

Análisis correlacional de las capacidades organizacionales en el desempeño innovador del sector restaurantero

Viridiana Bastidas Regalado¹, Arely Alcázar Guzmán¹, Abraham Hi Rivera¹ e Irene Patricia García Berumen¹

¹ Universidad Politécnica del Mar y la Sierra, Carretera a Pueblo Nuevo KM 3 Potrerillos Del Norte, 82740 Tayoltita, Sinaloa, vbastidas@upmys.edu.mx, aalcazar@upmys.edu.mx, a.hi@upmys.edu.mx, igarcia@upmys.edu.mx

Resumen

En este estudio se analizan las capacidades organizacionales en el desempeño innovador del sector restaurantero. A partir de un análisis correlacional mediante el paquete estadístico Smart PLS 4.0 se analizan los factores de dichas capacidades en el desempeño innovador de 51 empresas restauranteras de La Cruz Elota, Sinaloa. Los hallazgos muestran efectos significativos de las capacidades organizacionales con los elementos relacionados con la implementación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el negocio, así como la existencia del trabajo en equipo en la empresa para desarrollar innovaciones, así como si la empresa brinda la oportunidad de que los empleados desarrollen su habilidad de liderazgo para la generación de ideas mientras que las áreas de mejora se encuentran en que las organizaciones establezcan una estrategia de innovación con la finalidad que mejoren su desempeño innovador.

Palabras clave— análisis correlacional, capacidades organizacionales, desempeño innovador, sector restaurantero, turismo

Correlational analysis of the organizational capabilities of the restaurant sector

Abstract

This study analyzes organizational capabilities in the innovative performance of the restaurant sector. Using a correlational analysis with the SmartPLS 4.0 statistical package, the study examines the factors of these capabilities in the innovative performance of 51 restaurants in La Cruz Elota, Sinaloa. The findings show significant effects of organizational capabilities on elements related to the implementation of Information and Communication Technologies (ICTs) in the business, as well as the presence of teamwork within the company to develop innovations, and whether the company provides opportunities for employees to develop their leadership skills for generating ideas. Areas for improvement include the need for organizations to establish an innovation strategy to enhance their innovative performance.

Keywords— Correlational analysis, innovative performance, organizational capabilities, restaurant sector, tourism

I. INTRODUCCIÓN

Los desafíos en la esfera global ocasionan que las empresas se enfrenten a los retos de la actual competencia. Es por ello, que los análisis sobre turismo e innovación han tenido una importante relevancia en los últimos años (Astudillo & Prada, 2017). Debido a que los ciclos de vida de los destinos turísticos, así como las mejoras tecnológicas en los modelos de negocio de hoteles y restaurantes impactan en la introducción de mejoras y nuevos procesos y productos con la finalidad de mejorar su desempeño.

No obstante, el tema de la innovación en el gremio empresarial restaurantero presenta barreras tecnológicas, así como una falta de financiación, los cuales limitan sus resultados, ya que, esta permite mejorar la experiencia del cliente, aumentar la competitividad y calidad del servicio, así como fomentar la sostenibilidad (Arias *et al.*, 2020, Battistella *et al.*, 2023). Cuyas propuestas de valor en los restaurantes se presentan desde conceptos modernos e innovadores como la cocina fusión, hasta aquellas que conservan tradición de la gastronomía y de otras especialidades.

De acuerdo con los datos en la industria del sector restaurantero en México generó 262, 494 millones de pesos en 2019 lo que representa el 1.08% del PIB del país en ese año,

según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2019), lo que la convierte en una fuente de ingresos sumamente importante para muchos países éstas representan un fuerte pilar económico y una gran fuente de empleo y autoempleo. Asimismo, para que un sector, país u organización mejoren su desempeño tienen que implementar la innovación, dado que esta es conocimiento aplicado al sistema productivo, lo que les permite mejores soluciones y resultados más eficientes en la economía (Bastidas *et al.*, 2020).

