

Fundamentos Conceptuales de la Capacidad Innovadora*

Conceptual Foundations of Innovative Capacity

Fundamentos conceituais da capacidade inovadora

David Álvarez-Maldonado¹, Alejandro Álvarez-Guarategua², Manuel Letzkus-Palavecino³, Carlos Aparicio Puentes⁴, Nicolás Barrientos Oradini⁵, Mauricio Araneda Reyes⁶, Alberto Amón Jadue⁷

Autores

¹ Magíster en Dirección Estratégica de Recursos Humanos y Comportamiento Organizacional. Antropólogo Social. Profesor Asistente Adjunto de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile. E-mail: david.alvarez@utem.cl. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6375-0461>.

² Magíster Organización y Relaciones del Trabajo. Ingeniero Comercial. Profesor Asistente Adjunto de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile. E-mail: aalvarezg@utem.cl. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6375-0461>.

³ Doctor en Ciencias Logísticas y Supply Chain Management. Máster en Dirección y Administración de Empresas. Profesor Asociado en la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), Santiago, Chile. E-mail: mletzkus@utem.cl. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-1984-8899>

⁴ Magíster en Administración de Empresas (MBA), Ingeniero Comercial, Escuela de Administración y Negocios, Universidad Miguel de Cervantes, Chile. E-mail: carlos.aparicio@profe.umc.cl. ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8973-8647>

⁵ Philosophiae Doctor en Administración de Empresas, Ingeniero Comercial, Administrador Público, Académico e Investigador, Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado, Chile. nbarriento@uahurtado.cl, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8973-8647>

⁶ Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones, Licenciado en Ciencias de la Ingeniería. Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado, Chile. E-Mail: maraneda@uahurtado.cl, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0006-6010-3396>

⁷ Magíster en Economía Energética, Departamento de Ingeniería Mecánica. Ingeniero Civil Industrial. Jefe de Carrera de Ingeniería Civil Industrial y Académico, Escuela de Ingeniería, Facultad de Ingeniería y Empresa, Universidad Católica Silva Henríquez, Chile. aamonj@ucsh.cl, ORCID <https://orcid.org/0009-0003-3122-4648>

Corresponding author: David Álvarez-Maldonado. Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile. E-mail: david.alvarez@utem.cl

Copyright: © 2023 Revista Dimensión Empresarial / Vol. 21 No. No. 5, Edición Especial (2023) / e-ISSN: 2322-956X

Tipo de artículo: Artículo de investigación / **Recibido:** 02/04/2023 **Aceptado:** 01/06/2023

JEL Classification: D24 M10 M21 O32

Cómo citar:

Álvarez-Maldonado, J., Álvarez-Guarategua, A., Letzkus-Palavecino, M., Aparicio Puentes, C., Barrientos-Oradini, N., Araneda Reyes, M. & Amón Jadue, A. (2023). Fundamentos Conceptuales de la Capacidad Innovadora. Revista Dimensión Empresarial, 21(5), 153-162 Edición Especial. DOI: 10.15665/dem.v21i1.3465

Resumen:

La capacidad innovadora es fundamental para el desempeño organizacional. En esta investigación se realiza una revisión teórica de los fundamentos de la capacidad innovadora, en relación al enfoque de capacidades. Se concluye en la importancia de los micro fundamentos para el desempeño de la capacidad innovadora.

Palabras Claves: Capacidades, Innovación, Personas.

Abstract:

Innovative capacity is essential for organizational performance. In this research, a theoretical review of the foundations of innovative capacity is carried out, in relation to the capacity approach. It is concluded in the importance of the micro foundations for the performance of the innovative capacity.

Keywords: Capabilities, Innovation, People.

Resumo:

A capacidade inovadora é essencial para o desempenho organizacional. Nesta pesquisa, é realizada uma revisão teórica dos fundamentos da capacidade inovativa, em relação à abordagem da capacidade. Conclui-se na importância dos microfundamentos para o desempenho da capacidade inovadora.

Palavras-chave: Capacidades, Inovação, Pessoas.

