

Innovación en las estructuras organizacionales: un análisis crítico de las tendencias recientes y su impacto

pp. 126-145

Carolina Rivera Vargas*

Sergio David Culma Arambula**

Alejandra María Quintero Castillo***

* Estudiante de Doctorado en Administración. Universidad Surcolombiana, Pitalito, Colombia. E-mail: carolina.rivera@usco.edu.co. ORCID: 0000-0003-0482-5061. Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=laKsdd8AAAAJ&hl=es&oi=ao>.

** Administrador de Empresas. Universidad Surcolombiana, Pitalito, Colombia. E-mail: u20182173504@usco.edu.co. ORCID: 0009-0000-5851-6761. Google Scholar: https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=KsjYeJAAAAAJ&view_op=list_works.

*** Administradora de Empresas. Universidad Surcolombiana, Pitalito, Colombia. E-mail: u20182171999@usco.edu.co. ORCID: 0009-0002-7024-1216. Google Scholar: https://scholar.google.com/citations?hl=es&user=ju3lEyMAAAAJ&view_op=list_works.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO**How to cite this article:**

Rivera, C., Culma, S.D. y Quintero, A.M. (2025). Innovación en las estructuras organizacionales: un análisis crítico de las tendencias recientes y su impacto. *Revista Perspectiva Empresarial*, 12(1), 126-145.

Recibido: 13 de febrero de 2025
Aceptado: 05 de mayo de 2025

RESUMEN La innovación en las estructuras organizacionales es un tema de gran amplitud e importancia teórica y práctica. Si bien en los últimos años se ha incrementado el interés académico por este fenómeno, no se ha identificado una revisión metanarrativa que sistematice de forma crítica los enfoques teóricos, las tendencias emergentes y los impactos estructurales asociados. **Objetivo.** Identificar las principales tendencias recientes en innovación estructural organizacional y analizar sus implicaciones. **Metodología.** La revisión fue desarrollada bajo el método RAMESES. Este enfoque permitió organizar e interpretar la información desde una perspectiva pluralista y reflexiva con base en criterios de inclusión teórica, rigurosidad metodológica y pertinencia contextual. **Resultados.** La revisión se centró en literatura publicada entre 2019 y 2025, seleccionada a partir de bases de datos como Scopus, Web of Science y Google Scholar. Entre los resultados más relevantes se identificaron cinco tendencias principales, a saber: (i) flexibilidad estructural; (ii) integración tecnológica; (iii) liderazgo participativo; (iv) sostenibilidad organizacional y (v) cultura de innovación. **Conclusión.** Se concluye que la transformación estructural implica procesos interrelacionados de cambio tecnológico, cultural y funcional que modifican las dinámicas organizativas tradicionales.

PALABRAS CLAVE cultura de innovación, flexibilidad estructural, integración tecnológica, liderazgo participativo, sostenibilidad organizacional.

Innovation in Organizational Structures: A Critical Analysis of Recent Trends and Their Impact

ABSTRACT Innovation in organizational structures is a broad topic with significant theoretical and practical implications. Despite growing scholarly interest in this subject, no meta-narrative review has been identified that critically synthesizes theoretical approaches, emerging trends, and associated structural impacts. **Objective.** To identify recent trends in organizational structural innovation and analyze their implications. **Methodology.** The review was conducted using the RAMESES method. This approach facilitated the organization and interpretation of information from a pluralistic and reflective perspective, grounded in criteria of theoretical inclusion, methodological rigor, and contextual relevance. **Results.** The review focused on literature published between 2019 and 2025, sourced from databases such as Scopus, Web of Science, and Google Scholar. Among the most relevant findings, five major trends were identified: (i) structural flexibility; (ii) technological integration; (iii) participatory leadership; (iv) organizational sustainability; and (v) a culture of innovation. **Conclusions.** It is concluded that structural transformation entails interrelated processes of technological, cultural, and functional change that disrupt traditional organizational dynamics.

KEY WORDS Culture of innovation, Structural flexibility, Technological integration, Participatory leadership, Organizational sustainability.

Inovação em Estruturas Organizacionais: Uma Análise Crítica das Tendências Recentes e Seu Impacto

RESUMO A inovação em estruturas organizacionais é um tema de grande amplitude e importância teórica e prática. Embora o interesse acadêmico por esse fenômeno tenha aumentado nos últimos anos, ainda não foi identificada uma revisão metanarrativa que sistematize criticamente as abordagens teóricas, as tendências emergentes e os impactos estruturais associados. **Objetivo.** Identificar as principais tendências recentes em inovação estrutural organizacional e analisar suas implicações. **Metodologia.** A revisão foi desenvolvida utilizando o método RAMESES. Essa abordagem permitiu a organização e interpretação das informações a partir de uma perspectiva pluralista e reflexiva, baseada em critérios de inclusão teórica, rigor metodológico e relevância contextual. **Resultados.** A revisão concentrou-se na literatura publicada entre 2019 e 2025, selecionada em bases de dados como Scopus, Web of Science e Google Scholar. Entre os resultados mais relevantes, foram identificadas cinco tendências principais: (i) flexibilidade estrutural; (ii) integração tecnológica; (iii) liderança participativa; (iv) sustentabilidade organizacional e (v) cultura de inovação. **Conclusão.** Conclui-se que a transformação estrutural envolve processos inter-relacionados de mudança tecnológica, cultural e funcional que modificam a dinâmica organizacional tradicional.

PALAVRAS CHAVE cultura de inovação, flexibilidade estrutural, integração tecnológica, liderança participativa, sustentabilidade organizacional.

Introducción

La innovación en las estructuras organizacionales es un tema de gran amplitud e importancia teórica y práctica. Autores como von Bertalanffy (1996), Teece, Pisano y Shuen (1997) y Chesbrough (2020) han aportado fundamentos esenciales para comprender cómo las organizaciones adaptan y reconfiguran sus estructuras frente a entornos dinámicos, desafíos tecnológicos y exigencias de sostenibilidad. Estas transformaciones implican cambios técnicos y nuevas formas de liderazgo, toma de decisiones, cultura organizacional y gestión del conocimiento con implicaciones directas en la capacidad de respuesta, legitimidad institucional y resiliencia.

Bajo este contexto, se reconoce que la innovación estructural no puede abordarse únicamente desde una visión funcionalista o instrumental. Por el contrario, requiere de un enfoque más amplio e integrador que considere las interacciones entre capacidades organizativas, procesos de aprendizaje, apertura al entorno y transformación cultural. En este sentido, diversos enfoques (como, por ejemplo, las capacidades dinámicas, el aprendizaje organizacional, la innovación abierta, la teoría general de sistemas y la cultura de innovación) proporcionan un marco analítico pertinente para interpretar esas dinámicas. No obstante, a pesar del creciente interés académico en esta temática, no se han sistematizado de forma suficiente las tendencias más recientes ni sus efectos sobre el funcionamiento estructural de las organizaciones. Aunque existen estudios que analizan dimensiones específicas de la innovación en contextos organizativos, estos tienden a centrarse en casos particulares, experiencias sectoriales o aproximaciones limitadas a una corriente teórica. Siendo así, estudios como el de Alcívar (2024) han explorado la cultura de innovación; mientras que Castillo, Aguilar y Madrigal (2024) analizan la integración tecnológica desde una perspectiva funcional. A pesar de esto, no se identifica hasta la fecha una revisión que articule enfoques teóricos, tendencias emergentes e impactos estructurales en una sola propuesta integradora.

