear y promover el entusiasmo entre sus colaboradores para que desarrollen nuevas habilidades y compartan los conocimientos existentes (Bolaji & Adeoye, 2018, p.35); sin embargo, si las organizaciones desisten en apoyar el desarrollo de nuevas habilidades y rechazan el conocimiento innovador permanecerán en la gestión obsoleta y poco práctica que les conlleva a la pérdida paulatina de oportunidades, perdiendo de ese modo la motivación de trabajar en equipo para mejorar el rendimiento de la innovación y mantener la competitividad (Liu, 2017, p.22).

La transferencia de conocimiento se da cuando una organización adquiere información de una unidad externa, de ese modo se transfiere y facilita el aprendizaje organizacional para ampliar la base de conocimiento y tener un alto grado de eficiencia en las actividades de la empresa (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.1448); así mismo, fomenta la creatividad y aumenta el compromiso de los colaboradores impulsando la capacidad para gestionar los conocimientos necesarios (Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian, 2020, p.17); sin embargo, la gestión de conocimientos debe ser aceptada y asimilada de manera correcta de lo contrario no permitirá compartir sus habilidades especializadas, experiencias y nuevos recursos con sus colaboradores a través del intercambio de conocimientos (Liu, 2018, p.12).

La capacidad de absorción permite a las empresas adquirir y gestionar la variación de la información a través del aprendizaje exploratorio sobre los cambios del entorno con el fin de facilitar la transferencia de conocimientos de una manera eficaz (Liu, 2018, p.268); sin embargo, la exploración y explotación de conocimientos del mercado actual e información debe ser relacionada y enfocada en los intereses de la organización para evitar tomar riesgos innecesarios (Bolaji & Adeoye, 2018, p.35); no obstante, el adquirir conocimiento de una unidad externa y difundirlo en la organización no sería una estrategia de mejora sino es aplicado correctamente a través de la capacidad de absorción y transferencia de conocimiento (Liao, Chen, Hu, Chung & Yang, 2017, p.1446).

Objetivo 1b: Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva recursos humanos mediante el aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional tiene un importante efecto sobre la gestión del talento, cuanto mejor sea la actividad aumentará la satisfacción laboral de los colaboradores, por ello, los esfuerzos del aprendizaje han podido afectar el sentido de satisfacción al sentir que su actual trabajo es valorado y tienen la capacidad de realizar su labor convirtiéndose en su deber y responsabilidad (Hendri, 2019, p.20); por ello, las organizaciones que inviertan los recursos adecuados a través de una formación basada en las necesidades, ya que la ventaja competitiva de una empresa depende totalmente de tener colaboradores emocionales inteligentes en su cartera (Pradhan, Jena & Singh, 2017, p.13); sin embargo, las organizaciones deben establecer estructuras de retención del personal y motivarlos a incrementar su propio conocimiento para bien de la empresa y ellos mismos (Lin, Huang & Zhang, 2019, p.10).

La formación es un antecedente previo para ubicar y empoderar a los líderes de las organizaciones a través de la interacción entre las capacidades individuales y ambientales, lo cual se verá reflejado con otros miembros de la organización por medio de la transferencia de conocimientos y el desarrollo de habilidades compartidas (Choi, 2020, p.9); así mismo, la formación se fomenta a través de las habilidades duras y blandas de los empleados (Pertuz & Pérez, 2020, p.210); sin embargo, si las organizaciones no fomentan el liderazgo en los colaboradores de primera línea no podrán ser partícipes de las decisiones claves

por mantenerse dentro de una estructura burocrática en términos de jerarquía (Siddique, 2018, p.26)

El capital intelectual tiene una influencia significativa en el desempeño organizacional, debido a que las empresas mantienen un buen equilibrio entre humanos, relacionales y estructurales, de este modo, podrán movilizar, ensamblar y administrar todos los activos intangibles que mejorarán el rendimiento de la organización (Mehralian, Nazari & Ghasemzadeh, 2018, p.14), al vincularlas a través del aprendizaje y el empoderamiento mejorará su capacidad de respuesta como atributos distintivos en una organización de aprendizaje continuo (Siddique, 2018, p.24); sin embargo, no en todas las organizaciones se encuentra la misma capacidad intelectual para manejar y participar activamente en la toma de decisiones, lo cual necesita ser detectado y controlado para aprovechar las habilidades y minimizar las deficiencias a través de estrategias de retroalimentación como capacitaciones, conferencias, feedback, entre otros (Pradhan, Jena & Singh, 2017, p.13).

Las organizaciones necesitan generar una cultura de innovación para mejorar su desempeño en cambios de la vida real de entornos empresariales que contribuyan en mejorar el rendimiento, debido que la innovación se basa en influencias múltiples y simultáneas con capacidades de aprendizaje al establecer sistemas de creación y difusión de conocimientos (Migdadi, 2019, p.12); proporcionando a los colaboradores mejores condiciones para explotar sus habilidades, conocimientos o experiencias que conduzcan a generar nuevas ideas mejorando los procesos y desarrollo de nuevos productos (Ghasemzadeh, Nazari, Farzaneh & Mehralian, 2019, p.298); sin embargo; existen dificultades en la gestión de recursos para el desarrollo de proyectos innovadores, debido a la poca disponibilidad de recursos en conocimientos, procesos de investigación y desarrollo debido a la baja utilización de mecanismos para rentabilizar las innovaciones (Pertuz & Pérez, 2020, p.216).

La creación de conocimientos es importante para desarrollar una adecuada estructura que facilite la adquisición y el intercambio de nuevos conocimientos, habilidades y experiencias entre los colaboradores con el compromiso de avanzar hacia el desarrollo individual o colectivo, de ese modo, alcanzarán la excelencia

en el desempeño (Siddique, 2018, p.25); así mismo, la empresa tendrá colaboradores que enfatizan, comparten y disfrutan aprendiendo con sus compañeros de trabajo creando opiniones positivas para resolver problemas que influyen en el desempeño laboral (Lin, Huang & Zhang, 2019, p.9). No obstante, las organizaciones necesitan explotar al máximo el intercambio de conocimientos, pero antes se debe profundizar y ajustar a la realidad de la empresa para aplicarlos de manera adecuada en la toma de decisiones (Choi, 2020, p.9).

Mantener una capacidad organizacional activa de aprendizaje continuo es importante en la rama empresarial, debido a que permite que la organización sea capaz de absorber, transformar y aplicar nuevos conocimientos para desarrollar rápida y competitivamente nuevos productos o servicios, de este modo, aumentará la eficiencia y productividad en toda la empresa (Ghasemzadeh, Nazari, Farzaneh & Mehralian, 2019, p.297); sin embargo, si los empresarios no cumplen la responsabilidad de asegurarse que la información adquirida sea la correcta y se aplique bajo los lineamientos de la empresa no podrán controlar el éxito o fracaso de la gestión organizacional (Siddique, 2018, p.27).

Objetivo 1c: Contextualizar las categorizaciones que permiten mejorar desde la perspectiva tecnológica mediante el aprendizaje organizacional.

El aprendizaje organizacional en conjunto con la tecnología es la más adecuada para aumentar la eficacia de la prestación de servicios, las necesidades del cliente, el comportamiento de los empleados, calidad de servicio y competencia organizacional (Liu, Gan, Luo & Zhang, 2020, p.1209) ; sin embargo, si el desarrollo de la tecnología solo se da en un tiempo determinado sin buscar promover su dominio y trayectoria, puede ocasionar la pérdida de valor dentro de la empresa (Zhang, Gupta, Sun & Zou, 2020, p.9).

El capital intelectual genera un entorno deseable para el desarrollo de nuevos servicios a través de la tecnología, con una mayor interacción entre departamentos, unidades, tiempos, recursos y procesos eficaces que le permitan aprender de manera constante (Liu, Gan, Luo & Zhang, 2020, p.1225); sin embargo, si los conceptos de aprendizaje no están definidos será más difícil

implantar y asegurar una dinámica entre conocimientos y tecnología (Zhang, Gupta, Sun & Zou, 2020, p.10).

La innovación tecnológica permite la implementación de ideas creativas y exitosas en una organización que depende de la transferencia conocimientos, cuanto más se involucran los colaboradores en el sistema logran una mayor mejora del aprendizaje, la creatividad y el proceso de innovación, porque al utilizar la tecnología la comunicación es más creativa y extensiva para convertirse en una estrategia competitiva (Sutanto, 2017, p.8); Sin embargo, la experimentación en tecnología nos conduce a beneficios inesperados, pero del mismo modo nos aproxima a riesgos debido a la falta de conocimiento y flexibilidad de la tecnología que se pretende innovar (Zuo, Fisher & Yang, 2019, p.12).

Limitaciones

El presente estudio tiene limitaciones donde los artículos son abordados desde diferentes contextos y perspectivas, por lo cual, los resultados obtenidos muestran variaciones según el lugar de la realización de la investigación. En segundo lugar, dentro de los estudios no se encontró una coincidencia exacta de los factores con respecto a la variable de interés. En tercer lugar, se consideraron veintiuno artículos para los resultados del estudio del metaanálisis, donde se pudo haber trabajado con un mayor número de artículos que cumplían con los criterios de inclusión de un total de ciento once artículos seleccionados al iniciar la investigación. Finalmente, se espera que futuras investigaciones aborden la variable mediante una revisión sistemática más amplia orientada al metaanálisis.

VI. CONCLUSIONES

A partir de las conclusiones de las investigaciones previas las cuales señalaron aspectos fundamentales que fueron demostrados mediante la fuente de información seleccionada se obtuvieron los resultados, los cuales fueron analizados desde diferentes perspectivas para contextualizar sobre la variable de interés y sus factores.

1. A través de las distintas informaciones primarias sintetizadas en la matriz, las cuales señalan que el aprendizaje organizacional es una herramienta fundamental para mejorar el desempeño. Así mismo, los estudios seleccionados definieron la variable principal desde diferentes enfoques; el aprendizaje organizacional es una herramienta eficaz que ayuda a las organizaciones a gestionar los conocimientos necesarios, del mismo modo, permite acumular experiencias, adquirir conocimientos y competencias para integrar los recursos a medida que se esfuerzan por reconfigurar, de ese modo responder a los cambios constantes con el fin de consolidar una ventaja competitiva (Pradhan, et al., 2017; Bolaji, et al., 2018; Farzaneh, et al., 2020). Así también, otros autores definen que el aprendizaje organizacional tiene el poder del crecimiento continuo, que no puede ser imitado por otras empresas al ser reforzado por un gran equipo que están en la capacidad de animar a los colaboradores a tomar riesgos calculados para obtener soluciones existentes (Liao, et al., 2017; Choi, et al., 2017; Cabrilo, et al., 2020). En base a ello, al desarrollar un fuerte sentido de apoyo organizacional mediante el aprendizaje y el compromiso de los colaboradores permitirá alcanzar la excelencia en el desempeño (Siddique, et al., 2018).

Es decir, las organizaciones deben considerar el aprendizaje como un componente fundamental para mejorar sus procesos, el cual conduce al cambio organizacional a través del desarrollo de conocimientos, habilidades, estrategias que le brindará un valor agregado ante otras empresas mejorando su competitividad. A

través de los resultados obtenidos en el capítulo cuatro de la presente investigación, evidenciaron que existe una relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño empresarial, debido que los resultados heterogeneidad de 85 % y un valor $P < 0.05$, por lo cual cabe mencionar que el aprendizaje organizacional afecta a todas las empresas. Sin embargo; para que el aprendizaje organizacional se implante de manera efectiva los gerentes deben considerar el desaprender ciertas rutinas establecidas para darle apertura a nuevos conocimientos y tomar el riesgo de la experimentación asistida en base a información obtenida a través del aprendizaje, cabe recalcar para que se logre un aprendizaje entre los miembros de la organización estos deben ser motivados, formados e impulsados por los gerentes que juegan un papel importante a través del liderazgo dentro de la organización, por ello, deben tener la capacidad de acceder al aprendizaje y al desarrollo de la vanguardia de recursos para eliminar brechas de desarrollo y gestión empresarial, del mismo modo, deben contar con la capacidad de gestionar el conocimiento de manera adecuada para evitar comportamientos de surgimiento individual y se pierda el sentido de aprendizaje colectivo entre los miembros que desmoronaría el flujo de información y la continuidad de la transferencia del conocimiento necesario.

2. Así mismo, a partir de los estudios primarios obtenidos, los cuales mencionan desde la perspectiva de gestión el aprendizaje es considerado como el conocimiento que la empresa posee, adquiere y adapta para establecer ventajas competitivas en un entorno cambiante, así mismo, las empresas deben consolidar sus conocimientos y habilidades para buscar soluciones existentes a los problemas con el fin de aumentar su productividad y creatividad (Liao, et al., 2017; Liu, et al., 2018; Farzaneh, et al., 2020). En tal sentido, los líderes mejoran la rotación del aprendizaje porque son formadores y transmisores de conocimientos entre los miembros de la organización bajo una visión compartida al desarrollar un

consenso unificado para lograr metas y planes organizacionales (Liu, et al., 2017; Bolaji, et al., 2018; Naim, et al., 2018). Así mismo, el capital intelectual es la estrategia de diferenciación ante otras empresas que permite fácilmente implantar estructuras de gestión de nuevos conocimientos para formar una mejor comprensión de los recursos organizacionales para adaptarlos e implantarlos como nuevas rutinas, siendo vital para promover el crecimiento de la organización y sobrevivir en entornos dinámicos (Liu, et al., 2017; Lui, et al., 2018; Cabrilo, et al., 2020); la innovación es parte de la creación de nuevas ideas que se da a través del aprendizaje, al adquirir, evaluar y adaptar los conocimientos para aplicarlos a futuras creaciones para aumentar la eficiencia y productividad de la empresa (Liu, et al., 2017; Bolaji, et al., 2018; Farzaneh, et al., 2020); del mismo modo, la transferencia de conocimiento es la recepción, retroalimentación y conocimientos que ayuda a resolver problemas, desarrollando nuevas ideas, productos o procedimientos, brindando oportunidades para reforzar el aprendizaje a través de la capacidad de absorción (Liao, et al., 2017; Liu, et al., 2018; Bolaji, et al., 2018; Farzaneh, et al., 2020).

Es decir, las empresas que buscan mejorar su gestión a través del aprendizaje deben considerar la utilización de los recursos con los que cuenta la organización como el liderazgo, el capital intelectual, la innovación, la transferencia de conocimientos y la capacidad de absorción como oportunidades para favorecer el desarrollo eficaz de las actividades, de ese modo se alcanzará los objetivos a través de respuestas proactivas para lograr metas organizacionales. Así mismo, se debe tener en cuenta que el aprendizaje concierne más que una serie de ejercicios de moda dentro de la investigación organizacional y la gestión de información, sino que es un sistema de participación e interacciones cuidadosamente coreografiado para ampliar la capacidad de una organización acumulando recursos intangibles que cambiará y mejorará continuamente los procesos, planificando

el marco de tiempo, asignación de los recursos necesarios, asignación de roles y responsabilidades específicas, así como, evaluar adecuadamente los indicadores de progreso e identificar y resolver problemas de la organización en el tiempo oportuno para evitar pérdida, sino por el contrario buscar mejorar la rentabilidad.

3. Del mismo modo, podemos encontrar a través de los estudios primarios obtenidos que sostienen desde una perspectiva de recursos humanos que es un papel importante en el desarrollo y mantenimiento de la organización, por ello, el aprendizaje organizacional debe ser basado y encaminado en los colaboradores para centrarse en una visión con un verdadero compromiso (Pradhan, et al., 2017; Hendri, et al., 2019; Lin, et al., 2019). Así mismo, se presentó como un determinante clave para formar líderes a través del impacto de la ilustración adecuada de actitudes y comportamientos de los colaboradores, un adecuado líder puede trascender en las decisiones de sus seguidores a lograr un mayor rendimiento (Siddique, et al., 2018; Choi, et al 2020; Pertuz, et al., 2020); así también, las organizaciones tienen como habilidad el capital intelectual donde los colaboradores actualizan los conocimientos existentes y están comprometidos con la creación de nuevos conocimientos de mente abierta lo cual les permite distinguirse de otras organizaciones teniendo una mayor ventaja competitiva (Pradhan, et al., 2017; Mehralian, et al., 2018; Siddique, et al., 2018); la cultura de innovación se da a través de la adquisición y creación de nuevos conocimientos que son consolidados por los colaboradores generando oportunidades de transformación y adaptación antes de implantar los nuevos productos o servicios (Migdadi, et al., 2019; Ghasemzadeh, et al., 2019; Pertuz, et al., 2020); la creación de conocimientos permite el enriquecimiento, la personalización y el mantenimiento del conjunto de conocimientos adquiridos a través de la retroalimentación (Siddique, et al., 2018; Lin, et al., 2019; Choi, et al 2020); la capacidad de aprendizaje de la organización sirve para gestionar

los conocimientos tácitos transferidos a través de la valoración y aplicación de los conocimientos, así mismo detecta y aprovecha oportunidades de negocios (Siddique, et al., 2018; Ghasemzadeh, et al., 2019).

Es decir, en las organizaciones los recursos humanos son importantes porque se puede conocer las capacidades, habilidades y actitudes de los colaboradores con el fin de potenciarlas hacia un mismo objetivo a favor de la organización, por ello, los colaboradores son considerados como el principal activo de una empresa para enfrentar desafíos, en tal sentido, las organizaciones pueden combinar el desarrollo de los empleados con planificación de sucesión para desempeñar funciones cuando otros colaboradores claves abandonan el cargo y al identificar la necesidad o un vacío de conocimiento pueden optar por la ampliación de puestos para reforzar los conocimientos existentes con los nuevos ingresantes. Por otro lado, la gestión del talento contribuye a la creación del conocimiento a través de actividades que determinan el perfil ideal de los colaboradores, implementando planes de coaching para optimizar el desempeño. Por lo tanto, al reconocer y valorar el capital humano genera satisfacción en ellos, porque sus aportes son tomados en cuenta, el cual los motiva a desarrollar con ahínco su capacidad de aprendizaje y reconozcan hacia donde están dirigidos los objetivos de la empresa para ser partícipe de ello.

