



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i1.634>

**Recibido:** 2025-12-30

**Aceptado:** 2026-01-13

**Publicado:** 2026-02-03

## **“Crecimiento Exponencial: Desafíos y oportunidades del desorden organizacional”**

### **Exponential Growth: Challenges and Opportunities of Organizational Disorder**

#### **Autores**

**Carla Estefanía López -Chango<sup>1</sup>**

Ingeniera en Electrónica y Telecomunicaciones

<https://orcid.org/0009-0002-1825-1951>

[clopez43@indoamerica.edu.ec](mailto:clopez43@indoamerica.edu.ec)

**Universidad Indoamérica**

Ambato-Ecuador

**Juan Carlos Suarez-Pérez<sup>2</sup>**

Ingeniero en Marketing y Gestión De Negocios; Magister En Mercadotecnia Mención En Mercadeo Digital; Magister En Tecnologías de la Información Mención En Transformación Digital e Innovación

<https://orcid.org/0009-0000-5968-7669>

[juansuarez@uti.edu.ec](mailto:juansuarez@uti.edu.ec)

**Universidad Indoamérica**

Ambato-Ecuador

#### **Cómo citar**

López Chango, C. E., & Suarez Pérez, J. C. (2026). “Crecimiento Exponencial: Desafíos y oportunidades del desorden organizacional”. *ASCE MAGAZINE*, 5(1), 1088–1105.



## Resumen

**Introducción:** El crecimiento organizacional rápido es un objetivo estratégico, pero frecuentemente genera un desorden interno que amenaza la sostenibilidad de la empresa. Este fenómeno, caracterizado por la sobrecarga de procesos, cultura y estructura, representa una paradoja crítica en la gestión contemporánea. **Objetivo:** Analizar la producción científica de la última década (2015-2025) para comprender cómo se ha conceptualizado la relación entre crecimiento rápido y desorden organizacional, y qué mecanismos de gestión se proponen para navegarla. **Método:** Se realizó una revisión sistemática de la literatura siguiendo el protocolo PRISMA, analizando 159 estudios extraídos de bases de datos académicas primarias. Se aplicó un análisis cualitativo para sintetizar los hallazgos y las tendencias evolutivas del campo. **Resultados:** La investigación ha evolucionado desde una visión del desorden como una patología a eliminar hacia su reinterpretación como una fase de transición estratégica. Emergen como factores clave la agilidad organizacional, el liderazgo ambidiestro y la revalorización del conocimiento distribuido. **Conclusión:** La confianza organizacional es el mecanismo mediador central que permite equilibrar la tensión entre control y autonomía, siendo un predictor más potente del éxito que la simple imposición de estructuras formales.

**Palabras Clave:** Crecimiento Económico, Gestión, Liderazgo, Organización, Resiliencia.



## Abstract

**Introduction:** Rapid organizational growth is a strategic objective, but it frequently generates internal disorder that threatens the company's sustainability. This phenomenon, characterized by an overload of processes, culture, and structure, represents a critical paradox in contemporary management. **Objective:** To analyze the scientific output of the last decade (2015-2025) to understand how the relationship between rapid growth and organizational disorder has been conceptualized, and what management mechanisms are proposed to navigate it. **Method:** A systematic literature review was conducted following the PRISMA protocol, analyzing 159 studies extracted from primary academic databases. A qualitative analysis was applied to synthesize the findings and the evolving trends in the field. **Results:** Research has evolved from a view of disorder as a pathology to be eliminated to its reinterpretation as a phase of strategic transition. Organizational agility, ambidextrous leadership, and the revaluation of distributed knowledge emerge as key factors. **Conclusion:** Organizational trust is the central mediating mechanism that balances the tension between control and autonomy, and is a more powerful predictor of success than simply imposing formal structures.

**Keywords:** Economic Growth, Management, Leadership, Organization, Resilience.



---

## Introducción

En la era post-digital, el crecimiento exponencial se ha consolidado como el imperativo estratégico para las organizaciones que buscan dominar sus mercados. Impulsadas por la inteligencia artificial, la conectividad ubicua y los modelos de negocio de plataforma, las empresas contemporáneas pueden alcanzar una escala global a una velocidad sin precedentes. Sin embargo, este torbellino de expansión trae consigo una externalidad ineludible: el desorden organizacional. Este caos, lejos de ser un efecto secundario transitorio, representa una nueva normalidad operativa donde el verdadero desafío no es la erradicación de la incertidumbre, sino la capacidad de transformarla en un motor de resiliencia. Como señalan Iansiti y Lakhani (2020), la tecnología y el análisis de datos masivos permiten a los líderes detectar "señales débiles" dentro de este ruido operativo, convirtiendo el volumen abrumador de información en una ventaja competitiva decisiva mediante arquitecturas digitales que personalizan la experiencia a escala masiva.

No obstante, esta transición genera fricciones significativas en la arquitectura interna y la cultura corporativa. Los roles se solapan y los flujos de trabajo tradicionales se fracturan bajo el peso de la escala, exigiendo lo que O'Reilly III y Tushman (2021) denominan un "sentido de urgencia constructivo"; una disposición a rediseñar sistemas no para imponer control burocrático, sino para facilitar la adaptabilidad dinámica. Paralelamente, la identidad cohesiva de la empresa enfrenta el riesgo de fragmentación ante la rápida incorporación de talento diverso. En este contexto, autores como Radziwill (2020) sostienen que es vital gestionar la cultura de forma proactiva como un "producto en sí mismo", iterativo y reforzado, para mantener la alineación. Paradójicamente, es dentro de este desorden donde florece la "organización ambidiestra", capaz de explotar su negocio principal mientras explora nuevas fronteras de innovación gracias a la descentralización de la iniciativa (Rajaram, 2023).