Por esta razón, el objetivo de esta investigación es identificar las principales tendencias recientes en innovación estructural organizacional y analizar sus implicaciones. Para ello se aplicó el método RAMESES (*Realist and Meta-narrative Evidence Syntheses*), la cual permite realizar revisiones metanarrativas rigurosas con criterios de pluralismo, reflexividad y coherencia argumentativa (Wong et al., 2013). Este método posibilita interpretar los hallazgos desde múltiples perspectivas teóricas, reconociendo la complejidad del fenómeno estudiado. La búsqueda documental se realizó en bases de datos como Scopus, Web of Science y Google Scholar, considerando publicaciones entre 2019 y 2025. Los documentos seleccionados fueron organizados en torno a tres dimensiones principales, a saber: enfoques teóricos (raíz); tendencias de innovación (tronco) y su impacto en las estructuras organizacionales (hojas). Esta estructura permitió aplicar una analogía conceptual que articula teoría, evidencia y aplicación, lo que facilita la comprensión del fenómeno desde una perspectiva integradora.

Por último, el artículo se encuentra estructurado en cinco apartados. En el primero se expone la fundamentación teórica y se presentan los principales enfoques que sustentan el análisis. En el segundo se describe la metodología utilizada para la búsqueda, selección y análisis de los documentos. En el tercero se presentan los resultados, organizados por dimensiones analíticas y visualizados mediante herramientas gráficas. El cuarto apartado desarrolla la discusión crítica y la contribución del autor a partir de un modelo conceptual. Finalmente se presentan las conclusiones, limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones.

Fundamentación teórica

Teoría del aprendizaje organizacional

La capacidad de aprendizaje organizacional se destaca por determinar qué es lo que sabemos, dónde se encuentra ese conocimiento y cómo lo podemos emplear para trabajar de manera eficiente; del mismo modo cuáles elementos se deben tener en cuenta durante el proceso de aprendizaje organizacional, qué nivel de desarrollo presenta el aprendizaje organizacional y determinar cómo influyen sobre el desempeño de la organización (Garzón y Fisher, 2008). Por ello se destaca que el aprendizaje organizacional implica adquirir

conocimiento, localizarlo, gestionarlo y aplicarlo estratégicamente para mejorar la productividad. Asimismo, se destaca la importancia de evaluar el grado de desarrollo del aprendizaje dentro de la organización tanto en su dimensión conceptual como operativa.

La aplicación de este nuevo paradigma crea un espacio donde las personas tienen la posibilidad de ampliar su capacidad de lograr lo que realmente desean, promoviendo su cualificación mediante el aprendizaje individual y organizativo; de tal manera que la capacidad de aprendizaje no se ubica en un componente particular de la empresa, sino que se haya distribuida por toda la organización y entre sus integrantes (Senge, 1999, como se citó en Angulo, 2017).

En este sentido, el aprendizaje organizacional es un proceso colectivo y transversal que no se limita a funciones o cargos específicos. Por tal motivo, es importante crear condiciones estructurales con todos los miembros de la organización y desarrollar competencias y aspiraciones individuales dentro de un marco común. Esto refuerza la visión del aprendizaje organizacional como un proceso dinámico que aprende, evoluciona y se adapta constantemente, lo que es fundamental para sostener procesos de innovación estructural.

Capacidades dinámicas

Para Miranda (2015), “las capacidades dinámicas son los cambios estratégicos reactivos o proactivos que realizan las organizaciones para lograr un ajuste con el dinamismo del entorno, a fin de alcanzar altos niveles de desempeño y ventaja competitiva sustentable” (p. 116). Así las cosas, estas capacidades abarcan un amplio rango de transformaciones internas desde los recursos y conocimientos hasta la estructura y cultura organizacional. Este enfoque conecta directamente con la necesidad de innovación estructural, ya que plantea que la adaptación efectiva al entorno es clave para sostener la competitividad.

Ahora bien, las capacidades dinámicas permiten a la empresa anticiparse o adaptarse a entornos cambiantes. Un modelo de creación de capacidades dinámicas extendiéndose a los conocimientos tecnológicos y a otras capacidades de la empresa, concretamente a las que se

encuentran en desuso pero que permanecen en la memoria organizativa (capacidades latentes) y a las otras que se encuentran vivas pero localizadas en algún lugar de la organización y que están separadas de las capacidades básicas actuales (capacidades periféricas). Esta perspectiva es adecuada en entornos complejos, de adaptabilidad y anticipación estratégica, ya que se relacionan de recursos olvidados (latentes) y de funciones activas pero aisladas (periféricas). Por tanto, el modelo propuesto refuerza la idea de que la innovación estructural también implica aprovechar la memoria organizativa y gestionar estratégicamente el conocimiento distribuido.

Teoría de sistemas

La teoría de sistemas de von Bertalanffy (1996) ha permitido establecer algunos principios sistémicos como

el orden jerárquico, la diferenciación progresiva, la retroalimentación, las características de sistemas definidas por las teorías de los conjuntos y las gráficas, etc. son aplicables a grandes rasgos a sistemas materiales, psicológicos y socioculturales; otros, como el de sistema abierto definido por el intercambio de materia, se restringen a ciertas subclases. La práctica del análisis aplicado de sistemas muestra que habrá que aplicar diversos modelos, de acuerdo con la naturaleza del caso y con criterios operacionales. (p. 21)

Por consiguiente, la teoría de sistemas permite comprender las organizaciones como estructuras complejas y abiertas en las que cada parte influye en el todo. Este enfoque es clave para analizar la innovación estructural, ya que exige modelos flexibles según el contexto. Así pues, la teoría de sistemas

procura derivar, partiendo de una definición general de ‘sistema’ como complejo de componentes interactuantes, conceptos característicos de totalidades organizadas, tales como interacción, suma, mecanización, centralización, competencia, finalidad, etc., y aplicarlos entonces a fenómenos concretos. (Bertalanffy, 2018, como se citó en Pérez, 2023, p. 198)

Innovación abierta

El concepto de innovación abierta, desarrollado por Chesbrough (2003, como se citó en Portocarrero, 2023), plantea que las empresas deben aprovechar tanto ideas internas como externas para fortalecer su capacidad innovadora. Este enfoque reconoce que el conocimiento no reside únicamente dentro de la organización, por lo que integrar recursos externos permite acceder a múltiples caminos para el desarrollo tecnológico y la entrada al mercado. En este modelo, la innovación se potencia cuando las organizaciones combinan esfuerzos internos con contribuciones externas; esto, genera más alternativas para resolver problemas y mejorar su desempeño empresarial.

En esa misma línea, Chesbrough et al. (2020) amplía su propuesta inicial al destacar que la innovación abierta no es solo un concepto teórico sino una práctica que puede aplicarse estratégicamente en distintos tipos de organizaciones. El autor introduce el ciclo de innovación abierta como una herramienta para gestionar de manera estructurada el intercambio de conocimiento, mostrando cómo las empresas pueden integrar eficazmente ideas externas e internas en cada fase del proceso innovador. Además, respalda su enfoque con casos reales que evidencian su aplicabilidad y efectividad en contextos diversos. Este modelo plantea que la apertura acelera la innovación y permite a las organizaciones ampliar su alcance, diversificar sus fuentes de conocimiento y responder con mayor agilidad a las demandas del entorno competitivo.

Cultura de innovación organizacional

La cultura de innovación organizacional constituye un factor clave en la transformación estructural de las empresas dado que incide directamente en la forma en que los colaboradores participan, crean y responden al cambio. Desde esta perspectiva, Bermeo, Palma y Morales (2023) afirman que “una empresa innovadora promoverá estrategias y políticas que fomentarán la creatividad, empoderará a su fuerza laboral y la harán partícipe de tareas cotidianas, para que la empresa en su totalidad sea más flexible y pueda adaptarse a los cambios” (p. 15). Esta visión implica que la innovación depende de la tecnología o de procesos formales y de un entorno organizacional que estimule la iniciativa, la confianza y el

aprendizaje colectivo. Por ello fomentar una cultura de innovación permite consolidar estructuras más abiertas, adaptativas y orientadas a la mejora continua, lo que es fundamental para sostener procesos de cambio organizacional en contextos altamente dinámicos.