4. Del mismo modo, se encontró a través de los estudios primarios obtenidos de investigaciones previas que sostienen desde una perspectiva tecnológica, el cual nos indica que el aprendizaje alcanzará una mayor eficacia si es apoyado por herramientas tecnológicas para optimizar los procesos que aumentará su productividad para lograr mayores ventajas competitivas (Liu, et al., 2020; Zhang, et al., 2020); así mismo, el capital intelectual es muy efectivo porque cambia la capacidad de una organización, el

conocimiento y las habilidades de los colaboradores para adaptarse a nuevos procesos y tecnologías, logrando un desempeño superior en relación con la competencia (Liu, et al., 2020; Zhang, et al., 2020); la innovación tecnológica proporciona una base clave para las actividades de desarrollo de nuevos productos o servicios que buscan producir soluciones a las necesidades insatisfechas de mercado (Sutanto, et al., 2017; Zuo, et al., 2019).

Es decir, las empresas que optan por establecer una relación entre los conocimientos de la empresa y la tecnología les permitirá aprovechar oportunidades emergentes en el mercado actual incrementando la productividad y mejorando la calidad de sus procesos. Del mismo modo, al establecer una necesidad del conocimiento conlleva a la búsqueda de la actualización de la tecnología como una estrategia de mejora para alcanzar un equilibrio constante en el uso de fuentes de información a medida que aprenden; así también, las tecnologías de aprendizaje han avanzado rápidamente, por ello, las organizaciones deben tener la capacidad de aplicarlas al mismo ritmo que avanzan, con el fin de potenciar y mejorar sus habilidades hacia el aprendizaje para crear una ventaja competitiva sostenible.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las organizaciones prestar la importancia debida al aprendizaje continuo y convertir sus empresas en organizaciones de aprendizaje para mejorar la capacidad de sus colaboradores al aprender constantemente de nuevas ideas y de ese modo mejorar la capacidad de la empresa para identificar los cambios en un mercado turbulento; del mismo modo, les permitirá agilizar sus procesos el cual incluye el compromiso gerencial para promover una cultura compartida entre los colaboradores, una visión compartida de los objetivos entre todas las partes interesadas, un enfoque de mente abierta a las nuevas ideas en la organización y un diálogo considerable para lograr un compromiso colectivo lo que facilita un sentido de empoderamiento y propiedad entre los empleados, lo cual ayuda a mejorar el desempeño de la empresa. Por otro lado; la introducción de nuevos conocimientos debe ser gestionado de manera responsable dentro de las áreas de las organizaciones para que puedan surtir el efecto necesario dentro de la empresa, fidelizando a sus colaboradores hacia ideales colectivos mediante la retroalimentación lo cual, facilitará la creación y transferencia de conocimientos para evitar la pérdida del talento humano.
2. Se recomienda desde la perspectiva de gestión a las organizaciones que se comprometan con el aprendizaje a crear y difundir conocimientos existentes y nuevos en base a experiencias, los cuales permitirá tomar y eliminar las barreras al cambio al actualizar elementos esenciales para una adecuada toma de decisiones, así mismo, los gerentes deben proporcionar a los colaboradores un entorno que estimule su productividad, el diálogo en todos los niveles de gestión, motivándolos a mejorar su base de conocimientos, lo que lleva a una mejora general en el desempeño laboral.
3. Se recomienda desde la perspectiva de recursos humanos a las organizaciones deben alentar a los colaboradores a compartir experiencias laborales o reflexiones de aprendizaje explorando activamente el mercado actual relacionado con nuevos productos y de ese modo estar activos ante la competencia al establecer metas relacionadas con el trabajo y tratar de lograrlas para mejorar el desempeño organizacional directa o

indirectamente. Por lo tanto, los gerentes deben apoyar el desarrollo continuo de las habilidades y calificaciones de los colaboradores, así como, sus iniciativas para mejorar los procesos y productos del negocio siendo partícipe de ello.

4. Se recomienda desde la perspectiva tecnológica a las organizaciones mantenerse actualizada en la implementación de herramientas especializadas que apoyen y amplíen el conocimiento existente dentro de la empresa, de esta manera puedan mejorar sus procesos en las diferentes actividades. Así también, los gerentes deben enfocar sus esfuerzos en acciones que puedan ofrecer nuevos conocimientos implantando actividades de I+D (internas y externas), así como, programas dedicados aplicar y transferir conocimientos, incluido el uso de nuevas tecnologías.
5. A través de la revisión de los estudios previos se evidenció que el aprendizaje organizacional juega un papel importante dentro de toda organización que busca mantenerse dentro de un medio competitivo debido a que tiene incidencia a nivel organizacional, porque genera una cultura de aprendizaje, a su vez, reformula de manera eficaz la gestión de las actividades y procesos desde una perspectiva innovadora y efectiva, así como, fortalece a la empresa a través de su activo intangible creando valor y distinción ante las demás. Sin embargo, los estudios se desarrollaron en diferentes contextos que fueron aplicados en empresas dedicadas a la producción, industria y servicios tecnológicos. Por ello, se recomienda a futuras investigaciones ahondar bajo las diferentes perspectivas del aprendizaje, conjugando factores que permitan la gestión, transferencia y difusión del conocimiento en las organizaciones.

REFERENCIAS

- Afshari, L., & Hadian Nasab, A. (2020). Enhancing organizational learning capability through managing talent: mediation effect of intellectual capital. *Human Resource Development International*, 1(1) 1-17.
- Aicardi, C., Akintoye, S., Fothergill, B. T., Guerrero, M., Klinker, G., Knight, W., ... & Ulicane, I. (2020). Ethical and social aspects of neurorobotics. *Science and Engineering Ethics*, 26(5), 2533-2546.
- Arif, S., & Akram, A. (2018). Transformational leadership and organizational performance: the mediating role of organizational innovation. *SEISENSE Journal of Management*, 1(3), 59-75.
- Ayuba, B., & Aliyu, I. A. (2020). Intellectual Capital and Institutional Learning Capability: Evidence from the University of Abuja, 2(1), 25-40
- Barnett, R. C., & Weidenfeller, N. K. (2016). Shared leadership and team performance. *Advances in Developing Human Resources*, 18(3), 334-351.
- Bastar, S. G. (2019). Metodología de la investigación.
- Beudart, C., Zaaria, M., Pasleau, F., Reginster, J. Y., & Bruyère, O. (2017). Health outcomes of sarcopenia: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 12(1), e0169548.
- Bedoya, V. H. F. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu emprendedor TES*, 4(3), 65-76.
- Bernhard, R., & Freeder, S. (2020). The more you know: Voter heuristics and the information search. *Political Behavior*, 42(2), 603-623.
- Berrang-Ford, L., Pearce, T., & Ford, J. D. (2015). Systematic review approaches for climate change adaptation research. *Regional Environmental Change*, 15(5), 755-769.
- Beyene, K. T., Shi, C. S., & Wu, W. W. (2016). The impact of innovation strategy on organizational learning and innovation performance: Do firm size and ownership type make a difference? *South African Journal of Industrial Engineering*, 27(1), 125-136.
- Bickerdike, L., Booth, A., Wilson, P. M., Farley, K., & Wright, K. (2017). Social prescribing: less rhetoric and more reality. A systematic review of the evidence. *BMJ open*, 7(4), 1-18.

- Bittlinger, T. M. M. (2020). *Ethical aspects of psychiatric neurosurgery: evidence, translation, and public attitudes*. Doctoral dissertation, 1(1), 1-96.
- Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. *Journal of Economics & Management*, 33(1), 25-38.
- Botella, J., & Zamora, Á. (2017). El meta-análisis: una metodología para la investigación en educación. *Educación XXI: revista de la Facultad de Educación*, 20(2), 17-38.
- Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The Role of Multidimensional Intellectual Capital and Organizational Learning Practices in Innovation Performance. *European Management Review*. 1(1), 1- 2.
- Calisir, F., Gumussoy, C. A., Basak, E., & Gurel, G. (2016). Effect of Organizational Learning, Transformational Leadership, and Market Orientation on Firm Performance. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 13(03), 1-22.
- Cangelosi, V. E., & Dill, W. R. (1965). Organizational learning: Observations toward a theory. *Administrative science quarterly*, 1(1),175-203.
- Carhuancho Mendoza, I. M., Sicheri Monteverde, L., Nolzco Labajos, F. A., Guerrero Bejarano, M. A., & Casana Jara, K. M. (2019). Metodología de la investigación holística (37), 1(1), 1-123
- Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. *International Journal of Public Administration*, 43(8), 724-735.
- Clark, D. B., Tanner-Smith, E. E., & Killingsworth, S. S. (2016). Digital games, design, and learning: A systematic review and meta-analysis. *Review of educational research*, 86(1), 79-122.
- Cleophas, T. J., & Zwinderman, A. H. (2017). Modern meta-analysis. *Modern Meta-Analysis*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-55895-0>.
- Colás Bravo, P., & Ramírez Guerrero, J. J. (2016). Justificación del studio. *Retrieved from bib.us.es*, 1(1), 1-4.

- Cruz-Peralta, A., & Peralta-Pedrero, M. L. (2019). Evaluación del riesgo de sesgo en revisiones sistemáticas de estudios de prevalencia. *revista odontológica Mexicana*, 23(2), 64-66.
- Darwish, T. K., Zeng, J., Rezaei Zadeh, M., & Haak-Saheem, W. (2020). Organizational learning of absorptive capacity and innovation: Does leadership matter? *European Management Review*, 17(1), 83-100.
- Dong, J. Q., & Yang, C. H. (2015). Information technology and organizational learning in knowledge alliances and networks: Evidence from US pharmaceutical industry. *Information & Management*, 52(1), 111-122.
- Durrah, O. M., Allil, K. K., & Alkhalaf, T. (2018). The intellectual capital and the learning organization. *International Journal of Public Leadership*. 1(1), 1-11
- Dzul Escamilla, M. (2020). *Aplicación Básica de los Métodos Científicos: La Justificación y los Antecedentes de la Investigación*. Retrieved from uaeh.edu.mx, 1(1), 1-5.
- Edeh, J. N., Obodoechi, D. N., & Ramos-Hidalgo, E. (2020). Effects of innovation strategies on export performance: New empirical evidence from developing market firms. *Technological Forecasting and Social Change*, 158(1), 1-11.
- Espinoza, D. M. (2019). Consideraciones Éticas En El Proceso De Una Publicación Científica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(3), 226-230.
- Espinoza Freire, E. E. (2018). El problema de investigación. *Conrado*, 14(64), 22-32.
- Farzaneh, M., Ghasemzadeh, P., Nazari, J. A., & Mehralian, G. (2020). Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance. *European Journal of Innovation Management*. 1(1), 1-22
- Ghasemzadeh, P., Nazari, J.A., Farzaneh, M. and Mehralian, G. (2019), "Moderating role of innovation culture in the relationship between organizational learning and innovation performance", *The Learning Organization*, Vol. 26 No. 3, pp. 289-303.
- Gallo-Mendoza, G. (2020). El aprendizaje organizacional y su impacto con el rendimiento empresarial y el mercado: el caso del Ecuador. *Estudios De La Gestión*, (8), 57-78. <http://dx.doi.org/10.32719/25506641.2020.8.3>.

- Gaya, H. J., & Smith, E. E. (2016). Developing a qualitative single case study in the strategic management realm: An appropriate research design. *International Journal of Business Management and Economic Research*, 7(2), 529-538.
- Gómez Díaz, M. D. R. (2016). Organizational learning model to boost municipal competitiveness. *Pensamiento & Gestión*, 1(40), 1-30.
- González, H. D. L. (2016). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. *Ecoe Ediciones*, 5(1), 1-166.
- Gorraiz, J., Melero-Fuentes, D., Gumpenberger, C., & Valderrama-Zurián, J. C. (2016). Availability of digital object identifiers (DOIs) in Web of Science and Scopus. *Journal of informetrics*, 10(1), 98-109.
- Hall, L. H., Johnson, J., Watt, I., Tsipa, A., & O'Connor, D. B. (2016). Healthcare staff wellbeing, burnout, and patient safety: a systematic review. *PloS one*, 11(7), 1-12.
- Hasson, H., von Thiele Schwarz, U., Holmstrom, S., Karanika-Murray, M., & Tafvelin, S. (2016). Improving organizational learning through leadership training. *Journal of Workplace Learning*, 28(3), 115-129.
- Hendri, M.I. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234.
- Hsu, C. C., Cheng, C. S., & Lin, C. T. (2017). The influence of learning orientation and human resource practices on firm innovativeness and innovations: an application of the push and pull framework. *Journal of Economics and Management*, 13(1), 27-51.
- Huergo-Tobar, P. L. (2015). Importancia y pasos para la elaboración del estado del arte en un anteproyecto o proyecto de investigación (CW). *Documentos de Docencia*, 1(1), 1-23.
- Hutton, B., Catala-Lopez, F., & Moher, D. (2016). The PRISMA statement extension for systematic reviews incorporating network meta-analysis: PRISMA-NMA. *Med Clin (Barc)*, 147(6), 262-266.

- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Keskin, H., Karakose, M. A., & Gozukara, E. (2015). The role of leadership styles and organizational learning capability on firm performance. *Journal of Global Strategic Management*, 9(1), 113-124.
- Imran, M. K., Ilyas, M., & Aslam, U. (2016). Organizational learning through transformational leadership. *The learning organization*, 23(4), 232-248.
- Jiménez, R. A., Campos, P. C., Hernández, J. G. V., Cárdenas, R. C., & Salceda, F. P. (2016). Aprendizaje y desempeño organizacional bajo el enfoque de las teorías organizacionales. *Revista de Economía & Administración*, 1(1) 84-94.
- Jonnalagadda, S. R., Goyal, P., & Huffman, M. D. (2015). Automating data extraction in systematic reviews: a systematic review. *Systematic reviews*, 4(1), 78.
- Jurado, D. M. B., Analuisa, F. R. L., Morales, D. F. S., & Caiza, C. S. M. (2019). Perspectiva teórica de los proyectos de estimulación temprana: un acercamiento a partir del punto metaanalítico. *Project Design and Management*, 1(1), 77-92.
- Kaczmarek, P., & Słysz, A. (2018). Applying matrix factorization techniques to compare experts' categorization process during case formulation task performed by concept maps. *Cognitive Systems Research*, 47, 173-185.
- Ke, F. (2016). Designing and integrating purposeful learning in game play: A systematic review. *Educational Technology Research and Development*, 64(2), 219-244.
- Kharabsheh, R., Ensour, W., & Bogolybov, P. (2017). Learning orientation, market orientation and organizational performance: The mediating effect of absorptive capacity. *Business and Economic Research*, 7(1), 114-127.
- Kuske, S., Schiereck, T., Grobosch, S., Paduch, A., Droste, S., Halbach, S., & Icks, A. (2017). Diabetes-related information-seeking behaviour: a systematic review. *Systematic reviews*, 6(1), 212-228.
- Li, C., Sun, L. Y., & Dong, Y. (2018). Innovating via building absorptive capacity: Interactive effects of top management support of learning, employee learning orientation and decentralization structure. *Creativity and Innovation Management*, 27(4), 431-443

- Li, M., Wei, J., McKiernan, P., & Song, Z. H. (2015). Organizational learning, absorptive capacity, imitation and innovation. *Chinese Management Studies*, 9(1), 97-113.
- Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 590-609.
- Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Yang, M. J. (2017). Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning. *The Journal of Technology Transfer*, 42(6), 1431-1450.
- Lin, L. (2020). Comparison of four heterogeneity measures for meta-analysis. *Journal of evaluation in clinical practice*, 26(1), 376-384.
- Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing employee job satisfaction via E-learning: the mediating role of an organizational learning culture. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 35(7), 584-595.
- Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66(1), 13-23.
- Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. *Tourism Management*, 64(1), 258-270.
- Liu, C. H., Gan, B., Luo, B. N., & Zhang, Y. (2020). Clarifying the effect of organization learning on service innovation: the mediating role of intellectual capital. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(10), 1207-1234.
- Liu, W., Hu, G., & Gu, M. (2016). The probability of publishing in first-quartile journals. *Scientometrics*, 106(3), 1273-1276.
- Looyestyn, J., Kernot, J., Boshoff, K., Ryan, J., Edney, S., & Maher, C. (2017). Does gamification increase engagement with online programs? A systematic review. *PloS one*, 12(3), 1-19.
- López-Zambrano, J., Moreira-Pico, J., & Alava-Cagua, N. (2018). Metodología para valorar y clasificar herramientas de evaluación de accesibilidad web. *e-Ciencias de la Información*, 8(1), 172-189.

- Lora, A. A. A., Cavadias, L. M., & Miranda, A. J. M. (2017). La teoría fundamentada en el marco de la investigación educativa. *Saber, ciencia y libertad*, 12(1), 236-245.
- Ludvigsson, J. F., Håberg, S. E., Knudsen, G. P., Lafolie, P., Zoega, H., Sarkkola, C., ... & Nørgaard, M. (2015). Ethical aspects of registry-based research in the Nordic countries. *Clinical epidemiology*, 7(1), 491-508.
- Macleod, M. R., McLean, A. L., Kyriakopoulou, A., Serghiou, S., de Wilde, A., Sherratt, N., ... & Potluru, A. (2015). Risk of bias in reports of in vivo research: a focus for improvement. *PLoS Biol*, 13(10), 1-12.
- Mark Vrabel, M. L. S. (2015, September). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses. In *Oncology nursing forum*, 42(5), 552. Oncology Nursing Society.
- Megheirkouni, M. (2017). Leadership styles and organizational learning in UK for-profit and non-profit sports organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), 596-612.
- Mehralian, G., Nazari, J. A., & Ghasemzadeh, P. (2018). The effects of knowledge creation process on organizational performance using the BSC approach: the mediating role of intellectual capital. *Journal of Knowledge Management*.
- Mendes, K. D. S., Silveira, R. C. D. C. P., & Galvão, C. M. (2019). uso de gerenciador de referencias bibliográficas en la selección de los estudios primarios en revisión integrativa. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 28(1), 1-13.
- Migdadi, M. M. (2019). Organizational learning capability, innovation and organizational performance. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 1-22.
- Milbratz, T. C., Gomes, G., & Carmona, L. J. D. M. (2020). Influence of learning and service innovation on performance. *Innovation & Management Review*, 17(2), 157-175.
- Miranda, R., & Garcia-Carpintero, E. (2019). Comparison of the share of documents and citations from different quartile journals in 25 research areas. *Scientometrics*, 121(1), 479-501.