Además, los encargados y dirigentes de las empresas del sector restaurantero deben estar preparados para implementar cambios en sus procesos, productos y estructuras organizacionales. Aunado, a esto el aprovechamiento de la tecnología, selección del personal adecuado, el entrenamiento, la motivación y la recompensa de los empleados es resultado de una buena gestión organizacional (Delgado, Vargas & Montes, 2021).

En este sentido, las tecnologías de información y comunicación, TIC, parecen ser hoy una de las principales fuentes de la innovación en el sector servicios en general y en el turismo en particular (Astudillo & Prada-Trigo, 2017). El uso de las TIC guardaría relación con la aparición de una mano de obra más calificada, más flexible en su funcionamiento y orientada a la calidad y diferenciación del producto.

Específicamente, la capacidad organizacional de la empresa está vinculada con la cultura organizacional, mismo que presenta, una sinergia entre los miembros de la organización. Esta capacidad se refiere a las ideas innovadoras y servicio al cliente personalizado, así como a la apertura a una cultura innovadora y creativa, desafiante y orientada a resultados según Delgado, Vargas & Montes (2021).

Por lo tanto, el objetivo central, Oc, del presente trabajo es:

Oc: analizar la correlación entre los indicadores de capacidades organizacionales y del desempeño innovador en el sector restaurantero.

II. INNOVACIÓN Y CAPACIDAD ORGANIZACIONAL EN LOS RESTAURANTES

Se tiene evidencia dentro de la literatura académica sobre los beneficios económicos en las empresas en la implementación de mejoras innovadoras (Delgado *et al.*, 2017 y Arias *et al.*, 2020). De acuerdo con la definición de innovación turística la Organización Mundial para el Turismo (ONU Turismo) la considera como la introducción de un componente nuevo o perfeccionado que aporte ventajas materiales e inmateriales a los agentes del turismo y a la comunidad local, que mejore el valor de la experiencia turística y las competencias clave del sector turístico y que potencie, por lo tanto, la competitividad turística o sostenibilidad.

En relación con la conceptualización de innovación el Manual de Oslo, representa un referente internacional en la materia, define la innovación como “la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores” (OECD & Eurostat, 2018, p. 20).

En el caso específico de los restaurantes se presentan propuestas de valor que van desde conceptos modernos como la cocina fusión, hasta aquellas que conservan tradición de la gastronomía y de otras especialidades. No obstante, se enfrentan al reto de permanecer en el mercado saturado de competidores, donde resulta de suma importancia emplear sus capacidades y recursos para impulsar la creatividad e innovación en todas sus formas dentro de sus organizaciones (Delgado *et al.*, 2017). Por este motivo el estudio busca medir el impacto de las capacidades organizacionales en el desempeño innovador.

Los estudios sobre turismo e innovación han cobrado relevancia en los últimos años, dado a los efectos positivos de este rubro. El uso de las TIC guardaría relación con la aparición de una mano de obra más calificada, más flexible en su funcionamiento y orientada a la calidad y diferenciación del producto. Sin embargo, según Delgado *et al.*, (2017), la innovación en las empresas turísticas no dependería solamente del uso de las TIC, sino también de la cooperación con otras empresas, la cualificación de su mano de obra y las inversiones de capital.

Mientras que las capacidades organizacionales son fundamentales para fomentar la innovación en cualquier empresa. Teece (2022) argumenta que las organizaciones que

desarrollan estructuras flexibles y procesos que permiten la experimentación tienden a innovar de manera más efectiva. Esto implica que las empresas deben crear un ambiente propicio que no solo aliente la creatividad, sino que también minimice el miedo al fracaso entre sus empleados.

Asimismo, los encargados y dirigentes de las empresas del sector restaurantero deben estar preparados para implementar cambios en sus procesos, productos y estructuras organizacionales. Aunado, a esto el aprovechamiento de la tecnología, selección del personal adecuado, el entrenamiento, la motivación y la recompensa de los empleados es resultado de una buena gestión organizacional.

Un estudio realizado por López y González (2022) destaca que las empresas que se anticipan a las normativas y a las tendencias del consumidor, como la demanda de productos orgánicos y libres de químicos, logran un desempeño innovador superior. Así, la capacidad de una empresa para innovar se convierte en una herramienta estratégica esencial para mantener su posición en el mercado.