Metodología

Esta revisión de literatura constituye un proceso esencial y reflexivo en toda investigación cualitativa. Se trata de un ejercicio analítico y crítico que orienta las decisiones metodológicas y se mantiene dinámico a lo largo de la investigación (Creswell and Clark, 2017; Neuman, 2014; Taylor y Bodgan, 1987), por lo que este método permite analizar las distintas aproximaciones teóricas y metodológicas utilizadas por la comunidad científica con el fin de caracterizar los principales enfoques teóricos sobre innovación en las estructuras organizacionales, identificar sus tendencias y examinar el impacto de estas tendencias de innovación en estructuras organizacionales.

El presente estudio adoptó el análisis metanarrativo para clasificar e interpretar las 300 fuentes identificadas en las búsquedas exploratorias. Así, se distinguieron las distintas metanarrativas sobre la innovación en las estructuras organizacionales; posteriormente se seleccionaron 50 artículos clave que permitieron construir una síntesis comprensiva del desarrollo reciente en este campo. Esta estrategia facilitó la interpretación de hallazgos aparentemente contradictorios al evidenciar tensiones entre distintos enfoques teóricos y metodológicos. De este modo el análisis metanarrativo resultó valioso para examinar cómo diversas corrientes investigativas abordan un mismo fenómeno desde perspectivas múltiples, lo que ofrece una visión articulada y amplia del objeto de estudio (Snyder, 2019; Wong et al., 2013).

Para garantizar la rigurosidad de la revisión se aplicaron los veinte elementos del protocolo del método RAMESES (tabla 1), reconocido por su utilidad en evaluaciones de calidad en revisiones cualitativas (Wong et al., 2013). Los procedimientos metodológicos fueron guiados por los principios

del pragmatismo, entendido como: la elección de métodos en función de su utilidad práctica para abordar problemas reales (Morgan, 2007); el pluralismo metodológico, el cual reconoce la validez de emplear diversas corrientes teóricas y técnicas para enriquecer la comprensión de fenómenos complejos (Greene, 2007); la reflexividad, como la consciencia crítica del investigador sobre su papel dentro del proceso investigativo que permite

examinar el efecto de sus decisiones y relaciones sobre los hallazgos (de la Cuesta-Benjumea, 2011) y los principios de impugnación e historicidad, reflejados en el contraste entre posturas divergentes y la evolución del campo (González, 2004). Por último, se aplicó la revisión por pares como mecanismo de validación externa de los hallazgos y enfoques empleados (elementos 6 y 7).

Tabla 1. Método RAMESES para revisiones de literatura

Sección	Elemento	Descripción
Introducción	Elemento 1	Título que refleje el enfoque cualitativo de la revisión.
	Elemento 2	Resumen que exprese la complejidad metodológica del estudio.
	Elemento 3	Exposición clara del fundamento o motivo de la revisión.
	Elemento 4	Formulación del propósito central del estudio.
Método	Elemento 5	Descripción de modificaciones realizadas durante el proceso de revisión.
	Elemento 6	Razones que respaldan la elección del enfoque metanarrativo.
	Elemento 7	Evidencias del cumplimiento de los principios fundamentales de la revisión metanarrativa.
	Elemento 8	Definición del alcance y límites del cuerpo bibliográfico analizado.
	Elemento 9	Estrategias empleadas para la localización de fuentes.
	Elemento 10	Criterios aplicados para seleccionar y evaluar los documentos.
	Elemento 11	Métodos utilizados para la extracción de información relevante.
	Elemento 12	Procedimientos de análisis e integración de los datos.
Resultados	Elemento 13	Representación gráfica del proceso de revisión (diagrama de flujo).
	Elemento 14	Descripción general de las fuentes incluidas en el análisis.
	Elemento 15	Principales hallazgos de la investigación.
Discusión	Elemento 16	Síntesis de los resultados obtenidos.
	Elemento 17	Identificación de fortalezas, limitaciones y proyecciones para investigaciones futuras.
	Elemento 18	Cuando sea pertinente, contraste de los hallazgos con estudios previos.
	Elemento 19	Cierre con interpretaciones clave y sugerencias aplicables.
Otros	Elemento 20	Información sobre las fuentes de financiamiento, si las hubiera.

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

La localización de documentos se basó en los elementos 5, 8 y 9 del protocolo de revisión. La búsqueda de literatura se realizó entre febrero y abril de 2025 por medio de las bases de datos

Google Scholar, Scopus y Web of Science (WoS), seleccionadas por su relevancia en estudios de administración e innovación.

Scopus permitió ejecutar búsquedas con términos clave como “learning environments”, “absorptive capacity”, “dynamic capabilities” y “educational innovation”, asegurando un enfoque preciso en los temas de interés. Google Scholar y WoS ampliaron la cobertura de documentos en diferentes idiomas (incluidos estudios en español, inglés y portugués).

Las ecuaciones de búsqueda fueron diseñadas para identificar los estudios relevantes sobre los enfoques teóricos de innovación en las estructuras organizacionales, las principales tendencias y el impacto de estas tendencias en el funcionamiento organizacional.

Tabla 2. Síntesis de la conformación de la ecuación de búsqueda por bases de datos

Bases de datos	Idioma	Ecuación de búsqueda	Resultados
Google Scholar	Español, inglés y portugués	“Organizational innovation” OR “Organizational structure” OR “Dynamic capabilities” OR “Digital transformation”	Estudios generales sobre innovación organizacional, estructuras flexibles y adopción tecnológica en contextos variados.
Scopus	Español, inglés y portugués	“Organizational innovation” AND “Organizational structure” AND “Dynamic capabilities”	Estudios especializados en capacidades dinámicas aplicadas al rediseño estructural y su impacto en el desempeño organizacional.
Web of Science	Inglés	“Organizational innovation” AND “Organizational structure” AND “Digital transformation”	Investigaciones de alto impacto que vinculan transformación digital y estructuras organizacionales desde enfoques estratégicos.

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En WoS se identificaron 300 documentos relacionados con innovación en estructuras organizacionales. Estos fueron analizados mediante la herramienta bibliométrica VOSviewer que permite visualizar y examinar redes de conocimiento a partir de mapas de coocurrencia

de términos clave, cocitación y acoplamiento bibliográfico (Waltman, van Eck and Noyons, 2010). Su aplicación en esta revisión facilitó la exploración de vínculos conceptuales entre estudios sobre capacidades dinámicas, transformación digital, estructura organizacional y cambio institucional.