* Parte de esta investigación se realizó en el marco del proyecto FONDEF ANID ID17I20225

Introducción:

Las capacidades de las organizaciones son una temática relevante para la administración científica, las cuales son abordadas desde las teorías sobre gestión estratégica y comportamiento organizacional (Andrews, 1971; Peteraf, 1993; Williamson, 1999; Zaheer y Bell, 2005). En este sentido, el enfoque conceptual basado en capacidades propone que la economía es la relación entre factores productivos heterogéneos y limitados, cuestionando la perspectiva que reduce la actividad económica a la transacción, dado que el intercambio es también una capacidad (Williamson, 1999). De esta forma, el comportamiento económico sería un asunto de competencias presentes en personas, grupos y organizaciones, y no un fenómeno exclusivamente de intercambio.

El enfoque basado en capacidades o competencias describe la realidad empírica, al comprender los procesos emergentes de las organizaciones como capacidades organizativas fácticas para administrar recursos y rutinas, las cuales constituyen la base de la ventaja competitiva, en el sentido de competencias superiores a los rivales, con relación a las oportunidades presentes en el contexto (Davidsson, 2015). El propósito de este enfoque es explicar la variabilidad en el desempeño y la sostenibilidad de la ventaja competitiva mediante la existencia de capacidades (Peteraf, 1993; Williamson, 1999; Thakker y Sun, 2023), tanto de las organizaciones en general, como de sus microcomponentes, por ejemplo, las capacidades personales de la gerencia o las interacciones en red (Pittaway et al., 2004; Giuliani y Bell, 2005; Zaheer y Bell, 2005; Teece, 2007; Schilling y Phelps, 2007; Moon, 2010; Acs et al., 2013; Augusto Felí-

cio et al., 2014; Jin y Lee, 2020; Martínez Ardila et al., 2020).

Los principales antecedentes de esta perspectiva conceptual se encuentran en autores clásicos como Adam Smith (1776), orientado a reflexionar sobre la capacidad de creación del valor, y David Ricardo (1817), que establecía la importancia de las capacidades con relación a la distribución eficiente de los recursos en la economía, orientados ambos a valorar la competencia de las personas para crear riqueza.

Este concepto competitivo se desarrolló enfocando su atención en las capacidades superiores y de difícil replicabilidad (Chamberlin, 1933), destacando la innovación como una variable fundamental (Schumpeter, 1950; Laursen y Salter, 2006). En este sentido, se va consolidando un marco conceptual que destaca la competencia de las personas, grupos y organizaciones, desde las capacidades como factores productivos (Cyert y March, 1963; Andrews, 1971; Richardson, 1972; Nelson, R. y Winter, 1982; Peteraf, 1993; Williamson, 1999; Augusto Felício et al., 2014).

En este ámbito teórico de las competencias organizacionales, existen capacidades ordinarias o básicas que refieren a la posibilidad de aplicar rutinas en el marco de procesos productivos, las cuales generan las bases para las ventajas competitivas, y también existen, de forma conjunta, capacidades dinámicas, las cuales otorgan sostenibilidad a la organización en un contexto de cambio y competitividad (Teece et al., 1997; Lessard et al., 2016; Martínez Ardila et al., 2020), siendo capacidades especiales relacionadas con la innovación (Schumpeter, 1950).

Marco Teórico

Los cambios introducidos por los progresos tecnológicos vuelven relevantes la capacidad de innovación como activo estratégico, determinando implicancias en la toma de decisiones estratégica, para otorgarle sostenibilidad a la empresa (Cohen y Levinthal, 1990; Son et al., 2018; Hoppe, 2018; Bogers et al., 2019; Mowery et al., 2019), dado que las decisiones son la causa de desarrollo de productos y servicios competitivos, en relación con una capacidad de innovación gerencial.

Mientras las capacidades ordinarias están orientadas a replicar rutinas exitosas, las cuales pueden difundirse en el interior de organizaciones o entre diferentes empresas, las capacidades dinámicas se orientan a percibir oportunidades y amenazas del entorno, además de explotar esas oportunidades y generar los cambios organizacionales necesarios para adaptarse a las transformaciones del ambiente (Teece et al., 1997; Lesnard et al., 2016). De esta forma, si bien las capacidades ordinarias componen parte de una ventaja competitiva, son las capacidades dinámicas las que le otorgan viabilidad a lo largo del tiempo a esta ventaja mediante la adaptación a escenarios de cambio y competitividad, dado que los procesos adaptativos requieren capacidades innovadoras (McGrath, 2001; Honda et al., 2023).