Estas capacidades organizacionales se relacionan con los elementos con fomentar nuevas ideas, si se definen las tareas en cada departamento, si la empresa se prevé de los riesgos al momento de innovar, si la forma de dirigir influye de manera positiva en la organización para generar innovaciones (Yvkov *et. al.*, 2016; Delgado *et. al.*, 2020).

Es por ello, que el fortalecimiento de las capacidades organizacionales dentro de las empresas del sector de alimentos, derivará con empleados más comprometidos en el proceso para innovar, a través de un mejor desempeño, mejor liderazgo, así como del capital humano para fortalecer el proceso innovador en el que la empresa debe considerar como prioridad para sus intereses de crecimiento y permanencia a partir de una estrategia clara de innovación.

La cultura organizacional presenta una apertura a una cultura innovadora y creativa orientada a resultados y con empleados sinérgicamente vinculados y con una cultura con apertura del cambio (Yvkov *et. al.*, 2016).

Por otro lado, el desempeño innovador está relacionado con la productividad, rentabilidad de la empresa, así como con una mayor competitividad en las empresas. Para esta investigación se considera con el resultado de productos o procesos nuevos o bien mejorados en las empresas del sector restaurantero (Delgado *et al.*, 2020).

III. TÉCNICA Y MUESTRA DE ESTUDIO

En este estudio se utilizó la técnica de correlacionales en el paquete estadístico Smart PLS. 4.0. La correlación busca examinar la fuerza de la asociación entre variables. La medida de correlación se conoce como coeficiente de correlación el cual tiene su valor entre -1 y +1, basada en la de Pearson (Quintero, Vergara & Bernal, 2016).

La muestra fue seleccionada del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) del año 2024 considerando a las unidades económicas relacionadas con el ramo turístico de la localidad, específicamente a restaurantes tomando en consideración la formulación estadística utilizada por Sierra-Bravo (1995) con una confiabilidad del 90% y un

10% de error ($p=.9$ y $q=.1$), de una población total de 197 empresas de este ramo, lo cual arroja un total de 22 empresas. No obstante se consideró una muestra estadísticamente representativa para dicho estudio, ya que se logró un total de 51 empresas encuestadas.

La recolección de datos se da mediante el uso de la encuesta (mecanismo que implica un oficio dirigido a las empresas en el que fungen como responsables los colaboradores en el proyecto de investigación) con 51 empresarios y empresarias, teniendo una duración promedio de 25 minutos por visita realizadas entre los meses de junio y agosto del año 2024.

IV. ESCALAS DE MEDIDA

El análisis de las variables relacionadas a las capacidades organizacionales se tomó las consideradas por Delgado *et al.* (2017), para el indicador de desempeño innovador se consideran los constructos de Arias *et al.*, (2020), haciendo uso de una escala Likert que va desde muy inferior (1), hasta muy superior (5) frente a sus competidores (ver Tabla I).

TABLA I.
OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO INNOVADOR

CO1. La empresa fomenta la innovación
CO2. La empresa fomenta el desarrollo de nuevas ideas
CO3. La empresa propicia un ambiente favorable para desarrollar innovaciones
CO4. La empresa tiene establecidas sus estrategias de innovación
CO5. La empresa define las tareas de cada departamento para el desarrollo de innovaciones
CO6. La empresa tiene procesos exclusivos para el desarrollo de innovaciones
CO7. La empresa piensa en su futuro, previendo de los riesgos que el mercado pueda ocasionar
CO8. Los directivos de la empresa fomentan una cultura innovadora entre los trabajadores
CO9. La manera de dirigir influye en la mejora de las actividades del servicio de su organización
CO10. La empresa brinda la oportunidad de que todos los empleados desarrollen su habilidad de liderazgo para la generación de ideas
CO11. Existe libertad en la toma de decisiones de los trabajadores
CO12. Existe eficaz comunicación entre los trabajadores para expresar sus ideas
CO13. Existe el trabajo en equipo para el desarrollo de innovaciones
CO14. La implementación de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación) en el negocio ha sido:
DI1. Número de nuevos o mejorados productos lanzados al mercado
DI2. Número de productos lanzados al mercado que han tenido éxito
DI3. Tiempo de mercado (time to market)
DI4. Alguna de las innovaciones en el producto se ha producido con la utilización de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación)
DI5. Alguna de las innovaciones en el proceso se ha producido con la utilización de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación)