- Mortazavi, S. S., Shati, M., Keshtkar, A., Malakouti, S. K., Bazargan, M., & Assari, S. (2016). Defining polypharmacy in the elderly: a systematic review protocol. *BMJ open*, 6(3), 1-4.
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2019). Organizational learning, authentic leadership and individual-level resistance to change. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 18(1), 5-28.
- Naim, M. F., & Lenka, U. (2020). Organizational learning and Gen Y employees' affective commitment: The mediating role of competency development and moderating role of strategic leadership. *Journal of Management and Organization*, 26(5), 815-831.
- Nakagawa, S., Lagisz, M., O'Dea, R. E., Rutkowska, J., Yang, Y., Noble, D. W., & Senior, A. M. (2021). The orchard plot: Cultivating a forest plot for use in ecology, evolution, and beyond. *Research Synthesis Methods*, 12(1), 4-12.
- Naqshbandi, M. M., & Tabche, I. (2018). The interplay of leadership, absorptive capacity, and organizational learning culture in open innovation: Testing a moderated mediation model. *Technological Forecasting and Social Change*, 133, 156-167.
- Obeidat, B. Y., Abdallah, A. B., Aqqad, N. O., Akhoershiedah, A. H. O. M., & Maqableh, M. (2016). The effect of intellectual capital on organizational performance: The mediating role of knowledge sharing. *Communications and Network*, 9(1), 1-27.
- Omar, M. K., Mohd Yusoff, Y., & Kamarul Zaman, M. D. (2019). The effect of organizational learning capability as a mediating variable in the relationship between green intellectual capital and business sustainability: evidence from the manufacturing sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(1), 337-352.
- Orbay, K., Miranda, R., & Orbay, M. (2020). INVITED ARTICLE: Building Journal Impact Factor Quartile into the Assessment of Academic Performance: A Case Study. *Participatory Educational Research*, 7(2), 1-13.
- Park, S., & Kim, E. J. (2018). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 22(6), 1408-1423.

- Pardal-Refoyo, J. L., & Pardal-Peláez, B. (2020). Anotaciones para estructurar una revisión sistemática. *Revista ORL*, 11(2), 155-160.
- Park, S., & Kim, E. J. (2018). Fostering organizational learning through leadership and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*.
- Patky, J. (2020). The influence of organizational learning on performance and innovation: a literature review. *Journal of Workplace Learning*, 32(3), 229–242.
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218.
- Pradhan, R.K., Jena, L.K. and Singh, S.K. (2017), "Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 29 No. 3, pp. 235-247.
- Quintas-Froufe, N. (2016). Indicadores de calidad de las publicaciones científicas en el área de Ciencias Sociales en España: un análisis comparativo entre agencias evaluadoras. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 259-272.
- Qurnain, N., & Hidayati, N. (2020). the effect of organization learning capability and organizational innovation on competitive advantage and business performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 99(3), 9-17.
- Rafique, M., Hameed, S., & Agha, M. H. (2018). Impact of knowledge sharing, learning adaptability and organizational commitment on absorptive capacity in pharmaceutical firms based in Pakistan. *Journal of Knowledge Management*, 22(1), 44-56.
- Rezaei-Zadeh, M., & Darwish, T. K. (2016). Antecedents of absorptive capacity: A new model for developing learning processes. *The Learning Organization*, 23(1), 77-91.
- Riikkinen, R., Kauppi, K., & Salmi, A. (2017). Learning Sustainability? Absorptive capacities as drivers of sustainability in MNCs' purchasing. *International Business Review*, 26(6), 1075-1087.
- Rincón, R. A. (2017). Knowledge management and organizational learning: a comprehensive vision. *Psychological Reports*, 17 (1), 53-70.

- Rao, Y., Yang, M., & Yang, Y. (2018). Knowledge sharing, organizational learning and service innovation in tourism. *Journal of Service Science and Management*, 11(5), 510-526.
- Roque López, V. M., & Arriaga Martínez, A. A. (2019). The effect of leadership, organizational learning, and knowledge management on the perception of innovation by operational personnel in Mexico City. *Contaduría y administración*, 64(3), 1-26.
- Salvador, B., Arce, R., Rodríguez-Díaz, F. J., & Seijo, D. (2017). Evaluación psicométrica de la psicopatía: una revisión metaanalítica. *Revista latinoamericana de psicología*, 49(1), 36-47.
- Sayakhot, P., & Carolan-Olah, M. (2016). Internet use by pregnant women seeking pregnancy-related information: a systematic review. *BMC pregnancy and childbirth*, 16(1), 6-75.
- Shamseer, L., Moher, D., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., ... & Stewart, L. A. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015: elaboration and explanation. *Bmj*, 349(1), 1-25.
- Sheng, M. L., & Chien, I. (2016). Rethinking organizational learning orientation on radical and incremental innovation in high-tech firms. *Journal of Business Research*, 69(6), 2302-2308.
- Shokraneh, F., & Adams, C. E. (2017). Increasing value and reducing waste in data extraction for systematic reviews: tracking data in data extraction forms. *Systematic reviews*, 6(1), 153-155.
- Silva, G. J. D., & Santos, M. L. D. C. (2016). Caracterización de los protocolos de investigación: un estudio en Paraíba, Brasil. *Revista Bioética*, 24(1), 176-183.
- Siddique, C. M. (2018). Learning organization and firm performance. *International Journal of Emerging Markets*, 13(4), 689-708.
- Smriti, N., & Das, N. (2017). Impact of intellectual capital on business performance: evidence from Indian pharmaceutical sector. *Polish Journal of Management Studies*, 15(1), 232-243.

- Stelmaszczyk, M. (2020). How Absorptive Capacity and Organisational Learning Orientation Interact to Enable Innovation Capability? An Empirical Examination. *Entrepreneurial Business and Economics Review*, 8(1), 7-32.
- Sterne, J. A., Hernán, M. A., Reeves, B. C., Savović, J., Berkman, N. D., Viswanathan, M., ... & Carpenter, J. R. (2016). ROBINS-I: a tool for assessing risk of bias in non-randomised studies of interventions. *bmj*, 355, 1(1), 1-7.
- Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. *Asia Pacific Management Review*, 22(3), 128-135.
- Tamayo-Torres, I., Gutiérrez-Gutiérrez, L. J., Llorens-Montes, F. J., & Martínez-López, F. J. (2016). Organizational learning and innovation as sources of strategic fit. *Industrial Management & Data Systems*, 116(8), 1445–1467.
- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2016). Innovation strategies and firm performance: Simple or complex strategies? *Economics of Innovation and New Technology*, 25(7), 631-650.
- Tong, G., & Guo, G. (2019). Meta-analysis in Sociological Research: Power and Heterogeneity. *Sociological Methods & Research*.
- Turi, J. A., Sorooshian, S., Ghani, M. F. A., Javed, Y., & Ali, A. (2017). Organizational learning: Prospective on employees readiness using information system supported learning. *MOJEM: Malaysian Online Journal of Educational Management*, 6(1), 68-94.
- Valverde-Crespo, D., & González-Sánchez, J. (2015). Búsqueda y selección de información en recursos digitales: Percepciones de alumnos de Física y Química de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato sobre Wikipedia. *Revista Eureka sobre Enseñanza y Divulgación de las Ciencias*, 13(1), 67-83.
- Vasen, F., & Vilchis, I. L. (2017). National systems of classification of academic journals in Latin America: Recent trends and implications for academic evaluation in the social sciences. *Revista Mexicana De Ciencias Políticas Y Sociales*, 62(231), 199-228.
- Vătămănescu, E. M., Andrei, A. G., Dumitriu, D. L., & Leovaridis, C. (2016). Harnessing network-based intellectual capital in online academic networks.

- From the organizational policies and practices towards competitiveness. *Journal of Knowledge Management*, 20(3), 594-619.
- Viswanathan, M., Patnode, C. D., Berkman, N. D., Bass, E. B., Chang, S., Hartling, L., ... & Kane, R. L. (2017). Assessing the risk of bias in systematic reviews of health care interventions. In *Methods guide for effectiveness and comparative effectiveness reviews [Internet]*. Agency for Healthcare Research and Quality (US), 1(1), 1-36.
- Wahab, S., Rahmat, A., Yusof, M. S., & Mohamed, B. (2016). Organization performance and leadership style: Issues in education service. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 224(1), 593-598.
- Wang, Z., & Kwek, C. L. (2018). The mediation role of knowledge sharing between organizational learning and technological innovation practice. *International Journal of Knowledge Management (IJKM)*, 14(3), 48-68.
- Wijnen, B. F., Van Mastriegt, G. A. P. G., Redekop, W. K., Majoie, H. J. M., De Kinderen, R. J. A., & Evers, S. M. A. A. (2016). How to prepare a systematic review of economic evaluations for informing evidence-based healthcare decisions: data extraction, risk of bias, and transferability (part 3/3). *Expert review of pharmacoeconomics & outcomes research*, 16(6), 723-732.
- Xie, L. (2019). Leadership and organizational learning culture: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 43(1/2), 76-104.
- Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social-media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social Capital. *Information & Management*, 57(3), 1-17.
- Zhou, X., Shan, M., & Li, J. (2018). R&D strategy and innovation performance: the role of standardization. *Technology Analysis & Strategic Management*, 30(7), 778-792.
- Zhu, J., Liu, F., & Liu, W. (2019). The secrets behind Web of Science's DOI search. *Scientometrics*, 119(3), 1745-1753.
- Zuo, L., Fisher, G. J., & Yang, Z. (2019). Organizational learning and technological innovation: the distinct dimensions of novelty and meaningfulness that

impact firm performance. *Journal of the academy of marketing science*, 47(6), 1166-1183.

ANEXOS

Anexo 1:

Lista de estudios - Aprendizaje organizacional

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A1	El impacto de la estrategia de innovación en el aprendizaje organizacional y el desempeño de la innovación: ¿El tamaño de la empresa y el tipo de propiedad marcan una diferencia?	Beyene, et al.	2016	10.7166/27-1-1308	Scielo
A2	Integración de teorías de capital social y aprendizaje organizacional para mejorar el desempeño operativo	Birasna v, et al.	2019	10.1007/s40171-019-00206-9	Springer link
A3	Aprendizaje organizacional, innovación organizacional y desempeño organizacional: evidencia empírica entre empresas manufactureras seleccionadas en la metrópoli de Lagos	Bolaji, et al.	2018	10.22367/jem.2018.33.02	Proquest
A4	El papel del capital intelectual multidimensional y las prácticas de aprendizaje organizacional en el desempeño de la innovación	Cabrilo, et al.	2020	10.1111/emre.12396	Biblioteca en línea de Wiley
A5	Aprendizaje organizacional de la capacidad de absorción y la innovación: ¿Importa el liderazgo?	Darwish , et al.	2020	10.1111/emre.12320	Biblioteca en línea de Wiley
A6	El capital intelectual y la organización que aprende	Durrah, et al.	2018	10.1108/IJPL-08-2017-0031	Scopus
A7	La influencia de la orientación al aprendizaje y las prácticas de recursos humanos en la innovación y las innovaciones de las empresas: una aplicación del marco de empujar y tirar.	Hsu, et al.	2017	10.1002/9781405164061.ch18	Scopus
A8	Tecnología de la información y aprendizaje organizacional en alianzas y redes de conocimiento: evidencia de la industria farmacéutica estadounidense.	Dong et al.	2017	10.1016/j.im.2014.10.010	Scopus
A9	Papel contribuyente de las capacidades dinámicas en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño en innovación.	Farzaneh, et al.	2020	10.1108/EJIM-12-2019-0355	Scopus
A10	Capacidades dinámicas, innovación y aprendizaje organizacional: interrelaciones e impacto en el desempeño de la empresa	Giniunie ne, et al.	2015	10.1016/j.sbspro.2015.11.515	Scopus
A11	Modelo de aprendizaje organizacional para impulsar la competitividad municipal	Gómez, M.	2016	10.14482/pege.40.8803	Scielo
A12	Mejorar el aprendizaje organizacional a través de la formación en liderazgo	Hasson, et al.	2016	10.1108/JWL-06-2015-0049	Scopus
A13	Aprendizaje organizacional a través del liderazgo transformacional	Imran, et al.	2016	10.1108/TLO-09-2015-0053	Scopus
A14	Aprendizaje organizacional, prácticas de gestión del conocimiento y desempeño de la empresa	Jain, et al.	2015	10.1108/TLO-05-2013-0024	Scopus
A15	El papel mediador de la capacidad de aprendizaje organizacional en la relación entre la innovación y el desempeño de la empresa: un marco conceptual.	Kalmuk, et al.	2015	10.1016/j.sbspro.2015.11.355	Elsevier
A16	Evaluar la influencia del estilo de liderazgo, el aprendizaje organizacional y la innovación organizacional	Liao, et al.	2017	10.1108/LODJ-11-2015-0261	Springer
A17	Crear una ventaja competitiva: vincular las perspectivas de aprendizaje de la organización, comportamiento de innovación y capital intelectual	Liu, C. H.	2017	10.1016/j.ijhm.2017.06.013	Elseiver
A18	Aprendizaje organizacional (AO) y desempeño empresarial bajo el enfoque de capacidades de aprendizaje dinámico	Londoño, et al.	2018	10.22430/24223182.762	Proquest
A19	El aprendizaje organizacional y su impacto con el rendimiento empresarial y el mercado: el caso del Ecuador.	Gallo, et al.	2020	10.32719/25506641.2020.8.3.	Google scholar
A20	Desarrollar una ventaja competitiva sostenible: capacidad de absorción, transferencia de conocimientos y aprendizaje organizacional	Liao, et al.	2017	10.1007/s10961-016-9532-1 9536	Springer link
A21	Desempeño de aprendizaje organizacional y diversificación corporative	Andreu, et al.	2016	10.1016/j.jbusres.2016.02.022	scielo

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A22	Estilos de liderazgo y aprendizaje organizacional en organizaciones deportivas con y sin fines de lucro del Reino Unido	Megheir kouni, M.	2017	10.1108/IJOA-07-2016-1042	Scopus
A23	Distancias, aprendizaje organizacional multinacional y desempeño empresarial: una nueva perspectiva	Metz, p.	2017	10.1504/IJBE.2017.085345	Scopus
A24	Influencia del aprendizaje y la innovación en el servicio en el desempeño	Milbratz, et al.	2020	10.1108/INMR-02-2019-0020	Scopus
A25	Mapeo de la relación entre las prácticas de gestión de la calidad, el aprendizaje organizacional, la cultura organizacional y el desempeño organizacional en la educación superior: un marco propuesto.	Moham med, et al.	2015	10.4236/ajibm.2016.64036	Scientific research Publishin
A26	Aprendizaje organizacional, liderazgo auténtico y resistencia al cambio a nivel individual	Mousa, et al.	2019	10.1108/MRJAM-05-2019-0921	Scopus
A27	Examinar el capital social, el aprendizaje organizacional y la transferencia de conocimientos en las industrias culturales y creativas de la práctica.	Liu, C. H. S.	2018	10.1016/j.tourman.2017.09.001	Elsevier
A28	El efecto del capital intelectual en el desempeño organizacional: el papel mediador del intercambio de conocimientos	Obeidat, et al.	2016	10.4236/cn.2017.91001	Scientific research Publishin
A29	Fomentar el aprendizaje organizacional a través del liderazgo y el intercambio de conocimientos.	Park, et al.	2018	10.1108/JKM-10-2017-0467	Scopus
A30	La influencia del aprendizaje organizacional en el desempeño y la innovación: una revisión de la literatura	Patky, J.	2020	10.1108/JWL-04-2019-0054	Scopus
A31	La relación entre la capacidad de aprendizaje organizacional y el desempeño empresarial	Pham, et al.	2019	10.1108/JED-10-2019-0041	Scopus
A32	Examinar el papel de la inteligencia emocional entre el aprendizaje organizacional y el desempeño adaptativo en las industrias manufactureras de la India.	Pradhan , et al.	2017	10.1108/JWL-05-2016-0046	Scopus
A33	Una revisión sistemática de la literatura sobre capacidades dinámicas, prospectiva estratégica y aprendizaje organizacional.	Pulsiri, et al.	2018	10.23919 / PICMET.2018.8481885	Google scholar
A34	Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral	Rincón, R. A.	2017	10.18566/infpsic.v17n1a03	Dialnet
A35	Organización del aprendizaje y desempeño de la empresa	Siddique , C. M	2018	10.1108/IJoEM-07-2016-0184	Scopus
A36	Cómo la cultura colaborativa apoya la ventaja competitiva: el papel mediador del aprendizaje organizacional.	Lei, et al.	2017	10.5430/ijba.v8n2p73	Google scholar
A37	Los efectos de las prácticas de gestión de la calidad y el aprendizaje organizacional sobre el desempeño organizacional: un marco de investigación propuesto	Steta, et al.	2020	10.32591/coas.ojre.0301.02009s	Google scholar
A38	La influencia de la capacidad de aprendizaje organizacional y la creatividad organizacional en la innovación organizacional de las universidades en Java Oriental, Indonesia	Sutanto, E.	2017	10.1016/j.apmr.v.2016.11.002	Elsevier
A39	La interacción del liderazgo, la capacidad de absorción y el aprendizaje organizacional. cultura en innovación abierta: prueba de un modelo de mediación moderado	Naqshb andi , et al.	2018	10.1016/j.techfore.2018.03.017	Elsevier
A40	El aprendizaje y la innovación organizacional como fuentes de encaje estratégico.	Tamayo, et al.	2016	10.1108/IMDS-12-2015-0518	Scopus
A41	Mejorar la satisfacción laboral de los empleados a través del e-learning: el papel mediador de una cultura de aprendizaje organizacional	Lin, et al.	2019	10.1080/10447318.2018.1480694	Google scholar
A42	Aprendizaje organizacional: perspectiva sobre la preparación de los empleados mediante el aprendizaje apoyado por el sistema de información	Turi, et al.	2017	10.22452/mojem.vol6no1.5	Google scholar