Cuando las organizaciones no consideran los dinamismos contextuales de forma estratégica, se enfrentan a problemáticas que limitan sus capacidades en general, afectando las rutinas administrativas ordinarias, e impidiendo la conformación de rutinas que sustenten capacidades dinámicas (Kitsios y Kamariotou, 2021).

Las capacidades dinámicas son necesarias para mantener una ventaja competitiva sostenible en entornos competitivos (D'Aveni, 1994; Teece et al., 1997; Jin y Lee, 2020), y se componen de los siguientes elementos fundamentales: a) la capacidad de reconocer oportunidades y amenazas del entorno; b) la capacidad de aprovechar dichas oportunidades; y, c) la capacidad de reconfigurar los recursos o competencias interna para adaptarse a los cambios (Teece et al., 1997; Teece, 2007; Mancuso et al., 2023). Desde la perspectiva de este modelo, la innovación y el aprendizaje organizacional ocupan un rol estratégico en la gestión de las capacidades de la empresa (Damanpour, 1991).

En este contexto, existen activos estratégicos, como el conocimiento, las tecnologías, las patentes, entre otros factores, los cuales son fundamentales para construir una ventaja sostenible a largo plazo (Damanpour, 1991; Teece et al., 1997; Teece, 2007), debido a que las capacidades dinámicas se basan en el conocimiento y la experiencia acumulada dentro de la organización (Helfat y Peteraf, 2009).

La innovación es un componente de las capacidades dinámicas (Teece et al., 1997; Teece, 2007; Helfat y Peteraf, 2009; Petit y Teece, 2021). Esta capacidad de innovación se ha convertido en un área central en la teoría de las organizaciones. En contextos competitivos, la capacidad de innovación es crucial para el éxito en la supervivencia de las organizaciones. En este sentido, desde el enfoque de capacidades, la innovación es un conjunto de recursos y competencias que permiten a las organizaciones generar y aprovechar oportunidades del entorno (Davidsson, 2015),

estableciendo procesos de aprendizaje organizacional.

Desde una operacionalización conceptual, la capacidad de innovación se refiere a la habilidad de una organización para generar y aplicar ideas, o cambios en los procesos de productos y servicios, o cambios en modelos de negocios, siendo fundamental para el crecimiento, la mantención de una ventaja competitiva y la adaptación al cambio (Cerezo-Narváez et al., 2019). Junto a esto, existe una dimensión operacional práctica, relacionada con su desarrollo, desempeño y factores que influyen en la capacidad de innovación, los cuales son la cultura, el liderazgo, la estructura organizacional, los procesos de gestión del conocimiento, la motivación, entre otras variables (McGrath, 2001; Pittaway et al., 2004; Teece, 2007; Hoppe, 2018; Mitchell y Boyle, 2021).

En este marco, existe una problemática de medición de la innovación, relacionada con la investigación empírica sobre la capacidad innovadora, el cual es muy problemático porque esta capacidad es de naturaleza multidimensional (Pittaway et al., 2004; Mitchell y Boyle, 2021). Algunos indicadores tradicionales para medir la innovación son la cantidad de patentes o la cantidad de nuevos productos y servicios. También es posible medir la orientación hacia la innovación, como es el caso de la cultura innovadora o los micro fundamentos psicológicos o culturales presentes en las decisiones de las personas o los comportamientos sociológicos de los grupos presentes en las organizaciones, dado que la capacidad innovadora depende de los

equipos de la organización (Nisbett et al., 2001; Teece, 2007; Moon, 2010; Lorenz et al., 2018; Nosratabadi et al., 2020; Mitchell y Boyle, 2021; Piršl et al., 2022).

Junto a estas variables, también existe una dimensión contextual la cual otorga relevancia a las regiones y países que encuadran las capacidades de innovación en un entorno. De esta forma, las zonas geográficas y las legislaciones nacionales tienen factores ambientales que pueden ser favorables o desfavorables a las capacidades de innovación, en el sentido de existir un ecosistema que permita la formación de nuevas empresas, el acceso a capital de riesgo, la financiación gubernamental de la investigación científica y universidades que la desarrollen, además de existir factores relacionados con la propiedad intelectual (Furman, 2002; Teece, 2018; Petricevic y Teece, 2019; Teece, 2020; Petit y Teece, 2021; Teece, 2022; Aregawi y Patnaik, 2023; Nepal, 2023).

