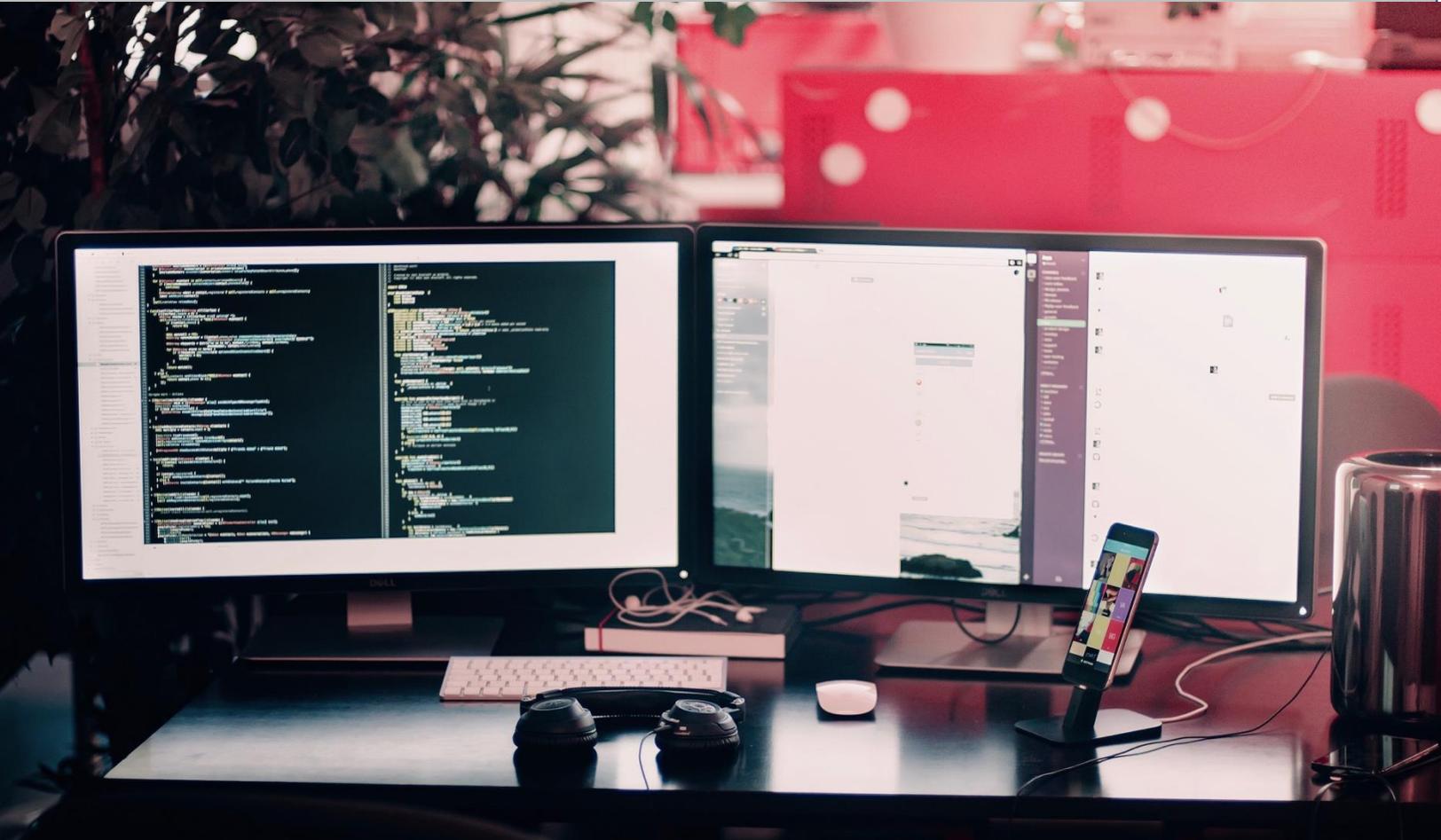


LA DIGITALIZACIÓN Y LA TECNOLOGÍA EN LAS PRÁCTICAS COMERCIALES COMO IMPULSOR A LA COMPETITIVIDAD



Jorge Pelayo-Maciel
José Sánchez-Gutiérrez
Claudia Leticia Preciado-Ortiz
(Coordinadores)



Universidad de Guadalajara

LA DIGITALIZACIÓN Y LA TECNOLOGÍA EN LAS PRÁCTICAS COMERCIALES COMO IMPULSOR A LA COMPETITIVIDAD

JORGE PELAYO-MACIEL
JOSÉ SÁNCHEZ-GUTIÉRREZ
CLAUDIA LETICIA PRECIADO-
ORTIZ
(Coordinadores)



La digitalización y la tecnología en las prácticas comerciales como impulsor a la competitividad

Jorge Pelayo-Maciel; José Sánchez-Gutiérrez; Claudia Leticia Preciado-Ortiz (coordinadores)

Universidad de Guadalajara

Esta obra es producto de los miembros de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad (RIICO) con contribuciones externas. Los resultados, interpretaciones y conclusiones expresados en este libro no necesariamente reflejan el punto de vista de la Universidad de Guadalajara, ni de RIICO.

Todas las fotos incluidas en este libro corresponden a Unsplash. Unsplash es una plataforma con fotos de acceso libre y con alta definición. Freepik, Inc es una corporación española que opera el sitio web freepik.es (el “sitio”) y todo lo relacionado con el mismo.

Foto de portada por Farzad en Unsplash

Comité Editorial

Antonio de Jesús Vizcaíno, Universidad de Guadalajara, México

Dora Aguilasocho-Montoya, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

Juan Gaytán-Cortés, Universidad de Guadalajara, México

Mónica Blanco Jiménez, Universidad Autónoma de Nuevo León, México

Rosa Amalia Gómez-Ortiz, Instituto Politécnico Nacional, México

Zoe T. Infante-Jiménez, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México

Primera edición, 2023

D. R. © 2022, Universidad de Guadalajara

Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas

Av. Periférico Norte 799, Edificio G – 306

Núcleo Universitario Los Belenes

Zapopan, Jalisco

45100, México

Tel-fax: +52 (33) 3770 3300, ext. 25608

ISBN: 978-84-19803-63-4

Impreso y hecho en México

Contenido

Prólogo.....	5
Sánchez-Gutiérrez, José	
Capítulo 1.....	7
Digitalización y comercio electrónico: factores que inciden en su crecimiento y uso	
Werner Horacio Varela-Castro, Adrián Guerrero Medina-Ogaz, Gerardo Yáñez-Betancourt y María de los Ángeles Briceño-Santacruz	
Capítulo 2.....	29
Producción científica sobre datos abiertos después de la pandemia por COVID-19	
Carlos Estrada-Zamora	
Capítulo 3.....	45
Transformación del e-commerce por la adopción del metaverso	
Alejandra Rosales-Soto	
Capítulo 4.....	57
Relación de la mezcla de mercadotecnia con la intención de compra femenina de prendas de vestir	
Tania Marcela Hernández-Rodríguez, Jorge Quiroz-Rodríguez y Alma Guadalupe Moreno-Jiménez	
Capítulo 5.....	75
Importación de tubos de acero sin costura. Dumping, cuotas compensatorias y competitividad en México	
Andrés Morales-Alquicira, Araceli Rendón-Trejo e Irene Juana Guillén-Mondragón	
Capítulo 6.....	97
El desarrollo económico usando ciencia y tecnología en la India y su comparación con México	
Hugo Martín Moreno-Zacarías, Oscar Mares-Bañuelos y Nélida Aguilar-Villa	
Capítulo 7.....	121
Factores que contribuyen a la adaptación de las empresas que operan en economías globalizadas	
Sara Guerrero-Campos y Jorge Pelayo-Maciel	