Fuente: elaboración propia a partir de Delgado *et al.*, (2017) y Arias *et al.*, (2020)

V. CARACTERÍSTICAS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR RESTAURANTERO

Las empresas del sector restaurantero de la Ciudad de La Cruz, Elota tienen en promedio 12 años de antigüedad y cuentan con un promedio de 7 trabajadores.

Con base en la clasificación de Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) las empresas por su tamaño se tipifican de acuerdo a la Tabla II:

TABLA II.
TIPIFICACIÓN DE LAS EMPRESAS, POR TAMAÑO

Tipificación	Número de trabajadores
Microempresas	Empresas con hasta 10 trabajadores
Pequeñas	Empresas entre 11 y 100 trabajadores
Mediana	Empresas entre 101 y 250 trabajadores
Grande	Empresas con más de 250 trabajadores

Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

De la muestra de estudio se encontró la tipificación de las empresas por tamaño de la siguiente manera: las de tipo micro representan una gran mayoría, un 96%, mientras que las pequeñas empresas se concentran en un sólo 4% (ver Tabla III).

TABLA III.
TAMAÑO DE LAS EMPRESAS DE RESTAURANTERAS (NÚMERO DE EMPLEADOS)

Tamaño	Empleados	Total	%
Micro	0-10	49	96%
Pequeñas	11-100	2	4%
Total		51	100%

Fuente: elaboración propia con datos de la muestra

VI. RESULTADOS

En la Tabla IV de correlaciones se puede observar un semáforo, con las tonalidades e impacto de las correlaciones, las de tonalidad roja presentan una correlación unitaria, las de tono naranja continúan como mediana correlación y las de tono verde presentan baja correlación.

En este semáforo se posicionan se muestran las correlaciones de las variables relacionadas con la capacidad organizacional sobre el desempeño innovador, entre las cuales se ubican con una mediana correlación, las cuales se relacionan con si la empresa tiene procesos exclusivos para el desarrollo de innovaciones (CO6) con un valor de 0.45, seguido si la empresa brinda la oportunidad de que todos los empleados desarrollen su habilidad de liderazgo para la generación de ideas (CO10) con un 0.43, si existe eficaz comunicación entre los trabajadores para expresar sus ideas (CO12) y (CO13).

Existe el trabajo en equipo para el desarrollo de innovaciones (CO13) con una correlación de 0.47 y 0.46, lo cual coincide con Yvkov *et al.*, (2016) y Delgado *et al.*, (2017) que estas capacidades son con soporte de los empleados a partir de una cultura innovadora y creativa, lo cual conduce a una mejora del desempeño de las empresas.

