

COMPORTAMIENTO DE LAS CAPACIDADES DINÁMICAS: UN ANÁLISIS A PARTIR DE LAS NIIF.

Autores:

Marcos Zamael Villamil Bustos

Resumen

El presente artículo tiene como objetivo analizar el comportamiento de las capacidades dinámicas a partir de la afectación en los estados financieros con Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) en las organizaciones, para esto se identifican las capacidades dinámicas en las organizaciones partiendo de un estudio nacional e internacional y se analiza las capacidades dinámicas a partir de la implementación de las NIIF, las variables que se utilizarán en esta investigación son: capacidad de absorción; capacidad de innovación; capacidad de aprendizaje y capacidad de adaptación, lo cual permite concluir que las capacidades dinámicas son fuente de ventaja competitiva frente a cambios del entorno.

Palabras Clave: comportamiento, capacidades dinámicas y normas internacionales

Introducción

El presente artículo tiene como enfoque el comportamiento de las capacidades dinámicas en la contribución, análisis y afectación en relación a los distintos cambios que se efectúan a nivel internacional con respecto a las NIIF y la necesidad de las empresas en el momento de innovar sus competencias para adaptarse de forma coherente.

Por lo tanto, las capacidades dinámicas en las organizaciones muestran características muy comunes para el desarrollo de nuevas habilidades teniendo en cuenta que serán fuente de ventaja competitiva frente a otras, por consecuencia se evidencian distintos comportamientos en el proceso de innovación ya que este proceso muestra de forma lógica los esfuerzos de la organización por desplegar sus capacidades para el logro de un desempeño dinámico.

Buscando contribuir de manera objetiva al fortalecimiento del tema de capacidades dinámicas, este artículo analiza un supuesto que comprenda el desarrollo de las empresas para el fortalecimiento de las mismas. Para lograrlo la estructura de este artículo es la siguiente. Inicialmente se muestra el concepto que se tiene sobre las capacidades dinámicas, siguiente las características y su concepto, después el cambio que se ha obtenido de las capacidades dinámicas en

el momento de implementar las NIIF y después se presentan los resultados de las diferencias que se obtuvieron en la implementación de la norma mencionada anteriormente tanto en el ámbito nacional como internacional.

Las razones por las cuales el tema resulta interesante es por el desarrollo que las capacidades dinámicas han tenido al paso del tiempo como el investigador Teece (2007) define de forma clara y concisa al expresar que “Las Capacidades dinámicas les permiten a los negocios crear, desplegar y proteger los activos intangibles que apoyan desempeños superiores a largo plazo”. Teniendo en cuenta que las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS) son un conjunto de estándares de Contabilidad publicadas por el Consejo de normas de contabilidad internacionales (IASB) cuyo objetivo original fue proveer apoyo técnico a los países en desarrollo en sus esfuerzos por establecer adecuados estándares de contabilidad.

Las Normas Internacionales de Información Financiera (antes Normas Internacionales de Contabilidad), emitidas por el International Accounting Standards Boards (IASB), basan su utilidad en la presentación de información consolidada en los Estados Financieros. Las NIIF aparecen como consecuencia del Comercio Internacional mediante la Globalización de la Economía, en la cual intervienen la práctica de Importación y Exportación de Bienes y Servicios, los mismos se fueron aplicando hasta llegar a la inversión directa de otros países extranjeros promoviendo así el cambio fundamental hacia la práctica internacional de los negocios.

Metodología

En la realización de este artículo fue utilizado un enfoque cualitativo en el cual sus principales características son basarse en la lógica y el proceso inductivo, la perspectiva interpretativa basada en el entendimiento y las técnicas en recolección de datos como artículos científicos, libros, entre otros. Además, busca definir e identificar las capacidades dinámicas en las organizaciones desde el ámbito nacional y la perspectiva internacional, analizando de esta forma el comportamiento en la implementación de las NIIF.

Con este propósito se realizó una previa revisión bibliográfica sobre los temas de interés con el propósito de identificar, seleccionar, describir y analizar la información útil para cumplir nuestros objetivos. Fraenkel y Wallen (1996) presentan características básicas que describen las particularidades de este tipo de estudio, con una metodología cualitativa donde se evidencia el ambiente natural y el contexto que se da el asunto o problema por lo cual es la fuente directa y primaria, la labor del investigador constituye ser el instrumento clave en la investigación; los investigadores enfatizan tanto los procesos como los resultados; el análisis de los datos se da más de modo inductivo y se interesa mucho saber cómo los sujetos en una investigación piensan y que significado poseen sus perspectivas en el asunto que se investiga.

En el siguiente paso, para el cumplimiento de nuestros objetivos de Identificar las capacidades dinámicas en las organizaciones desde el ámbito nacional, definir las capacidades dinámicas en las organizaciones desde la perspectiva internacional y Analizar las capacidades dinámicas en la implementación de las NIIF, se leyeron, analizaron y sintetizaron artículos donde se pudo evidenciar grandes aportes para la elaboración del presente artículo.

Como se sabe, cuando se hace una exhaustiva búsqueda de información se obtiene una gran cantidad de documentos y artículos, que deben ser administrados y organizados para incluir su información en el momento de citar las referencias. Así como para dejar evidencia de las consultas, teniendo en cuenta las distintas discusiones del tema y las opiniones que se presentan.

Perspectiva de las Capacidades Dinámicas Desde el Ámbito Nacional

Las capacidades dinámicas según los investigadores Eisenhardt y Martin (2000) las capacidades dinámicas son las rutinas organizacionales y estratégicas por las cuales las firmas logran nuevas configuraciones de recursos mientras el mercado emerge, colisiona, se divide, evoluciona o muere.

Desde la perspectiva de los investigadores McKelvie y Davidsson (2009) las capacidades Dinámicas son vistas como la habilidad de una firma para integrar y cambiar la base de recursos frente a cambios en el entorno, por lo tanto, pueden ser vistas como aquellos procesos por los cuales los recursos son adquiridos, integrados transformados o reconfigurado para generar nuevas actividades basadas en la creación de valor para la firma.