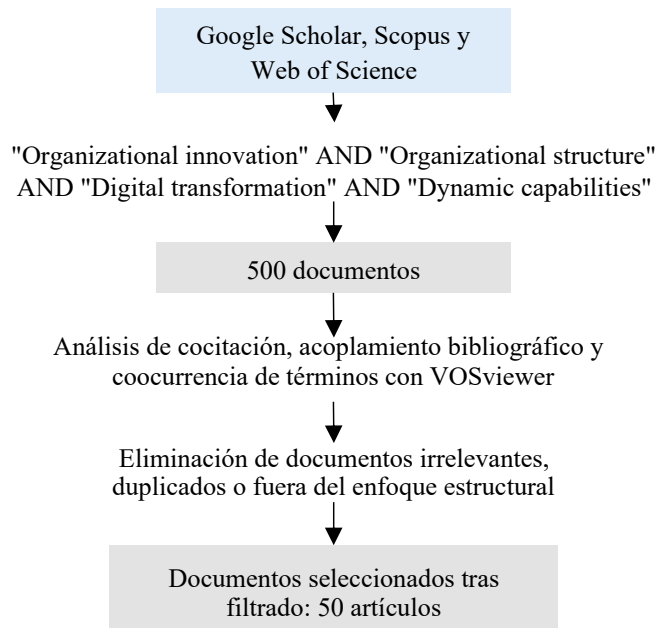


Figura 2. Diagrama de selección de los documentos de la revisión. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Al tratarse de un artículo de revisión bibliográfica, los participantes del presente estudio corresponden a artículos científicos publicados entre 2019 y 2025 relacionados con la innovación de las estructuras organizacionales. La población estuvo conformada inicialmente por 300 artículos recuperados a través de búsquedas sistemáticas en las bases de datos Scopus, WoS y Google Scholar, utilizando ecuaciones específicas alineadas con los objetivos del estudio.

Posteriormente se aplicaron criterios de inclusión y exclusión al priorizar artículos científicos arbitrados en español, inglés y portugués con acceso completo. Se excluyeron documentos no académicos, duplicados, sin DOI o sin relación directa con el estudio. Seguidamente, a través del uso de la herramienta bibliométrica VOSviewer, se eliminaron documentos duplicados o irrelevantes. Como resultado se obtuvo una muestra final de 50 artículos científicos, los cuales fueron analizados mediante un enfoque metanarrativo por medio de los lineamientos del protocolo RAMESES.

En correspondencia con el elemento 10 del protocolo RAMESES se detalla el proceso de selección de los artículos incluidos en la revisión. Los criterios de inclusión se aplicaron

directamente en las bases de datos (a saber, Google Scholar, Scopus y WoS) sobre artículos científicos en español, inglés y portugués; primero se realizó una lectura preliminar de títulos, resúmenes y palabras clave para verificar que los estudios aborden de manera explícita la innovación en las estructuras organizacionales. Se consideraron dentro de la inclusión artículos científicos publicados en revistas arbitradas en español, inglés o portugués, disponibles en texto completo, con fecha de publicación entre 2019 y 2025.

Los criterios de exclusión permitieron depurar trabajos como tesis, libros, manuscritos, entre otros, los cuales no corresponden a artículos científicos publicados entre 2019 y 2025. A la vez se descartaron documentos duplicados, documentos sin DOI, artículos sin acceso completo, artículos con baja calidad metodológica o que no guardan relación directa con el presente estudio. Luego se realizó un filtrado mediante VOSviewer que permitió identificar los documentos más pertinentes a través del análisis de coocurrencia de términos, cocitación y acoplamiento bibliográfico, garantizando así la solidez del corpus documental.

Tabla 3. Estudios seleccionados por base de datos

Database	Innovación en las estructuras organizacionales	Enfoques teóricos sobre innovación	Tendencias recientes de innovación	Impacto de la innovación estructural	Total
Google Scholar	5	5	5	5	20
Scopus	8	8	8	8	32
WoS	2	2	2	2	8
Total	15	15	15	15	50

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Resultados

En la tabla 3 se observa que la mayoría de los estudios provienen de la base de datos Scopus (32 documentos), seguida de Google Scholar (20 documentos) y WoS (8 documentos). En cuanto a los enfoques abordados se evidenció que los estudios se distribuyen de manera equitativa entre cuatro categorías fundamentales, a saber: (i) innovación en las estructuras organizacionales; (ii) enfoques teóricos sobre innovación; (iii) tendencias recientes de innovación y (iv) impacto de la innovación estructural; cada una con 15 estudios.

Tabla 4. Tipo de estudio

Tipo de estudio	Cantidad
Bibliométrica descriptiva	5
Investigación descriptiva-documental	16
Estudio exploratorio	3
Correlacional	6
Investigación cuantitativa descriptiva	12
No experimental	1
Diseño explicativo	1
Estudio de caso	1
Revisión sistemática	5
Total	50

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

De los 50 artículos seleccionados se observa —de acuerdo al tipo de enfoque— que la mayoría corresponde a investigaciones descriptivas-documentales con 16 estudios, seguidas por investigaciones cuantitativas descriptivas con 12 estudios, correlacionales con 6 estudios, enfoques bibliométricos con 5 estudios, revisiones sistemáticas con 5 estudios y exploratorios con 3 estudios; de igual manera se presentaron casos aislados de estudios de caso, diseños explicativos y enfoques no experimentales. Esta diversidad metodológica refleja el carácter plural de los enfoques empleados en el análisis de la innovación en estructuras organizacionales, lo que permite abarcar el análisis empírico y conceptual del estudio.

Tabla 5. Cantidad de estudios por país

País	Número de estudios
Colombia	17
México	9
Perú	6
Ecuador	4
Chile	3
Total	39

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Colombia lidera la representación con 17 estudios, seguida de México con 9 y Perú con 6, Ecuador aporta 4 estudios, mientras que Chile registra 3. Esta distribución revela una fuerte

presencia de producción académica en el contexto latinoamericano, especialmente en países donde los procesos de innovación organizacional han cobrado relevancia en el ámbito educativo, empresarial y gubernamental (CEPAL, 2022). La representatividad de Colombia podría estar vinculada al

fortalecimiento de políticas de ciencia, tecnología e innovación en los últimos años; mientras que el aporte de México y Perú indica un interés sostenido en el rediseño estructural de las organizaciones frente a escenarios de transformación digital y competitividad internacional.

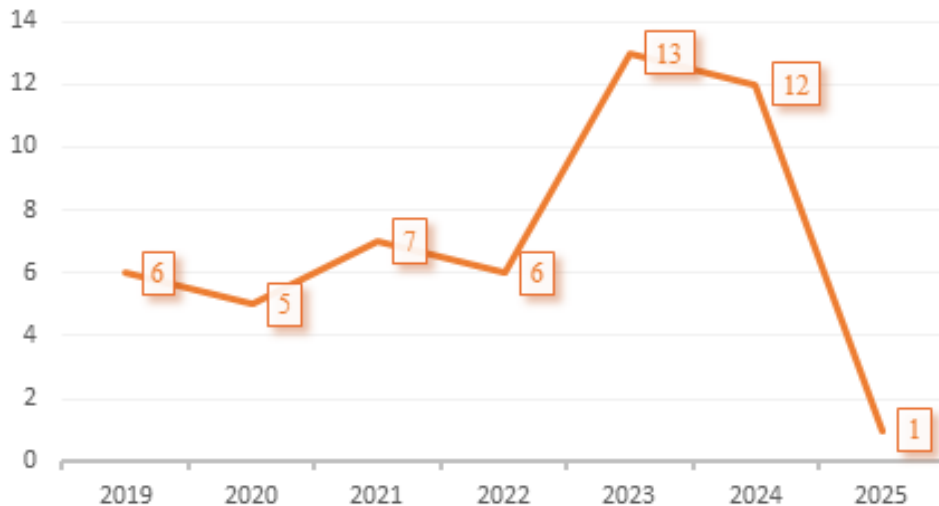


Figura 3. Número de estudios. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Se identificó un incremento progresivo en la producción académica a partir de 2019 con un total de 6 estudios, seguido por 5 estudios en 2020 y 7 en 2021. Los picos más altos se registraron en 2023 y 2024 con 13 y 12 estudios respectivamente, lo que refleja un creciente interés en la innovación de las estructuras organizacionales en los últimos años. En 2025 se observa una disminución con solo un estudio publicado, posiblemente debido a la cercanía temporal y a la disponibilidad limitada de publicaciones. Esta tendencia confirma que el tema continúa posicionándose como una línea de investigación emergente, especialmente en contextos de transformación institucional y tecnológica.

