
Impacto de las capacidades organizativas en la gestión de la innovación organizacional

Impact of Organizational Capabilities on Organizational Innovation Management

José Eduardo Martínez Canales,¹ Selene Reyes Mendoza,² Paola Michelle Gómez Ciruelo³ y Oscar Yahev Carrera Mora⁴

Sumario: 1. Introducción, 2. Desarrollo de la propuesta, 2.1 Desafíos de las organizaciones en entornos cambiantes, 2.2 La innovación en contextos empresariales cambiantes, 2.3 La importancia estratégica de la innovación en el éxito empresarial, 2.4 Fases cruciales en el proceso de innovación 2.5 Innovación y capacidades organizacionales, 2.6 Capacidad organizacional: fundamento de la innovación y la gestión empresarial, 3. Conclusiones, Referencias bibliográficas

Resumen

Las organizaciones, desde empresas hasta entidades sin fines de lucro, destacan con pilares fundamentales de la sociedad, destaca la necesidad crítica, en donde las organizaciones comprendan, desarrollen y utilicen estratégicamente sus capacidades internas para prosperar en un entorno organizacional cada vez más dinámico que hace fundamental los procesos de innovación. Estas capacidades se conocen como capacidades organizacionales que no solo son el fundamento para el desarrollo diario, también definen la dirección y el propósito de la organización, son la base sobre la cual, se construye la ventaja competitiva, la resiliencia y la capacidad de innovación de una organización. El objeto del presente estudio usando el enfoque teórico descriptivo es establecer el impacto de las capacidades organizativas en la gestión de la innovación organizacional. Las

¹ Maestro en Alta Dirección y licenciado en Sistemas Computacionales Administrativos. Docente de tiempo completo en la Facultad de Negocios y Tecnologías, campus Ixtaczoquitlán de la Universidad Veracruzana, México. E-mail: edumartinez@uv.mx

² Maestra en Ingeniería Administrativa, licenciada en Contaduría. Docente de la Facultad de Negocios y Tecnologías, campus Ixtaczoquitlán de la Universidad Veracruzana, México. E-mail: sereyes@uv.mx

³ Estudiante de la licenciatura en Gestión y Dirección de Negocios en la Facultad de Negocios y Tecnologías, campus Ixtaczoquitlán de la Universidad Veracruzana, México. Email: ciruelopaola730@gmail.com

⁴ Doctor en Ciencias Administrativas y Gestión para el Desarrollo. Docente de tiempo completo en la Facultad de Negocios y Tecnologías, campus Ixtaczoquitlán de la Universidad Veracruzana, México. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores. E-mail: ocarrera@uv.mx

capacidades organizativas despuntan como piedra angular para la evolución empresarial, la adaptación e impulsar la innovación mediante la transición de capacidades organizativa a dinámicas.

Palabras clave: capacidades organizativas, innovación, organizaciones.

Abstract

Organizations, from companies to non-profit entities, stand out as fundamental pillars of society, highlighting the critical need for organizations to understand, develop and strategically use their internal capabilities to thrive in an increasingly dynamic organizational environment that makes innovation processes fundamental. These capabilities are known as organizational capabilities, which are not only the foundation for day-to-day development, but also define the direction and purpose of the organization, and are the foundation on which an organization's competitive advantage, resilience and innovation capacity are built. The purpose of the present study using the descriptive theoretical approach is to establish the impact of organizational capabilities on the management of organizational innovation. Organizational capabilities emerge as a cornerstone for business evolution, the ability to adapt and drive innovation through the transition from organizational to dynamic capabilities.

Keywords: organizational capabilities, innovation, organizations.

1. Introducción

Las organizaciones han sido los pilares fundamentales en el progreso y desarrollo de la sociedad a lo largo del tiempo (Teece, 1997). En un entorno empresarial en constante evolución, la capacidad de adaptación y transformación se ha vuelto esencial para la supervivencia y el éxito (Nelson & Winter, 1982). En este contexto, la comprensión y utilización estratégica de las capacidades organizativas se han posicionado como elementos fundamentales en la dirección y el propósito de las organizaciones modernas (Teece, 1997).

Las capacidades organizacionales, que abarcan desde conocimientos especializados hasta procesos eficientes y una cultura arraigada en el aprendizaje continuo, constituyen el cimiento sobre el cual las organizaciones no solo funcionan diariamente, sino que también definen su orientación estratégica (Teece, 1997; Nelson & Winter, 1982). Esta base se ha convertido en el cimiento sobre el cual se construye la ventaja competitiva, la resiliencia y la capacidad de innovación (Teece, 1997; Peteraf, 1993).