Capítulo 8.....	141
Cadena de valor como estrategia clave del desempeño operativo de la PyMe Manufacturera de Aguascalientes	
Octavio Hernández-Castorena, Alba Rocío Carvajal-Sandoval, Braulio Adriano- Rodríguez y Noe Velásquez-Espinoza	
Capítulo 9.....	157
Costos ocultos la otra cara de la competitividad, un caso de la agricultura michoacana	
Carlos Francisco Ortiz-Paniagua, Joel Bonales-Valencia y Priscila Ortega-Gómez	
Capítulo 10.....	171
Competitividad Internacional de la Carne de Ganado Vacuno	
Joel Bonales-Valencia, Miguel Ángel Bautista-Hernández y Carlos Francisco Ortiz- Paniagua	
Capítulo 11.....	187
Viabilidad comercial de una galleta funcional como producto alimenticio basado en la economía circular	
Ana Lilia Coria-Páez, Olga Lidia Jiménez-Arenas y Emma Frida Galicia-Haro	

Capítulo 7



Foto de rawpixel.com en Freepik

Factores que contribuyen a la adaptación de las empresas que operan en economías globalizadas

Sara Guerrero-Campos
Jorge Pelayo-Maciél

Factores que contribuyen a la adaptación de las empresas que operan en economías globalizadas

Sara Guerrero-Campos
Universidad de Guadalajara, México
Jorge Pelayo-Maciel
Universidad de Guadalajara, México

INTRODUCCIÓN

Fenómenos globales en materia de medio ambiente y salud pública centran el interés de las investigaciones sociales en determinar los factores que favorecen la permanencia de las unidades económicas que operan en economías globalizadas, donde existe competencia intensa que demanda de las empresas capacidades de adaptación fundamentadas en procesos de aprendizaje de su entorno, para transformar su base de recursos de forma innovadora alineada a las exigencias del mercado nacional e internacional como medio para mantener sus ventajas competitivas (Reimann et al., 2021; Zhang et al., 2021).

El objetivo del estudio es analizar los factores que contribuyen a la adaptación de las empresas mexicanas, para lo cual, con fundamento en la perspectiva de Capacidades Dinámicas se analizaron 453 participaciones de colaboradores de unidades económicas vinculadas con el CUCEA como centros de enseñanza práctica, sin reproducir la limitación identificada en estudios previos, los cuales, explicaban realidades de empresas de sectores tecnológicos, manufactureros o multinacionales, el estudio aporta evidencia de que los factores Detectar, Integrar y Transformar están presentes en empresas de todo tamaño y sector, la premisa es que la demanda de entornos altamente competitivos son catalizadores del desarrollo de aptitudes evolutivas por parte de las organizaciones.

La originalidad del estudio está en la operacionalización de los conceptos Detectar, Integrar y Transformar respetando su característica de orden superior, es decir, analizar comportamientos a nivel organizacional, que de acuerdo a la literatura son atributos que evidencian la aptitud evolutiva de las organizaciones (Schilke et al., 2018; Sunder et al., 2019; Teece, 2018), se analizaron los datos cuantitativos con el grupo de técnicas

multivariantes conocido como Análisis Factorial Exploratorio (AFE), complementado con una análisis de frecuencias.

Las aportaciones del estudio son: primero, una escala estandarizada de aplicación generalizada que mide los factores Detectar, Integrar y Transformar en las organizaciones; segundo, evidencia empírica de que las organizaciones vinculadas con el CUCEA a través de su Programa de Prácticas Profesionales cuentan con comportamientos formativos de primer orden; tercera y final, la evidencia empírica cumple con los parámetros de limpieza conceptual y tratamiento jerárquico, con el cual, se fortalece el avance del marco conceptual de la perspectiva de Capacidades Dinámicas hacia su consolidación. Se considera como la principal limitación del estudio el ser de cohorte transversal y no incluir el análisis de la relación entre Capacidades dinámicas y Desempeño Organizacional.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La perspectiva de Capacidades Dinámicas es una línea de estudio que se desprende de investigaciones en gestión estratégica y teorías schumpeterianas de innovación es, por tanto, una perspectiva integradora de temáticas como: Ventaja Competitiva, Enfoque en Competencias y Teoría de Recursos (Sunder et al., 2019, p. 2). Si bien tiene raíces profundas, los estudios más citados surgieron en la década de los 90's (Teece, 2018, 2007; Teece et al., 1997; Teece y Pisano, 1994), los cuales han sido base para numerosas aportaciones teóricas y empíricas, sin embargo, carece de un marco cohesivo global del modelo (Schilke et al., 2018, p. 390), en parte debido a las numerosas formas de operacionalizar el concepto de Capacidades Dinámicas (Kurtmollaiev, 2020). Para abordar estas condiciones, en los siguientes apartados se describe la relación entre dinamismo en el mercado derivado de la globalización de la economía y el marco de referencia de la perspectiva de Capacidades Dinámicas, el cual, se busca validar a través de tres factores: Detectar, Integrar y Transformar.

Dinamismo y globalización de la economía: contexto México - Jalisco

La perspectiva de Capacidades Dinámicas ofrece una explicación a los procesos de adaptación de las empresas como respuesta a los cambios constantes del entorno (Schriber y Löwstedt 2020; Teece y Pisano, 1994), también llamado dinamismo del mercado, el cual se ha estudiado observando los cambios en el precio de los productos y servicios (Wilden et al., 2013, p.1), la evolución de las empresas en cortos periodos de tiempo según el sector al que pertenecen (Waleczek et al., 2019), fuerzas en el micro y macroentorno de la organización (Porter, 1985), así como, aspectos asociados con el comercio internacional (Michelli, 2022.), este último, es de interés para la investigación debido a que México emplea un modelo de economía abierta, que se caracteriza por una intensa y creciente competencia internacional.

En 2017 México contaba con seis tratados comerciales bilaterales: Colombia, Costa Rica, Nicaragua, Chile, Israel y Uruguay; así como, seis tratados Multilaterales: Tratado de libre comercio con América del Norte (TLCAN) actualmente (T-MEC); Triángulo del Norte; Unión Europea (TLCUE), Asociación Europea de Libre Comercio, Centroamérica y PROMÉXICO (Rangel, 2017).