Con el propósito de identificar los enfoques teóricos, objetivos, hallazgos y conclusiones más relevantes sobre la innovación en estructuras organizacionales se procedió a analizar el conjunto de documentos seleccionados mediante una síntesis estructurada.

Para ello se diseñó una matriz comparativa que permite visualizar de forma integrada los aportes de cada estudio en relación con el objeto de investigación. Esta herramienta metodológica facilitó la organización lógica de la información y permitió establecer patrones comunes, contrastes temáticos y niveles de profundidad analítica entre las fuentes.

Discusión

Se observa que uno de los enfoques teóricos más citados es la gestión del conocimiento desde la perspectiva de Nonaka. Este autor expone que la creación de conocimiento organizacional se define como la capacidad de una compañía para crear nuevo conocimiento, diseminarlo entre los miembros de la organización y materializarlo en productos, servicios y sistemas (Amar, Naranjo y

Pérez, 2023; Canizales, 2020; Duarte y Ochoa, 2024; García, Tumbajulca y Cruz, 2021; Jurado-Zambrano, Mosquera y Espinal, 2023; Penagos, García y Hernández, 2023). Así las cosas, la generación,

transferencia y aplicación del conocimiento es un factor fundamental para impulsar procesos innovadores en las estructuras organizacionales.

Principales enfoques teóricos sobre innovación en estructuras organizacionales

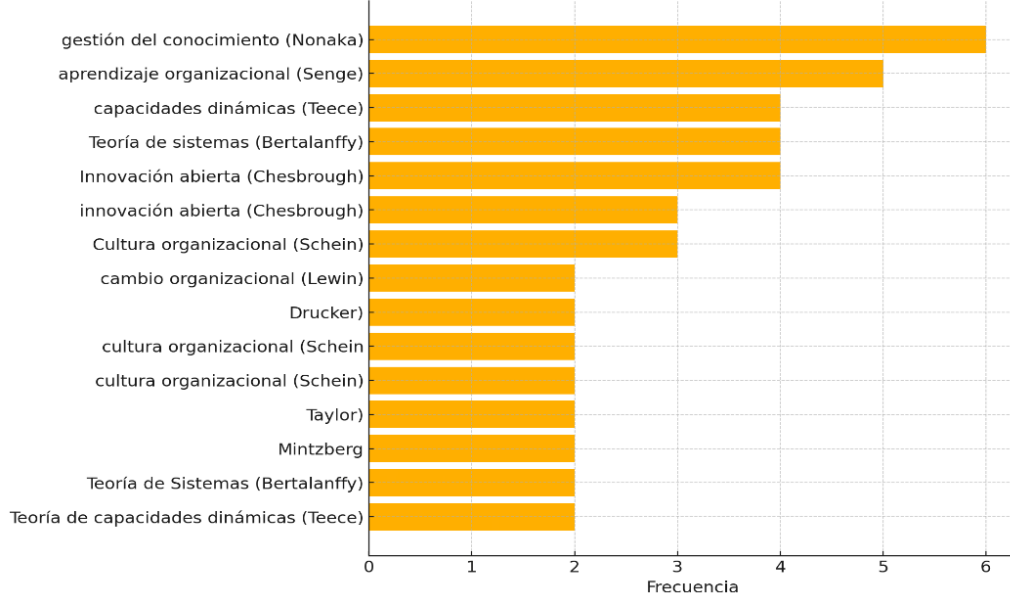


Figura 4. Enfoques teóricos sobre innovación en las estructuras organizacionales. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Asimismo, la teoría del aprendizaje organizacional —propuesta por Senge— sostiene que la innovación estructural se fortalece cuando las organizaciones desarrollan capacidades para aprender de manera continua, adaptarse a su entorno y transformar sus prácticas internas (Alcívar, 2024; Duarte y Ochoa, 2024; Fierro, 2020; Perilla y González, 2021). Este enfoque subraya la importancia de crear espacios institucionales que promuevan el diálogo, la reflexión colectiva y la integración del conocimiento tácito y explícito como base para la innovación sostenida.

Por otro lado, la teoría de capacidades dinámicas (Teece, Pisano and Shuen, 1997) plantea que las organizaciones más innovadoras son aquellas que logran reconfigurar estratégicamente sus recursos internos, adaptarse a los cambios del entorno y sostener ventajas competitivas mediante rutinas de innovación (Del Río-Cortina et al., 2022;

Delgado-Cruz, Vargas-Martínez y Montes-Hincapié, 2021). En este sentido, la innovación depende de la posesión de recursos y de la habilidad para combinarlos, transformarlos y movilizarlos en función de las oportunidades y amenazas del entorno (Teece, Pisano and Shuen, 1997). Esta perspectiva implica que la estructura organizacional debe ser lo suficientemente flexible para permitir la experimentación, el aprendizaje continuo y la rápida implementación de cambios, lo que garantiza la sostenibilidad y la diferenciación competitiva en mercados dinámicos.

En tanto la teoría de sistemas (von Bertalanffy, 1996) propone conceptos como el orden jerárquico, retroalimentación y diferenciación progresiva que son aplicables a sistemas materiales, psicológicos y socioculturales. Asimismo, integra el concepto de sistema abierto que se limita a ciertos contextos. Su aplicación depende de la naturaleza del sistema y de

critérios operacionales. Esta teoría aparece como un marco estructural de relevancia en investigaciones como las de Vargas, García-Solarte y González-Campo (2019), Cordero y Beltrán (2021), Marcos-Rodríguez, Moran-Murillo y Ríos-Gaibor (2024) y Palafox (2025). Desde este enfoque se plantea que las organizaciones deben ser comprendidas como sistemas abiertos e interdependientes cuya estructura se ve afectada tanto por factores internos como externos.

En cuanto a la innovación abierta —propuesta por Chesbrough— esta ha sido retomada por Cordero y Beltrán (2021), Alcívar (2024), de Andrés-Sánchez et al. (2023) y Amar, Naranjo y Pérez (2023), quienes

señalan que las estructuras organizacionales de hoy requieren ser más permeables a las ideas externas; esto, favorece la colaboración y la cocreación con actores del entorno como estrategia para potenciar la innovación. Otros enfoques complementarios como la cultura organizacional (con aportes de Schein) y el cambio organizacional (con aportes de Lewin) han sido mencionados de manera frecuente. Estudios como los de Fierro-Celis (2020), Suárez, Álvarez y Vásquez (2020), Rodríguez y Bautista (2021) y Duarte y Ochoa (2024) subrayan que la cultura y la disposición al cambio constituyen elementos estructurales determinantes que pueden facilitar o limitar los procesos de innovación dentro de las organizaciones.