El investigador David Teece (2012) define las capacidades dinámicas como competencias de alto nivel que determinan la habilidad de una firma para integrar, construir y reconfigurar competencias/recursos internos y externos para enfrentar entornos de negocios de alto dinamismo. Ellas determinan la velocidad y el alcance con que los recursos de la firma pueden ser alineados y realineados para ajustarse a las oportunidades del entorno de negocios, así como generar rentas sostenibles extraordinarias. Las CD pueden ser útiles para tres tipos de actividades:

- 1) identificación y evaluación de una oportunidad (sensing)
- 2) movilización de recursos para aprovechar una oportunidad y capturar valor al hacerlo (seizing)
- 3) renovarse continuamente (transforming).

Las capacidades de absorción según Cohen & Levinthal (1990) y que de esa fecha en adelante se ha constituido en un constructo esencial al abordar las capacidades dinámicas. La definición de capacidad de absorción propuesta por estos autores es: habilidad de la organización de reconocer el valor procedente de

la nueva información exterior, de asimilarla, y de aplicarla con fines comerciales, las dimensiones tenidas en cuenta por estos autores para el estudio del constructo son:

1. La habilidad para valorar conocimiento por pasadas experiencias e inversión.
2. La habilidad para asimilar: fundada sobre características del conocimiento, características organizacionales o de alianza y sobre convergencia tecnológica. Y,
3. La habilidad para aplicar: construida a partir de una oportunidad tecnológica (cantidad externa de conocimiento relevante) o en la apropiabilidad (habilidad para proteger la innovación)

La capacidad de absorción es considerada por Cohen & Levinthal (1990) como un mecanismo interno de la organización que analiza diversos aspectos del conocimiento externo e interno y que, posteriormente, determina cuánto conocimiento externo es capaz de asimilar en función de sus conocimientos actuales.

Estos autores también señalan que toda organización debe perfeccionar su cartera interna de stocks de conocimientos con objeto de desarrollar una "capacidad de absorción" que le permita valorar, integrar y adecuar el significado del conocimiento a sus necesidades de funcionamiento. El desarrollo de esta habilidad implica el perfeccionamiento y enriquecimiento del conocimiento interno por medio de los flujos de transmisión de conocimiento entre las distintas unidades que pertenecen a la organización. Todo ello condiciona la capacidad de la organización para asimilar y aplicar los conocimientos externos, determinando la efectividad de las interacciones con el dominio exterior.

De la revisión bibliográfica realizada se encontró que la capacidad de absorción se definió originalmente como la habilidad para reconocer el valor de la nueva información, para asimilarla y para aplicarla a fines comerciales, como se señaló, y se definen las capacidades de absorción como la habilidad de una empresa para identificar, asimilar y explotar conocimiento originado en el ambiente exterior. En la misma línea de pensamiento, encontramos que Lane & Lubatkin, (1998) y Zahra & George (2002) complementaron el concepto y lo enfocaron como una capacidad dinámica relativa a la creación y utilización de conocimientos, orientada a incrementar la habilidad de una empresa para crear y mantener ventajas competitivas. Por su parte Oktemgil & Greenley (1997) desarrollaron un trabajo profundo que les permitió caracterizar la capacidad de adaptabilidad de la organización en:

1. La respuesta a las oportunidades de producto-mercado;
2. La presencia de actividades de marketing; y,
3. la velocidad de respuesta en la explotación de las mismas.

En este tema Cruz, et al (2009), citando a Chakravarthy (1982), define la adaptación, en sentido biológico, como el estado de supervivencia de un organismo. De forma análoga para los negocios, se define la adaptación como aquél estado en el que una empresa puede perdurar adaptativamente, como lo presenta Hamel & Valikangas (2003) reinventarse dinámicamente a las condiciones de su entorno. Así, la capacidad dinámica de adaptación se refiere a la búsqueda efectiva de nuevas core competencias a partir de generar o captar oportunidades y construir equilibrios dinámicos entre estrategias de exploración y explotación de conocimiento. En esto, la base principal de la implementación de capacidades dinámicas está determinada por la velocidad y profundidad de los cambios que se producen en el entorno de la organización y la respuesta de la empresa con nuevas capacidades (Winter, 2003; Zahra et al., 2006; Danneels, (2002). De esta manera, las capacidades dinámicas se constituyen en un elemento imprescindible para la consolidación competitiva de la empresa ante entornos de cambios rápidos (Teece et al, 1997).

Otros de los autores consultados para este artículo son Zahra & George (2002), quienes introdujeron al desarrollo conceptual de la capacidad de absorción, cuatro componentes:

- (i) Adquisición: consiste en la habilidad de una empresa para identificar, reconocer el valor y adquirir conocimiento externo que resulta crítico para sus operaciones.
- (ii) Asimilación: se refiere a los procedimientos y rutinas que permiten a una compañía analizar, procesar, interpretar y comprender la información obtenida desde fuentes externas.
- (iii) Transformación: es la capacidad de una empresa para desarrollar y refinar las rutinas que facilitan la combinación del conocimiento anterior con el conocimiento adquirido y asimilado recientemente.
- (iv) Explotación: se refiere a las capacidades organizativas que permiten refinar, extender y aprovechar las competencias existentes o bien crear nuevas, mediante la incorporación del conocimiento adquirido y transformado.

Pero al mismo tiempo, siguiendo a Bierley & Hämäläinen, (1995), la cartera interna de stocks de conocimiento y por ende la capacidad de absorción, puede ser notablemente mejorada por medio de la eficacia del aprendizaje del dominio externo, gracias a los conocimientos procedentes de los clientes, proveedores, competidores, publicaciones, instituciones y otras organizaciones pertenecientes a otros sectores de actividad, ello obedece a que estas fuentes de conocimiento representan diferentes marcos de referencia, y pueden enriquecer los puntos de vista y los conocimientos internos de la organización.