En este sentido, la situación contextual contemporánea se caracteriza por acuerdos de libre comercio internacionales, los cuales han debilitado el factor nacional, trasladando la atención a áreas regionales, en un contexto de hiper competencia y globalización (D'Aveni, 1994; Furman et al., 2002; Petricevic y Teece, 2019). El acceso a mano de obra calificada ha aumentado gracias a las tecnologías de la comunicación y el transporte, generando que zonas geográficas concentradas en la innovación agrupan filiales internacionales de todas las regiones, por lo que los países se han debilitado como factor en la capacidad de innovación.

Conclusiones

En el campo de la innovación, las decisiones estratégicas ocupan un rol central, determinando el desempeño de la capacidad innovadora de las organizaciones, a la vez que estas decisiones son afectadas también por la misma capacidad innovadora, generando una relación bidireccional. En este campo, las decisiones se han estudiado como un fenómeno conductual sustentado en fundamentos de procesos psicológicos (Kahneman y Tversky, 1979; Kahneman et al., 1982; Kahneman y Tversky, 1984), por ejemplo, la influencia de la herencia simbólica en el comportamiento administrativo (Del Giudice et al., 2013).

La relevancia de las decisiones estratégicas con relación a la capacidad de innovación se debe a que es la forma en que generan y capturan el valor las empresas, aprovechando las oportunidades mediante factores psicológicos como la percepción del entorno o los procesos cognitivos de los líderes, e incluso variables culturales (Kahneman y Tversky, 1984; Zaheer y Bell, 2005; Augusto Felício et al., 2014; Davidsson, 2015; Lorenz et al., 2018; Jin y Lee, 2020).

En este marco, existe un enfoque de micro fundamentos asociados al desempeño organizacional el cual destaca, por ejemplo, los procesos cognitivos que sustentan las decisiones estratégicas (Teece, 2007). Las capacidades de una organización estarían fundadas en competencias individuales de las personas que integran esa organización, por ejemplo, en la influencia de los líderes (Acs et al., 2013; Chudziński et al., 2022) y sus capacidades personales (Moon, 2010; Suhandiah et al., 2023). De esta forma, las capacidades y los recursos

de la organización se sustentan en rutinas y procesos psicológicos que permiten detectar y aprovechar las oportunidades de un entorno globalizado y altamente competitivo (Williamson, 1999; Helfat y Peteraf, 2009; Davidsson, 2015).

En el proceso de toma de decisiones estratégicas asociadas a la innovación, una característica central es que suceden en situaciones de incertidumbre y que, en este contexto, operan procesos cognitivos los cuales afectan los mecanismos de tomas de decisiones. La psicología de procesos examina los factores cognitivos, como el procesamiento de la información y la toma de decisiones, poniendo atención en las heurísticas, sesgos cognitivos y las limitaciones de la capacidad racional, a la vez que el uso de los sistemas consciente y no-conscientes (Kahneman y Tversky, 1979; Kahneman et al., 1982).

La teoría de las decisiones de esta forma opera atribuyéndole una explicación a los aciertos y desaciertos al momento de realizar una conducta, debido a procesos mentales. De esta forma, el enfoque de las capacidades acepta una racionalidad limitada, a la vez que fundamenta sus conceptos en micro factores, dependiendo las capacidades de las organizaciones de las competencias individuales de sus miembros (Tversky y Kahneman, 1981; Helfat y Peteraf, 2009; Davidsson, 2015).

En este sentido, la posibilidad de desarrollar innovación está asociada a las capacidades dinámicas, las cuales tienen fundamentos en las decisiones estratégicas, que a su vez están sustentadas en capacidades individuales de los gerentes, por ejemplo, la capacidad cognitiva gerencial que inclu-

ye la percepción y atención, la capacidad de la comunicación, la capacidad de cognición social, además de la inteligencia cultural (Helfat y Peteraf, 2009; Nosratabadi et al., 2020). También está el micro fundamento de la posibilidad de detectar las oportunidades del entorno, con relación a la capacidad de conexión con las oportunidades desde un punto de vista cognitivo (Laursen y Salter, 2006; Teece, 2007; Davidsson, 2015). Junto a esto, están los micro fundamentos de la autonomía desde un enfoque meta nacional, en un contexto globalizado, en el cual las bases locales y operativas de la organización, mediante pequeños aportes, son capaces de generar una contribución en las capacidades dinámicas (Lessard et al., 2016).