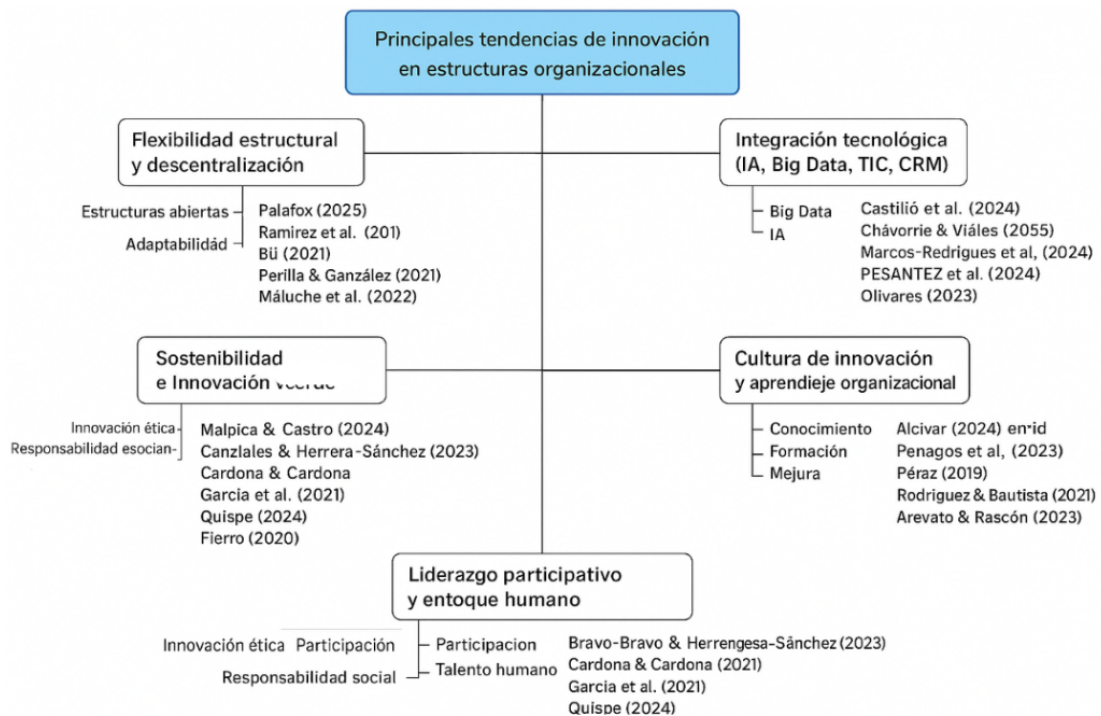


Figura 5. Red semántica de las principales tendencias de innovación en estructuras organizacionales. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Las principales tendencias identificadas en los artículos científicos se agrupan en cinco grandes ejes que muestran patrones comunes en las transformaciones estructurales de las organizaciones. La flexibilidad estructural y descentralización, tendencia que evidencia un

cambio paradigmático desde modelos jerárquicos tradicionales hacia configuraciones más dinámicas, abiertas y participativas. La siguiente tendencia de innovación es la integración tecnológica (IA, Big data, TIC, CRM), tendencia que evidencia que la modernización de la infraestructura (como

cambio de roles, flujos de trabajo y cultura operativa, automatización, inteligencia artificial y análisis de datos) está redefiniendo procesos internos, toma de decisiones y estructuras organizacionales. La siguiente tendencia identificada es la cultura de innovación y aprendizaje organizacional, la cual destaca que las organizaciones innovadoras incorporan nuevas herramientas y generan una cultura en la que el conocimiento circula, se gestiona estratégicamente y se traduce en acciones.

Otra de las tendencias identificada es la sostenibilidad e innovación verde, la cual

integra valores como la responsabilidad social y el compromiso ambiental. También propone estructuras organizativas que incluyen principios de ecoinnovación, rendición de cuentas y ética empresarial. Estas configuraciones buscan un equilibrio entre competitividad y compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible —ODS—. Por último, el liderazgo participativo y enfoque humano destaca que los nuevos modelos de liderazgo se basan en la mentoría, la seguridad psicológica y la participación activa de los equipos, configurando estructuras inclusivas, resilientes y horizontales.

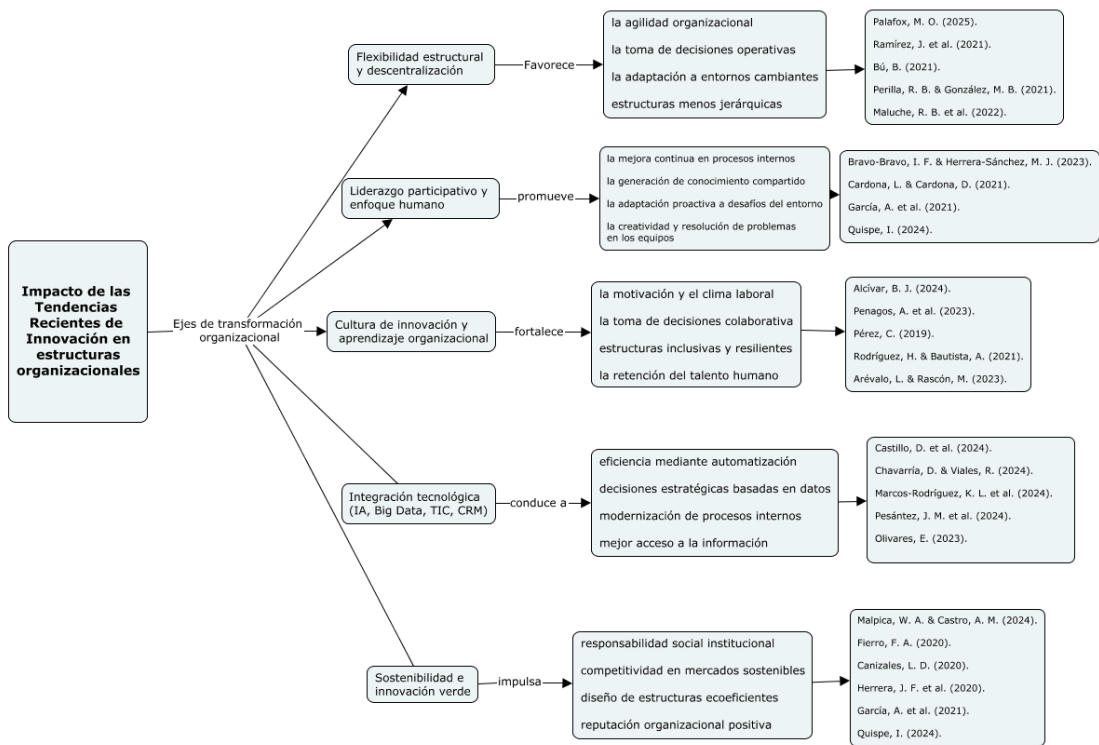


Figura 6. Red semántica del impacto de las principales tendencias de innovación en estructuras organizacionales. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Entre los principales impactos de las tendencias recientes de innovación en estructuras organizacionales se destaca que el liderazgo participativo y el enfoque humano promueven la motivación, el sentido de pertenencia y estructuras inclusivas dentro de las organizaciones (Bravo-Bravo y Herrera-Sánchez, 2023; Cardona y Cardona,

2021; Quispe, 2024). De igual manera la cultura de innovación y aprendizaje organizacional fortalece la mejora continua, el conocimiento compartido y la capacidad creativa para enfrentar desafíos (Alcívar, 2024; Penagos, García y Hernández, 2023; Rodríguez y Bautista, 2021).

A la vez la integración tecnológica conduce a una mayor eficiencia operativa, decisiones estratégicas basadas en datos y modernización de procesos (Castillo, Aguilar y Madrigal, 2024; Pesántez, Aguirre y Jiménez, 2024; Olivares, 2023). La sostenibilidad e innovación verde impulsa estructuras ecoeficientes, responsabilidad institucional y competitividad en mercados comprometidos con los ODS (Malpica y Castro, 2024; Fierro, 2020; García, Tumbajulca y Cruz, 2021). Por último, la flexibilidad estructural favorece la agilidad organizacional, la toma de decisiones y la adaptación a contextos cambiantes (Palafox, 2025; Bú, 2021; Perilla y González, 2021).

Por tal motivo, las tendencias recientes de innovación en estructuras organizacionales revelan una evolución hacia modelos más flexibles, tecnológicos, sostenibles y centrados en el talento humano. La transformación estructural se concibe desde lo operativo como un proceso estratégico y cultural que redefine la forma en que

las organizaciones se adaptan, aprenden e impactan su entorno.