TABLA IV.
CORRELACIONES DE LOS ÍTEMS DE LAS CAPACIDADES ORGANIZACIONALES EN EL DESEMPEÑO INNOVADOR

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	DI1	DI2	DI3	DI4	DI5
CO1	1.00																		
CO2	0.59	1.00																	
CO3	0.52	0.73	1.00																
CO4	0.45	0.50	0.74	1.00															
CO5	0.55	0.45	0.57	0.62	1.00														
CO6	0.53	0.49	0.63	0.65	0.64	1.00													
CO7	0.49	0.45	0.32	0.32	0.38	0.39	1.00												
CO8	0.38	0.35	0.40	0.33	0.61	0.49	0.49	1.00											
CO9	0.37	0.31	0.54	0.44	0.61	0.49	0.32	0.73	1.00										
CO10	0.39	0.34	0.36	0.23	0.55	0.47	0.53	0.57	0.58	1.00									
CO11	0.34	0.41	0.34	0.21	0.41	0.39	0.49	0.40	0.54	0.70	1.00								
CO12	0.53	0.47	0.54	0.42	0.66	0.56	0.43	0.61	0.63	0.71	0.62	1.00							
CO13	0.54	0.49	0.64	0.53	0.59	0.57	0.45	0.61	0.78	0.65	0.62	0.74	1.00						
CO14	0.45	0.50	0.45	0.28	0.29	0.30	0.16	0.31	0.26	0.33	0.27	0.42	0.43	1.00					
DI1	0.43	0.30	0.33	0.24	0.34	0.45	0.34	0.35	0.37	0.43	0.36	0.47	0.46	0.25	1.00				
DI2	0.30	0.20	0.38	0.28	0.24	0.29	0.15	0.29	0.39	0.33	0.25	0.37	0.42	0.19	0.84	1.00			
DI3	0.32	0.17	0.41	0.32	0.21	0.35	0.14	0.19	0.37	0.25	0.29	0.36	0.44	0.32	0.73	0.72	1.00		
DI4	0.43	0.35	0.35	0.33	0.35	0.33	0.17	0.30	0.27	0.24	0.29	0.29	0.33	0.54	0.30	0.29	0.12	1.00	
DI5	0.42	0.34	0.36	0.34	0.39	0.36	0.21	0.36	0.30	0.28	0.25	0.25	0.42	0.58	0.37	0.33	0.27	0.89	1.00

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la encuesta

Mientras que las de baja correlación se ubican si las empresas fomentan el desarrollo de nuevas ideas entre los trabajadores (CO2) con un 0.14 y si la empresa piensa en su futuro, previendo de los riesgos que el mercado pueda ocasionar (CO7) con un 0.14. Cabe mencionar, que lo anterior coincide con lo expuesto por García y Villaverde (2017) en el cual indican que una mano de obra con mayor apertura y liderazgo y de los cambios organizativos como el principal elemento para los cambios en las empresas.

Los valores obtenidos de la fiabilidad compuesta es de 0.96 para los indicadores de Capacidad Organizacional, y para el Desempeño Innovador fue de 0.93 (Henseler, Ringle & Sinkovics, 2009).

Además, se muestran que los ítems entre (CO14) y (DI4) ($r = 0.54$) y entre (CO14) y (DI5) ($r = 0.58$) resultan con una correlación significativa para los resultados en el desempeño innovador y se relaciona con la implementación de las Tecnologías de la Comunicación (TIC), con el ítem CO14. Así como, las (DI1) y (DI2) con un valor de un 0.84, que se relacionan con los nuevos productos lanzados al mercado por los restaurantes.

VII. CONCLUSIÓN

El análisis realizado de manera integral sobre las capacidades organizacionales y el desempeño innovador, encuentra que las capacidades con mayor impacto en las empresas del sector restaurantero es contar con procesos en innovación, si la empresa brinda la oportunidad de que todos los empleados desarrollen su habilidad de liderazgo para la generación de ideas innovadoras.

Asimismo, se observa que el gremio empresarial restaurantero muestra prácticas importantes en las capacidades organizacionales las cuales les permite obtener beneficios de la innovación. Estas se relacionan con la implementación de las TIC en el negocio, así como la existencia del trabajo en equipo en la empresa con la finalidad de desarrollar innovaciones.

La mayoría de los empresarios durante la fase del trabajo de campo reconocen la importancia de la innovación y de fortalecer su capacidad organizacional a partir de una estrategia clara en materia de innovación, incluso mencionan la participación de actores clave en el proceso de innovación como

lo es la academia y el gobierno para fortalecer dicho proceso dentro de sus organizaciones. Dado que su desempeño innovador requiere de iniciativas que impulsen su capacidad organizacional.

En este sentido la presente investigación contribuyó a contar con un análisis de las capacidades organizacionales y de los resultados favorables que puede propiciar en las empresas restauranteras, partiendo de la identificación de prácticas exitosas relacionados con la cultura organizacional de las empresas de manera creativa e innovadora con la finalidad de mejorar su desempeño innovador.