A medida que las organizaciones se han enfrentado a entornos empresariales cada vez más dinámicos y desafiantes, la relevancia y el impacto de estas capacidades han adquirido una importancia significativa en la literatura académica y la práctica empresarial (Teece, 1997; Nelson & Winter, 1982). En este sentido, la gestión efectiva de estas capacidades no solo ha sido crucial para la supervivencia, sino también para liderar transformaciones industriales y contribuir al bienestar social (Pisano, 1997; Tushman & O'Reilly, 1996).

En el transcurso de este análisis teórico, se explorará cómo las capacidades organizacionales, siendo la base estructural de las organizaciones, influyen directamente en la gestión de la innovación (Teece, 1997; Nelson & Winter, 1982). Además, se detallará cómo estas capacidades no solo permiten a las organizaciones adaptarse a los constantes cambios y desafíos inesperados, sino también liderar y dar forma a las tendencias innovadoras que impulsan las transformaciones en la sociedad contemporánea (Pisano, 1997; Tushman & O'Reilly, 1996).

2. Desarrollo de la propuesta

2.1 Desafíos de las organizaciones en entornos cambiantes

Las organizaciones, independientemente de su naturaleza, constituyen los fundamentos de la estructura social y económica (Barney, 1991). En el corazón de su éxito y adaptabilidad radican las capacidades organizacionales, un conjunto de elementos que abarcan desde el conocimiento especializado hasta los procesos internos y la cultura corporativa arraigada en el aprendizaje continuo (Tidd & Bessant, 2018). Estas capacidades no solo constituyen el fundamento del funcionamiento diario, sino que también definen la dirección y el propósito de la organización (Teece, 1997).

En la actualidad, las empresas se enfrentan a un entorno empresarial caracterizado por su dinamismo y su carácter volátil. Estos “tiempos líquidos”, como los denominados por Bauman (2000), se definen por la rapidez con la que se producen cambios, impulsados por la globalización, los avances tecnológicos y la interconexión constante. Esta fluidez en el entorno empresarial ha generado una nueva dinámica en la gestión, donde la estabilidad es escasa y la incertidumbre se ha vuelto la norma (Weick, 1979). En este contexto, las empresas se encuentran inmersas en una constante adaptación para mantener su relevancia y competitividad (Christensen, 1997). Los enfrentamientos a los que se ven algunas empresas debido a esta dinámica son diversos y desafiantes, como la volatilidad de los mercados, la rápida obsolescencia de las tecnologías, la aparición de competidores disruptivos y la cambiante demanda del consumidor (Chesbrough, 2003).

La falta de acción frente a estos desafíos puede resultar en consecuencias severas para las empresas, ya que la inacción ante los cambios en el entorno puede llevar a la pérdida

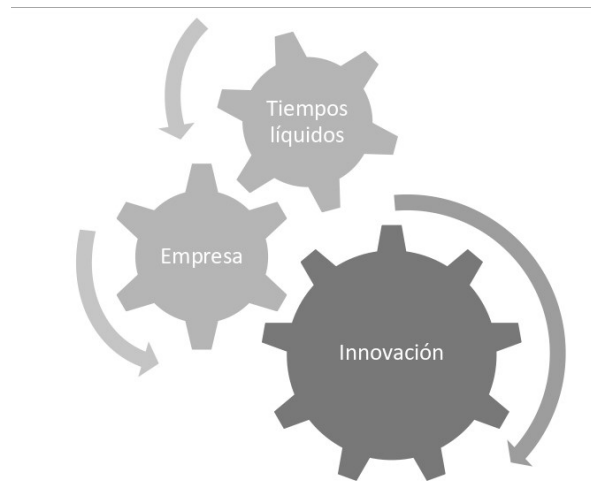
de relevancia en el mercado y a la disminución de la ventaja competitiva (Porter, 1985). La falta de adaptación a los cambios puede resultar en la pérdida de cuota de mercado y en la disminución de la rentabilidad, poniendo en riesgo la supervivencia misma de la empresa (Porter, 1985). La innovación se revela como una solución crítica para abordar estos desafíos en un entorno de cambio constante (Chesbrough, 2003), donde la capacidad de innovar se vuelve esencial para que las empresas se adapten y prosperen (Tidd & Bessant, 2009).