De lo propuesto por Espinoza et al (2007) se desprende que la generación de capacidad de absorción es altamente dependiente del manejo gerencial, tanto interno como externo, el que incluye un conjunto de factores antes mencionados.

Esto indica que esta capacidad se genera a través de las medidas acertadas y que es primordialmente dependiente del estilo y de las prioridades de los directivos.

El segundo aspecto llamativo para Espinoza et al (2007) es que, dado que tanto el conocimiento como la capacidad de absorción deben desarrollarse en forma secuencial y acumulativa, el modelo tiene una connotación temporal útil para efectos prácticos, puesto que indica qué antecedentes deben reunirse para avanzar en la generación de capacidad de absorción en cada momento, atendiendo a las relaciones existentes entre cada grupo de antecedentes. Por ejemplo, las capacidades de socialización generarán menos beneficios para obtener capacidad de absorción realizada en un área en que no se tienen empleados con las ciertas habilidades y un grado suficiente de motivación, porque la capacidad colectiva será difícil de generar si no existe la capacidad individual (precedencia en nivel organizacional).

De la misma forma para Espinoza et al (2007) tampoco se obtendrán muchos beneficios de estas redes si en el área en cuestión no han existido capacidades de coordinación y estado de conexión. La razón es, posiblemente, porque la capacidad de absorción potencial es escasa en tal área (precedencia en el tipo de capacidad de absorción). Esta dependencia de la existencia de unas medidas de fondo (manejo gerencial) y de otros antecedentes relacionados en sentido vertical y horizontal (según su ubicación en el modelo), entrega una guía para entender la importancia de los antecedentes en cada momento.

Continuando con el proceso de revisión, las dimensiones de la capacidad de absorción de Kogut & Zander (1992) & Grant (1996); Camison & Julian (2008) son: capacidad de identificación de la estructura de la red de relaciones externas de las organizaciones; la capacidad de asimilación que dependerá del alcance de su base de conocimientos; la capacidad combinatoria o de integración, que dependerá de la actividad creativa; y la capacidad de explotación que dependerá de la capacidad de conseguir los recursos complementarios necesarios.

A partir de lo expuesto, se considera la conveniencia de desagregar el concepto de capacidad de absorción en cuatro dimensiones, con base en Zahra & George (2002):

Adquisición de conocimiento

Representa la habilidad de la organización para identificar y adquirir conocimiento generado externamente, que es crítico para la operatividad de la empresa, hace referencia a la capacidad de la empresa a la hora de identificar y apropiarse del conocimiento crítico que se genera en el exterior. Por lo tanto, alcanzar un óptimo desarrollo en esta primera fase, supone el propio interés por absorber nuevo conocimiento y la capacidad para capturarlo de manera efectiva. Grant, (1996); Todorova & Durisin, (2007).

Asimilación de conocimiento

Se centra en las rutinas y procesos de la organización que le permiten analizar, procesar, interpretar y comprender la información obtenida del exterior, La capacidad de asimilación hace referencia a las rutinas y procedimientos que permiten analizar, procesar, interpretar y comprender la información obtenida de fuentes externas (Szulanski, 1996). Sin embargo, no todo el nuevo conocimiento puede ser asimilado adecuadamente con las estructuras cognitivas vigentes. En este caso, éstas deben ser transformadas para adaptarlas a la idea o situación que no pueden asimilar (Todorova & Durisin, 2007).

Transformación de conocimiento

Se refiere a la habilidad de la empresa para desarrollar y depurar sus rutinas, que facilitan la combinación del conocimiento interno existente con el conocimiento novedoso adquirido y asimilado del exterior, La transformación sigue al componente de la asimilación y permite a la organización desarrollar y mejorar las rutinas a través de las cuales se combina el conocimiento previo y el nuevo. Zahra & George (2002:) definen la capacidad de transformación como el proceso de disociación que ayuda a la empresa a desarrollar un nuevo esquema perceptual o cambia los procesos existentes. Por lo tanto, a través de estas dimensiones, la organización tiene que ser capaz de adaptar o reconfigurar el nuevo conocimiento y/o las estructuras organizacionales a sus necesidades.

Explotación del conocimiento

Basada en aquellas rutinas de la organización que permiten refinar y ampliar las habilidades existentes para crear otras nuevas a partir de la incorporación del conocimiento adquirido y transformado, Por último, la capacidad o dimensión de explotación supone la habilidad en la utilización del conocimiento como un componente crítico que condicionará la capacidad de innovación de la empresa (Cohen & Levinthal, 1990). La explotación hace referencia a la capacidad de la empresa a la hora de aplicar comercialmente el nuevo conocimiento y alcanzar los objetivos organizacionales planificados (Lane & Lubatkin, 1998). Por tanto, se habla de rutinas que permitan a la empresa redefinir y/o extender las competencias que ya existen, y/o crear otras nuevas a través del conocimiento que se ha adquirido, asimilado y transformado previamente. Se logra de esta manera incorporar el conocimiento transformado a operaciones concretas (Zahra & George, 2002).

El proceso propuesto por Espinoza et al (2007) contempla tres etapas:

- Etapa de Identificación:
- 1. Búsqueda información.
- 2. Compromiso dirección I+D.
- 3. Participación programas I+D.
- 4. Esfuerzo innovador.
- 5. Relación con instituciones locales.

- Etapa de Asimilación que contempla:
- 6. Uso intensivo TIC;
- 7. Rutinas conocimiento tácito;
- 8. Rutinas conocimiento explícito;
- 9. Formación trabajadores;

- Etapa de explotación que requiere:
- 10. Análisis entorno
- 11. Análisis estratégico
- 12. Estudios de productos
- 13. Identificación de oportunidades
- 14. Participación en eventos del sector.