Cada tendencia identificada genera efectos específicos que fortalecen la resiliencia, competitividad y legitimidad institucional. Este análisis contribuye al desarrollo de marcos organizacionales más innovadores, integrales y sostenibles, por lo que se concluye que el comprender el impacto de estas tendencias permite orientar la toma de decisiones, mejorar el diseño organizacional y responder de forma efectiva a los desafíos del entorno de hoy.

Por otro lado, con base en el enfoque de evaluación propuesto por Hurtado y Salazar (2021) se empleó la metáfora del árbol mediante la cual se relacionan los artículos relevantes en tres categorías: principales enfoques teóricos sobre innovación (raíz); principales tendencias de innovación (tronco) y su impacto en estructuras organizacionales (hojas) (tabla 7).

Tabla 7. Metáfora del árbol

Impacto en estructuras organizacionales (hojas)	Agilidad organizacional	Villa et al. (2018); Palafox (2025)
	Transformación digital	Castillo et al. (2024); Marcos-Rodríguez et al. (2024)
	Adaptación al cambio	Miranda Torrez (2015); Penagos et al. (2023)
	Toma de decisiones colaborativa	Bravo-Bravo y Herrera-Sánchez (2023); Quispe (2024)
	Agilidad organizacional	Villa et al. (2018); Palafox (2025)
	Responsabilidad social y resiliencia	Malpica y Castro (2024); Fierro (2020); García et al. (2021)
Principales tendencias de innovación (tronco)	Flexibilidad estructural y descentralización	Palafox (2025); Perilla y González (2021); Bú (2021)
	Integración tecnológica	Castillo et al. (2024); Pesántez et al. (2024); Olivares (2023)
	Cultura de innovación y aprendizaje	Alcívar (2024); Penagos et al. (2023); Rodríguez y Bautista (2021)
	Liderazgo participativo y enfoque humano	Bravo-Bravo y Herrera-Sánchez (2023); Cardona y Cardona (2021)
	Sostenibilidad e innovación verde	Malpica y Castro (2024); Canizales (2020); García et al. (2021)
Enfoques teóricos sobre innovación (raíz),	Capacidades dinámicas	Teece et al. (1997); Miranda Torrez (2015); Medina Garrido (2004)
	Teoría de sistemas	von Bertalanffy (1996); Vázquez Pérez (2023)
	Aprendizaje organizacional	Argyris y Schön (1978); Garzón y Fisher (2008); Angulo (2017)
	Innovación abierta	Chesbrough (2003, 2023); Portocarrero y Timaná (2023)
	Cultura organizacional e innovación	Román et al. (2023)

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Entre los enfoques teóricos más citados se encuentran las capacidades dinámicas, la teoría general de sistemas, el aprendizaje organizacional, la innovación abierta y la cultura organizacional, los cuales fundamentan conceptualmente la transformación estructural.

A su vez, en el tronco se identifican cinco tendencias recurrentes: (i) flexibilidad estructural; (ii) integración tecnológica; (iii) cultura de innovación; (iv) liderazgo participativo y (v) sostenibilidad. Estas tendencias representan ejes estructurales consolidados que reflejan cómo las organizaciones responden a los desafíos del entorno de hoy. Las hojas representan los efectos concretos observados como son el aumento de la agilidad organizacional, la transformación digital, la capacidad de adaptación al cambio, la toma de decisiones colaborativa y el fortalecimiento de la resiliencia institucional. Esta estructura jerárquica permite visualizar el tránsito desde la teoría hacia la aplicación y los resultados, lo que ofrece una comprensión integral del fenómeno de la innovación organizacional.

Conclusiones

Este artículo tuvo como objetivo identificar y analizar las principales tendencias de innovación en estructuras organizacionales, sus fundamentos teóricos y sus impactos sobre el funcionamiento institucional. Para ello se aplicó el método RAMESES que permitió desarrollar una revisión metanarrativa estructurada en cinco fases. Del respectivo análisis se encontraron cinco enfoques teóricos fundamentales que permiten explicar y estructurar el fenómeno de la innovación en las organizaciones. El primero corresponde a las capacidades dinámicas, las cuales explican la habilidad de las organizaciones para transformar recursos y adaptarse estratégicamente a un entorno cambiante. En segundo lugar, se destaca la teoría general de sistemas que concibe a la organización como un conjunto de partes interdependientes que interactúan con su entorno. En tercer lugar, se ubica al aprendizaje organizacional como un proceso continuo que permite a las organizaciones adquirir, asimilar y aplicar conocimiento para mejorar su funcionamiento. El cuarto enfoque

identificado fue la innovación abierta, el cual plantea la necesidad de integrar ideas externas e internas para generar valor. Por último, se reconoce el papel de la cultura organizacional innovadora como un facilitador clave en la adopción de estructuras más flexibles, participativas y orientadas al cambio. Así las cosas, estos enfoques teóricos fundamentan conceptualmente las tendencias emergentes y aportan herramientas interpretativas para analizar su aplicación en contextos reales.

Respecto a las tendencias con mayor recurrencia en los estudios analizados se destaca que la mayoría de las investigaciones recientes convergen en al menos cinco núcleos temáticos que estructuran el debate sobre la innovación organizacional. Primero se encuentra la flexibilidad estructural, entendida como la capacidad de las organizaciones para adaptar sus funciones, jerarquías y procesos ante entornos cambiantes. Le sigue la integración tecnológica, especialmente en relación con herramientas digitales (inteligencia artificial y automatización) como catalizadores del rediseño organizacional. En tercer lugar, la cultura de innovación aparece como un eje transversal que facilita la apropiación del cambio desde lo colectivo que promueve el aprendizaje organizacional. Otra tendencia destacada es el liderazgo participativo, asociado con estructuras menos verticales y mayor descentralización en la toma de decisiones. Por último, se identifica una creciente atención hacia la sostenibilidad organizacional en la que el rediseño estructural se vincula con valores ecológicos, responsabilidad social y resiliencia institucional. Estas categorías permitieron establecer patrones comunes entre los estudios revisados, sin perder de vista las particularidades del contexto organizacional de cada caso.

En lo concerniente a los impactos más representativos observados en los estudios analizados se evidenció que los procesos de innovación estructural no se limitan a rediseños técnicos o formales, sino que generan efectos concretos sobre el desempeño organizacional. Uno de los impactos más recurrentes es la agilidad institucional, entendida como la capacidad para responder de manera rápida y estratégica a cambios del entorno. Asimismo, se observa una creciente tendencia hacia la transformación digital que implica la adopción de tecnologías y una reconfiguración de los flujos de trabajo y la

cultura organizacional. Otro efecto relevante es el fortalecimiento de la adaptación al cambio que se manifiesta en organizaciones con estructuras más horizontales, dinámicas y colaborativas. Se destaca la toma de decisiones compartida, resultado de modelos de liderazgo participativo y gestión descentralizada. Por último, se identifica un impacto estructural relacionado con la resiliencia organizacional; particularmente en aquellas entidades que vinculan innovación con sostenibilidad, legitimidad institucional y bienestar colectivo. Estos impactos permiten establecer una línea de evolución en el diseño organizativo en que el valor no reside solo en lo funcional, sino también en la capacidad de anticiparse, aprender y sostenerse frente a contextos cada vez más exigentes.

De acuerdo con los resultados encontrados se determinó que el estudio de la innovación en estructuras organizacionales ha evolucionado hacia un enfoque más integral en el que convergen dimensiones estratégicas, tecnológicas, culturales y sociales. Esta transformación se articula con marcos teóricos diversos que al ser analizados desde una perspectiva metanarrativa permiten identificar coincidencias, tensiones y vacíos que deben ser abordados en investigaciones futuras.