2.2 La innovación en contextos empresariales cambiantes

La innovación, entendida como un proceso continuo de repensar y redefinir prácticas, procesos y modelos de negocio, se convierte en un factor crítico en este entorno dinámico (Weick, 1979). Va más allá de la creación de nuevos productos o servicios, como señala Weick (1979), En el escenario empresarial actual, las organizaciones se ven constantemente desafiadas por cambios disruptivos en su entorno, manifestados en avances tecnológicos, fluctuaciones económicas, regulaciones gubernamentales cambiantes o evolución en las preferencias de los consumidores. La capacidad de adaptación se vuelve esencial para sobrevivir y prosperar en este contexto (Weick, 1979). Este proceso no implica solo reacciones aisladas frente a los cambios, sino también la capacidad proactiva de anticipar y adaptarse en un entorno en constante evolución (Argyris & Schön, 1978). Según investigaciones sobre aprendizaje organizacional, el aprendizaje continuo es esencial para esta adaptabilidad (Argyris & Schön, 1978). Las empresas necesitan desarrollar una mentalidad que les permita convertir los desafíos en oportunidades para innovar y crecer (Argyris & Schön, 1978).

En el complejo entramado empresarial actual, la innovación se erige como un elemento central y determinante para el crecimiento y la sostenibilidad de las organizaciones (Chesbrough, 2003). En un entorno empresarial caracterizado por su dinamismo y volatilidad, la innovación se convierte en un imperativo estratégico. Autores como Teece et al. (1997) subrayan que la capacidad de innovar es esencial para la adaptación y el crecimiento sostenible en estos 'tiempos líquidos' (Teece, 1997). Las organizaciones deben incorporar la innovación en su ADN, promoviendo una cultura de experimentación, aprendizaje y adaptación continua (Barney, 1991; Tidd & Bessant, 2009). Esta mentalidad innovadora permite a las empresas no solo responder a los cambios, sino anticiparse a ellos, convirtiendo la incertidumbre en oportunidades de crecimiento y diferenciación (Prahalad & Hamel, 1990; Chesbrough, 2003). La innovación no solo se limita a la creación de productos o servicios novedosos, sino que implica la transformación de los modelos de negocio (Osterwalder & Pigneur, 2010). Este enfoque ayuda a las organizaciones a repensar y rediseñar sus estructuras fundamentales para adaptarse a un entorno cambiante.

Esquema 1. Innovación en las empresas



Fuente: Elaboración propia

En el esquema 1, se aprecia como los tiempos líquidos (Bauman, 2000), ejercen una presión significativa sobre las empresas. Esta dinámica fluida y volátil impulsa a las empresas a innovar como respuesta. Como afirma Teece (2007), la innovación se convierte en un imperativo estratégico para las organizaciones inmersas en entornos cambiantes, ya que les permite adaptarse y sobresalir.

2.3 La importancia estratégica de la innovación en el éxito empresarial

La innovación, en el contexto empresarial actual, emerge como un pilar fundamental para el crecimiento y la supervivencia de las organizaciones. Su importancia trasciende la mera introducción de nuevos productos o servicios, ya que se extiende hacia la capacidad de las empresas para diferenciarse y mantenerse relevantes en un mercado altamente competitivo (Prahalad & Hamel, 1990). Según estos autores, la innovación permite a las empresas no solo adaptarse a los cambios, sino también liderar y transformar industrias enteras (Prahalad & Hamel, 1990). Prahalad y Hamel (1990) subrayan que la innovación no solo permite a las empresas mantenerse relevantes en el mercado, sino también diferenciarse de la competencia (Prahalad & Hamel, 1990).

Además, brinda la oportunidad de explorar nuevas oportunidades de mercado y adaptarse rápidamente a las demandas cambiantes de los clientes (Prahalad & Hamel, 1990). Esta afirmación se alinea con la perspectiva de Barney (1991), quien enfatiza que las organizaciones, independientemente de su naturaleza, constituyen los fundamentos de la estructura social y económica (Barney, 1991). En el corazón de su éxito y adaptabilidad radican las capacidades organizacionales.

La capacidad de innovar brinda a las organizaciones la oportunidad de explorar nuevos horizontes y descubrir nichos de mercado inexplorados. Autores como Christensen (1997) y Chesbrough (2003) resaltan cómo la innovación estratégica puede desencadenar nuevas formas de abordar las necesidades del cliente y descubrir oportunidades de crecimiento que, de otro modo, podrían haber pasado desapercibidas (Christensen, 1997; Chesbrough, 2003).