El proceso mencionado se relaciona con las rutinas que gobiernan a las firmas en un determinado lapso y dependen de su trayectoria evolutiva; también de la interacción con el entorno y las características del mismo, lo cual implica la influencia de comportamientos no regulares ni predecibles (Cohen & Lenvinthal, 1989; Zahra & George, 2002).

De esta manera las capacidades de absorción implican también, una relación con las estructuras cognitivas de las firmas en término de acumulación de conocimientos – traducido en rutinas –, y de los marcos referenciales significativos para la misma. Los procesos de búsqueda y reconocimiento de información significativa para las firmas apuntan a generar procesos innovadores diversos que pueden dar lugar a rupturas de rutinas en diferente grado y alcance; sean estas de operación, inversión o aprendizaje (Nelson & Winter, 1982). De ahí que los procesos de absorción resultan significativos de acuerdo con la estructura cognitiva de las firmas y se ajusta a la trayectoria particular de cada una de estas y el entorno que la misma ha construido y con el cual se relaciona de acuerdo a la búsqueda de un determinado nivel de satisfacción (Simon, 1957).

Las capacidades de absorción alcanzan mayor o menor grado de significación en términos de ruptura de rutinas de acuerdo con las habilidades desarrolladas por la firma bajo las condiciones estructurales y de entorno antes descritas. Cada firma establece procesos de absorción de acuerdo a sus capacidades para buscar, reconocer y comprender información relevante de su entorno.

Las capacidades de absorción pueden ser estimadas por cuestiones tales como las tecnologías de gestión de la organización, la gestión de la calidad, la capacitación, el grado de desarrollo de capacidades de producción, la diversidad de actividades innovadoras y la inversión en desarrollo de producto. Algunos autores como Cohen & Lenvinthal, (1989); Zahra & George, (2002); Cullen, (2000); Coriat & Weinstein, (2002), Roitter et al (2007), tocan este tema.

Sobre la *capacidad de innovación*, se detectan trabajos de investigación que se refieren a la capacidad de innovación como una capacidad dinámica, teniendo en cuenta la variedad de propuestas de dimensiones. Con base en Wang & Ahmed

(2004), la definición que orientará este trabajo de investigación es: la habilidad de la organización para el desarrollo de nuevos productos y servicios, el desarrollo de nuevos métodos de producción, la identificación de nuevos mercados, el descubrimiento nuevas fuentes de suministro y el desarrollo de nuevas formas organizativas, alineada a una orientación estratégica apropiada. Por tanto, la capacidad de innovación explica los vínculos entre los recursos y capacidades de la empresa con su cartera de productos y mercados cuando la empresa opera en entornos de rápido cambio.

La capacidad de innovación se convierte en un arma competitiva tan importante que ha sido comparada por Nonaka & Takeuchi (1999) con la búsqueda y la explotación activa del conocimiento nuevo y único, y viene determinada por la creación de conocimiento y la integración del mismo.

Desde este punto de vista la capacidad de innovación es un logro colectivo, pues las organizaciones vuelven explícito el conocimiento individual, lo acumulan, codifican y almacenan en memorias organizacionales y patentes para el uso colectivo presente y para el futuro. Para ello se establecen estructuras robustas y sistemas y procesos con el objetivo de racionalizar los aportes individuales y de equipo en una corriente continua de resultados innovadores, gestionando el conocimiento y facilitando su comunicación, difusión y transferencia entre las personas, alentándolos a realizar interacciones entre grupos y redes para lo cual las relaciones entre empresas pasan a ser consideradas como Un escenario inter-organizacional para el intercambio, la recopilación, la integración y el desarrollo de recursos y conocimientos complementarios valiosos que originalmente son individuales (Lyn & Chen, 2006)

De esta manera los insumos, estrategia y procesos de transformación de las organizaciones deben estar orientados a la innovación. Se ha comprobado por Cruz et al (2009) que, cuando la organización desarrolla capacidad de innovación, obtiene, efectivamente, mejores resultados.

La literatura que existe acerca de la *Capacidad de adaptación y contraataque* define que este tema es importante y en general considera la capacidad de adaptación como un requisito fundamental para todas las organizaciones que compiten en mercados dinámicos y supone elementos novedosos en la estrategia empresarial. Esto explica el creciente interés prestado como aspecto clave para la supervivencia y la consecución de rentabilidad superior por parte las empresas.

Según McKee, et. al. (1989), la capacidad de adaptación ha de desarrollarse de forma concreta en función de las características de la organización de la siguiente manera: a) estado inestable: cuando las organizaciones disminuyen sus reacciones ante el entorno, acortando su orientación hacia el mercado y por tanto, su capacidad adaptativa. b) estado estable: cuando las empresas reaccionan al entorno mediante la observación del mercado, desarrollando su capacidad de adaptación a través de la imitación de las acciones desarrolladas por otras organizaciones ante las oportunidades aparecidas en el mismo, c) estado neutral:

cuando las organizaciones poseen una alta capacidad de adaptación y ellas son las primeras en buscar oportunidades en el mercado, así como en invertir recursos para adaptarse a las oportunidades encontradas de la forma más rápida posible.

En términos generales, la mayor parte de las teorías que abordan el concepto de adaptación, a pesar de proponer procesos y mecanismos distintos para obtenerla, la observan como el ajuste estratégico organizacional y la estructura para adecuarse a las condiciones contextuales de la organización. Pero, también es necesario tener en cuenta que se debe diferenciar, según Pérez (2009), que la adaptación representa un estado transitorio de pervivencia para la organización, mientras que la capacidad de adaptación se analiza como un proceso azaroso de aprendizaje continuo y de ajuste que permite gestionar la complejidad de los procesos, lo cual se debe manifestar en flexibilidad estratégica entendida como la elasticidad de la organización para gestionar las disponibilidades de recursos, así como para aplicar dichos recursos.