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A43	La influencia del liderazgo transformacional y la cultura organizacional en la organización del aprendizaje: un análisis comparativo del sector de TI, Tailandia.	Rijal, S.	2016	10.20474/jabs-2.3.3	Google scholar
A44	Los efectos del aprendizaje organizacional sobre la innovación y el desempeño en Kibs: un examen empírico. ¿El cliente NO siempre tiene la razón?	Vijande, et al.	2017	10.1007/978-3-319-50008-9_227	Springer link
A45	Tres cuestiones generacionales en el aprendizaje organizacional. La organización que aprende.	Sprinkle, et, al	2018	10.1108/TLO-02-2017-0021	Scopus
A46	Liderazgo y cultura de aprendizaje organizacional: una revisión sistemática de la literatura.	Xie, L.	2019	10.1108/EJTD-06-2018-0056	Scopus
A47	El impacto del aprendizaje organizacional en el desempeño organizacional.	Zgrzywa, A.	2015	10.7206/mba.ce.2084-3356.159	Google scholar
A48	Ir más allá de los mandatos: cultura de aprendizaje organizacional, empoderamiento y desempeño.	Choi, I.	2020	10.1080/01900692.2019.1645690	Scopus
A49	Impacto del intercambio de conocimientos, la adaptabilidad del aprendizaje y el compromiso organizacional en la capacidad de absorción en empresas farmacéuticas con sede en Pakistán	Rafique, et al.	2018	10.1108/JKM-04-2017-0132	Scopus
A50	Repensar la orientación del aprendizaje organizacional sobre la innovación radical e incremental en empresas de alta tecnología.	Sheng, et al.	2016	10.1016/j.jbusres.2015.12.046	Elsevier
A51	Los efectos del proceso de creación de conocimiento sobre el desempeño organizacional utilizando el enfoque BSC: el papel mediador del capital intelectual	Mehralia n, et al.	2018	10.1108/JKM-10-2016-0457	Scopus
A52	¿Cómo la creación conjunta habilitada por las redes sociales entre los clientes y la empresa impulsa el valor comercial? La perspectiva del aprendizaje organizacional y el capital social.	Zhang, et al.	2020	10.1016/j.im.2019.103200	Elsevier
A53	Capacidades dinámicas, aprendizaje organizacional y ambidestreza en una institución de educación superior	Da Silva, et al.	2019	10.1108/TLO-03-2018-0047	Scopus
A54	Orientación al aprendizaje, orientación al mercado y desempeño organizacional: el efecto mediador de la capacidad de absorción.	Kharabsheh, et al.	2017	10.5296/ber.v7i1.10294	Google scholar
A55	Cómo el aprendizaje organizacional es respaldado por los sistemas de gestión del desempeño: evidencia de un estudio de caso longitudinal	Deschamps, et al.	2018	10.1080/15309576.2018.1462213	Scopus
A56	Liderazgo transformacional y desempeño organizacional: el papel mediador de la innovación organizacional	Arif, et al.	2018	10.33215/sjom.v1i3.28	Google scholar
A57	Aprendizaje organizacional: una hoja de ruta para evaluar los resultados del aprendizaje en empresas intensivas en conocimiento.	Purushothaman, A.	2015	10.1108/DLO-07-2014-0053	Scopus
A58	Aprendizaje organizacional e innovación tecnológica: las distintas dimensiones de novedad y significado que impactan el desempeño de la empresa.	Zuo, Fisher & Yang.	2019	10.1007/s11747-019-00633-1	Springer
A59	Aprendizaje organizacional en el sector público: cultura, política y desempeño	Olejarski, et al.	2019	10.1080/10999922.2018.1445411	Scopus
A60	La relación entre aprendizaje organizacional y desempeño en la Administración Pública	Oviedo, et al.	2014	10.1016/j.redes.2013.02.001	Elsevier
A61	¿Aprendizaje organizacional? Mirar de nuevo	Belle, S.	2016	10.1108/TLO-01-2016-0007	Scopus
A62	Por qué (creemos) que la facilitación funciona: ideas de la teoría del aprendizaje organizacional	Berta, et al.	2015	10.1186/s13012-015-0323-0	Google Scholar
A63	Aprendizaje organizacional respaldado por modelos de aprendizaje automático junto con métodos de explicación general: un caso de pronóstico de ventas B2B	Bohane, et al.	2017	10.1515/orga-2017-0020	Google Scholar

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A64	Condiciones para el aprendizaje organizacional	Castañeda, D.I.	2015	10.1016/j.estger.2014.09.003	Scielo
A65	Modelo de aprendizaje organizacional: integración de perspectivas de investigación	Rojas, D.	2020	10.22507/rli.v17n1a26	Scielo
A66	¿El aprendizaje organizacional está siendo absorbido por la gestión del conocimiento? Una revisión sistemática	Castañeda, et al.	2018	10.1108/JKM-01-2017-0041	Scopus
A67	Superar obstáculos invisibles en el aprendizaje organizacional. Revista de Gestión del Cambio Organizacional.	Huang, R.	2015	10.1108/JOCM-07-2014-0130	Scopus
A68	Aprendizaje organizacional en una red de innovación: potenciar la agencia de las organizaciones de servicio público. Revista de teoría y práctica del servicio	Kallio, et al.	2015	10.1108/JSTP-09-2013-0198	Scopus
A69	Efecto del aprendizaje organizacional, el liderazgo transformacional y la orientación al mercado en el desempeño de la empresa.	Calisir, et al.	2016	10.23919/CISTI49556.2020.9140976	Scopus
A70	El aprendizaje organizacional y su influencia en la innovación en la organización	Rodríguez, M.	2015	10.1142/S0219877016400010	Google Scholar
A71	Sistemas informados: posibilitando el aprendizaje organizacional colaborativo basado en evidencias	Somerville, et al.	2015	10.15446/innovar.v26n63.60668.	Scopus
A72	El inventario de aprendizaje organizacional: una guía de evaluación para comprender las capacidades de aprendizaje de su institución. La organización que aprende.	Mishra, B.	2018	10.1108/TLO-09-2018-128	Scopus
A73	La influencia del liderazgo estratégico y el aprendizaje organizacional en el desempeño organizacional con el comportamiento de ciudadanía organizacional como variable interviniente.	Gusmão, et al.	2018	10.18535/ijstrm/v6i4.sh06	Google Scholar
A74	Desarrollar un sistema para el aprendizaje organizacional efectivo y el desarrollo de recursos humanos	Papageorgiou, et al.	2018	10.1145/3300942.3300958	Scopus
A75	La abierta estupidez en la organización proceso de aprendizaje	Ramirez, A.	2020	ISSN 1606-8459	Google Scholar
A76	¿Es la cultura del aprendizaje organizacional una buena apuesta? Un análisis de su impacto en la rentabilidad organizacional y la satisfacción del cliente.	Rebelo, et al.	2017	10.1108/ARLA-10-2015-0275	Scopus
A77	Estado del campo del aprendizaje organizacional en América Latina y el Caribe: métodos y temas de investigación	Santos, et al.	2019	10.1108/TLO-01-2019-0023	Scopus
A78	Empresas familiares e internacionalización: una perspectiva de aprendizaje organizacional. Revista de gestión de Asia Pacífico	Tsang, E	2020	10.1007/s10490-018-9590-z	Springer
A79	El aprendizaje organizacional como papel clave del éxito organizacional. Procesos-Ciencias Sociales y del Comportamiento	Saadat, et al.	2016	10.1016/j.sbspro.2016.09.028	Elsevier
A80	Condiciones de aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de la innovación: un análisis de empresas medianas	Pertuz, et al.	2020	10.4067/S0718-07642020000300209	Scielo
A81	El efecto del liderazgo, el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en la percepción de innovación por parte del personal operativo en la Ciudad de México.	Roque, et al.	2019	10.22201/fca.24488410e.2018.1537	Scielo
A82	¿El aprendizaje organizacional conduce a un mayor desempeño de la empresa? La organización que aprende.	Zhou, et al.	2015	10.1108/TLO-10-2012-0061	Scopus
A83	Vincular los controles organizacionales y el aprendizaje organizacional: teoría	Annosi, et al.	2017	10.1007/978-3-319-54750-3_6	Springer

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A84	Aprendizaje organizacional en el establecimiento de objetivos. Revista de la Academia de Administración	Aranda, et al.	2017	10.5465/amj.2014.0897	Google Scholar
A85	Aprendizaje organizacional y gestión de tecnología. Producción y Gestión de Operaciones	Argote, et al.	2017	10.1111/poms.12667	Google Scholar
A86	Un enfoque de gestión del conocimiento para capturar redes de aprendizaje organizacional. Revista Internacional de Gestión de la Información.	Barão, et al.	2017	10.1016/j.ijinfomgt.2017.07.013	Elsevier
A87	Aprendizaje organizacional e Industria 4.0: hallazgos de una revisión sistemática de la literatura y una agenda de investigación. Benchmarking: una revista internacional	Belinski, et al.	2020	10.1108/BIJ-04-2020-0158	Scopus
A88	Papel moderador de la cultura de la innovación en la relación entre aprendizaje organizacional y desempeño en innovación. La organización que aprende.	Ghasemzadeh, et al.	2019	10.1108/TLO-08-2018-0139	Scopus
A89	Probar los efectos del compromiso de los empleados, el entorno laboral y el aprendizaje organizacional sobre el compromiso organizacion	Hanaysha, J.	2016	10.1016/j.sbspro.2016.07.139	Elsevier
A90	El efecto mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional sobre el efecto de aprendizaje organizacional del desempeño del empleado.	Hendri, M.	2019	10.1108/IJPPM-05-2018-0174	Scopus
A91	La relación entre capacidad organizacional, aprendizaje organizacional y desempeño financiero.	Hindasah, et al.	2020	10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.625	Google Scholar
A92	Efectos de la confianza organizacional en el aprendizaje y la creatividad organizacionales.	Jiang, et al.	2017	10.12973/eurasia.2017.01213a	Scopus
A93	Perspectivas sobre el aprendizaje organizacional	Harihara, et al.	2018	10.18843/ijcms/v9i1/11	Google Scholar
A94	Capacidad de aprendizaje organizacional, innovación y desempeño organizacional.	Migdadi, M.	2019	10.1108/EJIM-11-2018-0246	Scopus
A95	El efecto de la capacidad de aprendizaje organizacional como variable mediadora en la relación entre capital intelectual verde y sostenibilidad empresarial: evidencia del sector manufacturero.	Omar, et al.	2019	10.6007/IJARBSS/v9-i6/5974	Google Scholar
A96	Aprendizaje organizacional y compromiso afectivo de los empleados de la Generación Y: el papel mediador del desarrollo de competencias y el papel moderador del liderazgo estratégico.	Naim, et al.	2020	10.1017/jmo.2018.19	Proquest
A97	Efectos del aprendizaje organizacional sobre el desempeño: los roles moderadores de la confianza en los líderes y la justicia organizacional.	Oh, S.	2019	10.1108/JKM-02-2018-0087	Scopus
A98	Clima de aprendizaje organizacional pada perusahaan jasa transportasi udara.	Purnama, et al.	2020	10.24518/s-jpu.v3i2.17552	Google Scholar
A99	El efecto mediador de la capacidad de aprendizaje organizacional en el sistema de trabajo de alto rendimiento y la relación de emprendimiento corporativo	Rajakumar, et al.	2017	10.17758/EAP.ED0917020	Google Scholar
A100	Saber significa existir: dimensiones de aprendizaje organizacional y capacidad de gestión del conocimiento	Turulja, et al.	2018	10.2478/bsrj-2018-0001	Google Scholar
A101	El papel mediador del intercambio de conocimientos entre el aprendizaje organizacional y la práctica de la innovación tecnológica.	Wang, et al.	2018	10.4018/IJKM.2018070104	Google Scholar
A102	Intercambio de conocimientos, aprendizaje organizacional e innovación de servicios en turismo.	Rao, et al.	2018	10.4236/jssm.2018.115035	Google Scholar
A103	El papel de los estilos de liderazgo y la capacidad de aprendizaje organizacional del desempeño de la empresa.	Imamoglu, et al.	2015	10.20460/JGSM.2015915633	Google Scholar

Cod	Título	Autor	Año	Doi	Repositorio
A104	El efecto de la capacidad de aprendizaje organizacional y la innovación organizacional sobre la ventaja competitiva y el desempeño empresarial.	Qurnain, et al.	2020	10.18551/rjoas.2020-03.02	Google Scholar
A105	Aprendizaje organizacional, capacidad de absorción, imitación e innovación.	Li, et al.	2015	10.1108/CMS-05-2014-0092	Google Scholar
A106	¿Cómo interactúan la capacidad de absorción y la orientación al aprendizaje organizacional para permitir la capacidad de innovación? Un examen empírico.	Stelmasz czyk, M.	2020	10.15678/EBER.2020.080101	Scopus
A107	Innovar mediante el desarrollo de la capacidad de absorción: efectos interactivos del apoyo de la alta dirección al aprendizaje, la orientación del aprendizaje de los empleados y la estructura de descentralización.	Li, et al.	2018	10.1111 / caim.12261	Google Scholar
A108	Mejora de la capacidad de aprendizaje organizacional a través de la gestión del talento: efecto mediador del capital intelectual	Afshari, & Hadian	2020	10.1080/13678868.2020.1727239	Scopus
A109	Aclarar el efecto del aprendizaje de la organización en la innovación de servicios: el papel mediador del capital intelectual.	Liu, C. H., et al	2020	10.1080/09585192.2017.1396550	Scopus
A110	Aprovechar el capital intelectual basado en la red en las redes académicas en línea. De las políticas y prácticas organizacionales hacia la competitividad	Vătămănescu, E. M., et al.	2016	10.1108/JKM-05-2015-0208	Scopus
A111	La influencia del liderazgo transaccional en la innovación organizacional (OI) mediada por la capacidad de aprendizaje organizacional (OLC) en la mediana empresa pequeña de la ciudad de Kendari.	Thahira, A., et al.	2020	10.18196/mb.11190	Google Scholar

Anexo 2:

Lista de los estudios seleccionados

Cód.	Autor/año	Título
A3	Bolaji Bello & Adeoye (2018).	Aprendizaje organizacional, innovación organizacional y desempeño organizacional: evidencia empírica entre empresas manufactureras seleccionadas en la metrópoli de Lagos.
A4	Cabrilo & Dahms (2020).	El papel del capital intelectual multidimensional y las prácticas de aprendizaje organizacional en el desempeño de la innovación.
A9	Farzaneh, Ghasemzadeh, Nazari & Mehralian (2020).	Papel contribuyente de las capacidades dinámicas en relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño en la innovación.
A16	Liao, Chen, Hu, Chung & Liu (2017).	Evaluar la influencia del estilo de liderazgo, aprendizaje organizacional y la innovación organizacional.
A17	Liu (2017).	Crear una ventaja competitiva: vincular las perspectivas de aprendizaje de la organización, comportamiento de innovación y capital intelectual.
A20	Liao, Chen, Hu, Chung & Yang (2017).	Desarrollar una ventaja competitiva sostenible: capacidad de absorción, transferencia de conocimientos y aprendizaje organizacional.
A27	Liu (2018).	Examinar el capital social, el aprendizaje organizacional y la transferencia de conocimientos en las industrias culturales y creativas de la práctica.
A32	Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. K. (2017)	Examinar el papel de la inteligencia emocional entre el aprendizaje organizacional y el desempeño adaptativo en las industrias manufactureras de la India
A35	Siddique, C. M. (2018)	Organización del aprendizaje y desempeño de la empresa: defensa del concepto de organización del aprendizaje en los Emiratos Árabes Unidos.
A38	Sutanto (2017).	La influencia de la capacidad de aprendizaje organizacional y la creatividad organizacional en la innovación organizacional de las universidades en Java Oriental, Indonesia.
A41	Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019)	Mejorar la satisfacción laboral de los empleados a través del e-learning: el papel mediador de una cultura de aprendizaje organizacional.
A48	Choi, I. (2020)	Ir más allá de los mandatos: cultura de aprendizaje organizacional, empoderamiento y desempeño.
A51	Mehralian, G., Nazari, J. A., & Ghasemzadeh, P. (2018)	Los efectos del proceso de creación de conocimiento sobre el desempeño organizacional utilizando el enfoque BSC: el papel mediador del capital intelectual.
A52	Zhang, Gupta, Sun & Zou (2020).	¿Como la co-creación habilitada por las redes sociales entre los clientes y la empresa impulsa el valor comercial? La perspectiva del aprendizaje organizacional y el capital social.
A58	Zuo, L., Fisher, G. J., & Yang, Z. (2019)	Aprendizaje organizacional e innovación tecnológica: las distintas dimensiones de novedad y significado que impactan el desempeño de la empresa.
A80	Pertuz & Pérez (2020).	Condiciones del aprendizaje organizacional y prácticas de la gestión de innovación.
A88	Ghasemzadeh, Nazari, Farzaneh & Mehralian (2019).	Papel moderador de la cultura de la innovación en la relación entre aprendizaje organizacional y desempeño en innovación.
A90	Hendri, M.I. (2019)	"El efecto mediador de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional sobre el efecto de aprendizaje organizacional del desempeño del empleado"
A94	Migdadi (2019).	Capacidad de aprendizaje organizativo, innovación y rendimiento de la organización
A96	Naim & Lenka (2020).	Aprendizaje organizacional y compromiso efectivo de los empleados de la generación Y: El papel mediador del desarrollo de competencias y el papel moderador del liderazgo estratégico.
A109	Liu Gan, Luo & Zhang (2020).	Aclarar el efecto del aprendizaje de la organización en la innovación de servicios: El papel mediador del capital intelectual.