Por otro lado, la ausencia de innovación puede tener consecuencias significativas para las empresas. La falta de adaptación a las tendencias del mercado y la incapacidad para ofrecer productos o servicios novedosos pueden llevar a la pérdida de relevancia y competitividad. Autores como Porter (1985) y Barney (1991) señalan que la falta de innovación puede dar paso en una disminución de la cuota de mercado, pérdida de ventajas

Tabla 1. Ventajas de la innovación

Ventajas de innovar	Posibles desventajas de no innovar
Exploración de nuevos mercados y nichos	Pérdida de relevancia en el mercado
Diferenciación de la competencia	Disminución de la ventaja competitiva
Adaptación ágil a demandas cambiantes	Obsolescencia de productos o servicios
Liderazgo en transformaciones industriales	Pérdida de oportunidades de crecimiento

Fuente: Elaboración propia

competitivas y por consecuencia llevar a la obsolescencia (Porter, 1985; Barney, 1991).

Los puntos de la tabla 1, reflejan cómo la capacidad de innovar ofrece beneficios para las empresas, sin embargo, no innovar puede generar consecuencias importantes.

2.4 Fases cruciales en el proceso de innovación

Según Bauman (2000) La fases del proceso de innovación: Ideas, Concepto, solución y Mercado ayudan a que las empresas puedan adaptarse y enfrentarse a los desafíos en tiempos líquidos. Porter (1985) menciona que estas fases del proceso de innovación ayudan a la rápida exploración, validación y lanzamiento de soluciones al mercado, así como son esenciales para la adaptación, supervivencia y crecimiento de las empresas en un contexto dinámico. Aquellas empresas que se encargan de identificar, validar y llevar a cabo en el mercado soluciones innovadoras tienen una mayor posibilidad de mantener su relevancia y competitividad en un entorno empresarial que se encuentra en constante cambio, como lo señala Christensen (1997).

Idea. Chesbrough (2003), menciona que este proceso funciona como punto de partida, donde la creatividad y exploración de diferentes panoramas son cruciales para la

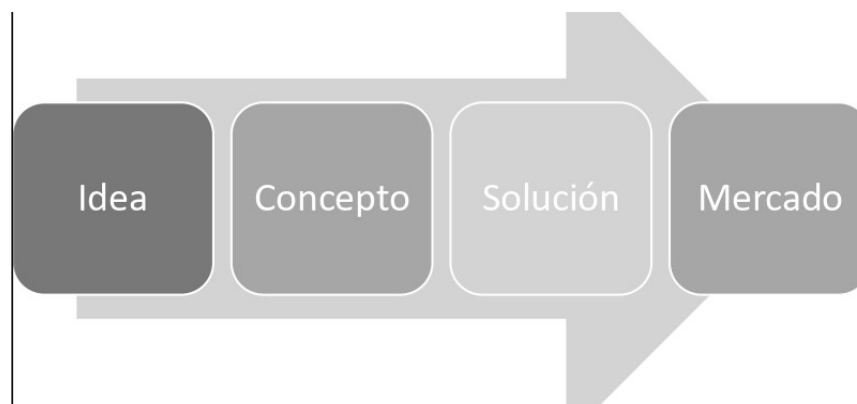
identificación de oportunidades innovadoras, según Prahalad y Hamel (1990), la etapa de idea funciona como base que ayuda al desarrollo y conducción de nuevas ideas que para la innovación por medio de las capacidades específicas. De igual forma Christensen (1997) menciona que esta etapa es el cimiento en donde se conoce la capacidad de las organizaciones para confrontar y guiarse en los desafíos que se presenten gracias a los cambios industriales construyendo una estrategia para abrir paso a la innovación.

Concepto. Los Autores Tidd y Bessant (2018) dicen que en la etapa de concepto es importante pues en ella se realiza aplicación práctica de las ideas anteriormente realizada. Asimismo, Prahalad y Hamel (1990) la define como una oportunidad crucial para establecer la dirección innovadora que tomara la empresa alineándola con el reconociendo las ideas óptimas incluyéndolas. Christensen (1997) habla que para entender el efecto una ideas y su posibilidad de éxito en el mercado es necesario tener una clara del concepto, Para finalizar según Porter (1985) esta etapa es necesaria pues con ella se puede tener la certeza de que la aplicación y cumplimiento de las nuevas ideas será factible en las organizaciones.