Ante la *Capacidad de aprendizaje* surge la pregunta ¿Cómo definir conceptualmente la capacidad dinámica de aprendizaje de la organización? Una respuesta aproximada a es la propuesta por Mertens & Palomares (2008): las capacidades de aprendizaje son la suma del aprendizaje individual y colectivo, que a su vez son resultado de procesos sociales, de interacción y reflexión, al compartir y explorar, dentro y fuera de la organización. Esta postura se complementa con la definición que aporta Prieto (2003): el potencial dinámico de creación, asimilación, difusión y utilización del conocimiento por medio de numerosos flujos de conocimiento que hacen posible la formación y evolución de los stocks de conocimiento que capacitan a las organizaciones y a sus agentes de conocimiento para actuar intencionadamente en entornos cambiantes.

De esta manera la capacidad de aprendizaje busca lograr que los esfuerzos de aprendizaje se traduzcan en competitividad. Si la capacidad se define como cerrar la brecha entre la intención y el resultado esperado, el concepto encierra a la innovación, aunque en una forma mucho más aterrizada, ya que no toda innovación lleva a un resultado de competitividad (Dosi, et. al., 2000)

La definición de capacidad de aprendizaje que orientará esta investigación es: Potencial de las organizaciones para crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e inter-organizacional, sobre la base de una cultura que lo facilite y permita las condiciones para desarrollar nuevas potencialidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos, orientados a la sostenibilidad (Garzón; et al 2013), y dependerá de la habilidad que la organización tenga para reconocer y valorar el nuevo conocimiento externo e interno, asimilarlo y explotarlo con fines comerciales.

Es importante tener en cuenta que la capacidad de aprendizaje se vuelve dinámica para Mertens & Palomares (2006), cuando las intenciones y los resultados cambian. Es la habilidad de la organización para integrar, construir y

reconfigurar capacidades de aprendizaje internas y externas para responder a los cambios rápidos en el entorno. De esta manera la capacidad de aprendizaje de una organización estará determinada por el potencial uso de su estructura de conocimiento, manteniéndola en un estado de continua evolución por medio de su renovación, de tal manera que la capacidad de aprendizaje dependa de la base de conocimientos y de la intensidad del aprendizaje en la organización.

La visión dinámica propuesta por Mertens & Palomares (2006), no significa que todas las capacidades de aprendizaje cambian constantemente. Es la habilidad de encontrar el balance entre continuidad y cambio en las capacidades de aprendizaje, en una manera que resulte efectiva en un ambiente competitivo (Teece, et. al, 1997). Ahí radica la base de la ventaja competitiva, que es aquella que surge de las capacidades genuinas de aprendizaje de la organización y de su personal (interna y externa).

En el contexto actual de las organizaciones, afirma Mertens & Palomares (2006), el desafío no termina movilizandando la reserva estática de la productividad (que es aquella derivada de los estándares o rutinas de la operación con relación a los recursos con que se cuenta: equipos, sistemas, personal, entre otros), el desafío es movilizar la reserva dinámica (que es aquella que se logra generando y aplicando nuevos conocimientos más allá de los estándares o rutinas establecidas).

Perspectiva de las Capacidades Dinámicas Desde el Ámbito Internacional

Las teorías de los recursos y capacidades han evolucionado desde el enfoque de competencias distintivas hacia el de capacidades dinámicas. El factor diferenciador entre uno y otro radica en la forma de garantizar la ventaja competitiva, dado que la primera se centra en el análisis estratégico interno, mientras que la segunda lo hace en la exploración de las variables del ambiente externo para descubrir valiosas capacidades futuras (Thorbjørn, Madsen, 2002).

Un error en el que se incurre cada vez que se aborda el enfoque de capacidades dinámicas es creer que lo único relevante son los factores externos. Por el contrario, lo que aquí se propone es que, no sólo debe entenderse la incidencia de las fuerzas externas, sino que estas tendrán que combinarse con las capacidades internas de la organización (Knudsen, Madsen, 2002). En este sentido cobra relevancia el concepto de capacidad combinatoria (Eriksson, et. al. 2014, p. 171), ya que ello implica integrar las capacidades internas y externas para alcanzar una ventaja competitiva sostenible.

En la literatura sobre capacidades dinámicas se logran identificar cuatro categorías: estratégicas, de absorción, de adaptación, y de innovación. Al respecto, Sawers et. al. (2008) expresaron que para cumplir con las capacidades dinámicas era necesario partir de unas *capacidades estratégicas*, que se entienden como los mecanismos necesarios para que la organización gestione sus capacidades y les saque provecho en el mercado.

Otros trabajos abordaron la *capacidad de absorción* como una capacidad dinámica. Esta se toma como la destreza que tiene la empresa para reconocer el valor de la nueva información externa, su asimilación y aplicación con fines comerciales (Deeds et. al. 2000; Meyer, Lieb-Dóczy, 2003; Lee, Slater, 2007; Zhou, Li, 2010).

Otros más, como Keil (2004); Floriani et. al. (2009); y Zhou y Li (2010) abordan otro concepto perteneciente a las capacidades dinámicas, el de *capacidad de adaptación*. A este lo relacionan con la capacidad de una empresa para identificar y hacer uso de las oportunidades que surgen en el mercado.

Por último, se encuentran los trabajos que estudian la *capacidad de innovación*, cuyo significado está asociado a la habilidad de una empresa para generar nuevos productos y procesos, a partir de las señales proporcionadas por los diferentes cambios del entorno (Helfat, 1997; Deeds et. al. 2000; Meyer, Lieb-Dóczy, 2003; Lee, Slater, 2007).

La revisión de literatura hasta aquí realizada ha permitido identificar cuatro tipos de capacidades dinámicas: estratégicas, de absorción, de adaptación, y de innovación. Sin embargo, no se ha abordado aún su nexo con la temática de internacionalización de empresas. A continuación, se presentan los trabajos que han tratado dicho vínculo y sus aportes más relevantes.