Anexo 3: Tabla de los Hallazgos

Aprendizaje Organizacional - Gestión				
Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A3	Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. <i>Journal of Economics & Management</i> , 33(1), 25-38.	Rendimiento organizacional Innovación organizacional	183 encuestados	Hallazgo: señalaron que el aprendizaje organizacional es fundamental para crear innovaciones que ayuden al sustento y supervivencia de la entidad empresarial en un entorno altamente competitivo; consideraba que el aprendizaje organizacional tenía una fuerte conectividad con la innovación en el logro de los objetivos organizacionales. Limitaciones: El estudio analizó la relación entre el aprendizaje organizacional y innovación organizacional y desempeño organizacional en relación con la manufactura. La limitación del estudio es que cubre solo las empresas de fabricación en la metrópoli de Lagos de Nigeria.
A4	Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The Role of Multidimensional Intellectual Capital and Organizational Learning Practices in Innovation Performance. <i>European Management Review</i> . 1(1), 1- 2.	Desempeño de Innovación Capital Humano Capital emprendedor Capital de renovación	250 empresas	Hallazgo: El aprendizaje organizacional influye positivamente en el rendimiento de la innovación a través del capital intelectual. Limitaciones: Que podría bien sea que la pequeña empresa económicamente significativa sector tiene un capital intelectual y organizacional distintas necesidades de prácticas de aprendizaje, que no han sido cubiertas en nuestro estudio. Además, también podría desarrollar que innovación actuación depende en otros efectos macroeconómicos que no se han incluido en nuestro estudio.
A9	Farzaneh, M., Ghasemzadeh, P., Nazari, J. A., & Mehralian, G. (2020). Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance. <i>European Journal of Innovation Management</i> . 1(1), 1-22	Capacidad de aprendizaje Capacidad de integración Capacidad de reconfiguración: Capacidad dinámica Cultura de la innovación	170 empresas	Hallazgos: mostraron que estas capacidades son predictores importantes del desempeño de la innovación. Además, los hallazgos revelaron que la cultura de la innovación modera significativamente la relación entre los países en desarrollo y el desempeño de la innovación. Los resultados indicaron que OL se asocia de manera positiva y significativa con los países en desarrollo, así como sus dimensiones de aprendizaje, integración y reconfiguración de capacidades. Limitaciones: Primero, aunque Irán ha logrado un progreso considerable en la industria farmacéutica a la par con los estándares globales, realizando el estudio actual dentro de las fronteras de Irán puede resultar un factor limitante en términos de la generalización de sus recomendaciones. No es de extrañar que probar el modelo del estudio en otros contextos pueda ayudar a expandir el alcance de sus hallazgos. En segundo lugar, ya que hemos utilizado el desempeño de la innovación con un año de retraso para mejorar nuestra inferencia de la causalidad entre OL, países en desarrollo y desempeño de innovación
A16	Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. <i>Leadership & Organization Development Journal</i> , 38(5), 590-609.	Innovación organizacional Liderazgo	337 encuestados	Hallazgos: de la investigación indican que OL actúa como un mediador completo entre el liderazgo y OI. Además, el tipo de industria tiene un efecto moderador en el modelo de investigación propuesto. Limitaciones: También se está desarrollando un grado de complacencia dentro del desempeño organizacional proceso de desarrollo, oa expectativas poco realistas para el desempeño del modelo y la organización en cuestión. Esto no ha sido ayudado por la exageración asociada con estilos de liderazgo.

Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A17	Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 66(1), 13-23.	Innovación Capital Humano Capital Social Capital organizacional	595 gerentes	Hallazgos sugieren un gesto de que el aprendizaje exploratorio y explotador puede producir resultados deseables resultados del hotel, como el fomento de la innovación creativa de los empleados comportamiento e impulsando la acumulación de capital humano de las organizaciones. Los resultados también sugieren que el aprendizaje organizacional puede aumentar simultáneamente la identificación de oportunidades y la ventaja competitiva través del comportamiento de innovación y el capital humano. Limitaciones: En primer lugar, la recopilación de datos de este estudio se llevó a cabo durante un breve período de tiempo, por lo que no se puede descartar la observación. Una segunda limitación es que los gerentes proporcionaron calificaciones de los constructos de medida y, por lo tanto, es posible que pueden haber ignorado otros atributos que pueden influir en las relaciones mutuas entre este estudio.
A20	Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Yang, M. J. (2017). Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning. <i>The Journal of Technology Transfer</i> , 42(6), 1431-1450.	Capacidad de absorción Transferencia de conocimiento Ventaja competitiva	345 encuestas	Hallazgos: El conocimiento y la capacidad de aprendizaje dentro de una organización son puntos clave, y que un OL aumentará porque tiene una CA más alta. AC es una habilidad a través de la cual una organización adquiere conocimientos. Según los resultados empíricos de un estudio sobre cómo la tecnología capacidad de absorción y productividad tecnológica en el sector tecnológico español afecta a su OL, innovación y rendimiento. Limitaciones: Las empresas adoptan estrategias que enfatizan la adquisición de nueva tecnología de una unidad externa para reducir las limitaciones del aprendizaje curvar y acelerar el desarrollo de productos. Por lo tanto, en la industria de alta tecnología No es significativo que el aprendizaje o la transferencia de conocimientos dentro de una organización mejorar la ventaja competitiva. Sin embargo, en la industria financiera, esta relación es no es compatible, y se encuentra que simplemente mejorar AC no puede permitir que los industria para obtener CA. Esto se debe a que todo depende de si una organización tiene capacidad de aprendizaje.
A27	Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. <i>Tourism Management</i> , 64, 258-270.	Capital estructural Capital relacional Aprendizaje explotador Transferencia de conocimiento Capacidad de absorción	432 encuestas	Hallazgos: El capital social y el aprendizaje organizacional es un predictor de la transferencia de conocimiento. Capacidad de absorción como moderador y puede conducir a una transferencia de conocimiento Limitaciones: El estudio hace referencia múltiples dimensiones del capital social: capital cognitivo, estructura capital y capital relacional, los conceptos son bastantes extensivos y se han utilizado en estudios previos, futuras investigaciones podrían explorar otras dimensiones para medir el capital social, como interacción social, calidad de la relación y vínculos de red o vínculos con otras empresas.
A96	Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Organizational learning and Gen Y employees' affective commitment: The mediating role of competency development and moderating role of strategic leadership. <i>Journal of Management and Organization</i> , 26(5), 815-831.	Liderazgo estratégico Desarrollo de competencias Compromiso afectivo	356 encuestados	Hallazgos: Revelan que el aprendizaje organizativo influye directamente en el compromiso afectivo de los empleados de la Generación Y y que el desarrollo de competencias media en la relación entre ambos; además, el liderazgo estratégico modera positivamente la relación entre ambos. el liderazgo estratégico modera positivamente la relación entre el aprendizaje organizativo y el desarrollo de competencias. Limitaciones: La primera limitación es el tamaño relativamente pequeño y la naturaleza transversal del método de encuesta. Por lo tanto, es necesario seguir investigando para confirmar las relaciones que sugerimos, ya que las encuestas auto declaradas son deficientes para medir la causalidad. Como este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las conclusiones empíricas del estudio podrían ser más aplicables en los países asiáticos que en los occidentales.

Aprendizaje Organizacional - Recursos humanos

Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A32	Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. K. (2017). Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries. <i>Journal of Workplace Learning</i> .	Inteligencia emocional Rendimiento adaptativo	284 gerentes	Los hallazgos revelaron que los empleados de nivel gerencial de las industrias manufactureras poseen por encima del nivel medio de inteligencia emocional. Aparentemente, las industrias manufactureras son procesos, la dinámica de grupo y de base juega un papel importante para adaptarse y manejar el trabajo diario. Limitaciones: El tamaño de la muestra del estudio se limita a las industrias manufactureras basadas en procesos y por lo tanto, para evaluar la posibilidad de generalizar nuestros hallazgos.
A35	Siddique, C. M. (2018). Learning organization and firm performance: Making a business case for the learning organization concept in the United Arab Emirates. <i>International Journal of Emerging Markets</i> .	Orientación estratégica de la función de gestión de recursos humanos Apoyo organizacional percibido Apoyo organizacional percibido	254 empresas	Hallazgos: Los datos revelaron una relación positiva entre las iniciativas de aprendizaje organizacional (LO) y cuatro medidas de desempeño de la empresa consideradas en el estudio: desarrollo de habilidades de los empleados, innovación de productos / servicios, rentabilidad y crecimiento de los ingresos. Limitaciones: El uso de medidas de percepción fue una de las principales limitaciones del presente estudio.
A41	Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing employee job satisfaction via E-learning: the mediating role of an organizational learning culture. <i>International Journal of Human-Computer Interaction</i> , 35(7), 584-595.	Expectativa de rendimiento Expectativa de esfuerzo Satisfacción laboral Condiciones facilitadoras Cultura de aprendizaje de la organización	297 encuestados	Hallazgos: Muestra las correlaciones, medias y desviaciones estándar de expectativa de desempeño, expectativa de esfuerzo, influencia, condiciones facilitadoras, OLC y satisfacción laboral. Todas las variables se correlacionaron positivamente ($p < .01$). Limitaciones: El estudio de investigación se llevó a cabo dentro de una única empresa de telecomunicación taiwanesa. Aunque la muestra utilizada en este estudio era representativa de la industria seleccionada, sería bueno y vale la pena replicar y expandir la escala de la investigación en empresas comerciales comparables.
A48	Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. <i>International Journal of Public Administration</i> , 43(8), 724-735.	Cultura de aprendizaje organizacional Empoderamiento de los empleados Desempeño percibido	509 encuestados	Hallazgos del análisis de mediación con SEM en términos directo de efectos, existe una asociación negativa y significativa entre el aprendizaje organizacional y el desempeño ($b = -0.64, p < .001$) que es inconsistente con hipótesis Limitaciones: El estudio se ocupa de esta preocupación potencial operacionalizando el aprendizaje organizacional, que representa un entorno que puede fomentar la creatividad y la innovación. El empoderamiento, los empleados reciben habilidades relacionadas con el trabajo e información, tratada en función del desempeño, y empoderados en sus procesos de trabajo.
A51	Mehralian, G., Nazari, J. A., & Ghasemzadeh, P. (2018). The effects of knowledge creation process on organizational performance using the BSC approach: the mediating role of intellectual capital. <i>Journal of Knowledge Management</i> .	Capital intelectual Creación de conocimiento	470 encuestados	Hallazgos: El aprendizaje organizacional es positivamente y significativamente relacionado con el empoderamiento de los empleados ($b = 2.48, p < .001$). Además, el empoderamiento de los empleados es positivo y significativamente asociado con actuación ($b = 0.51, p < .001$), los resultados del análisis muestran que es una relación indirecta entre el aprendizaje organizacional y el rendimiento. Limitaciones: Este es el primer estudio que investiga cómo KC contribuye al desempeño de la empresa al incorporar el impacto mediador de IC en el BSC.

Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A80	Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. Información tecnológica, 31(3), 209-218.	Cultura de aprendizaje Formación Claridad estratégica Soporte organizacional	44 empresas	Hallazgos: aporta evidencia relacionada con la importancia de la cultura organizacional, la formación y la claridad estratégica para favorecer el aprendizaje entre los miembros de la organización. Es relevante promover el desarrollo de nuevas habilidades en los equipos de trabajo, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa. Limitaciones: En este contexto, es relevante promover el desarrollo de nuevas habilidades en los equipos de trabajo, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.
A88	Ghasemzadeh, P., Nazari, JA, Farzaneh, M. y Mehralian, G. (2019), "El papel moderador de la cultura de la innovación en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de la innovación", The Learning Organization, vol. 26, núm. 3, págs. 289-303.	Cultura de innovación Desempeño de la innovación	625 encuestados	Hallazgos: Basado en los resultados de 625 cuestionarios completados por compañías farmacéuticas, OL actividades y CI pueden resultar en innovación de productos y procesos. Sin embargo, esta relación no fue apoyada para la innovación objetiva. Además, en términos del papel moderador de CI en la relación entre OL y las dimensiones de PI, los resultados fueron significativos. Limitaciones: La muestra se extrajo para este estudio de una población de empresas farmacéuticas como sector intensivo en conocimiento. Potencialmente, se pueden realizar estudios futuros para investigar el modelo integrado de OL, IC e IP en otras industrias intensivas en conocimiento como tecnologías de la información.
A90	Hendri, M.I. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234.	Satisfacción laboral Compromiso organizacional Desempeño de los empleados	130 encuestados	Hallazgos: la organización del aprendizaje tiene un efecto significativo y positivo en la satisfacción laboral y compromiso, pero no tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados. Satisfacción laboral y organizativa el compromiso tiene un efecto significativo en el desempeño de los empleados Limitaciones: La actividad puede diseñarse a nivel individual, grupal y, en última instancia, a nivel organizacional en nivel general.
A94	Migdadi, M. M. (2019). Organizational learning capability, innovation and organizational performance. European Journal of Innovation Management, 24(1), 151-172.	Innovación Desempeño organizacional Capacidad de aprendizaje	274 encuestados	Hallazgos de este estudio sugieren que OLC influye en la innovación y la innovación afecta a OP. Finalmente, los resultados muestran que OLC afecta a OP indirectamente a través de la innovación (mediador). Limitaciones: las investigaciones futuras deberían prestar más atención a la influencia de diferentes mezclas (variables) de influencias en la innovación y también examinar otras consecuencias de introducir innovación en las organizaciones.

Aprendizaje Organizacional - Tecnológica

Cod. Art.	Descripción	Categorías	Muestra	Hallazgos
A38	Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on organizational innovation of Universities in East Java, Indonesia. Asia Pacific Management Review, 22(3), 128-135.	La capacidad de aprendizaje organizacional La creatividad organizativa	179 encuestados	Hallazgos: indicaron que ambas variables influyeron en la innovación organizacional, parcial y simultáneamente. No hubo diferencia de categoría ni en universidades públicas ni privadas en esas variables. La capacidad de aprendizaje organizacional y la creatividad organizacional han influido significativamente en la innovación organizacional. Limitaciones: La gente tiende a atreverse a presentar sus nuevas ideas. Cuanta más gente se involucre en el sistema, más rápido crecerá la mejora del aprendizaje, la creatividad y el proceso de innovación.
A52	Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social-media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social Capital. Information & Management, 57(3), 103200.	Capital Social transferencia de conocimientos Capacidad de absorción	149 encuestados	Hallazgos: indican que el vínculo estructural, cognitivo y relacional basado en las redes sociales, en particular el vínculo estructural, es un importante mecanismo de concreción para mejorar el desempeño organizacional. La eficacia de la transferencia de conocimientos y la capacidad de absorción tienen efectos mediadores significativos en este marco de concreción mecanismo-resultados-desempeño. Además, los efectos moderadores del nivel de uso de las redes sociales en las relaciones entre el mecanismo de concreción y los resultados son ampliamente respaldados. Limitaciones: Se sabe poco sobre los mecanismos que subyacen a la creación conjunta de empresa y cliente basada en redes sociales y sus implicaciones para el valor comercial en NPD.
A58	Zuo, L., Fisher, G. J., & Yang, Z. (2019). Organizational learning and technological innovation: the distinct dimensions of novelty and meaningfulness that impact firm performance. Journal of the academy of marketing science, 47(6), 1166-1183.	El aprendizaje experimental El aprendizaje adaptativo Recursos flojos no absorbidos Innovación tecnológica	167 empresas	Hallazgos: indican que el aprendizaje adaptativo aumenta la significación, pero disminuye la novedad, mientras que el aprendizaje experimental daña la significación. Además, los escasos recursos no absorbidos de las empresas moderan las relaciones del aprendizaje experimental y adaptativo con la novedad. Limitaciones: Aunque estudios anteriores han adoptado la información de citas de patentes como una medida de novedad y significado, las patentes no capturan todos los aspectos de la innovación tecnológica. Las medidas de producción ofrecerían implicaciones administrativas suplementarias para las empresas que no enfatizan las patentes como un elemento central.
A109	Liu, C. H., Gan, B., Luo, B. N., & Zhang, Y. (2020). Clarifying the effect of organization learning on service innovation: the mediating role of intellectual capital. The International Journal of Human Resource Management, 31(10), 1207-1234.	El capital intelectual Capital humano Capital relacional Capital relacional	598 encuestados	Los hallazgos indicaron la capacidad de una organización para crear, ampliar o modificar intencionadamente su capital humano y capital estructural para crear respuestas innovadoras a las necesidades cambiantes de los clientes. Limitaciones: El entorno de investigación de este estudio se centra en el crecimiento rápido de economías emergentes en China, en condiciones de alta incertidumbre y necesidades cambiantes del cliente, nuevas oportunidades pueden orientar a los gerentes de hoteles a buscar capital intelectual para su crecimiento y para mantener una ventaja competitiva con otros competidores.