Estas decisiones de las personas individuales, las cuales son los micro fundamentos constituidos por sus capacidades cognitivas particulares, afectan el desempeño de las organizaciones (Ajzen, 1991; Helfat y Peteraf, 2009; Davidsson, 2015). De esta forma, aspectos como sistemas de comunicación y procesos de información, condicionarían de forma crítica la capacidad de innovación, requiriéndose una estrategia de sistema de información que apoye las capacidades dinámicas (Kitsios y Kamariotou, 2021). De esta forma, las empresas basadas en conocimiento están compuesta por múltiples agrupaciones especializadas que requieren interrelaciones, por lo que procesos como el lenguaje, la comunicación y la cognición son de alta relevancia (Boland y Tenkasi, 1995).

En este sentido, la variable personal, el capital humano individual, el capital social y la capacidad cognitiva influyen en el des-

empeño organizacional, por lo que estos micro fundamentos permiten explicar el rendimiento variable de las empresas, en el contexto de las capacidades de decisiones estratégicas (Moon, 2010; Augusto Felício et al., 2014).

En este contexto, las decisiones desde el enfoque de las capacidades son comprendidas desde una perspectiva de la racionalidad limitada, enfatizando las debilidades que pueden sufrir las personas en sus propios procesos cognitivos (Kahneman y Tversky, 1979; Oliver, 1980; Tversky y Kahneman, 1981; Kahneman et al., 1982; Kahneman y Tversky, 1984; Kahneman, 2003; Kahneman y Frederick, 2007; Kahneman et al., 2019). Estos errores o sesgos cognitivos estarían fundado en una problemática que reconoce el enfoque de competencia, el cual es la necesidad de economizar los recursos en general, y particularmente los recursos cognitivos (Williamson, 1999).

De esta manera, el marco conceptual que fundamenta la medición empírica de las capacidades en general, particularmente las capacidades dinámicas de las organizaciones, y las capacidades gerenciales cognitivas en específico, se remiten al análisis de fundamentos elementales como los procesos cognitivos, las rutinas y sus recursos asociados. Las rutinas serían persistentes, heredables y seleccionables, generando que organizaciones puedan hacerlo mejor que otras y crecer. Estas rutinas pueden ser de corto plazo, que determinan las características operativas de la empresa; rutinas de inversión; y rutinas que modifican con el tiempo varios aspectos de las características operativas (Williamson, 1999), es decir, capacidad innovadora.

Referencias Bibliográficas

- Acs, Z. J., Audretsch, D. B., y Lehmann, E. E. (2013). The knowledge spillover theory of entrepreneurship. *Small business economics*, 41, 757-774.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.
- Andrews, K.R. (1971) *The Concept of Corporate Strategy*. Irwin, Homewood. *Open Journal of Business and Management*, Vol.2 No.3, July 25, 2014
- Aregawi, H. T., y Patnaik, B. C. M. (2023). Impact of Government Intervention on Manufacturing Enterprises Innovation level, in Ethiopia. *Cogent Economics y Finance*, 11(1), 2182034.
- Augusto Felício, J., Couto, E., y Caiado, J. (2014). Human capital, social capital and organizational performance. *Management decision*, 52(2), 350-364.
- 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.
- Boland Jr, R. J., y Tenkasi, R. V. (1995). Perspective making and perspective taking in communities of knowing. *Organization science*, 6(4), 350-372.
- Cerezo-Narváez, A., García-Jurado, D., González-Cruz, M. C., Pastor-Fernández, A., Otero-Mateo, M., y Ballesteros-Pérez, P. (2019). Standardizing innovation management: An opportunity for SMEs in the aerospace industry. *Processes*, 7(5), 282.
- Chamberlin, E. (1933) *The Theory of Monopolistic Competition*. *The Economic Journal*, Volume 43, Issue 172, 1 December, Pages 661–666, <https://doi.org/10.2307/2224511>
- Chudziński, P., Cyfert, S., Dyduch, W., y Zastempowski, M. (2022). Leadership decisions for company SurVIRval: evidence from organizations in Poland during the first Covid-19 lockdown. *Journal of Organizational Change Management*, 35(8), 79-102.
- Cohen, W. M., y Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 128-152.
- Cyert, R. and March, J. (1963) *A Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