El enfoque de capacidades dinámicas y su vínculo con la internacionalización de empresas

La literatura existente reconoce de forma explícita que los nuevos emprendimientos internacionales requieren del desarrollo de tres de las capacidades dinámicas, valga decir, las capacidades de absorción, adaptación e innovación. (Monferrer et. al. 2013, 2014). En el caso de las capacidades estratégicas y su vínculo con la internacionalización, no puede decirse que abundan los trabajos. Sin embargo, Eriksson et. al. (2014) describen tres factores esenciales: las capacidades cognitivas, de gestión y organización. Las capacidades cognitivas están a su vez clasificadas en dos categorías: mentalidad global y conciencia cultural (Boccardelli, Magnusson, 2006; Gowrishankar, 2008). La primera se centra en las diferencias culturales y la segunda en los puntos comunes que permiten identificar negocios (Eriksson et. al. 2014).

En cambio, las capacidades de gestión se asocian a la identificación y sostenibilidad de socios externos adecuados (Buckley, 2010). A su vez, esta capacidad para generar redes es fundamental para la establecer vínculos de más largo plazo con los clientes. Además, la capacidad de generar redes es considerada como un activo que no solo contribuye a la formación de otras capacidades (Vesalainen, Hakala, 2014), sino que se constituye en un factor diferenciador y fuente de ventaja competitiva en los mercados internacionales.

Por otra parte, la capacidad de absorción ha sido clasificada en dos tipos de capacidades: de exploración y explotación (Prange, Verdier, 2011). La exploración expresa la capacidad de una empresa para identificar y reunir el conocimiento externo (Zahra, George, 2002), mientras que la explotación incluye el hecho de darse cuenta de las ganancias comerciales y hacer que la organización funcione en pro de la inserción en los mercados internacionales (Flatten et. al. 2014).

Flatten et. al. (2014) clasifican a las capacidades de exploración en dos categorías: adquisición (identificación) y asimilación (análisis) y a las capacidades de explotación en otras dos, transformación y explotación, las cuales permiten generar ganancias comerciales para la empresa.

En el caso de las capacidades de adaptación y su nexo con la internacionalización, tampoco abundan los referentes. Lo que si puede apreciarse es que, en los trabajos de la organización ambidiestra, la asocian con las capacidades exploratorias (Monferrer et. al. 2013, 2014; Flatten et. al. 2014).

En lo que respecta a las capacidades de innovación y su vínculo con la internacionalización se aprecia el hecho de que las empresas requieren trascender desde una visión estática de la innovación hacia una de tipo dinámico (Weerawardena, Mavondo, 2011). Su explicación radica en que los mercados globales están en movimiento, a veces continuo y en ocasiones discontinuo, lo que conlleva a un esfuerzo mayor por identificar las tendencias, amenazas y oportunidades que brinda el ambiente externo (Cockburn et. al. 2000; Rindova, Kotha, 2001; Gilbert, 2006).

En este sentido Yang (2012, p. 34) clasificó las capacidades de innovación en dos categorías: intención de la innovación y la infraestructura para la innovación. La intención de la innovación hace referencia a los compromisos del aprendizaje y a la asunción de riesgos. Por su parte, la infraestructura para la innovación incluye los sistemas de recompensa y el grado de agresividad de la postura tecnológica. (Yang, 2012, p. 37).

Como uno de los propósitos de este trabajo es establecer si el grado de preparación para la internacionalización se corresponde con el grado de gestión del conocimiento de las empresas estudiadas, se requiere abordar, también, un marco que incluya el tema de la gestión del conocimiento y su nexo con la internacionalización.

La gestión del conocimiento y su nexo con la internacionalización de empresas

Cada vez que se aborde el tema de gestión del conocimiento será necesario recurrir a los trabajos pioneros de Nonaka y Takeuchi (1995). Sin embargo, para encontrar los nexos entre esta y la internacionalización de empresas, debe apelarse a las investigaciones sobre la organización ambidiestra. Este enfoque parte del supuesto de que en las pymes hay una ausencia sistemática de gestión

del conocimiento (Villar et. al. 2014). Esto se explica por el hecho de que la internacionalización de las pymes tiende a darse en función de las oportunidades que se les presentan de forma espontánea (Bilkey, 1978; Bradley, 1985) y no por una estrategia definida de gestión del conocimiento.

En lo que atañe a los trabajos de la organización ambidiestra se destacan los aportes de Luo (2002); Luo y Rui (2009); Prange y Verdier (2011), y más recientemente Monferrer et. al. (2013) y (2014). Todos ellos enfatizan en dos tipos de capacidades a saber, las de exploración y las de explotación. Al respecto, Kyu Lew et. al. (2013, p. 1204) sitúa a la exploración en el terreno de la búsqueda y persecución de nuevos conocimientos, mientras que a la explotación la supedita a las habilidades necesarias para el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Monferrer et. al. (2013, 2014) dan un importante aporte a la gestión del conocimiento, que consiste en identificar las interrelaciones entre las capacidades dinámicas con las capacidades de gestión del conocimiento. De esta manera se propone que para una adecuada evaluación del grado de preparación de la internacionalización se requiere del nexo de estas dos perspectivas. Por lo que en el enfoque de este trabajo cobran relevancia los asuntos nodales (Fisher, 2010, Londoño, 2014), es decir, los puntos de intersección entre las capacidades dinámicas.