Anexo 4: Rejilla de revisiones sistemáticas

MATRIZ DE REVISION DE LITERATURA													
No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)	Revista	Scimago	Base de datos	Año	Autor	Metodología	Palabras claves	Muestra	Hallazgos - Conclusiones	Recomendaciones	Limitaciones del estudio	Pertinencia de la fuente en la investigación
A3	Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. Journal of Economics & Management, 33(1), 25-38.	Journal of Economics & Management, 33(1), 25-38.	Q2	Google scholar	2018	Bolaji Bello, O Adeoye A. O	Enfoque Cuantitativo	Innovación, aprendizaje, industria manufacturera, organización, desempeño	Las unidades de muestreo de 10 empresas comprenden Alimosho, Arnuwo-Odofin y áreas del consejo de gobierno local de Ojo) fueron elegidas para encuesta de cuestionario; de los cuales se determinó un tamaño de muestra de 183 encuestados.	hallazgos: señalaron que el aprendizaje organizacional es fundamental para crear innovaciones que ayuden al sustento y supervivencia de la entidad empresarial en un entorno altamente competitivo; se consideraba que el aprendizaje organizacional tenía una fuerte conectividad con la innovación en el logro de los objetivos organizacionales.	Las organizaciones deben alentar a los empleados a compartir experiencias laborales, reflexiones de aprendizaje y los empleados deben activamente explorar el mercado actual e información relacionada con nuevos productos. Los gerentes deben crear y promover el entusiasmo por aprender entre sus empleados para que desarrollen nuevas habilidades y compartan los conocimientos existentes.	El estudio analizó la relación entre el aprendizaje organizacional y desempeño organizacional en una empresa. La contribución del estudio al cuerpo de conocimiento es que el aprendizaje organizacional y la innovación son fundamentales para el desempeño de las organizaciones.	El aprendizaje organizacional es una estrategia eficaz para mantener y mejorar la ventaja competitiva y el desempeño de una empresa. La contribución del estudio al cuerpo de conocimiento es que el aprendizaje organizacional y la innovación son fundamentales para el desempeño de las organizaciones.
A4	Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The Role of Intellectual Capital and Organizational Learning Practices in Innovation Performance. European Management Review, 1(1), 1-2.	European Management Review, 1(1), 1-2. ISSN 1740-4754	Q2	Biblioteca en línea de Wiley	2020	Cabrilo Sladana Dahms Sven	Enfoque Cuantitativo	Capital intelectual; Aprendizaje organizacional; Desempeño organizacional; Innovación; conjunto difuso cualitativo comparativo	El estudio se basa en la encuesta de Serbia donde se recopiló una lista de 2500 empresas elegibles, de las cuales se usó una muestra de 250 empresas.	El aprendizaje organizacional influye positivamente en el rendimiento de la innovación a través del capital intelectual.	Los gerentes deben comprender la necesidad de potenciar el capital intelectual a través del aprendizaje organizacional para obtener el efecto deseado en el desempeño de la innovación	Pueden existir limitaciones ya que nuestro estudio se limitó a Empresas con menos de 100 empleados. Que pueden hacer la pequeña empresa económicamente significativa sector a tener un capital intelectual y desempeño de la organización disinto a necesidades de prácticas de aprendizaje, que no han sido cubiertas en nuestro estudio.	El estudio tiene como objetivo proporcionar una comprensión más profunda de lo que los gerentes pueden hacer conscientemente relacionados con la organización a aprender a mejorar el desempeño de la innovación en dimensiones de CI basadas en humanos.

<p>Farzaneh, M., GhaseMZadeh, P., Nazari, J. A., & Mehralian, G. (2020). Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance. <i>European Journal of Innovation Management</i>.1(1), 1-22</p>	<p>Mandana Farzaneh</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Capacidades dinámicas, Desempeño en innovación, Cultura de innovación, Industria farmacéutica</p>	<p>La población del estudio actual fue la industria farmacéutica iraní. Los cuestionarios se distribuyeron a 170 empresas farmacéuticas iraníes para recopilar los datos necesarios.</p>	<p>Los hallazgos mostraron que estas capacidades son predictores importantes del desempeño de la innovación. Además, los hallazgos revelaron que la cultura de la innovación moderó significativamente la relación entre los países en desarrollo y el desempeño de la innovación.</p>	<p>Los gerentes deben reforzar las capacidades dinámicas como herramienta estratégica para generar nuevos conocimientos y distribuirlos por toda la organización, lo que puede ser de gran ayuda hacia el impulso del rendimiento de la innovación en la industria. recomendaciones.</p>	<p>Este estudio puede tener algunas limitaciones. Primero, aunque Irán ha logrado un progreso considerable en la industria farmacéutica a par con los últimos decadas. Sin embargo, aún se desconoce cómo la OL contribuye a la innovación organizacional.</p>	<p>Se estudiado el impacto directo del aprendizaje organizacional (OL) en el desempeño organizacional durante las dos últimas décadas.</p>	
<p>A9</p>	<p>Peivand GhaseMZadeh</p>	<p>Emerald insight</p>	<p>Q2</p>	<p>2020</p>	<p>Jamal A. Nazari</p>	<p>Considerar estilos de liderazgo apropiados a través del aprendizaje organizacional podría ser un modelo de desempeño organizacional a ser considerado más a fondo por diferentes industrias en los países del mundo.</p>	<p>También se está desarrollando un grado de complacencia dentro del desempeño organizacional de proceso de desarrollo, expectativas poco realistas para el desempeño del modelo y la organización en cuestión. E. Esto puede motivar a las organizaciones a adoptar el proceso, pero también puede canalizar sus esfuerzos en la dirección equivocada.</p>	<p>El aprendizaje organizacional se constituye a través de la importancia o el grado de valor que le dan los miembros de la misma para crear nuevas actividades que ofrezcan ventajas competitivas a la empresa.</p>	
<p>A16</p>	<p>Shu-Hsien Liao</p>	<p>Springer</p>	<p>Q1</p>	<p>2017</p>	<p>Yu-Chun Chung</p>	<p>Chih-Chiang Chen</p>	<p>Da-Chian Hu</p>	<p>Yu-Chun Chung</p>	<p>Chiu-Ling Liu</p>
<p>Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and innovation. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 38(5), 590-609. ISSN 0143-7739</p>	<p>Shu-Hsien Liao</p>	<p>Enfoque Cuantitativo</p>	<p>Estilo liderazgo, Innovación organizacional, Efecto moderador, Efecto mediador</p>	<p>Este estudio investiga una selección de empresas de las 100 principales empresas financieras y las 1000 principales empresas de alta tecnología de Taiwán en 2012 como población. Se recopiló un total de 377 respuestas válidas entre 2012 y 2013.</p>	<p>Los resultados de investigación indican que OL actúa como un mediador completo entre el liderazgo y el tipo de industria tiene un efecto moderador en el modelo de investigación propuesto.</p>	<p>Considerar estilos de liderazgo apropiados a través del aprendizaje organizacional podría ser un modelo de desempeño organizacional a ser considerado más a fondo por diferentes industrias en los países del mundo.</p>	<p>También se está desarrollando un grado de complacencia dentro del desempeño organizacional de proceso de desarrollo, expectativas poco realistas para el desempeño del modelo y la organización en cuestión. E. Esto puede motivar a las organizaciones a adoptar el proceso, pero también puede canalizar sus esfuerzos en la dirección equivocada.</p>	<p>El aprendizaje organizacional se constituye a través de la importancia o el grado de valor que le dan los miembros de la misma para crear nuevas actividades que ofrezcan ventajas competitivas a la empresa.</p>	
<p>Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and innovation. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 38(5), 590-609.</p>	<p>Shu-Hsien Liao</p>	<p>Springer</p>	<p>Q1</p>	<p>2017</p>	<p>Yu-Chun Chung</p>	<p>Chih-Chiang Chen</p>	<p>Da-Chian Hu</p>	<p>Yu-Chun Chung</p>	<p>Chiu-Ling Liu</p>

Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. <i>International Journal of Hospitality Management</i> , 66(1), 13-23.	Chih-Hsing Liu	Enfoque Cuantitativo	Orientación al aprendizaje Comportamiento de innovación Capital intelectual Captura de oportunidades Ventaja competitiva	El estudio analiza datos de 595 gerentes de hoteles y encuentra un fuerte apoyo para las hipótesis propuestas de acumulación de capital humano de organizaciones. Los hallazgos sugieren un gesto de que el aprendizaje exploratorio y explotador puede producir resultados deseables como el fomento de la innovación creativa de empleados e impulsando el comportamiento de capital humano de las organizaciones. Las acciones de gestión deben centrarse en las actividades de aprendizaje organizacional para crear vínculos y mejorar el intercambio de conocimientos entre los empleados y aumentar el rendimiento a través de la innovación. En consecuencia, estudios futuros podrían probar esta teoría con respecto a el papel mediador de las dimensiones específicas del CI.	En primer lugar, la recopilación de datos de este estudio se llevó a cabo durante un breve periodo de tiempo, por lo que no se puede descartar la observación. Una limitación es que los gerentes proporcionaron calificaciones de los constructos de organización medida y, por lo tanto, es posible que puedan haber ignorado otros atributos que pueden influir. El aprendizaje organizacional permite que la empresa aumente su capacidad innovadora para convertirse en una fuente principal de la ventaja competitiva sostenible de una organización.
A17 Q1 Elsevier 2017					
Liao, S. H., Chen, C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Yang, M. J. (2017). Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning. <i>The Journal of Technology Transfer</i> , 42(6), 1431-1450.	Shu-Hsien Liao Chih-Chiang Chen Da-Chian Hu Yu-chun Chung Min-Ju Yang	Enfoque Cuantitativo	Capacidad de absorción, Transferencia de conocimiento, Aprendizaje organizacional, Ventaja competitiva, Efecto moderador y Efecto mediador	El estudio comprende las 100 principales empresas financieras y las 1000 de alta tecnología en Taiwán. Se recopilaron un total de 345 respuestas válidas. El conocimiento y la capacidad de aprendizaje dentro de una organización son puntos clave, y que un OL aumentará porque tiene una CA más alta. AC es una habilidad a través de la cual una organización adquiere conocimientos.	El aprendizaje organizacional permite que la empresa aumente su capacidad innovadora para convertirse en una fuente principal de la ventaja competitiva sostenible de una organización.
A20 Q1 Springer link 2017					
Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. <i>Tourism Management</i> , 64, 258-270.	Liu, C. H. S.	Enfoque cuantitativo. Se utilizó un modelo de mediación múltiple.	Capital social, Capacidad de absorción, Transferencia de conocimiento	Se tomaron muestras de 432 empresas culturales y creativas taiwanesas. El capital social y el aprendizaje organizacional es un predictor de transferencia de conocimiento. Capacidad de absorción como moderador y confianza en el trabajo cuando los empleados persiguen objetivos colectivos y visiones. Este estudio hace referencia múltiples dimensiones del capital social: capital cognitivo, estructura capital y capital relacional, los conceptos son bastantes extensivos y se han utilizado en estudios previos.	Este estudio presenta una visión de la capacidad de absorción como moderador y ofrece evidencia de que las cualidades como las capacidades pueden conducir a una transferencia de conocimiento en empresas tienen un nivel más alto de intención de aprendizaje
A27 Q1 Elsevier 2018					

A32	Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. K. (2017). Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries. Journal of Workplace Learning.	Journal of Workplace Learning	ISSN: 1366-5626	Q2 Scopus 2017	Pradhan, R. K. Jena, L. K. Singh, S. K.	Los datos se analizaron mediante el modelado de ecuaciones estructurales utilizando un modelo estructural lineal (LISREL 8.72).	Un total de 284 funcionarios de diferentes departamentos de planta, investigación y desarrollo, finanzas y nómina, servicio al cliente, recursos humanos, etc.	Los hallazgos revelaron que los empleados de nivel gerencial de las industrias manufactureras poseen por encima del nivel medio de inteligencia emocional. Apparently, las industrias manufactureras son procesos, la dinámica de grupo y de base juega un papel importante para adaptarse y manejar el trabajo diario.	Se insta a las organizaciones a promover una visión compartida a través de sus líderes para promover el aprendizaje organizacional. Se recomienda que inviertan los recursos adecuados a través de formación basada en las necesidades.	El tamaño de la muestra del estudio se limita a las industrias manufactureras en base a la inteligencia para promover el aprendizaje organizacional entre ejecutivos de industrias manufactureras.	El presente estudio arroja luz sobre la importancia del aprendizaje organizacional con respecto a la inteligencia para promover el aprendizaje organizacional entre ejecutivos de industrias manufactureras.
A35	Siddique, C. M. (2018). Learning organization and firm performance: Making a business case for the learning organization concept in the United Arab Emirates. International Journal of Emerging Markets.	International Journal of Emerging Markets	ISSN: 1746-8809	Q2 Scopus 2018	Siddique, C. M.	Enfoque cuantitativo, se utilizó un cuestionario de encuesta para recopilar datos.	Muestra de 254 empresas de los Emiratos de Dubai y Abu Dhabi.	Estos hallazgos sugieren que invertir en el desarrollo de una cultura de aprendizaje (LO) y cuatro medidas de aprendizaje organizacional debido que tiene un buen sentido de comercial.	El propósito es identificar los recursos organizacionales que pueden mejorar los resultados de desempeño de una cultura de aprendizaje; este estudio se llevó a cabo en los Emiratos Arabes Unidos (EAU), una economía emergente en la región del Golfo Árabe.	El propósito es identificar los recursos organizacionales que pueden mejorar los resultados de desempeño de una cultura de aprendizaje; este estudio se llevó a cabo en los Emiratos Arabes Unidos (EAU), una economía emergente en la región del Golfo Árabe.	
A38	Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on innovation of Universities in East Java, Indonesia. Asia Pacific Management Review, 22(3), 128-135.	Asia Pacific Management Review		Q2 science Direct 2017	Sutanto, E. M.	Esta investigación utilizó un método de muestreo aleatorio intencional, fue un proyecto de investigación cuantitativa.	Involucró a 179 profesores de todas las universidades de la provincia de Java y Oriental Indonesia.	Se recomienda a los responsables de la formulación de políticas en el establecimiento de universidades innovadoras. La extensión del entorno de aprendizaje y creatividad han influido significativamente en la innovación organizacional. muchas ideas nuevas para mejorar la calidad de su servicio.	La gente tiende a atreverse a presentar nuevas ideas. Cuanta más gente se involucra en el sistema, más rápido crecerá la mejora de la creatividad y el proceso de innovación.	En entornos comerciales tradicionales, la capacidad de aprendizaje y la creatividad son factores importantes para impulsar un nivel de innovación. Sin embargo, se preguntó si se producirá el mismo fenómeno en las instituciones de educación superior.	

<p>Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing employee job satisfaction via E-learning: the mediating role of an organizational learning culture. <i>International Journal of Human-Computer Interaction</i>, 35(7), 584-595.</p>	<p>Lin, C. Y.</p>	<p>Se aplicó el modelo de ecuaciones estructurales para analizar los datos recopilados</p>	<p>Cultura de aprendizaje organizacional, sistema de aprendizaje electrónico, e-learning</p>	<p>La muestra fue de 297 empleados de una empresa de telecomunicaciones</p>	<p>Muestra las correlaciones, medias y desviaciones estándar de expectativa, desempeño, esfuerzo, influencia, condiciones facilitadoras, OLC y satisfacción laboral se correlacionaron positivamente</p>	<p>Los estudios futuros deberían aplicar entrevistas y análisis de contenido en un esfuerzo por explicar cómo los empleados perciben los factores de expectativa de desempeño e influencia social con respeto al e-learning y cómo estos factores influyen en el desempeño laboral.</p>	<p>Este estudio de investigación se llevó a cabo dentro de una única empresa de telecomunicación taiwanesa. Aunque la muestra utilizada en este estudio de la industria de la aceptación por parte de los empleados de un sistema de e-learning dentro de una cultura de aprendizaje organizacional (OLC)</p>	<p>Los sistemas de e-learning han empleado ampliamente para desarrollar el aprendizaje de los empleados en el lugar de trabajo, discernir que influye en la interacción entre la aceptación por parte de los empleados de un sistema de e-learning dentro de una cultura de aprendizaje organizacional (OLC)</p>
<p>A41</p>	<p>2019</p>	<p>Q2</p>	<p>Huang, C. K.</p>	<p>Zhang, H.</p>	<p>Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. <i>International Journal of Public Administration</i>, 43(8), 724-735.</p>	<p>Este artículo utiliza una muestra de 509.131 encuestados del conjunto de datos combinados, que representan aproximadamente dos tercios de las muestras que respondieron.</p>	<p>Los hallazgos de este estudio contribuyen a la literatura existente sobre la relación entre el conocimiento y el desempeño organizacional al demostrar que el conocimiento y la mejora de KC conducen al desempeño cuando las organizaciones utilizan las actividades de KC y las aprovechan para acumular CI.</p>	<p>El estudio se ocupa de esta preocupación potencial operacionalizando la cultura de aprendizaje organizacional, que representa un entorno que puede fomentar la creatividad y la innovación.</p>
<p>A48</p>	<p>2020</p>	<p>Q2</p>	<p>Choi, I.</p>	<p>Se utilizó el modelo de estructura, La prueba de chi-cuadrado, enfoque cuantitativo</p>	<p>Aprendizaje organizacional; potenciación de los empleados; desempeño de la organización</p>	<p>Este artículo ofrece algunas pruebas de que la cultura del aprendizaje organizacional es positivamente y significativamente relacionado con el empoderamiento de los empleados</p>	<p>El estudio se examina el aprendizaje organizacional está asociada con el desempeño organizacional a través del efecto mediador del empoderamiento de los empleados.</p>	<p>Este estudio se examina el aprendizaje organizacional está asociada con el desempeño organizacional a través del efecto mediador del empoderamiento de los empleados.</p>
<p>A51</p>	<p>2018</p>	<p>Q1</p>	<p>Mehralian, G.</p>	<p>Se desarrolló y probó un modelo de investigación basado en la literatura en las áreas de KC, IC y desempeño organizacional.</p>	<p>Industria Farmacéutica, Capital intelectual, Cuadro de mando Integral, Creación del conocimiento.</p>	<p>Los hallazgos de este estudio contribuyen a la literatura existente sobre la relación entre el conocimiento y el desempeño organizacional al demostrar que el conocimiento y la mejora de KC conducen al desempeño cuando las organizaciones utilizan las actividades de KC y las aprovechan para acumular CI.</p>	<p>Este es el primer estudio que investiga cómo KC contribuye al desempeño de la empresa al incorporar el impacto mediador de IC en el BSC.</p>	<p>El propósito de este artículo es examinar cómo KC e IC y su relación influyen en las dimensiones clave del desempeño organizacional. El conocimiento es un factor clave de éxito para lograr una ventaja competitiva en el entorno económico incierto</p>