Una de las limitaciones reconocidas en este trabajo es la concentración temática y geográfica de los documentos analizados con predominancia de estudios desarrollados en América Latina, pero con menor representación de sectores productivos específicos o niveles interorganizacionales. Asimismo, el enfoque exclusivamente documental impide una validación empírica directa de los patrones detectados; lo anterior, abre la posibilidad de futuras investigaciones mixtas o estudios de caso comparativos. En términos prácticos, los resultados obtenidos ofrecen herramientas conceptuales y metodológicas que pueden ser utilizadas por investigadores, consultores y responsables de transformación organizacional en el diseño de estructuras más adaptativas, colaborativas y sostenibles, alineadas con los desafíos de gestión del siglo XXI.

Referencias

- Alcívar, B. (2024). Capacidades dinámicas impulsoras de la innovación en organizaciones: un análisis bibliométrico. *Pensamiento & Gestión*, 5(3), 42-60.
- Amar, P., Naranjo, G. y Pérez, K. (2023). Implementación de un sistema de innovación para la creación de la unidad de I+D+i en LIQUITECH SAS: estrategias de alistamiento y asesoría especializada para la mejora de la eficacia empresarial. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 11(2), 159-171.
- Bermeo, C., Palma, K. y Morales, K. (2023). Planeación estratégica empresarial y cultura de innovación: una revisión de literatura. *Visión Empresarial*, 1(2), 10-25.
- Bravo-Bravo, I.F. y Herrera-Sánchez, M.J. (2023). Tendencias globales del liderazgo transformacional en empresas modernas. *Horizon Nexus Journal*, 89(353), 151-195.
- Bú, B. (2021). Diseño organizacional: la búsqueda del éxito. *Sociedad & Tecnología*, 5(1), 57-72.
- Canizales, L. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova*, 6(1), 50-69.
- Cardona, L. y Cardona, S. (2021). Tendencias y retos en la gestión de organizaciones deportivas: perspectivas en Colombia. *SPORT TK-Revista Euroamericana de Ciencias del Deporte*, 10(1), 59-66.
- Castillo, K., Aguilar, J. y Madrigal, A. (2024). Desafíos éticos de la inteligencia artificial generativa en las nuevas formas. *Revista Digital de Tecnologías Informáticas y Sistemas*, 8(1), 46-55.
- CEPAL. (2022). *Innovación para el desarrollo: la clave para una recuperación transformadora en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile, Chile: UN, CEPAL.
- Chesbrough, H. (2020). *Resultados de la innovación abierta: olvidémonos del sensacionalismo y volvamos al negocio*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.
- Cordero, D. y Beltrán, N. (2021). Modelo de innovación para el entorno universitario, propuesta para la Universidad Católica de Cuenca. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 83-91.

- Creswell, J. and Clark, V. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Nueva York, USA: Sage Publications.
- de Andrés-Sánchez, J. et al. (2023). Influencia de la innovación abierta, la flexibilidad estratégica y la gestión de riesgos corporativos en la ventaja competitiva. Análisis en el sector hotelero portugués. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 36, 1-21.
- de la Cuesta-Benjumea, C. (2011). La reflexividad: un asunto crítico en la investigación cualitativa. *Enfermería Clínica*, 21(3), 163-167.
- Del Río-Cortina, J. et al. (2022). El efecto mediador de la innovación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional. *Información Tecnológica*, 33(2), 13-20.
- Delgado-Cruz, A., Vargas-Martínez, E. y Montes-Hincapié, J.M. (2021). Impacto de la gestión tecnológica sobre la capacidad de innovación en el sector restauranero de Medellín. *Dirección y Organización*, 7(2), 80-95.
- Duarte, K. y Ochoa, S. (2024). Innovación y adaptación en la cultura organizacional: un estudio documental. *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 12(23), 1-18.
- Fierro-Celis, F. (2020). Cambio organizacional: un modelo que dinamiza la transformación. *Revista EAN*, 8, 13-31.
- García, J., Tumbajulca, I. y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@ccion, Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12, 99-110.
- Garzón, M. y Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*, 24, 195-224.
- González, M. (2004). Derecho a la jurisdicción y debido proceso. *Estudios Constitucionales*, 2(1), 11-52.
- Greene, J. (2007). *Mixed methods in social inquiry*. Nueva York, USA: John Wiley & Sons.
- Hurtado, P. y Salazar, J. (2021). Responsabilidad social corporativa y emprendimiento: evolución y tendencias de investigación. *Desarrollo Gerencial*, 13(1), 1-34.
- Jurado-Zambrano, D.A., Mosquera, A. y Espinal, J. (2023). Relación entre la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público: una revisión de literatura. *Tendencias*, 24(2), 197-230.
- Malpica, W. y Castro, A. (2024). Efectos de la innovación en el desempeño financiero de las organizaciones: indicadores bibliométricos y tendencias temáticas. *Perífrasis. Revista de Literatura, Teoría y Crítica*, 5, 42-60.
- Miranda, J. (2015). El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones. *Investigación Administrativa*, 44(116), 1-18.
- Morgan, D. (2007). Paradigms lost and pragmatism regained: Methodological implications of combining qualitative and quantitative methods. *Journal of Mixed Methods Research*, 1(1), 48-76.
- Neuman, W. (2014). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. London, United Kingdom: Pearson Education Inc.
- Olivares, E. (2023). Estrategias de innovación en empresas tradicionales: cómo adaptarse a la era digital. *Talento. Revista de Administración*, 5(7), 13-25.
- Palafox, M. (2025). Estructura organizacional a través de las teorías administrativas. *Global Business Administration Journal*, 9(1), 6448-6448.
- Penagos, F., García, M. y Hernández, O. (2023). Capacidad dinámica de innovación en las empresas: un análisis bibliométrico. *Cuadernos de Contabilidad*, 2(4), 1-21.
- Pérez, E. (2023). Teoría de sistemas: de Ludwig von Bertalanffy a Niklas Luhmann. *Miradas*, 18(1), 195-206.
- Perilla, R. y González, M. (2021). La innovación organizacional examinada desde las teorías del diseño, el cambio, la cognición y aprendizaje organizacionales. *Revista Espacios*, 42(2), 84-100.
- Pesántez, J.M., Aguirre, J.C. y Jiménez, J.A. (2024). La innovación en la auditoría, nuevas tendencias y alcance: una revisión. *Economía y Negocios*, 15(2), 20-44.
- Portocarrero, J. (2023). Innovación abierta: una revisión sistemática de la literatura. *Universidad & Sociedad*, 15(3), 59-67.

- Quispe, I. (2024). Tendencias sobre liderazgo transformacional para gobernabilidad en Sudamérica. *PODIUM. Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 46(3), 57-82.
- Rodríguez, O. y Bautista, L. (2021). Cultura organizacional y su relación con los sistemas de gestión: una revisión bibliográfica. *SIGNOS*, 13(2), 27.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333-339.
- Suárez, M., Álvarez, M. y Vásquez, M. (2020). La cultura organizacional a través de las teorías organizacionales: nacimiento, crecimiento y madurez. *Revista San Gregorio*, 7(40), 1-12.
- Taylor, S. y Bodgan, J. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós.
- Teece, D., Pisano, G. and Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Vargas, G., García-Solarte, M. y González-Campo, C. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 5(8), 19-40.
- von Bertalanffy, L. (1996). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- Waltman, L., van Eck, N. and Noyons, E. (2010). A unified approach to mapping and clustering of bibliometric networks. *Journal of Informetrics*, 4(4), 629-635.
- Wong, G. et al. (2013). RAMESES publication standards: Meta-narrative reviews. *Journal of Advanced Nursing*, 69(5), 987-1004.