Se puede identificar de forma clara en el siguiente cuadro la clasificación de las capacidades dinámicas en el ámbito internacional y nacional con respecto a las Normas Internacionales:

Tabla 1.
Clasificación capacidades dinámica

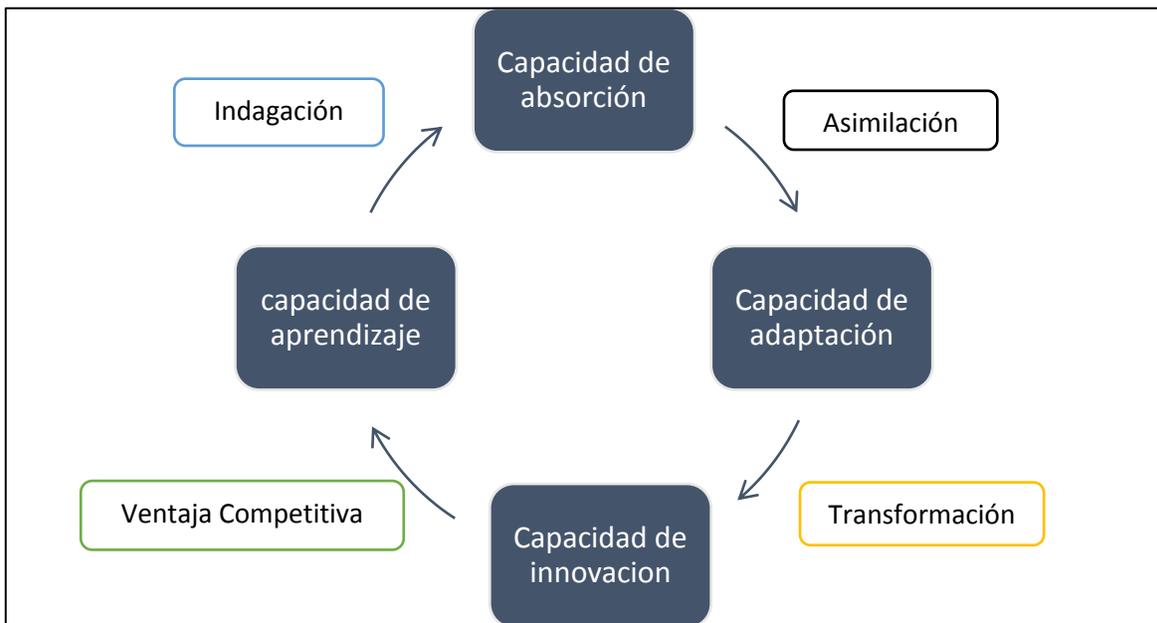
Capacidades Dinámicas	
Ámbito Nacional	Ámbito Internacional
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de absorción ➤ Capacidad de adaptación ➤ Capacidad de innovación ➤ Capacidad de aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad estratégica ➤ Capacidad de Gestión ➤ Capacidad Cognitiva ➤ Capacidad combinatoria

Fuente: Ilustración Propia.

Resultados

Para expresar los resultados se utiliza el modelo conceptual con el cual se evidencia de manera explícita el concepto claro sobre la importancia de las capacidades dinámicas y la forma en cómo influye ante el desarrollo y evolución en una entidad.

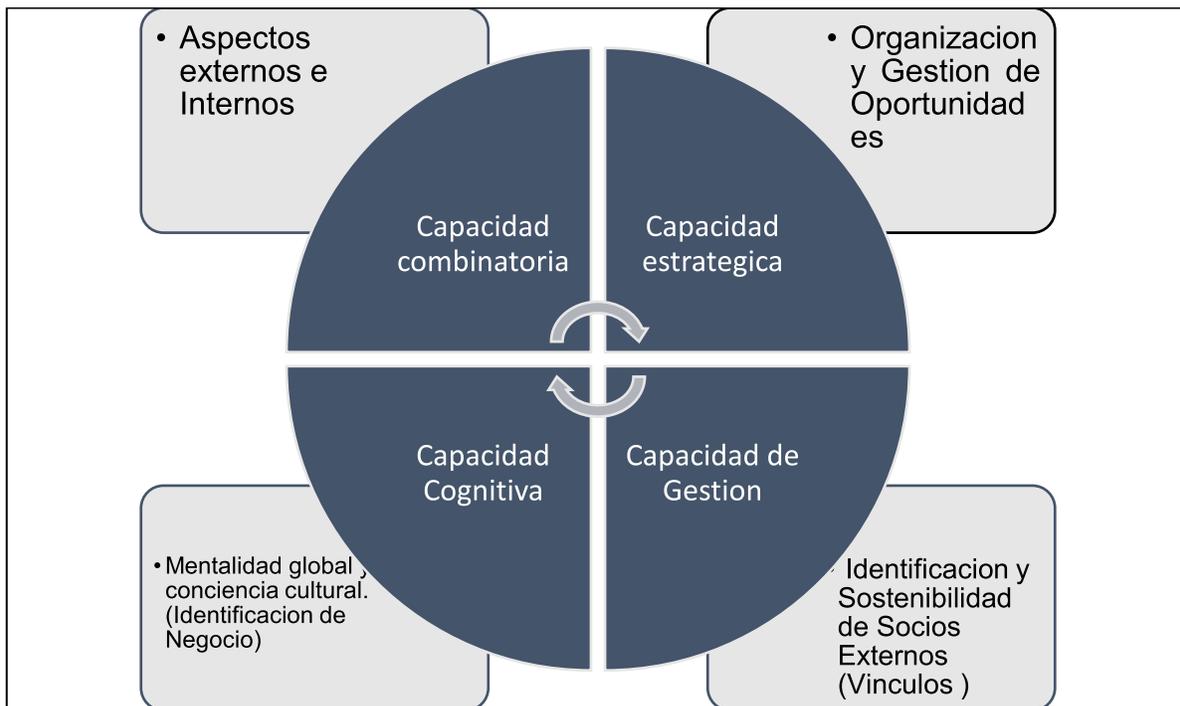
Figura 1.
Modelo de las capacidades dinámicas



Fuente: Ilustración tomada de Garzón, M.A. (2015).

La figura 1 explica la forma en cómo se desarrolla la capacidad dinámica en una entidad desde el ámbito nacional y la forma en como cada paso evoluciona en cierto concepto que integra una sola forma de ejecutar y realizar el objetivo planteado.

Figura 2.
Modelo de las capacidades dinámicas desde la perspectiva internacional



Fuente: Ilustración Propia.