<p>Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social-media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social Capital. <i>Information & Management</i>, 57(3), 103200.</p>	<p>Zhang, H., Gupta, S., Sun, W.</p>	<p>Co-creación de Medios comunicación Capital social Valor de negocio Desempeño de la organización</p>	<p>El modelo se prueba utilizando datos de encuestas de 149 desarrolladores de aplicaciones móviles chinos.</p>	<p>Los resultados indican que el vínculo estructural, cognitivo y relacional basado en las redes sociales, en particular el vínculo estructural, es un importante mecanismo de co-creación para mejorar el desempeño</p>	<p>El estudio contribuye a la teoría y la práctica al arrojar luz sobre la co-creación cliente-empresa basada en redes sociales en NPD a nivel de proceso.</p>	<p>Se sabe poco sobre los mecanismos que subyacen a la creación conjunta de empresa y cliente basada en redes sociales y para el valor comercial en NPD.</p>	<p>Este estudio desarrolla un modelo desde la perspectiva del aprendizaje organizacional y el capital social para examinar como influye el mecanismo de co-creación cliente-empresa</p>
<p>A52</p>	<p>Q1 El Sevier 2020</p>						
<p>Zuo, L., Fisher, G. J., & Yang, Z. (2019). Organizational learning and technological innovation: the distinct dimensions of novelty and meaningfulness that impact firm performance. <i>Journal of the academy of marketing science</i>, 47(6), 1166-1183.</p>	<p>Zuo, L., Fisher, G. J., Yang, Z.</p>	<p>Aprendizaje experimental, Aprendizaje adaptativo, Recursos flojos, Novedad de la innovación, Significación de la innovación, Valor para el accionista, Resultados de la empresa.</p>	<p>Los datos primarios de los altos ejecutivos de 167 empresas de diversas industrias de alta tecnología</p>	<p>Los resultados indican que el aprendizaje adaptativo aumenta la significación, pero disminuye la novedad, mientras que el aprendizaje experimental daña significación.</p>	<p>Sugieren que la significación aumenta el desempeño de la empresa, tanto de forma independiente como conjunta cuando se patentes con los aspectos de la innovación impactan el desempeño de la empresa.</p>	<p>Aun que estudios anteriores han adoptado la información de patentes como una medida de novedad y significación para examinar como los modos de aprendizaje organizacional adaptativo y experimental</p>	
<p>A58</p>	<p>Q1 Springer link 2019</p>						
<p>Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. <i>Información tecnológica</i>, 31(3), 209-218.</p>	<p>Vanessa Pertuz Adith Pérez</p>	<p>condiciones de aprendizaje organizacional; gestión de innovación; medianas empresas</p>	<p>La muestra corresponde a 44 empresas seleccionadas mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple</p>	<p>aporta evidencia relacionada con la importancia de la cultura organizacional, la formación y la claridad estratégica para favorecer el aprendizaje entre los miembros de la organización.</p>	<p>En este contexto, es relevante promover el desarrollo de nuevas habilidades en los equipos de innovación, alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.</p>	<p>implementan la generación y selección de ideas como práctica de gestión de innovación, sin embargo, presentan dificultades en la gestión de recursos para el desarrollo de proyectos innovadores</p>	
<p>A80</p>	<p>Q2 Scielo 2020</p>						

<p>Ghasemzadeh, P., Nazari, J.A., Farzaneh, M. y Mehralian, G. (2019). "El papel moderador de la cultura de la innovación en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de la innovación". The Learning Organization , vol. 26, núm. 3, págs. 289-303.</p>	<p>Peivand Ghasemzadeh</p>	<p>enfoco cuantitativo</p>	<p>Aprendizaje organizacional, Industria Desempeño en innovación, Cultura de innovación</p>	<p>Finalmente, 625 cuestionarios de farmacéuticas, 68 empresas. El tamaño de la muestra se considera adecuado de la muestra para la investigación de encuestas.</p>	<p>Basado en los resultados de 625 cuestionarios de farmacéuticas, OL actividades y CI pueden resultar en innovación de productos y procesos. Sin embargo, esta relación no fue la moderadora; por lo tanto, los estudios futuros pueden evaluar otros posibles moderadores de CI en la relación de PI, los resultados fueron significativos.</p>	<p>Los estudios en otros sectores pueden incluir la innovación de servicios entre sus medidas de innovación. Finalmente, el estudio solo se centró en IC como variable futura para investigar el modelo integrado de OL, IC e IP en otras industrias intensivas en conocimiento como tecnologías de la información.</p>	<p>La muestra se extrajo para este estudio de una población de empresas farmacéuticas como sector en embargo, la cuestión de cómo la cultura de la innovación (CI) afecta la relación entre OL e IP permanece inexplorada.</p>	<p>Diferentes estudios han analizado la relación entre aprendizaje organizacional (OL) y rendimiento de la innovación (PI). Sin embargo, la cuestión de cómo la cultura de la innovación (CI) afecta la relación entre OL e IP permanece inexplorada.</p>
<p>A88</p>	<p>Q2 Scopus 2019</p>	<p>Mandalana Farzaneh</p>	<p>Compromiso organizacional, Desempeño del empleado, Aprendizaje organizacional, Satisfacción laboral</p>	<p>El tamaño del indicador formativo, decir, satisfacción laboral con cinco indicadores más el empleado significativo de los empleados, siendo el total 13 x 10 ¼ 130 empleados.</p>	<p>Esta investigación se ha realizado con el acuerdo con el diseño de investigación que se planifica y Continuarlo con el máximo. Sin embargo, existen algunas limitaciones: los encuestados son diferentes porque se distribuyen en varios lugares con condiciones de lugar muy diferentes.</p>	<p>La actividad puede diseñarse a nivel individual, grupal y, en última instancia, a nivel de los empleados. Satisfacción, el efecto del programa de empoderamiento, sobre el compromiso organizacional de los empleados, el efecto del aprendizaje organizacional sobre el desempeño de los empleados.</p>	<p>El propósito es probar el efecto del aprendizaje organizacional en el trabajo de los empleados. Satisfacción, el efecto del programa de empoderamiento, sobre el compromiso organizacional de los empleados, el efecto del aprendizaje organizacional sobre el desempeño de los empleados.</p>	
<p>A90</p>	<p>Q1 Scopus 2019</p>	<p>Mahmoud M. Migdadi</p>	<p>Innovación, desempeño organizacional, capacidad de aprendizaje organizacional</p>	<p>En total, se completaron y devolvieron 274 cuestionarios.</p>	<p>Investigación futura también podría examinar la influencia de diferentes mezclas (variables) de introducir una innovación en las organizaciones. examinar otras consecuencias de introducir innovación en las organizaciones.</p>	<p>Investigación futura también podría examinar la influencia de diferentes mezclas (variables) de introducir una innovación en las organizaciones. examinar otras consecuencias de introducir innovación en las organizaciones.</p>	<p>Investigación futura también podría examinar la influencia de diferentes mezclas (variables) de introducir una innovación en las organizaciones. examinar otras consecuencias de introducir innovación en las organizaciones.</p>	
<p>A94</p>	<p>Q2 Scopus 2019</p>	<p>Migdadi, M. M.</p>	<p>European Journal of Innovation Management</p>	<p>ISSN : 1460-1060</p>	<p>European Journal of Innovation Management, 24(1), 151-172.</p>	<p>European Journal of Innovation Management, 24(1), 151-172.</p>	<p>European Journal of Innovation Management, 24(1), 151-172.</p>	<p>European Journal of Innovation Management, 24(1), 151-172.</p>

<p>Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Organizational learning and Gen Y employees' affective commitment: The mediating role of competency development and moderating role of strategic leadership. <i>Journal of Management</i> and <i>Organization</i>, 26(5), 815-831.</p>	<p>Naim, M. F.</p>	<p>Enfoque cuantitativo, se utilizó un diseño de encuesta transversal.</p>	<p>Y, Generación estratégica, aprendizaje organizacional, desarrollo de competencias, compromiso afectivo</p>	<p>Se recogieron datos primarios de una de 356 empleados de la Generación Y (nacidos entre 1980 y 2000) de la industria de TI en Delhi, NCR India.</p>	<p>Los resultados revelan que el aprendizaje organizativo influye directamente en el compromiso afectivo de los empleados de la Generación Y y que el desarrollo de competencias en la relación entre ambos; además, el liderazgo moderador positivamente la relación entre ambos. También el liderazgo estratégico moderador también deberían emplear métodos empíricos, como las entrevistas de más aplicables en el desarrollo de competencias.</p>	<p>Por lo tanto, la investigación futura debería entrevistar tanto a los directores de RRHH como a los empleados de la Generación Y para validar los resultados del estudio. Además, este preparará el camino para futuros trabajos de investigación en este ámbito utilizando un diseño de investigación longitudinal, así como también deberían emplear métodos empíricos, como las entrevistas de más aplicables en el enfoque, para examinar más a fondo.</p>	<p>Primera limitación es el tamaño relativamente pequeño y la naturaleza transversal del método de encuesta. Por lo tanto, es necesario seguir investigando las relaciones que sugierimos, ya que las encuestas auto declaradas son deficientes para examinar la relación entre causalidad, aprendizaje organizacional y el compromiso a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad. Este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad. Este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad. Este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad.</p>	<p>El presente estudio tiene por objeto investigar el impacto del liderazgo estratégico en el compromiso de los empleados de la Generación Y que trabajan en la industria india de las tecnologías de la información. Además, se examina la relación entre aprendizaje organizacional y el compromiso a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad. Este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad. Este estudio se llevó a cabo en la industria de las TI de la India, las encuestas auto declaradas para medir la causalidad.</p>
<p>A96</p>	<p>Q2 ProQuest 2018</p>	<p>Lenka, U</p>	<p>Capital intelectual; aprendizaje organizacional; desarrollo de nuevos servicios; capital humano</p>	<p>La población del estudio es un hotel general e internacional ubicado en la Ciudad de Quanzhou en China, hubo 598 cuestionarios útiles y completos que se utilizaron para el análisis cuantitativo</p>	<p>Los hallazgos indican la capacidad de organización para crear, ampliar o modificar intencionadamente su capital humano y capital estructural para crear respuestas innovadoras a las necesidades cambiantes de los clientes.</p>	<p>Por lo tanto, la investigación futura debería centrarse en este tema y emitir más y explicar cómo la acumulación e identificación de capital intelectual influir en la innovación del servicio.</p>	<p>Este estudio propone que el capital intelectual jugaría un papel medidor en las relaciones entre las variables independientes del aprendizaje organizacional y la dependencia de variable NSD. Por tanto, este estudio sostiene que las organizaciones necesitan incorporar actividades de aprendizaje relativamente explotadoras si quieren mejorar el capital relacionado con socios de alto intercambio de información para desarrollar capacidades competitivas.</p>	
<p>A109</p>	<p>Q1 Scopus 2020</p>	<p>Chih-Hsing Liu Bernard Gan Ben Nanfeng Luo Yucheng Zhang</p>	<p>Capital intelectual; aprendizaje organizacional; desarrollo de nuevos servicios; capital humano</p>	<p>La población del estudio es un hotel general e internacional ubicado en la Ciudad de Quanzhou en China, hubo 598 cuestionarios útiles y completos que se utilizaron para el análisis cuantitativo</p>	<p>Los hallazgos indican la capacidad de organización para crear, ampliar o modificar intencionadamente su capital humano y capital estructural para crear respuestas innovadoras a las necesidades cambiantes de los clientes.</p>	<p>Por lo tanto, la investigación futura debería centrarse en este tema y emitir más y explicar cómo la acumulación e identificación de capital intelectual influir en la innovación del servicio.</p>	<p>Este estudio propone que el capital intelectual jugaría un papel medidor en las relaciones entre las variables independientes del aprendizaje organizacional y la dependencia de variable NSD. Por tanto, este estudio sostiene que las organizaciones necesitan incorporar actividades de aprendizaje relativamente explotadoras si quieren mejorar el capital relacionado con socios de alto intercambio de información para desarrollar capacidades competitivas.</p>	

Anexo 5: Rejilla de revisiones sistemáticas con categorización teórica

MATRIZ DE REVISION DE LITERATURA	
Categorías de análisis	
No.	Referencia de la fuente (artículo indizado)
A3	<p>Bolaji Bello, O., & Adeoye, A. O. (2018). Organizational learning, organizational innovation and organizational performance: Empirical evidence among selected manufacturing companies in Lagos metropolis, Nigeria. <i>Journal of Economics & Management</i>, 33(1), 25-38.</p>
A4	<p>Cabrilo, S., & Dahms, S. (2020). The Role of Multidimensional Intellectual Capital and Organizational Learning Practices in Innovation Performance. <i>European Management Review</i>, 1(1), 1-2.</p>
A9	<p>Fazaneh, M., Ghasezadeh, P., Nazari, J. A., & Mehralian, G. (2020). Contributory role of dynamic capabilities in the relationship between organizational learning and innovation performance. <i>European Journal of Innovation Management</i>, 1(1), 1-22</p>
	<p>Rendimiento organizacional: La innovación también implica el deseo de adoptar nuevas ideas, esto significa que un clima de aprendizaje positivo es valioso para las empresas que buscan superar a sus competidores a través de diversos procesos de innovación. (p.29) de innovación. (p.34)</p> <p>Innovación organizacional: La innovación también implica el deseo de adoptar nuevas ideas, esto significa que un clima de aprendizaje positivo es valioso para las empresas que buscan superar a sus competidores a través de diversos procesos de innovación. (p.29) de innovación. (p.34)</p>
	<p>Desempeño de Innovación: El desempeño en innovación se define aquí como una medida de la eficacia con la que una empresa ha podido lograr la innovación y objetivos en comparación con sus competidores. La innovación es el proceso que la organización tiene que desarrollar activamente nuevos conocimientos para resolver problemas identificados (p.6)</p> <p>Capital de Humano: El capital humano (HUMCAP) se materializa en los empleados que conforman las organizaciones e incluye los recursos humanos como la experiencia de los empleados, habilidades y motivación. (p.4)</p> <p>Capital de renovación: Representa la capacidad de los empleados para adquirir nuevos conocimientos e información del exterior y/o para desarrollar nuevos conocimientos y habilidades dentro de una empresa. (p.4)</p> <p>Capital emprendedor: Se define como un stock de competencias y atributos del personal relacionados con la proactividad, toma de decisiones agresiva y orientada al riesgo y comportamiento. (p.4)</p>
	<p>Capacidad de aprendizaje: El aprendizaje organizacional fomenta la renovación de recursos y mejora las capacidades de integración al aumentar la capacidad de especificar cambios, así como utilizar el conocimiento.(p.5)</p> <p>Capacidad de integración: El aprendizaje organizacional ayuda a refinar e integrar las capacidades dinámicas, el aprendizaje, el proceso de adquisición de conocimiento, y la transferencia entre individuos y la internalización de nuevos conocimientos cambia las capacidades que subyacen a la acción inteligente dentro de la organización.(p.5) (p.6)</p> <p>Capacidad de reconfiguración: Las capacidades de reconfiguración es la capacidad de una organización para reconstruir activos con el fin de crear nuevos productos y tecnologías y también para utilizar oportunidades y amenazas sobrevivientes. (p.6)</p> <p>Capacidad dinámica: Capacidades dinámicas, es decir, la capacidad de generar, integrar, compartir y utilizar conocimientos, ayudar a las empresas a reconfigurar sus recursos y modificar los paquetes de conocimientos, que son clave impulsores de la innovación. (p.6)</p> <p>Cultura de innovación: Una cultura innovadora no solo refuerza la creatividad sino también de manera efectiva anima a los empleados a compartir sus conocimientos en todos los ámbitos (p.7)</p>

<p>Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Liu, C. L. (2017). Assessing the influence of leadership style, organizational learning and organizational innovation. <i>Leadership & Organization Development Journal</i>, 38(5), 590-609.</p> <p>A16</p>	<p>Innovación organizacional: La innovación se ha definido como: "la capacidad global de innovación, sobre la introducción de nuevos productos en el mercado, o la creación de un nuevo mercado, a través de una combinación de una orientación estratégica con un comportamiento y un proceso innovadores. (p.595)</p> <p>Liderazgo: El liderazgo se define como "afectar a personas o grupos para desarrollar su potencial, así como la capacidad de lograr las metas organizacionales con esfuerzos voluntarios ". Esto enfatiza que un estilo de liderazgo apropiado puede motivar a los empleados y desarrollar un consenso unificado para lograr metas y planes organizacionales, afectando así los resultados innovadores de la organización. (p.595)</p>	
<p>Liu, C. H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. <i>International Journal of Hospitality Management</i>, 66(1), 13-23.</p> <p>A17</p>	<p>Innovación: El comportamiento innovador se refiere a los comportamientos individuales que introducen ideas nuevas y útiles, procesos de solución de problemas o procedimientos en el lugar de trabajo, tareas u organizaciones. (p.14)</p> <p>Humano: El proceso de desarrollo del capital humano como una combinación de culturas organizativas anteriores ampliadas para combinar nuevos conceptos con el fin de desarrollar la capacidad creativa de los empleados, lo que puede conducir a los resultados de innovación deseados. (p.15)</p> <p>Capital El capital social puede ayudar a las organizaciones y a los empleados a desarrollar capacidades críticas, como la búsqueda de nuevas formas de mejorar la calidad del servicio y la eficiencia operativa a través de "vínculos potenciales" entre las unidades o los empleados de la empresa. (p.15)</p> <p>Social: El capital social puede ayudar a las organizaciones y a los empleados a desarrollar capacidades críticas, como la búsqueda de nuevas formas de mejorar la calidad del servicio y la eficiencia operativa a través de las unidades o los empleados de la empresa. (p.15)</p> <p>Capital organizacional: El capital organizacional es la suma de todos los activos que hacen posible la capacidad creativa de una organización, como las actitudes de los empleados hacia la autoridad y la responsabilidad y su conocimiento de las culturas básicas de la organización. (p.15)</p>	
<p>Liao, S. H., Chen, C. C., Hu, D. C., Chung, Y. C., & Yang, M. J. (2017). Developing a sustainable competitive advantage: absorptive capacity, knowledge transfer and organizational learning. <i>The Journal of Technology Transfer</i>, 42(6), 1431-1450.</p> <p>A20</p>	<p>Transferencia de conocimiento: La transferencia de conocimiento depende de cómo el conocimiento se puede transferir, traducir y absorber más fácilmente, o con qué rapidez una organización adquiere e internaliza conocimientos externos. Este proceso de adquisición y internalización del conocimiento (p.6)</p> <p>Ventaja competitiva: La ventaja competitiva de una organización proviene de su acumulación de conocimiento y la organización debe depender de la adquisición de conocimiento externo a través de su capacidad de absorción. (p.8)</p>	