Uno de los tratados más importantes para México es el T- MEC, donde participa el principal socio comercial del país, al analizar el volumen de exportaciones entre 1883 a 2021 se observa un incrementado de 517% dato que permite dimensionar el grado de internacionalización de las empresas ubicadas en territorio nacional (Martínez Chapa et al., 2021, p.4), la infraestructura compartida entre los países Canadá - Estados Unidos de América y Estados Unidos Mexicanos es de 55 puertos de entrada terrestre activos.

Por lo anterior, se considera a la economía mexicana como totalmente integrada a cadenas globales de valor (Proyectos México, 2023). Además México es la segunda economía de la región, después de Brasil, en captar inversión extranjera directa (IED) en el año 2021 con poco más de 32 mil millones de dólares (UNCTAD, 2022) y, también es la doceava economía más exportadora del mundo con más de 494 mil millones de dólares (International Trade Centre, 2022), lo que coloca a la economía mexicana como de las más dinámicas al momento de competir dentro del mercado local, ya que las empresas que decidan iniciar operaciones deben de enfrentar una competencia cada vez más feroz y en constante cambio.

Al observar la participación de las empresas en la internacionalización considerando las distintas regiones en México, se encuentran desigualdades dignas de ser abordadas, sin embargo, para efectos de este estudio el interés se enfoca en el estado de Jalisco, el cual ocupa el 4° lugar en producción nacional y el 5° lugar en captación de inversión extranjera, el sector manufacturero (57.8%) es uno de los más representativos y uno de los efectos observables del comercio internacional es la geo-concentración de: habitantes, industria, comercio y educación en la Zona Metropolitana de Guadalajara donde se encuentra la ciudad capital del estado (Michelli, 2022).

La perspectiva de Capacidades Dinámicas sugiere que la intensidad competitiva resultante de la integración económica de México y Jalisco al comercio internacional es catalizadora del desarrollo de Capacidades Dinámicas como medio para mantener las ventajas competitivas en el tiempo, de forma indirecta, las pequeñas y medianas empresas que proveen de productos y servicios al sector manufacturero deben desarrollar las capacidades necesarias para responder eficientemente a las demandas cambiantes de los integrantes de su cadena de valor (De la Garza et al., 2018).

Concepto de Capacidades Dinámicas

En este apartado se inicia por considerar el concepto de Capacidades Dinámicas como habilidades organizativas (Teece y Pisano, 1994, p. 538), disponibles en empresas que se caracterizan por ser flexibles e innovadoras (Teece et al., 1997, p. 7), que pueden ser desagregadas en los factores: Detectar, Integrar o Transformar, los cuales, emplean la experiencia acumulada de la empresa para introducir cambios con fines de adaptar, proteger y reconfigurar los recursos tangibles e intangibles de las organizaciones como medio para adaptarse a entornos altamente cambiantes o competitivos (Pavlou y El Sawy, 2011, p. 240).

Los estudios derivados de la conceptualización de Capacidades Dinámicas (CD) descrita previamente, son divergentes en apariencia debido a que se argumentaba que CD son procesos o rutinas (Eisenhardt y Martín, 2000), así como, comportamientos o habilidades que pueden ser parte de la alta dirección (Sunder et al., 2019), o de un comportamiento distintivo de una organización (Bogers et al., 2019; Thanh Nhon et al., 2020). Esta aparente división más tarde sería solventada con el reconocimiento del atributo multinivel del objeto de estudio, así como, de la misma perspectiva de CD, siendo necesario incrementar el marco conceptual con el objeto de diferenciar las Capacidades Dinámicas, también llamadas de primer orden o de orden superior (Fainshmidt et al., 2016; Matysiak et al., 2018; Mostafiz, 2020); así como, las capacidades de segundo orden, también llamadas capacidades ordinarias, que aunque contribuyen a la eficiencia operativa pudieran convertirse en barreras para la transformación (Matysiak et al., 2018), una línea de investigación adicional es a nivel microfundamentos (Akter et al., 2020; Foss, 2011, 2017), que emplea metodologías de análisis profundo para diferenciar las características idiosincráticas y heterogéneas de las CD en las organizaciones.

El presente estudio se adhiere a la línea de investigación que emplea un marco de tres factores (Detectar, Integrar y Transformar) para medir la orientación conductual de una organización enfocada en mantener sus ventajas competitivas en entornos caracterizados por el dinamismo ambiental y la intensidad competitiva, donde se encuentra que la capacidad adaptativa resultante tiene un impacto positivo en el desempeño de las compañías (Reimann et al., 2021; Wilhelm et al., 2022). La operacionalización del concepto Capacidades Dinámicas se suscribe al estudio de competencias distintivas de alto nivel (primer orden u orden superior) expresadas en comportamiento conductual, a través del cual, se generan hábitos que transmutan la cultura organizacional (Fainshmidt et al., 2016; Kump et al., 2018).

Marco de tres factores: Detectar, Integrar y Transformar

Detectar; la operacionalización del concepto implica estudiar conductas - acciones dirigidas a comprender el macroentorno y su propio sistema operativo, tienen como finalidad mantener el monitoreo y observación de forma rutinaria con fines de identificar oportunidades o amenazas para la organización y sus partes interesadas (Bayighomog Likoum et al., 2020; Liu y Yu, 2021). Endres et al. ofrece ejemplos de estas acciones procedimentales (2020, p.

32), las cuales, inician el ciclo de cambio con el fin de asegurar que las oportunidades sean aprovechadas, o bien, que las amenazas sean mitigadas (Alshanty y Emeagwali, 2019).

Con lo anterior en consideración, se adaptaron medidas perceptivas de estudios internacionales (Kump et al., 2018; Pavlou y El Sawy, 2011), con las cuales, evaluar el grado de cumplimiento en el que las empresas sistemáticamente obtienen información relevante del entorno y desarrollan planes para enfrentar sus impactos en la organización.

Integrar, son conductas que derivan en flexibilidad organizativa (Min y Kim, 2022), miden el grado en que la organización es capaz de mantener su función operativa en niveles superiores a la competencia, al tiempo que, introduce cambios con fines de aprovechamiento y adaptación. Es de interés observar la habilidad para reorganizar recursos, procesos y la aplicación de nuevo conocimiento (Santoro et al., 2021), en palabras de Teece “*es la agilidad con la que el sistema aprovecha las oportunidades sin comprometer su eficiencia operativa, lo que requiere de colaboración intraorganizacional, eficacia en el manejo de los recursos y extrapolar capacidades individuales al colectivo*” (2018, p. 364), atributos asociados con el concepto de flexibilidad organizacional (Shukor et al., 2021). Para el desarrollo de la escala se adaptaron mediciones perceptivas de estudio previos (Kump et al., 2018; Pavlou y El Sawy, 2011), en las que se solicita a los sujetos de investigación valorar el grado en el que transfiere conocimiento, se sincronizan las actividades, el individuo contribuye al colectivo y se preserva la eficiencia operativa.