Solución. Según Christensen (1997) que una vez identificado el problema se realice y prueba de un diseño interactivo para su solución. En la misma línea, Tidd y Bessant (2018) hacen hincapié en que se tiene que medir la viabilidad y funcionabilidad de las soluciones propuestas mediante su practica y modelos que los puedan evaluar.

Mercado. Según Barney (1991), en la etapa de mercado las empresas buscan mostrar la validez de las ideas que darán paso a la innovación en contextos reales y de no ser así realizar los cambios necesarios. Blank (2013), remarca que en esta etapa se tiene asegurar el cumplimiento de la demanda de los clientes, mediante la solución propuesta.

Esquema 2. Fases cruciales del proceso de innovación



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, Chesbrough (2003) menciona que para que se tenga un funcionamiento exitoso de la solución innovadora se deben construir modelos de negocio óptimos. Para finalizar Prahalad y Hamel (1990) enfatizan en que, para cumplir el objetivo de la implementación exitosa de la solución, es necesaria etapa de mercado para que la empresa genere valor.

Teece et al. (1997) argumentan que las organizaciones las cuales aprenden se adaptan y reconfiguran, tienen procesos de innovación efectivos en los impactan las capacidades organizativas.

2.5 Innovación y capacidades organizacionales

Según autores como Teece (1997) y Nelson y Winter (1982), determinan que las capacidades organizativas simbolizan los recursos, prácticas y cultura que definen el funcionamiento diario de las organizaciones, al igual que su habilidad para adaptarse y evolucionar frente a desafíos y oportunidades en el cambiante entorno empresarial. Prahalad y Hamel (1990) afirman que en este entorno las capacidades organizativas actúan como una base que facilita impulsar la innovación continua en las empresas, por mediante la creación, desarrollo y aplicación de nuevas ideas.

Las capacidades organizacionales abarcan también procedimientos bien establecidos y una cultura fundamentada en el desarrollo continuo de innovación no se centran únicamente en los recursos humanos y los sistemas operativos eficientes (Barney, 1991). El núcleo de estas capacidades organizacionales radica en su capacidad para definir la dirección estratégica y proporcionar un entorno propicio para la adaptación y evolución (Nelson y Winter, 1982; Teece, 1997). Mediante la integración de recursos tangibles e intangibles dentro de la estructura organizativa se crea un ambiente propicio para la innovación continua y la adaptabilidad a los cambios, siendo estos factores clave para mantener la competitividad y la relevancia en el mercado (Prahalad y Hamel, 1990; Barney, 1991). La flexibilidad y respuesta de las organizaciones al afrontar los cambios del entorno empresarial son elementos fundamentales para que se mantengan a la vanguardia y desarrollen papeles como líderes de innovación en sus respectivos sectores (Chesbrough, 2003; Porter, 1985).

Como apunta Teece (1997) la base generada por las capacidades organizativas cumple su función como plataforma para la transformación hacia capacidades dinámicas. La identificación de oportunidades en el ambiente empresarial y enfrentarlas con soluciones innovadoras permitirá que las organizaciones tengan una posición ventajosa, esto se consigue mediante las capacidades organizacionales bien fundamentadas que actuarán como piedra angular (Teece, 1997; Barney, 1991).

Según autores como Teece (1997) y Peteraf (1993) las organizaciones deben adaptarse y responder rápidamente a los cambios perturbadores, en el entorno empresarial esto es posible a la evolución natural de las capacidades organizativas dado como resultado las capacidades dinámicas. El entorno empresarial dinámico y en constante cambio ha vuelto esencial que las organizaciones, deban adaptarse y transformarse para asegurar su éxito (Prahalad y Hamel, 1990; Chesbrough, 2003).

2.6 Capacidad organizacional: fundamento de la innovación y la gestión empresarial

Según Teece (2007) y Peteraf (1993), las capacidades organizativas previamente establecidas son la base sobre la que se construyen las capacidades dinámicas. Estos autores argumentan que representan la capacidad de las organizaciones para identificar oportunidades, integrar, reconfigurar y desplegar sus recursos de manera ágil y eficiente a largo plazo. Esta evolución no solo permite a las organizaciones mantener su relevancia en entornos cambiantes, sino también liderar transformaciones significativas, abriendo nuevas fronteras y explorando terrenos antes desconocidos.