Lo anterior requiere de la aplicación de nuevas tecnologías de la información y de la comunicación en productos y procesos dentro de las empresas del sector restaurantero, así como del trabajo de equipo, de una cultura innovadora, aunado de mejores estrategias de marketing digital, mismos elementos que deben fortalecerse a partir de políticas públicas que busquen la mejora de las capacidades innovadoras del gremio empresarial elotense los cuales le permitan definir una estrategia clara en materia de innovación para este sector, donde el modelo de negocio busque brindar una grata experiencia dentro del paladar de pobladores y turistas de la localidad a partir de la incorporación de platillos novedosos.

Por lo que dentro de las líneas de investigación futuras se presenta la identificación de los factores que determinan la innovación en el sector restaurantero como una herramienta clave dentro de las políticas públicas que permitan avanzar ante los desafíos que presenta el actual panorama en la innovación en el sector de alimentos.

REFERENCIAS

- Arias-Pérez, J., López-Zapata, E., & Echeverri-Bedoya, A. (2020). E-business capabilities and innovation performance: The mediating effect of knowledge management strategies. *Serbian Journal of Management*, 15(2), 221-239. doi: doi.org/10.5937/sjm15-20446
- Astudillo, S., & Prada-Trigo, J. (2017). Empresas turísticas y factores de innovación: evidencias a partir del caso de estudio de Cuenca (Ecuador). *Cuaderno Virtual de Turismo* 17(3), 5-21. <https://doi.org/10.18472/cvt.17n3.2017.1112>
- Bastidas, V.R., Millán, N. T. L., Díaz, R. G., & Polo, E. A. S. (2020). *Innovación y desempeño económico en México*. CiiD Journal, 1(1), 80-102.
- Battistella, C., Ferraro, G., & Pessot, E. (2023). Technology transfer services impacts on open innovation capabilities of SMEs. *Technological Forecasting and Social Change*, 196, 122875. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122875>
- Delgado-Cruz, A., Vargas-Martínez, E. E., & Montes-Hincapié, J. M. (2021). Impacto de la gestión tecnológica sobre la capacidad de innovación en el sector restaurantero de Medellín. Dirección y Organización, 80-95.
- Delgado, C., Martínez, E. E. V., Torres, F. R., & Hincapié, J. M. M. (2017). Capacidad de innovación en restaurantes: Validación de un instrumento de medición. *Multiciencias*, 17(1), 26-385. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/23600>
- DENUE (2024). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Recuperado de INEGI en: <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2019). Censos económicos 2019: La industria restaurantera en México. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/
- García-Villaverde (2017). Determinants of radical innovation in clustered firms of the hospitality and tourism industry. *International Journal of Hospitality Management*, n. 61, p. 45-58. 2017.
- Ivkov, M., Ivana Blešić, I., Simat, K., Demirović, D., Božić, S., Stefanović, V. (2016). Innovations in the restaurant industry - an exploratory study. *Economics of Agriculture*. Recuperado de <https://www.researchgate.net/publication/317554393.../>
- López, R., & González, J. (2022). Anticipating market trends: Strategies for innovation in the food sector. *Journal of Business Research*, 140, 97-105. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.10.045>
- OECD/Eurostat (2018), Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on Innovation, 4th Edition, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing.
- Organización Mundial de Turismo, OMT. (2009). Colombia, de nuevo en el mapa del turismo mundial. Madrid: UNWTO. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Quintero, E., Vergara, G., & Bernal, B. (2016). Estudio correlacional entre la innovación en productos servicios, procesos, gestión y la certificación de calidad en las MIPYMES. *Prisma Tecnológico*, 7(1), 35-38. Obtenido en: <https://revistas.utp.ac.pa/index.php/prisma/article/view/1262>
- Ramírez Tarazona, V.; Arana Flórez, R.; Corrales Castillo, E. J. (2024). Cultura de la innovación en el desempeño de la industria manufacturera colombiana. *Revista Política, Globalidad y Ciudadanía*, 10(20), 103-120. <https://doi.org/10.29105/rpgyc.10.20-326>
- 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. <https://doi.org/10.1002/gsj.1462>