Transformar, concepto que mide el grado en el que se cumple las acciones de cambio y las rutas empleadas con ese fin (Matysiak et al., 2018, p. 14). Son de interés actividades orientadas a dar soporte al cambio y favorecer la innovación (Gaviria-Marin et al., 2021), acciones necesarias para mantener la organización alineada con el entorno (Liu y Yu, 2021). El factor está interrelacionado con los dos factores previos (Detectar e Integrar) tiene una característica transversal pues se detecta e integra con fines de transformación o adaptación, pero distintivamente se asocia con actividades de observación de resultados, contribuyendo a la generación de un efecto cíclico de transmutación continua (Lin et al., 2020), para operacionalizar el concepto, se adaptaron mediciones de estudios previos (Kump et al., 2018; Thanh Nhon et al., 2020).

La perspectiva de Capacidades Dinámicas es adecuada para los objetivos de la presente investigación dado que centra su interés en explicar qué comportamientos se relacionan con la aptitud evolutiva de las organizaciones, permitiendo entender cómo se crean y mantienen sus ventajas competitivas; fines que se alcanzan observando los comportamientos de las personas en su conjunto y las actividades que derivan en innovaciones, ambas dimensiones necesarias para la sostenibilidad de la empresa en entornos cambiantes (Novoskoltseva et al., 2021). El estudio plantea la expansión del alcance de la perspectiva, misma que desde su presentación concentró su interés en explicar como empresas de sectores tecnológicos, manufactureros y multinacionales crean o mantienen dicha aptitud evolutiva (Macher y Mowery, 2009; Matysiak et al., 2018; Santoro et al., 2021; Teece, 2007; Zimuto y Maritz, 2019).

En resumen, para medir la aptitud evolutiva, concepto entendido como la predisposición de un ente por ganarse la vida (Helfat, 2007; Hilliard y Goldstein, 2019; Teece, 2018), se emplean los factores; Detectar, Integrar y Transformar, medidos a través de una escala fundamentada en estudios internacionales adaptada al contexto mexicano, la cual, se alinea al tratamiento jerárquico en la operacionalización de los conceptos. El estudio es pertinente porque atiende las observaciones expresadas en trabajos de revisión de literatura respecto a la necesidad de evidencia empírica que apoye el avance del marco conceptual hacia la consolidación (Araújo et al., 2018; Arndt et al., 2022; Leemann y Kanbach, 2022; Murschetz et al., 2020; Schilke et al., 2018).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Para validar los factores Detectar, Integrar y Transformar se empleó: una encuesta estructurada, la observación transversal y un muestreo por conveniencia (Andrade, 2021), de 555 empresas vinculadas con el CUCEA (Programa de Prácticas Profesionales, s.f.), se contó con 453 respuestas de colaboradores de las unidades económicas.

El perfil de las empresas participantes en la muestra es: 47% de las empresas pertenecen al sector servicio; 59% tienen 8 o más años en el mercado y el 49% se localiza en Guadalajara. Los datos fueron obtenidos en el primer trimestre de 2022.

Tabla 1. Perfil de las empresas

	Numero	Proporción
Sector		
Comerciales	129	28%
Industriales	109	24%
Servicios	215	47%
Total	453	100%
Localización		
Guadalajara	224	49%
Zapopan	141	31%
ZMG (Zona Metropolitana de Guadalajara)	88	19%
Total	453	100%
Tiempo en el mercado		
Igual o menor a 3 años	72	16%
De 4 a 7 años	112	25%
Igual o mayor a 8 años	269	59%
Total	453	100%

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de validez

La validez del cuestionario estructurado y autoadministrado vía correo electrónico empleado en la investigación se condujo en dos etapas; la primer etapa se propuso asegurar que la adaptación de los conceptos fundamentados en estudios previos (Kump et al., 2018; Pavlou y El Sawy, 2011; Thanh Nhon et al., 2020), mantuviera su alineación con los conceptos teóricos, para lo cual, se aplicó la técnica de análisis de Validez de Contenido conocida como el modelo de Lawshe modificado por Tristán (2008), se obtuvo un Índice de Validez de Contenido (CVI) del 85%, los ítems no aceptados, corresponden a variables de control que aportan información sobre las características demográficas de los participantes.

La segunda etapa, consistió en analizar la fiabilidad del cuestionario, se empleó el test de Alfa de Cronbach, obteniendo un $\alpha = 0,968$ (nh=453; Ítems=13), demostrando la alta consistencia interna del cuestionario. Mejía-Trejo (2019) sugiere que la técnica debe incluir el análisis del valor alfa por cada ítem, al hacerlo, se observó que la variable X6-I que mide el trabajo sincrónico no cumplía con los criterios de decisión, por lo que, fue excluida del Análisis Factorial Exploratorio.

Tabla 4. Análisis de frecuencias

Variable	Frecuencia de respuesta favorable (nh, escala 5 a 7)	Frecuencia de respuesta favorable (nh, escala 5 a 7)	Porcentaje acumulado respuesta favorable
X1-D. Identifica oportunidades	396	57	87%
X2-D. Acción ante oportunidades detectadas	370	83	82%
X3-D. Identifica amenazas	376	77	83%
X4-D. Actúa acorde a las amenazas detectadas	375	78	82%
X5-I. Congruencia capacidad RRHH y capacidad asignada	391	30	86%
X6-I. Trabajo sincrónico	383	70	84%
X7-I. Transferencia conocimiento intraorganizacionalmente	408	43	90%
X8-I. Alineación intraorganizacional	380	72	84%
X9-T. Procesos de reasignación de RRHH	355	98	78%
X10-T. Comunicación permanente de necesidades operativas	390	63	86%
X11-T. Asegura la eficiencia operativa	368	85	81%
X12-T. Ambidiestro	386	67	85%
X13-T. Adaptación ante contingencias	393	60	87%

Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados del análisis de frecuencias muestran valores que oscilan entre 81% y 90%, siendo la eficiencia operativa y la transferencia de conocimiento en todos los niveles de la organización los factores con valor mínimo y máximo respectivamente; lo que demuestra que en contextos altamente competitivos la capacidad de integración de conocimiento es más valorada que la eficiencia operativa de la organización, esto es congruente con los hallazgos de Appelbaum et al. (2017), quien mencionó que la agilidad con la que se responde a las amenazas u oportunidades es determinante para el éxito, pero que esta, depende del grado de integración y colaboración entre los niveles de la organización.

Debido a que las frecuencias son superiores a 80%, se afirma que emplear el principio de jerarquización en la operacionalización de los conceptos, es una estrategia viable para medir las Capacidades Dinámicas en las organizaciones, sin reproducir las limitaciones de observar procesos o rutinas característicos de un sector empresarial, lo anterior, es evidencia empírica de la aplicación de la perspectiva a empresas de todo sector y tamaño, aportación que fortalece el marco conceptual, apoyando así, su consolidación (Schilke et al., 2018).