<p>Liu, C. H. S. (2018). Examining social capital, organizational learning and knowledge transfer in cultural and creative industries of practice. <i>Tourism Management</i>, 64, 258-270.</p>	<p>Capital estructural: El actor accede a recursos a través de una estructura social de interacciones (p.4) - Capital como un factor único no ha podido encontrar un vínculo entre el capital social diferente de las empresas atributos y aprendizaje organizacional (p. 267)</p>	<p>Capital relacional: No lo define</p>	<p>Transferencia de conocimiento: Compartir las mismas ambiciones y visión en el trabajo permite a los empleados convertirse en compañeros, nuevos métodos de resolución de problemas, mejorar la velocidad de transferencia de información y construcción de capacidades individuales entre los miembros de la organización.</p>	<p>Aprendizaje de capacidades explotador: Las capacidades de explotación aprender y adquirir nueva información a través de exploraciones, el aprendizaje no solo consolida el conocimiento y habilidades, sino que también ayuda a los empleados a desarrollar habilidades creativas y por tanto, eleva la productividad (p.4)</p>	<p>Capacidad de absorción: La capacidad de absorción facilita la utilización de conocimientos externos para la innovación en empresas turísticas, la capacidad de absorción ayuda a las empresas a gestionar la variación en nuevo conocimiento externo al aumentar la probabilidad de exploración aprendizaje, que conduce a un mejor desempeño en el conocimiento de la empresa transferir.(p.4)</p>
<p>Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Singh, S. K. (2017). Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries. <i>Journal of Workplace Learning</i>.</p>	<p>Inteligencia emocional: Los empleados emocionales inteligentes se fortaleció como una amplían el apoyo a la organización moderna para asegurar ventaja competitiva a través de una respuesta positiva al cambio, flexible en la aceptación de la revisión normas y ser adaptable a nuevas circunstancias. (p.7)</p>	<p>Rendimiento adaptativo: El desempeño adaptativo se fortaleció como una especie de habilidad para enfrentar el cambio y ajustar el comportamiento de uno con los cambios en el entorno, como una mejora del conocimiento, competencia requerida en respuesta a los cambios anticipados que ocurren en el lugar de trabajo. (p.6)</p>	<p>Desempeño Financiero</p>	<p>Desempeño Financiero</p>	<p>Desempeño Financiero</p>
<p>Siddique, C. M. (2018). Learning organization and firm performance: Making a business case for the learning organization concept in the United Arab Emirates. <i>International Journal of Emerging Markets</i>.</p>	<p>Orientación estratégica de la función de gestión de recursos humanos: - Las empresas deben recompensar a los empleados que defienden la concepto de LO y desarrollar programas que animarán a los empleados a adquirir nuevas habilidades y competencias. (p.28)No lo define</p>	<p>Apoyo organizacional percibido: - los empleados deben percibir lo suficiente apoyo organizacional para hacer un esfuerzo concertado para emprender acciones individuales y de equipo (p.13) - LO no es una solución a todos los problemas organizacionales y las empresas deben seguir otras estrategias para lograr los objetivos de rendimiento previstos (p.24)No lo define</p>	<p>Desempeño Financiero</p>	<p>Desempeño Financiero</p>	<p>Desempeño Financiero</p>

<p>Sutanto, E. M. (2017). The influence of organizational learning capability and organizational creativity on innovation of Universities in East Java, Indonesia. <i>Asia Pacific Management Review</i>, 22(3), 128-135.</p>	<p>La capacidad de aprendizaje organizativa: La creatividad es un elemento importante de la innovación. Una organización tiene una influencia positiva y necesita significativa en la empresa y procesos, operaciones de innovación de la y estructuras que empresa, a través de la permitán la realización cual se obtienen nuevos y eficientes para que conocimiento existente y sus productos sean estimula el aprendizaje realmente innovadores de la innovación.(p.2)</p>	<p>de Expectativa de esfuerzo: No to define</p>	<p>de Satisfacción laboral: La satisfacción laboral como "un estado interno que se expresa evaluando afectiva y cognitivamente un trabajo experimentalmente con cierto grado de favor o desagrado" (p.5)</p>	<p>de Condiciones facilitadoras: Facilitar el cultivo de un OLC. Considerando la optimización del capital humano y retención de talento, satisfacción laboral puede ser un indicador clave de las actitudes laborales de los empleados que han sido influenciado por un OLC o una comunidad de intercambio de conocimientos. (p.5)</p>	<p>Cultura de aprendizaje de la organización: Los sistemas de e-learning ayudan a crear una cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo mediante la formalización de la formación y el desarrollo en el lugar de trabajo planes de desarrollo y reforzamiento de los mecanismos de formación en un ambiente de aprendizaje portivo(p.5)</p>
<p>Lin, C. Y., Huang, C. K., & Zhang, H. (2019). Enhancing employee job satisfaction via E-learning: the mediating role of an organizational learning culture. <i>International Journal of Human-Computer Interaction</i>, 35(7), 584-595.</p>	<p>Expectativa de rendimiento: No to define</p>	<p>de Expectativa de esfuerzo: No to define</p>	<p>de Satisfacción laboral: La satisfacción laboral como "un estado interno que se expresa evaluando afectiva y cognitivamente un trabajo experimentalmente con cierto grado de favor o desagrado" (p.5)</p>	<p>de Condiciones facilitadoras: Facilitar el cultivo de un OLC. Considerando la optimización del capital humano y retención de talento, satisfacción laboral puede ser un indicador clave de las actitudes laborales de los empleados que han sido influenciado por un OLC o una comunidad de intercambio de conocimientos. (p.5)</p>	<p>Cultura de aprendizaje de la organización: Los sistemas de e-learning ayudan a crear una cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo mediante la formalización de la formación y el desarrollo en el lugar de trabajo planes de desarrollo y reforzamiento de los mecanismos de formación en un ambiente de aprendizaje portivo(p.5)</p>
<p>Choi, I. (2020). Moving beyond mandates: organizational learning culture, empowerment, and performance. <i>International Journal of Public Administration</i>, 43(8), 724-735.</p>	<p>Cultura de aprendizaje organizacional: Una cultura organizacional es el propicio para el aprendizaje, ya que es un elemento contextual esencial del proceso de aprendizaje organizacional. Una cultura organizacional influye fuertemente en los comportamientos y percepciones dentro de una organización. (p.4)</p>	<p>Empoderamiento de los empleados: El empoderamiento aumenta la motivación intrínseca de la tarea o compromiso internalizado con una tarea. Además, empoderar se teoriza como un conjunto de cogniciones que pueden ser condicional según factores del entorno laboral. (p.5)</p>	<p>Desempeño percibido: Las organizaciones muestran el más probabilidades de lograr el desempeño deseado de las organizaciones empleando artefactos culturales. (p.5)</p>	<p>Cultura de aprendizaje de la organización: Los sistemas de e-learning ayudan a crear una cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo mediante la formalización de la formación y el desarrollo en el lugar de trabajo planes de desarrollo y reforzamiento de los mecanismos de formación en un ambiente de aprendizaje portivo(p.5)</p>	<p>Cultura de aprendizaje de la organización: Los sistemas de e-learning ayudan a crear una cultura de aprendizaje en el lugar de trabajo mediante la formalización de la formación y el desarrollo en el lugar de trabajo planes de desarrollo y reforzamiento de los mecanismos de formación en un ambiente de aprendizaje portivo(p.5)</p>

<p>Mehralian, G., Nazari, J. A., & Ghasemzadeh, P. (2018). The effects of knowledge creation process on organizational performance using the BSC approach: the mediating role of intellectual capital. Journal of Knowledge Management.</p> <p>A51</p>	<p>Capital intelectual: Creación de conocimiento: - El proceso de KC es más crítico debido a su influencia indirecta en el desempeño organizacional. Además, algunas investigaciones previas sostienen que los procesos de KC no afectan directamente al rendimiento (p. 14)</p>	
<p>Zhang, H., Gupta, S., Sun, W., & Zou, Y. (2020). How social-media-enabled co-creation between customers and the firm drives business value? The perspective of organizational learning and social Capital. Information & Management, 57(3), 103200.</p> <p>A52</p>	<p>Capital Social: transferencia de conocimientos: La transferencia de conocimiento sobre el desempeño de una empresa depende de la capacidad de aprendizaje organizacional de la empresa capacidad de que mejoran "la capacidad de absorción, es decir, su capacidad de reconocer el valor de los para transformar y aplicar este nuevos conocimientos, conocimiento a su propio entorno asimilarios y aplicarlos para (p. 5) fines comerciales. (p.4)</p>	<p>Capacidad de absorción: la capacidad de absorción es un factor mediador clave entre el vínculo social basado en las redes sociales y desempeño organizacional en el codesarrollo de nuevos productos. Primero, debido a su poder dominante como una dinámica organizacional clave capacidad, la capacidad de absorción se considera más imperativa para una la supervivencia a largo plazo y el éxito empresarial de la empresa en comparación con el recurso. (p.6)</p>
<p>Zuo, L., Fisher, G. J., & Yang, Z. (2019). Organizational learning and technological innovation: the distinct dimensions of novelty and meaningfulness that impact firm performance. Journal of the academy of marketing science, 47(6), 1166-1183.</p> <p>A58</p>	<p>El aprendizaje experimental: Es el grado en que una organización participa en el desarrollo iterativo del conocimiento de prueba y error. procesos de desarrollo para comprender e innovar en menos dominios. (p.5) - Aunque encontramos que el aprendizaje experimental por si solo es insuficiente para obtener novedades (p.14)</p> <p>El aprendizaje adaptativo: Se refiere al grado en que una empresa escanea el entorno y ajusta el enfoque de su tecnología para adaptarse a las condiciones contextuales. (p.3)</p> <p>- El aprendizaje adaptativo no depender necesariamente de los productos y mercados (p.5)</p>	<p>Recursos fojos no absorbidos: La holgura no absorbida permite a la empresa más latitud para ajustar los niveles de recursos a medida que avanza la experimentación. Por lo tanto, la holgura no absorbida sirve para atenuar el efecto negativo del aprendizaje experimental sobre la significación. (p.7)</p> <p>Innovación tecnológica: La innovación tecnológica proporciona una base clave para las actividades de desarrollo de nuevos productos que buscan producir soluciones a las necesidades insatisfechas del mercado. (p.3)</p>

<p>Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. <i>Información tecnológica</i>, 31(3), 209-218.</p> <p>A80</p>	<p>Cultura de aprendizaje: Se define como un conjunto de valores y actitudes hacia el aprendizaje y este tipo de cultura se caracteriza por la relación entre el intercambio de conocimientos y la solución de problemas y por modificar sus comportamientos a partir de la capacidad de crear, adquirir y transferir conocimiento. (p.210)</p> <p>Formación: Es un elemento importante en las culturas organizacionales de alto desempeño y en la consolidación de ventajas competitivas debido a que contribuye al empoderamiento, las oportunidades de desarrollo de los colaboradores y su autoeficacia, mediante la adquisición del conocimiento clave para impactar los objetivos de la organización. (p.210)</p>	<p>Claridad estratégica: El éxito de las iniciativas basadas en conocimiento depende de su alineación con la estrategia de la organización, en este contexto, la claridad estratégica se concibe como el conocimiento de los colaboradores respecto a la planeación organizacional. (p.210)</p> <p>SopORTE organizacional: Se define como la disponibilidad de recursos físicos y tecnológicos de la organización para compartir el conocimiento y promover el aprendizaje. (p.211)</p>
<p>Ghasemzadeh, P., Nazari, JA, Fazaneh, M, y Mehralian, G. (2019), "El papel moderador de la cultura de la innovación en la relación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño de la innovación", <i>The Learning Organization</i>, vol. 26, núm. 3, págs. 289-303.</p> <p>A88</p>	<p>Cultura de innovación: Capacidad de innovación de los empleados para intentar sacar nuevas ideas, asumir riesgos y apoyar el crecimiento y el desarrollo personal, está etiquetado como una "cultura de la innovación". (p.292)</p> <p>Desempeño de la innovación: Es crear y distribuir progresivamente conocimiento en toda la organización e integrarlo rápidamente en el desarrollo de nuevos tecnología y productos, que en última instancia mejorarán la innovación organizacional. (p.292)</p>	<p>Compromiso organizacional: El aprendizaje organizacional se refiere a una actividad cuyo el objetivo es aumentar la capacidad intelectual y productiva de los miembros del personal, y puede ser logrado a través del compromiso de una organización y la oportunidad de hacer constante mejora. (p.9)</p> <p>Compromiso laboral: Que la organización que lleva a cabo un programa de desarrollo y aprendizaje positivo a mayor satisfacción laboral, productividad y rentabilidad. Además, cuanto más frecuente sea la los gerentes se involucran en los programas de aprendizaje, mayor será la satisfacción laboral, compromiso y desempeño organizacional. (p.8)</p>
<p>Hendri, M.I. (2019), "The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the learning effect of the employee performance", <i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>, Vol. 68 No. 7, pp. 1208-1234.</p> <p>A90</p>	<p>Satisfacción laboral: El aprendizaje organizacional se refiere a una actividad cuyo el objetivo es aumentar la capacidad intelectual y productiva de los miembros del personal, y puede ser logrado a través del compromiso de una organización y la oportunidad de hacer constante mejora. (p.9)</p> <p>Compromiso organizacional: El aprendizaje organizacional se refiere a una actividad cuyo el objetivo es aumentar la capacidad intelectual y productiva de los miembros del personal, y puede ser logrado a través del compromiso de una organización y la oportunidad de hacer constante mejora. (p.9)</p> <p>Desempeño de los empleados: El estudio concluyó que la cultura en el trabajo y la organización el compromiso tiene una influencia significativa y más fuerte en el desempeño. (p.12)</p>	<p>Desempeño de los empleados: El estudio concluyó que la cultura en el trabajo y la organización el compromiso tiene una influencia significativa y más fuerte en el desempeño. (p.12)</p>

<p>Migdadi, M. M. (2019). Organizational learning capability, innovation and organizational performance. <i>European Journal of Innovation Management</i>, 24(1), 151-172.</p> <p>A94</p>	<p>Innovación: La innovación no solo se define como innovación tecnológica, sino también OL y procesos de cambio para apoyar y estimular innovaciones. Por lo tanto, para una empresa, una innovación puede ser un nuevo producto o servicio, una nueva tecnología de producción, un nuevo procedimiento de operación o una nueva estrategia de gestión. (p.4)</p> <p>Desempeño organizacional: Es la capacidad de la organización para lograr objetivos mediante el uso de recursos en un de manera eficiente y eficaz, también afirman que es fundamental establecer un sistema de medición que proporcione a los gerentes y empleados direcciones y objetivos claros establecidos por la organización. (p.5)</p> <p>Capacidad de aprendizaje: Es en el que todos puedan" seguir excediendo su capacidad de crear resultados, cultivar una nueva forma de pensar abierta y con visión de futuro, hacer esfuerzos para lograr agresiones comunes, y seguir aprendiendo a aprender juntos.(p.3) - La capacidad de aprender un factor clave si una organización quiere innovar y crecer(p.6)</p>
<p>Naim, M. F., & Lenka, U. (2018). Organizational learning and Gen Y employees' affective commitment: The mediating role of competency and moderating role of strategic leadership. <i>Journal of Management and Organization</i>, 26(5), 815-831.</p> <p>A96</p>	<p>Liderazgo estratégico: Se define ampliamente el liderazgo estratégico como la capacidad de Anticipar, visualizar, mantener la flexibilidad, pensar estratégicamente y trabajar con otros para iniciar cambios que creará un futuro viable para la organización. (p.2)</p> <p>Desarrollo de competencias: Se define como una característica importante de la gestión de competencias, que engloba todas las actividades realizadas por la organización y el empleado para mantener o mejorar la carrera, el aprendizaje y las competencias funcionales del empleado. (p.5)</p> <p>Compromiso afectivo: Se define como un vínculo afectivo o emocional con la organización, tal que el individuo fuertemente comprometido se identifica, está involucrado y disfruta de la membresía en la organización. Por tanto, los empleados con un alto grado de compromiso afectivo se sienten identificados con la organización. (p.4)</p>
<p>Liu, C. H., Gan, B., Luo, B. N., & Zhang, Y. (2020). Clarifying the effect of organization learning on service innovation: the mediating role of intellectual capital. <i>The International Journal of Human Resource Management</i>, 31(10), 1207-1234.</p> <p>A109</p>	<p>EI capital intelectual: Definimos el capital intelectual como activos intangibles, incluidos las competencias, conocimiento compartido de la visión de la organización y relación de los empleados calidad, todos los cuales son capaces de proporcionar a una organización competitividad ventajas. (p.4)</p> <p>Capital humano: Actúa como una plataforma que permite a los miembros de una organización comunicarse y compartir conocimientos con otros colegas. (p.9)</p> <p>Capital relacional: El capital relacional se refiere al nivel de confianza mutua, respeto, relaciones personales cercanas y amistades que surgen de la frecuencia de interacción entre los empleados y sus socios. (p.9)</p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, ARTEAGA MILLAN SASHA JHURASY, YAYA JIMENEZ BLANCA LUZ estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL DESEMPEÑO EMPRESARIAL. REVISIÓN SISTEMÁTICA Y METAANÁLISIS", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YAYA JIMENEZ BLANCA LUZ DNI: 42574390 ORCID 0000-0001-9967-9217	Firmado digitalmente por: BYAYA el 26-06-2021 18:39:12
ARTEAGA MILLAN SASHA JHURASY DNI: 72544035 ORCID 0000-0001-8805-692	Firmado digitalmente por: SARTEAGAM el 26-06-2021 18:40:04

Código documento Trilce: INV - 0292851