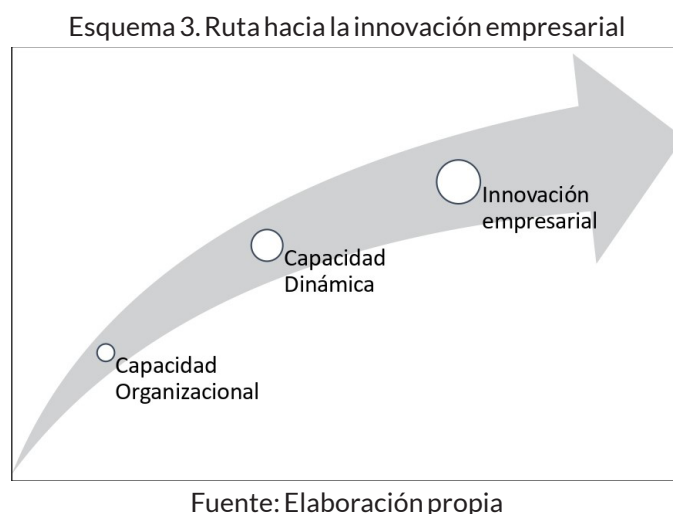
Según Barney (1991) y Prahalad y Hamel (1990) las capacidades organizacionales actúan como el trampolín que permite a las organizaciones que traccionen hacia las capacidades dinámicas dado paso a que las organizaciones se adapten y prosperen en un entorno empresarial dinámico e impredecible. Según Pisano (1997) y Tushman y O'Reilly (1996), la gestión de la innovación representa la cúspide de la evolución las capacidades organizacionales hasta las capacidades. Estos autores mencionan que la gestión de la innovación no solo comprende la creación de nuevas ideas, sino también la implementación de ellas lo cual ayudara a crear valor en el mercado. Además, Prahalad y Hamel (1990) y Barney (1991) proponen que las capacidades dinámicas son el resultado del desarrollo y adaptación de las capacidades organizacionales, una vez consolidadas con capacidades dinámicas impulsan la gestión de la innovación empresarial al conceder que las organizaciones identifiquen, evalúen y aprovechen las oportunidades emergentes.

Christensen (1997). Menciona que las capacidades dinámicas son el punto de referencia para generar ideas innovadoras y disruptivas que pueden transformar los sectores empresariales. Pisano (1997) y Tushman y O'Reilly (1996), distinguen que la incorporación de las capacidades dinámicas en las organizaciones y la cultura empresarial da paso a una gestión efectiva de la innovación. Este análisis teórico busca visualizar la transición evolutiva desde las capacidades organizacionales hasta la gestión de la innovación empresarial, delineando la conexión entre estos conceptos fundamentales (Teece, 1997; Nelson y Winter, 1982).

Mediante el siguiente esquema ilustrado, se plasman según (Teece, 1997) las capacidades organizativas son consideradas como la base estructural de las organizaciones dirigidas

hacia la evolución progresiva y necesaria a capacidades dinámicas como consecuencia de la adaptabilidad y flexibilidad organizacional, hasta llegar a la gestión práctica de la innovación empresarial.

El esquema 3 toma en las opiniones de autores como Nelson y Winter, (1982) en donde se plasma y distingue como las organizaciones evolucionan sus capacidades iniciales en una estrategia de innovación factible, integrando las capacidades dinámicas en su funcionamiento, permitiendo que las organizaciones estén a la vanguardia en su sector.



- Capacidades Organizacionales: Según Teece, (1997); Nelson y Winter, (1982), Actúan como la base estructural que proporcionan los recursos y procesos fundamentales.
- Capacidades Dinámicas: Según Teece, (2007); Peteraf, (1993), Son la evolución de las capacidades organizacionales, que permiten la adaptación y cambio en entornos cambiantes.
- Innovación: Según Pisano, (1997); Tushman y O'Reilly, (1996), Resultado de la aplicación de las capacidades dinámicas, conduciendo a nuevos productos, procesos o ideas.

Las Capacidades Organizacionales representan la estructura fundamental que provee los recursos esenciales y los procesos clave para el funcionamiento de una entidad (Teece, 1997; Nelson y Winter, 1982). Estas capacidades, arraigadas en el núcleo de la organización, abarcan desde el capital humano hasta los sistemas operativos eficientes y una cultura propensa a la innovación. Autores como Teece (2007) y Peteraf (1993) proponen que las capacidades dinámicas surgen cuando las organizaciones evolucionan.