ANÁLISIS FACTORIAL

Para observar tanto la estructura como las interrelaciones del modelo integrado por tres factores (Detectar; Integrar y Transformar) sin restricciones teóricas previas, se empleó el conjunto de técnicas estadísticas multivariantes conocido como Análisis Factorial Exploratorio (AFE). Como parte de las primeras decisiones básicas, se analizaron los resultados obtenidos de la prueba de correlaciones entre pares de variables, el criterio de decisión indica que un valor de significancia unilateral igual o menor a 0,05 es indicativo de que existe relación entre las variables, además el valor r de las medidas oscila entre 0,63 y 0,77 (ver Tabla 5) al ser valores cercanos a la unidad indica una alta relación lineal entre las variables.

Por lo anterior, se concluye que la correlación es significativa estadísticamente y alta, además, no existe evidencia de factores subyacentes, este comportamiento es consistente con los hallazgos de Kump et al. (2018) y, con la afirmación teórica de Teece (2018), respecto a que son factores interdependientes que se retroalimentan entre sí, razón por la cual, no se espera que la técnica permita reducir la estructura del constructo que explica la aptitud evolutiva, más bien, la técnica genera evidencia empírica que da soporte al marco de los tres factores descritos en la perspectiva de Capacidades Dinámicas, los cuales, son indicativo de la aptitud evolutiva de las empresas.

Tabla 5. Matriz de correlaciones

Ítem	X1-D	X2-D	X3-D	X4-D	X5-I	X7-I	X8-I	X9-T	X10-T	X11-T	X12-T	X13-T
X1-D	1.00											
X2-D	0.78***	1.00										
X3-D	0.70***	0.73***	1.00									
X4-D	0.66***	0.71***	0.86***	1.00								
X5-I	0.64***	0.66***	0.65***	0.66***	1.00							
X7-I	0.71***	0.71***	0.72***	0.70***	0.71***	1.00						
X8-I	0.69***	0.69***	0.67***	0.68***	0.69***	0.72***	1.00					
X9-T	0.65***	0.68***	0.71***	0.71***	0.70***	0.68***	0.80***	1.00				
X10-T	0.61***	0.65***	0.66***	0.69***	0.62***	0.67***	0.70***	0.73***	1.00			
X11-T	0.71***	0.75***	0.76***	0.79***	0.72***	0.73***	0.72***	0.74***	0.72***	1.00		
X12-T	0.67***	0.73***	0.74***	0.73***	0.70***	0.70***	0.74***	0.76***	0.70***	0.79***	1.00	
X13-T	0.73***	0.72***	0.78***	0.78***	0.69***	0.72***	0.70***	0.72***	0.66***	0.75***	0.75***	1.00

Fuente: Elaboración propia.

Nota: *** significa 0.01 de nivel de significancia

Tabla 6. Matriz correlación anti -imagen

Ítem	X1-D	X2-D	X3-D	X4-D	X5-I	X7-I	X8-I	X9-T	X10-T	X11-T	X12-T	X13-T
X1-D	0.95a											
X2-D	-0.37	0.96a										
X3-D	-0.11	-0.08	0.94a									
X4-D	0.09	-0.04	-0.52	0.93a								
X5-I	-0.02	-0.03	0.03	-0.02	0.97a							
X7-I	-0.14	-0.07	-0.11	-0.01	-0.21	0.97a						
X8-I	-0.14	-0.04	0.05	-0.01	-0.09	-0.16	0.96a					
X9-T	-0.01	-0.01	-0.07	-0.02	-0.13	0.04	-0.36	0.96a				
X10-T	-0.03	-0.05	0.03	-0.12	0.02	-0.12	-0.12	-0.22	0.97a			
X11-T	-0.08	-0.12	-0.03	-0.22	-0.15	-0.06	0.00	-0.05	-0.13	0.97a		
X12-T	0.05	-0.12	-0.09	0.00	-0.09	-0.02	-0.12	-0.16	-0.09	-0.22	0.97a	
X13-T	-0.20	-0.03	-0.15	-0.18	-0.10	-0.08	-0.02	-0.07	-0.01	-0.02	-0.13	0.97a

Fuente: Elaboración propia

Nota: a Medidas de adecuación de muestreo (MSA)

En lo que corresponde a la medida de suficiencia de muestreo (MSA) cuyo parámetro de referencia oscila entre 0 a 1, la regla comúnmente empleada es aceptar valores superiores a 0.60, los resultados de la diagonal asociada con la correlación anti imagen (Tabla 6) muestra valores superior a 0.93^a lo que indica que cada variable es predicha sin error por el resto y que se tiene el tamaño de muestra necesaria. Además, en la diagonal de la covarianza anti-

imagen se observa el valor individual de la variable, siendo la variable X5 y X10 las que poseen un valor más alto, lo que significa que comparte menos información con el resto de las variables.

Los resultados de la prueba de Kayser-Meyer-Olkin por sus siglas (KMO) y Bartlett, debe tener un valor de Significancia entre 0.00 a 0.05 y un porcentaje de confiabilidad entre 95% a 99%, aunque valores iguales o superiores a 0.7 son aceptados (Hair et al., 2010), los datos presentados en la Tabla 7, evidencian que se cumple con las condiciones de aceptación.

La prueba de comunalidades representa la suma de los pesos factoriales al cuadrado por fila, si el valor de extracción es menor a 0.5 es indicativo de que la variable observada puede ser eliminada (Müller-Schneider, 2017), en la Tabla 8 se observa que la variable X1 “Identificar oportunidades” del factor Detectar posee el valor mínimo de extracción de toda la estructura (0.690), al ser superior a 0.5, se interpreta como muestra de que todas las variables empleadas para medir la aptitud evolutiva se complementan entre sí. Se prueba que el marco de tres factores es consistente en sus resultados empíricos, lo que demuestra que las empresas utilizan el conocimiento adquirido a través de la experiencia y recombina sus recursos según lo demande el entorno (Ricky Rengkung, 2022; Kump et al., 2018 y Pavlou y El Sawy. 2011).

Tabla 7. Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser - Meyer - Olkin de adecuación		0.965
	Aprox. Chi-cuadrado	5514.34
Prueba de esfericidad de Barlett	gl	66
	Sig.	0

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a las variables con un valor superior a 0.7, estas medidas explican en mayor proporción la varianza del factor o componente que representan, los cuales, en su conjunto miden la aptitud evolutiva de las empresas.

Dado que una de las premisas de la perspectiva de Capacidades Dinámicas es que los comportamientos organizacionales (factores) son esenciales para reconfigurar la base de recursos (Borg et al., 2021; Akter et al., 2020). Con lo anterior en consideración, se observa que el primer componente de la Tabla 9 posee un valor total de 8.81, como regla general, se considera que para extraer más de un componente del modelo teórico, el valor total de cada componente debe ser mayor que uno, se concluye por tanto, que el comportamiento de los tres factores es consistente entre sí, esta correlacionado y es interdependiente, lo que explica porque la técnica matemática indica la no existencia de un segundo componente a extraer (Müller-Schneider, 2017), lo anterior es consistente con los hallazgos publicados por Kump et al. (2018).