- D'Aveni RA. 1994. *Hypercompetition: Managing the Dynamics of Strategic Maneuvering*. Free Press: New York.
- Damanpour, F. (1991). Organizational innovation: A meta-analysis of effects of determinants and moderators. *Academy of management journal*, 34(3), 555-590.
- Davidsson, P. (2015). Entrepreneurial opportunities and the entrepreneurship nexus: A re-conceptualization. *Journal of business venturing*, 30(5), 674-695.
- Del Giudice, M., Rosaria Della Peruta, M., y Maggioni, V. (2013). One man company or managed succession: The transfer of the family dream in southern-Italian firms. *Journal of Organizational Change Management*, 26(4), 703-719.
- Furman, J. L., Porter, M. E., y Stern, S. (2002). The determinants of national innovative capacity. *Research policy*, 31(6), 899-933.
- Giuliani, E., y Bell, M. (2005). The micro-determinants of meso-level learning and innovation: evidence from a Chilean wine cluster. *Research policy*, 34(1), 47-68.
- Honda, A., de Araujo Oliveira, S. R., Ridde, V., Zinszer, K., y Gautier, L. (2023). Attributes and Organizational Factors that Enabled Innovation in Health Care Service Delivery during the COVID-19 Pandemic—Case Studies from Brazil, Canada and Japan. *Health Systems y Reform*, 9(2), 2176022.
- Hoppe, M. (2018). The Prime Mover Matrix: A Conversation Piece for Building Strategic Innovative Capacity. *Technology Innovation Management Review*, 8(7), 5-13.
- Jin, C. H., y Lee, J. Y. (2020). The impact of entrepreneurship on managerial innovation capacity: The moderating effects of policy finance and management support. *South African journal of business management*, 51(1), 1-13.
- Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *American economic review*, 93(5), 1449-1475.
- Kahneman, D. y Tversky, A. (1979). An Analysis of Decision under Risk *Econometrica* i ci. *Econometrica*, 47(2), 263-291.
- Kahneman, D., y Frederick, S. (2007). Frames and brains: Elicitation and control of response tendencies. *Trends in cognitive sciences*, 11(2), 45-46.
- Kahneman, D., y Tversky, A. (1984). Choices, values, and frames. *American psychologist*, 39(4), 341.

- Kahneman, D., Lovallo, D., y Sibony, O. (2019). A structured approach to strategic decisions. MIT Sloan Management Review.
- Kitsios, F., y Kamariotou, M. (2021). Information Systems Strategy and Innovation: Analyzing Perceptions Using Multiple Criteria Decision Analysis. IEEE Transactions on Engineering Management.
- Laursen, K., y Salter, A. (2006). Open for innovation: the role of openness in explaining innovation performance among UK manufacturing firms. Strategic management journal, 27(2), 131-150.
- Lessard, D., Teece, D. J., y Leih, S. (2016). The dynamic capabilities of Meta-multinationals. Global Strategy Journal, 6(3), 211-224.
- Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., y Richey Jr, R. G. (2018). Expatriates' international opportunity recognition and innovativeness: The role of metacognitive and cognitive cultural intelligence. Journal of World Business, 53(2), 222-236.
- Mancuso, I., Petruzzelli, A. M., y Panniello, U. (2023). Innovating agri-food business models after the Covid-19 pandemic: The impact of digital technologies on the value creation and value capture mechanisms. Technological Forecasting and Social Change, 190, 122404.
- Martínez Ardila, H. E., Mora Moreno, J. E., y Camacho Pico, J. A. (2020). Networks of collaborative alliances: the second order interfirm technological distance and innovation performance. The Journal of Technology Transfer, 45, 1255-1282.
- McGrath, R. G. (2001). Exploratory learning, innovative capacity, and managerial oversight. Academy of management journal, 44(1), 118-131.
- Mitchell, R., y Boyle, B. (2021). Understanding the role of profession in multidisciplinary team innovation: Professional identity, minority dissent and team innovation. British Journal of Management, 32(2), 512-528.
- Moon, T. (2010). Organizational cultural intelligence: Dynamic capability perspective. Group y Organization Management, 35(4), 456-493.
- Mowery, D. C., Malerba, F., Dosi, G., y Teece, D. J. (2019). Introduction: Nathan Rosenberg as a founding father of the economics of innovation. Industrial and Corporate Change, 28(2), 283-288.
- Nelson, R. y Winter, S. (1982) An Evolutionary Theory of Economic Change. Harvard University Press, Cambridge, MA.