La figura 2 muestra que la internacionalización trae conceptos diferentes ante un desarrollo empresarial lo cual permite y crea la necesidad de nuevas investigaciones tanto externas e internas de la entidad, el cumplimiento de una organización y gestión que evidencie oportunidades, cambia la mentalidad ya que se debe identificar un mercado global donde las diferencias culturales son muchas y crear nuevos vínculos laborales con entidades diferentes para su evolución.

Con claridad se entiende que no se trata de que la internacionalización elimine las capacidades dinámicas que se tienen en el ámbito nacional si no que agrega nuevas capacidades para un avance mucho mayor, cambia conceptos y enfoques de las capacidades que se tenían, como por ejemplo la capacidad de absorción que ante la internacionalización su definición cambia y muestra dos aspectos muy

diferentes en su misma naturaleza como lo es la exploración que es la recolección de conocimientos y la explotación que se muestra como una función de la organización en pro de la internacionalización.

Conclusiones

A través del reconocimiento y necesidad de crear capacidades dinámicas fundamentales en las organizaciones para el desarrollo de las mismas en cuanto al entorno económico- empresarial permiten valorar su evolución e innovación frente a los distintos cambios que se efectúa en el entorno, donde se evidencia que las capacidades dinámicas se compone de variables en las cuales se basan para lograr sus objetivos, parte de nuevos conocimientos permitiéndole crear e implementar nuevas habilidades y desarrollar las existentes. La internacionalización conlleva a cambios drásticos en cuanto a la forma en que se desarrolla el mercado nacional, conviene subrayar que las empresas deben hacer un estudio tanto interno como externo para evaluar que tan competitiva son y de qué manera pueden crear ventajas frente a las demás, se busca una innovación de estructura de las capacidades dinámicas, se desarrollan nuevos conceptos como redes lo cual constituye un factor esencial que produce ventajas competitivas. El aprovechamiento de nuevas oportunidades refleja la disposición para nuevos saberes. Como líneas futuras de investigación surge la posibilidad de utilizar este artículo como una muestra comparativa en la evolución y desarrollo de las capacidades dinámicas.

Bibliografía

Bierly, P. E., & Härmäläinen, T. (1995). Organizational learning and strategy. *Scandinavian Journal of Management*, 11(3), 209-224.

Camison, C., & Julian, B. (2008). Factores de la capacidad de absorción de conocimiento: Un estudio empírico. *Universitat de Jaume I: Castellón de la Plana*.

Chakravarthy, B. S. (1982). Adaptation: A promising metaphor for strategic management. *Academy of management review*, 7(1), 35-44.

Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative science quarterly*, 128-152.

Danneels, E. (2002). The dynamics of product innovation and firm competences. *Strategic management journal*, 23(12), 1095-1121.

Eisenhardt, K. M., & Martin, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they?. *Strategic management journal*, 1105-1121.

Fraenkel, J. R., Wallen, N. E., & Hyun, H. H. (1993). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 7). New York: McGraw-Hill.

Garzón, M.A. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 13, núm. 1, p. 111-131.

Hamel, G., & Välikangas, L. (2003). *En busca de la capacidad de adaptación*. Ediciones Deusto-Planeta de Agostini Profesional y Formación Place of publication not identified.

Knudsen, T., & Madsen, T. K. (2002). Export strategy: a dynamic capabilities perspective. *Scandinavian Journal of Management*, 18(4), 475-502.

Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization science*, 3(3), 383-397.

Lane, P. J., & Lubatkin, M. (1998). Relative absorptive capacity and interorganizational learning. *Strategic management journal*, 461-477.

Londoño, A. A., Veles, O. A., Y Rojas, J. D., (2015, 24 de febrero) Evaluación del grado de preparación para asumir el reto de la internacionalización de las pymes desde un enfoque integrador de las capacidades dinámicas y la gestión del conocimiento. *Espacios*. (36), P.16

McKelvie, A., & Davidsson, P. (2009). From resource base to dynamic capabilities: an investigation of new firms. *British Journal of Management*, 20(s1), S63-S80.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university press.

Nonaka, I., Takeuchi, H., & Kocka, M. H. (1999). La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación (pp. 61-103). México DF: Oxford University Press.

Oktemgil, M., & Greenley, G. (1997). Consequences of high and low adaptive capability in UK companies. *European Journal of Marketing*, 31(7), 445-466.

Prange, C., & Verdier, S. (2011). Dynamic capabilities, internationalization processes and performance. *Journal of World Business*, 46(1), 126-133.

Teece, D. J., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic management journal*, 509-533.

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. (2012). Dynamic capabilities: Routines versus entrepreneurial action. *Journal of Management Studies*, 49(8), 1395-1401.

Todorova, G., & Durisin, B. (2007). Absorptive capacity: Valuing a reconceptualization. *Academy of management review*, 32(3), 774-786.

Vivas, S.L. (2013). Implicaciones de las capacidades dinámicas para la competitividad y la innovación en el siglo XXI. *Revista Javeriana*, Vol. 16, núm. 47, p. 119 – 139.

Winter, S. G. (2003). Understanding dynamic capabilities. *Strategic management journal*, 24(10), 991-995.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of management review*, 27(2), 185-203.

Zahra, S. A., Sapienza, H. J., & Davidsson, P. (2006). Entrepreneurship and dynamic capabilities: A review, model and research agenda. *Journal of Management studies*, 43(4), 917-955.

Webgrafía:

Cruz G. Navas, J. E., López, P. & Delgado, M (2009). Concepto e implicaciones de las capacidades dinámicas desde un enfoque de dirección del conocimiento. En: http://www.aeca.es/pub/on_line/comunicaciones_xvcongreso_aeca/cd/64c.pdf, consultado 18 de julio de 2013.

Vera, L. (2008) La investigación Cualitativa. Recuperado de <http://www.ponce.inter.edu/cai/Comite-investigacion/investigacion-cualitativa.html>