Tabla 8. Comunalidades

Ítem	Inicial	Extracción
X1-D Identifica oportunidades	1.00	0.69
X2-D Acción ante oportunidades	1.00	0.73
X3-D Identifica amenazas	1.00	0.76
X4-D Actúa acorde a amenazas detectadas	1.00	0.75
X5-I Congruencia capacidad RRHH y actividad asignada	1.00	0.66
X7-I Transferencia conocimiento intraorganizacionalmente	1.00	0.72
X8-I Alineación intraorganizacional	1.00	0.73
X9-T Procesos de reasignación de RRHH	1.00	0.74
X10-T Comunicación permanente de necesidades operativas	1.00	0.66
X11-T Asegura la eficiencia operativa	1.00	0.79
X12-T Ambidiestro	1.00	0.76
X13-T Adaptación ante contingencias	1.00	0.76

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Las medidas empleadas para los factores Detectar, Integrar, Transformar explican el 73.42% (Tabla 9) de la proporción de la varianza del modelo, considerando que en las ciencias sociales la información es menos precisa, una varianza igual o superior al 60% es interpretada como estadísticamente significativa y satisfactoria (Mejía, 2017, p.17).

Las intercorrelaciones entre los tres factores representan la capacidad de las empresas para mantenerse alineados y aptos a pesar de los cambios dinámicos en el entorno, lo que explica por qué mas de 260 de las empresas que participan en la muestra tienen 8 o más años en el mercado.

Tabla 9. Proporción de la varianza explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% Varianza	% Acumulado	Total	% Varianza	% Acumulado
1	8.81	73.42	73.42	8.81	73.42	73.42

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Fuente: Elaboración propia (SPSS-IBM)

“El tratamiento jerárquico es de importancia nuclear para el marco teórico de Capacidades Dinámicas” Teece (2018, p.364), afirmación que se fortalece al analizar los resultados obtenidos, se observa que los indicadores se agrupan en un componente “Aptitud

evolutiva”, lo que evidencia la interdependencia entre las medidas (Müller-Schneider, 2017), en lo que respecta a los pesos de las variables mostrados en la Tabla 10, las cargas de las mediciones oscilan entre 0.81 a 0.89, para esta prueba el valor 0.6 se considera un punto de corte requerido para la aceptación; los resultados permiten concluir que todas las medidas cumplen con esa condición. Finalmente, debido al comportamiento de las variables, el gráfico de sedimentación y el gráfico de rotación factorial no se aplica.

Tabla 10. Matriz de componentes^a

Ítem	Componente
	1
X1-D Identifica oportunidades	0.83
X2-D Acción ante oportunidades	0.85
X3-D Identifica amenazas	0.87
X4-D Actúa acorde a amenazas detectadas	0.87
X5-I Congruencia capacidad RRHH y actividad asignada	0.81
X7-I Transferencia conocimiento intraorganizacionalmente	0.85
X8-I Alineación intraorganizacional	0.85
X9-T Procesos de reasignación de RRHH	0.86
X10-T Comunicación permanente de necesidades operativas	0.81
X11-T Asegura la eficiencia operativa	0.89
X12-T Ambidiestro	0.87
X13-T Adaptación ante contingencias	0.87

Método de extracción: análisis de componentes principales.

^a 1 componentes extraídos.

Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Para superar el debate respecto a la consideración estática de las rutinas y procesos organizacionales señalado por (Wenzel et al., 2021), se propone estudiar las Capacidades Dinámicas a través de observar comportamientos a nivel organizacional que se alinean con atributos descritos en el marco de tres factores (Detectar, Integrar y Transformar), los cuales, actúan como catalizadores de lo que Teece (2018) describió como competencias que indican la aptitud evolutiva expresada por organizaciones altamente competentes, flexibles, innovadoras y eficientes en aspectos operativos.

La amplia diversidad de estudios que emplean la perspectiva de Capacidades Dinámicas que aparentemente impedían la consolidación del modelo conceptual, convergen si se emplea el tratamiento jerárquico, por ello, es recomendable que los estudios posteriores precisen el tipo de capacidades a estudiar (Primero orden, segundo orden o

microfundamentos), lo anterior, contribuirá a sumar sistemáticamente evidencia que permita consolidar el marco conceptual de la perspectiva, esclareciendo con ello las distintas líneas de investigación (Sunder et al., 2019). Lo anterior contribuirá a su consolidación, entendimiento y difusión, aspectos estratégicos que deben ser del conocimiento de los tomadores de decisión en las organizaciones (Salvato y Vassolo, 2018).

Se suma evidencia a la afirmación de que los factores Detectar, Integrar y Transformar se encuentran en empresas de todos los sectores y tamaños que debido al ambiente en constante cambio caracterizado por los altos niveles de competitividad, se ven en la necesidad de desarrollar habilidades relacionadas con la integración referente de la flexibilidad organizativa (Min y Kim, 2022; Santoro et al., 2021; Shukor et al., 2021; Teece, 2018), así como, la Transformación entendida como la observación de los resultados organizacionales con fines de aprendizaje, contribuyendo a la generación de un efecto cíclico de reconfiguración y adaptación permanente (Gaviria-Marin et al., 2021; Lin et al., 2020; Liu y Yu, 2021), que finaliza con la Detección, acciones sistemáticas cuyo fin es mantener observado el macroentorno y el sistema operativo a fin de detectar oportunidades y amenazas para la organización (Alshanty y Emeagwali, 2019; Bayighomog Likoum et al., 2020; Endres et al., 2020).

Los resultados del AFE indican que los tres factores se caracterizan por ser altamente interdependientes, lo que es consistente con los hallazgos reportados por Kump et al. (2018), quien los describe como constructos distintos, pero fuertemente relacionados, para investigaciones futuras se observará si cada factor predice de forma diferente las distintas dimensiones del Desempeño Organizacional (idem, p. 18).

Por lo anterior, se afirma que la evidencia empírica reportada en el estudio contribuye en: (a) presentar una escala de medición de capacidades dinámicas adecuada para medir las Capacidades Dinámicas en el contexto mexicano; (b) apoya el avance hacia la consolidación del marco conceptual de la perspectiva; (c) demuestra que las empresas vinculadas con el CUCEA a través de su Programa de Prácticas Profesionales poseen comportamientos formativos de primer orden valiosos para fortalecer el perfil profesional de los estudiantes de la institución.

Debido a que el estudio es transversal, la limitación es haber observado las Capacidades Dinámicas en un escenario Post-Pandemia y una actividad comercial internacional en recuperación, es por ello, que se recomienda continuar con la medición de los factores Detectar, Integrar y Transformar, con el propósito de observar variaciones en su despliegue, lo que sumaría evidencia de que las Capacidades Dinámicas de las organizaciones, son de uso contingente, que al igual que otras capacidades, pueden seguir evolucionando o perderse, además, si bien la escala probó la existencia de comportamientos similares a los observados por Kump et al. (2018) no incluye la medición de su efecto en el Desempeño Organizacional, por lo que es recomendable incluir su análisis en estudios posteriores (Araújo et al., 2018).