Esta evolución permite la adaptación continua y cambio dentro de las organizaciones, por ende, las capacidades dinámicas provenientes de la flexibilidad y adaptación de las capacidades organizaciones, actúan como impulsores para la transformación y la capacidad de liderar los cambios en el entorno empresarial. Como lo señalan Pisano (1997) y Tushman y O'Reilly (1996), la innovación surge de la aplicación de capacidades dinámicas, dando lugar a nuevos productos, procesos o ideas.

3. Conclusiones

Durante la investigación teórica de las capacidades organizativas y su relación con la gestión de la innovación se conoció un vínculo que ayuda la transformación del entorno empresarial. La base teórica es respaldada por autores como Teece (2007), Nelson y Winter (1982), entre otros, en ella se resalta a las capacidades organizativas como la piedra angular para la evolución empresarial y la capacidad de adaptación en los entornos dinámicos. Las capacidades organizativas abarcan desde recursos tangibles hasta elementos culturales, que actúan como cimientos que determinan la dirección estratégica de las organizaciones y su competencia para encarar los desafíos en constante cambio.

Según Teece (2007) y Peteraf (1993), Existe un transición natural de las capacidades organizativas a capacidades dinámicas la cual representa el desarrollo de la evolución progresiva, esencialmente permite la supervivencia y adaptabilidad empresarial, así como ayudar a que las organizaciones se mantengan a la vanguardia, en los entornos dinámicos y liderar cambios y transformaciones radicales en sus respectivos sectores o entornos comerciales. La gestión efectiva de la innovación empresarial emerge como el punto culminante de esta evolución.

Autores como Pisano (1997) y Tushman y O'Reilly (1996) subrayan la necesidad de integrar estas capacidades dinámicas en la estructura y cultura organizacional para facilitar una exploración continua de nuevas ideas y su conversión en ventajas competitivas sostenibles en el mercado. En este análisis, se ha trazado una ruta clara y articulada desde las capacidades organizativas como cimientos sólidos hasta la gestión de la innovación como resultado de su evolución hacia capacidades dinámicas.

Este enfoque, basado en evidencia científica y teórica, destaca la importancia crítica de cultivar y fortalecer estas capacidades organizativas para impulsar la innovación empresarial y asegurar la sostenibilidad en un entorno empresarial cada vez más cambiante.

En resumen, queda claro que las capacidades organizacionales, al constituir el pilar esencial de las organizaciones, desempeñan un papel determinante en el desarrollo y la dirección de la gestión de la innovación empresarial. Su evolución hacia las capacidades dinámicas y su integración en la estrategia empresarial son cruciales para la adaptabilidad y la capacidad de liderazgo innovador en un entorno empresarial dinámico y desafiante.

Referencias bibliográficas

- Argyris, C., & Schön, D. A. (1997). Organizational Learning: A Theory of Action perspective. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 77/78, 345-348. <https://doi.org/10.2307/40183951>
- Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Polity Press.
- Chesbrough, H. W. (2003). *Open Innovation: the new imperative for creating and profiting from technology*. Harvard Business Press.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business School Press.
- Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). The Schumpeterian Tradeoff Revisited. *The American Economic Review*, 72(1), 114-132. <http://www.jstor.org/stable/1808579>
- Osterwalder, A., & Pigneur, Y. (2010). *Business model generation: A Handbook for Visionaries, Game Changers, and Challengers*. John Wiley & Sons.
- Peteraf, M. A. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-based view. *Strategic Management Journal*, 14(3), 179-191. <https://doi.org/10.1002/smj.4250140303>
- Porter, M. E. (s. f.). *The Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance*. Free Press.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199708\)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7%3C509::AID-SMJ882%3E3.0.CO;2-Z)
- Tidd, J., & Bessant, J. R. (2009). *Managing innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. John Wiley & Sons.
- Tidd, J., & Bessant, J. R. (2018). *Managing innovation: Integrating Technological, Market and Organizational Change*. Wiley.
- Tushman, M. L., & O'Reilly, C. A. (1996). Ambidextrous Organizations: Managing evolutionary and revolutionary change. *California Management Review*, 38(4), 8-29. <https://doi.org/10.2307/41165852>
- Weick, K. E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. McGraw-Hill.