- Nepal, A. (2023). Role of political economy in mediating innovation and entrepreneurship –a perspective based on some cases from Nepal. *Access Journal*, 4(2), 205-220.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., y Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Nosratabadi, S., Bahrami, P., Palouzian, K., y Mosavi, A. (2020). Leader cultural intelligence and organizational performance. *Cogent Business y Management*, 7(1), 1809310.
- Oliver, R. L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *Journal of marketing research*, 17(4), 460-469.
- Peteraf, M. A. (1993). The cornerstones of competitive advantage: a resource-based view. *Strategic management journal*, 14(3), 179-191.
- Petit, N., y Teece, D. J. (2021). Innovating big tech firms and competition policy: favoring dynamic over static competition. *Industrial and Corporate Change*, 30(5), 1168-1198.
- Petricević, O., y Teece, D. J. (2019). The structural reshaping of globalization: Implications for strategic sectors, profiting from innovation, and the multinational enterprise. *Journal of International Business Studies*, 50, 1487-1512.
- Piršl, E., Drandić, D., y Matošević, A. (2022). Cultural intelligence: Key intelligence of the 21st century? Validation of CQS instrument. *Medijske studije*, 13(25), 90-105.
- Pittaway, L., Robertson, M., Munir, K., Denyer, D., y Neely, A. (2004). Networking and innovation: a systematic review of the evidence. *International journal of management reviews*, 5(3-4), 137-168.
- Ricardo, D. (1817). *On the Principles of Political Economy and Taxation* (John Murray, London). In: Sraffa, P., Ed., *The Works and Correspondence of David Ricardo*, Vol. 1, Cambridge University Press, Cambridge, 1951.
- Richardson, G. B. (1972) *The Organisation of Industry*, *The Economic Journal*, Volume 82, Issue 327, Pages 883–896, <https://doi.org/10.2307/2230256>
- Schilling, M. A., y Phelps, C. C. (2007). Interfirm collaboration networks: The impact of large-scale network structure on firm innovation. *Management science*, 53(7), 1113-1126.
- Schumpeter, J. A. (1950). *Capitalism, Socialism, and Democracy: Third Edition*. Reino Unido: HarperCollins.

- Smith, A. (1776). *The Wealth of Nations: An inquiry into the nature and causes of the Wealth of Nations*. Harriman House Limited, 2010.
- Son, I., Kim, J., Park, G., y Kim, S. (2018). The impact of innovative technology exploration on firm value sustainability: The case of part supplier management. *Sustainability*, 10(10), 3632.
- Suhandiah, S., Suhariadi, F., Yulianti, P., y Abbas, A. (2023). Autonomy and feedback on innovative work behavior: the role of resilience as a mediating factor in Indonesian Islamic banks. *Cogent Business y Management*, 10(1), 2178364.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic management journal*, 28(13), 1319-1350.
- Teece, D. J. (2017). Towards a capability theory of (innovating) firms: implications for management and policy. *Cambridge journal of economics*, 41(3), 693-720.
- Teece, D. J. (2018). Profiting from innovation in the digital economy: Enabling technologies, standards, and licensing models in the wireless world. *Research policy*, 47(8), 1367-1387.
- Teece, D. J. (2020). Innovation, governance, and capabilities: implications for competition policy: A Tribute to Nobel Laureate Oliver Williamson by his Colleague and Mentee David J. Teece. *Industrial and Corporate Change*, 29(5), 1075-1099.
- Teece, D. J. (2022). A wider-aperture lens for global strategic management: The multinational enterprise in a bifurcated global economy. *Global Strategy Journal*, 12(3), 488-519.
- Teece, D. J., Pisano, G., y Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 18(7), 509-533.
- Thakker, A., y Sun, D. (2023). Handmade papers: Innovation, Technology, and Design. *Journal of Natural Fibers*, 20(1), 2187505.
- Tversky, A., y Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *science*, 211(4481), 453-458.
- Williamson, O. E. (1999). Strategy research: governance and competence perspectives. *Strategic management journal*, 20(12), 1087-1108.
- Zaheer, A., y Bell, G. G. (2005). Benefiting from network position: firm capabilities, structural holes, and performance. *Strategic management journal*, 26(9), 809-825.