REFERENCIAS

- Akter, S., Gunasekaran, A., Wamba, S. F., Babu, M. M., y Hani, U. (2020). Reshaping competitive advantages with analytics capabilities in service systems. *Technological Forecasting and Social Change*, 159, 120180. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120180>
- Alshanty, A. M., y Emeagwali, O. L. (2019). Market-sensing capability, knowledge creation and innovation: The moderating role of entrepreneurial-orientation. *Journal of Innovation & Knowledge*, 4(3), 171–178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2019.02.002>
- Andrade, C. (2021). The Inconvenient Truth About Convenience and Purposive Samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. <https://doi.org/10.1177/0253717620977000>
- Appelbaum, S. H., Calla, R., Desautels, D., y Hasan, L. N. (2017). The challenges of organizational agility: Part 2. *Industrial and Commercial Training*, 49(2), 69–74. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2016-0028>
- Araújo, C. C. S. de, Pedron, C. D., y Bitencourt, C. (2018). Identifying and assessing the scales of dynamic capabilities: A systematic literature review. *Revista de Gestão*, 25(4), 390–412. <https://doi.org/10.1108/REGE-12-2017-0021>
- Arndt, F., Galvin, P., Jansen, R. J. G., Lucas, G. J. M., y Su, P. (2022). Dynamic capabilities: New ideas, microfoundations, and criticism. *Journal of Management & Organization*, 28(3), 423–428. <https://doi.org/10.1017/jmo.2022.57>
- Bayighomog Likoum, S. W., Shamout, M. D., Harazneh, I., y Abubakar, A. M. (2020). Market-Sensing Capability, Innovativeness, Brand Management Systems, Market Dynamism, Competitive Intensity, and Performance: An Integrative Review. *Journal of the Knowledge Economy*, 11(2), 593–613. <https://doi.org/10.1007/s13132-018-0561-x>
- Borg, J., Borg, N., Scott-Young, C. M., y Naderpajouh, N. (2021). The work readiness–career resilience linkage: Implications for project talent management. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(4), 917–935. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2020-0129>
- Bogers, M., Chesbrough, H., Heaton, S., y Teece, D. J. (2019). Strategic Management of Open Innovation: A Dynamic Capabilities Perspective. *California Management Review*, 62(1), 77–94. <https://doi.org/10.1177/0008125619885150>
- De la Garza, M. H., Cárdenas, M., y Sánchez, Y. (2018). El impacto de la gestión del recurso humano en la competitividad de la pyme en el noreste de México. *Perspectiva empresarial*, 5 (2), 27–36. <http://dx.doi.org/10.16967/rpe.v5n2a2>
- Eisenhardt, K. M., y Martín, A. M. (2000). Dynamic capabilities: What are they? *Strategic Management Journal*, 21, 1105–1121.
- Endres, H., Helm, R., y Dowling, M. (2020). Linking the types of market knowledge sourcing with sensing capability and revenue growth: Evidence from industrial firms.

- Industrial Marketing Management*, 90, 30–43.
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.06.004>
- Fainshmidt, S., Pezeshkan, A., Lance Frazier, M., Nair, A., y Markowski, E. (2016). Dynamic Capabilities and Organizational Performance: A Meta-Analytic Evaluation and Extension: Dynamic Capabilities and Organizational Performance. *Journal of Management Studies*, 53(8), 1348–1380. <https://doi.org/10.1111/joms.12213>
- Foss, N. J. (2011). Micro-foundations for the resource-based view? *Journal of Management*, 37, 1413–1428. <https://doi.org/doi:10.1177/0149206310390218>
- Foss, N. J. (2017). The emerging knowledge governance approach: Challenges and characteristics: The interdisciplinary journal of organization, theory and society. *Organization*, 14 (1), 29–51.
- Gaviria-Marin, M., Matute-Vallejo, J., y Baier-Fuentes, H. (2021). The effect of ICT and higher-order capabilities on the performance of Ibero-American SMEs. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 27(4), 414–450. <https://doi.org/10.1007/s10588-021-09333-0>
- Helfat, C. E. (Ed.). (2007). *Dynamic capabilities: Understanding strategic change in organizations*. Blackwell Pub.
- Hilliard, R., y Goldstein, D. (2019). Identifying and measuring dynamic capability using search routines. *Strategic Organization*, 17(2), 210–240. <https://doi.org/10.1177/1476127018755001>
- ITC. (2022). International Trade Centre. ITC TOOLS. <https://intracen.org/>
- Kump, B., Engelmann, A., y Kessler, A. (2018). Toward a dynamic capabilities scale: Measuring organizational sensing, seizing, and transforming capacities. *Industrial and Corporate Change*. <https://doi.org/10.1093/icc/dty054>
- Kurtmollaiev, S. (2020). Dynamic Capabilities and Where to Find Them. *Journal of Management Inquiry*, 29(1), 3–16. <https://doi.org/10.1177/1056492617730126>
- Leemann, N., y Kanbach, D. K. (2022). Toward a taxonomy of dynamic capabilities – a systematic literature review. *Management Research Review*, 45(4), 486–501. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2021-0066>
- Lin, T.-C., Sheng, M. L., y Jeng Wang, K. (2020). Dynamic capabilities for smart manufacturing transformation by manufacturing enterprises. *Asian Journal of Technology Innovation*, 28(3), 403–426. <https://doi.org/10.1080/19761597.2020.1769486>
- Liu, Y., y Yu, Y. (2021). Business Model Adaptation of Small and Medium-Sized Information Technology Firms: The Role of Dynamic Capabilities. *Journal of Global Information Management*, 29(6), 1–15. <https://doi.org/10.4018/JGIM.20211101.oa1>
- Macher, J. T., y Mowery, D. C. (2009). Measuring Dynamic Capabilities: Practices and Performance in Semiconductor Manufacturing. *British Journal of Management*, 20, S41–S62. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2008.00612.x>
- Martínez Chapa, O., Salazar Castillo, J. E., y Quispe Aruquipa, S. R. (2021). Comercio y desarrollo México-Estados Unidos: Una aproximación. *Revista de la Universidad del*

- Zulia, 13(36), 28–55. <https://doi.org/10.46925//rdluz.36.03>
- Matysiak, L., Rugman, A. M., y Bausch, A. (2018). Dynamic Capabilities of Multinational Enterprises: The Dominant Logics Behind Sensing, Seizing, and Transforming Matter! *Management International Review*, 58(2), 225–250. <https://doi.org/10.1007/s11575-017-0337-8>
- Mejía-Trejo, J. (2019). *Diseño de cuestionarios y creación de escalas: Uso del EQS en las ciencias económicas y administrativas*. Alfaomega.
- Michelli, J. (2022). Jalisco en la globalización del siglo x x i: Dinámica en los contextos nacional e internacional. *Carta Económica Regional*, 129.
- Min, S., y Kim, J. (2022). Effect of opportunity seizing capability on new market development and small and medium-sized enterprise performance: Role of environmental uncertainty in the IT industry. *Asia Pacific Management Review*, 27(2), 69–79. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2021.05.004>
- Mostafiz, M. I. (2020). The antecedents and the outcomes of a firm’s dominant logic—The dynamic managerial capability perspective. *J. for International Business and Entrepreneurship Development*, 12(2/3), 142. <https://doi.org/10.1504/JIBED.2020.106183>
- Murschetz, P. C., Omid, A., Oliver, J. J., Kamali Saraji, M., y Javed, S. (2020). Dynamic capabilities in media management research. A literature review. *Journal of Strategy and Management*, 13(2), 278–296. <https://doi.org/10.1108/JSMA-01-2019-0010>
- Müller-Schneider, T. (2017). Exploratory Likert Scaling as an Alternative to Exploratory Factor Analysis. Methodological Foundation and a Comparative Example Using an Innovative Scaling Procedure. *Methods, data*, 25 Pages. <https://doi.org/10.12758/MDA.2021.12>
- Novoskoltseva, L., Ignatyuk, A., Fyliuk, H., Chubuk, L., Kryshof, N., y Hevchuk, A. (2021). The global competitiveness of national economies. *AD Alta-Journal of Interdisciplinary Research*, 11(22), 101–106.
- Pavlou, P. A., y El Sawy, O. A. (2011). Understanding the Elusive Black Box of Dynamic Capabilities: The Elusive Black Box of Dynamic Capabilities. *Decision Sciences*, 42(1), 239–273. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5915.2010.00287.x>
- Programa de Prácticas Profesionales. (s.f.). *Convenios específicos de prácticas profesionales*. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. https://ucea.udg.mx/sites/default/files/documentos/adjuntos_pagina/convenios_vigentes.pdf#overlay-context=es/extension-y-difusion/unidad-extensión/convenios
- Proyectos México. (2023). ¿Por qué México? Secretaría de Hacienda y Crédito Público. <https://www.proyectosmexico.gob.mx/por-que-invertir-en-mexico/economia-solida/potencia-comercial/>
- Rangel, A. P. (2017). Principales tratados comerciales de México en el mundo. II Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica.
- Reimann, C., Carvalho, F., y Duarte, M. (2021). The Influence of Dynamic and Adaptive Marketing Capabilities on the Performance of Portuguese SMEs in the B2B

- International Market. *Sustainability*, 13(2), 579. <https://doi.org/10.3390/su13020579>
- Ricky Rengkung, L. (2022). Exploration and exploitation: driving organizational capability and organizational change towards competitive advantage. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 44(1), 39–51. <https://doi.org/10.15544/mts.2022.05>
- Salvato, C., y Vassolo, R. (2018). The sources of dynamism in dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 39(6), 1728–1752. <https://doi.org/10.1002/smj.2703>
- Santoro, G., Thrassou, A., Bresciani, S., y Giudice, M. D. (2021). Do Knowledge Management and Dynamic Capabilities Affect Ambidextrous Entrepreneurial Intensity and Firms' Performance? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 68(2), 378–386. <https://doi.org/10.1109/TEM.2019.2907874>
- Schilke, O., Hu, S., y Helfat, C. E. (2018). Quo Vadis, Dynamic Capabilities? A Content-Analytic Review of the Current State of Knowledge and Recommendations for Future Research. *Academy of Management Annals*, 12(1), 390–439.
- Schriber, S., y Löwstedt, J. (2020). Reconsidering ordinary and dynamic capabilities in strategic change. *European Management Journal*, 38(3), 377–387. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.12.006>
- Shukor, A. A. A., Newaz, Md. S., Rahman, M. K., y Taha, A. Z. (2021). Supply chain integration and its impact on supply chain agility and organizational flexibility in manufacturing firms. *International Journal of Emerging Markets*, 16(8), 1721–1744. <https://doi.org/10.1108/IJOEM-04-2020-0418>
- Sunder, M., Ganesh, L. S., y Marathe, R. (2019). Dynamic capabilities: A morphological analysis framework and agenda for future research. *European Business Review*, 31(1), 25–63. <https://doi.org/10.1108/EBR-03-2018-0060>
- 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/doi:10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2018). Dynamic capabilities as (workable) management systems theory. *Journal of Management & Organization*, 24(3), 359–368. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.75>
- Teece, D. J., Pisano, G., y Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509–533. [https://doi.org/doi:10.1002/\(sici\)1097-0266\(199708\)18:7<509::aid-smj882>3.0.co;2-z](https://doi.org/doi:10.1002/(sici)1097-0266(199708)18:7<509::aid-smj882>3.0.co;2-z)
- Teece, D.J., y Pisano, G. (1994). The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3(3), 537–556. <https://doi.org/10.1093/icc/3.3.537-a>
- Thanh Nhon, H., Van Phuong, N., Quang Trung, N., y Quang Thong, B. (2020). Exploring the mediating role of dynamic capabilities in the relationship between intellectual capital and performance of information and communications technology firms. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1831724.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1831724>

- Tristán, A. (2008). Modificación al Modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de un instrumento objetivo. *Avances en Medición*, 6, 37–48.
- Wenzel, M., Danner-Schröder, A., & Spee, A. P. (2021). Dynamic Capabilities? Unleashing Their Dynamics through a Practice Perspective on Organizational Routines. *Journal of Management Inquiry*, 30(4), 395–406. <https://doi.org/10.1177/1056492620916549>
- UNCTAD. (2022). World Investment Report 2022: Internacional tax reforms and sustainable investment. United States Publications. https://unctad.org/system/files/official-document/wir2022_en.pdf
- Waleczek, P., von den Driesch, T., Flatten, T. C., y Brettel, M. (2019). On the dynamic bundles behind operations management and research and development. *European Management Journal*, 37(2), 175–187. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.005>
- Wenzel, M., Danner-Schröder, A., y Spee, A. P. (2021). Dynamic Capabilities? Unleashing Their Dynamics through a Practice Perspective on Organizational Routines. *Journal of Management Inquiry*, 30(4), 395–406. <https://doi.org/10.1177/1056492620916549>
- Wilhelm, H., Maurer, I., y Ebers, M. (2022). (When) Are Dynamic Capabilities Routine? A Mixed-Methods Configurational Analysis. *Journal of Management Studies*, 59(6), 1531–1562. <https://doi.org/10.1111/joms.12789>
- Wilden, R., Gudergan, S. P., Nielsen, B. B., y Lings, I. (2013). Dynamic Capabilities and Performance: Strategy, Structure and Environment. *Long Range Planning*, 46(1–2), 72–96. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.12.001>
- Zhang, Y., Long, J., y Zhao, W. (2021). Relational Embeddedness and BOP-Oriented Dynamic Capability—A Multi-Case Study. *Sustainability*, 13(11), 6065. <https://doi.org/10.3390/su13116065>
- Zimuto, J., y Maritz, R. (2019). Modeling effect of valuable resources on franchise outlet performance: Dynamic sensing capability as mediator. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1). <https://doi.org/10.4102/sajems.v22i1.2706>