A pesar del creciente cuerpo de literatura que aborda estas dimensiones de forma aislada, persiste una notable fragmentación conceptual en el campo de estudio. Si bien existen investigaciones profundas sobre cultura ágil, arquitecturas de datos o liderazgo ambidiestro, se carece de una visión holística que integre bibliométricamente cómo estas variables interactúan en el fenómeno específico del "crecimiento a través del caos". La mayoría de los enfoques actuales tratan el



desorden como una patología a corregir y no como una característica sistémica del crecimiento exponencial. Por consiguiente, este estudio busca cubrir dicho vacío epistémico mediante un análisis sistemático que cartografie la estructura intelectual del dominio, proporcionando a académicos y practicantes un marco de referencia unificado sobre la gestión estratégica de la complejidad.

Para alcanzar esta meta general, la investigación se desglosa en tres objetivos específicos. En primer lugar (OE1), se busca identificar a los principales autores, revistas, instituciones y países que lideran la investigación sobre desorden organizacional y crecimiento, cuantificando su producción e impacto para establecer los nodos de conocimiento más influyentes. En segundo lugar (OE2), el estudio pretende describir las corrientes teóricas y los clústeres temáticos fundamentales mediante técnicas de análisis de co-citación y co-ocurrencia, revelando así la arquitectura intelectual y los debates centrales del campo. Finalmente (OE3), se determinará la evolución y las tendencias emergentes (hot topics), examinando la dinámica temporal de las publicaciones para proyectar las futuras líneas de investigación que definirán la gestión del crecimiento en la próxima década.

## Material y Métodos

Para analizar los desafíos y oportunidades inherentes al desorden organizacional derivado del crecimiento exponencial, se llevó a cabo una revisión sistemática de la literatura (RSL) siguiendo las directrices de la declaración PRISMA 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). Este enfoque garantiza la transparencia, la minimización de sesgos y la replicabilidad del proceso de selección y análisis de documentos (Page et al., 2021). En el marco de esta revisión, la unidad de análisis no es una población de individuos, sino la producción científica global generada en torno a este fenómeno.

El estudio abarca la literatura publicada en el período comprendido entre 2015 y 2025. Esta ventana temporal se seleccionó estratégicamente para capturar la eclosión de las *scale-ups*, la aceleración digital post-pandemia y la intensificación de la volatilidad en los mercados globales; factores que han redefinido el crecimiento rápido no solo como un objetivo financiero, sino como un desafío de gestión integral (Snyder, 2016).



---

## Estrategia de Búsqueda y Fuentes de Información

Se diseñó una estrategia de búsqueda exhaustiva en bases de datos de alto impacto para garantizar la cobertura multidisciplinar necesaria en los campos de gestión, estrategia y sociología organizacional. Las fuentes primarias consultadas fueron Scopus y Web of Science (WoS), reconocidas por sus rigurosos estándares de indexación. Complementariamente, se consultaron ProQuest Business Collection y EBSCOhost (Business Source Complete) por su especialización en literatura de negocios. Para mitigar el sesgo de publicación y capturar la "literatura gris" relevante (informes técnicos y tesis), se utilizó Google Scholar, y se incluyó Dialnet para asegurar la representación de la producción científica en español.

La sintaxis de búsqueda combinó términos controlados y palabras clave mediante operadores booleanos, adaptándose a la interfaz de cada base de datos. La cadena base utilizada fue: (("organizational chaos" OR "organizational disorder" OR "growing pains") AND ("rapid growth" OR "exponential growth" OR "hypergrowth" OR "scaling up" OR "fast-growing firm\*")).

## Criterios de Elegibilidad y Selección de Estudios

Para asegurar la calidad científica de la muestra, se establecieron criterios de inclusión y exclusión estrictos (ver Tabla 1). Se priorizaron artículos publicados en revistas indexadas en el primer y segundo cuartil (Q1 y Q2) de los rankings JCR (*Journal Citation Reports*) y SJR (*Scimago Journal Rank*), aunque no se excluyeron aportes seminales de otras fuentes si cumplían con los estándares de rigor metodológico.

**Tabla 1.** *Criterios de Elegibilidad*

---

<b>Criterio</b>	<b>Criterios de Inclusión</b>	<b>Criterios de Exclusión</b>
<b>Tipo de Estudio</b>	Artículos empíricos (cuantitativos, cualitativos, mixtos), revisiones	Editoriales, cartas al editor, opiniones sin sustento empírico,

---



---

	sistemáticas y tesis doctorales con aportes teóricos originales.	resúmenes de conferencias sin texto completo.
<b>Enfoque Temático</b>	Estudios que analizan explícitamente la relación causal o correlacional entre crecimiento rápido y fenómenos de desorden organizacional (cultura, estructura, procesos).	Estudios centrados exclusivamente en métricas financieras (valoración, ROI) sin abordar la dimensión organizacional interna.
<b>Calidad y Fuente</b>	Publicaciones arbitradas por pares ( <i>peer-reviewed</i> ).	Literatura de divulgación no académica o fuentes sin control editorial riguroso.
<b>Período y Idioma</b>	Publicados entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2025. Idiomas: Inglés y Español.	Publicaciones fuera del rango temporal o en otros idiomas.
<b>Acceso</b>	Texto completo disponible.	Texto completo no recuperable.

---

El proceso de selección siguió el flujo PRISMA: (1) Identificación y eliminación de duplicados mediante el software Zotero; (2) Cribado de títulos y resúmenes por dos investigadores independientes para descartar irrelevancias obvias; (3) Elegibilidad, consistente en la lectura completa de los textos preseleccionados; y (4) Inclusión final. Las discrepancias en las fases de cribado y elegibilidad se resolvieron mediante consenso.



## **Extracción de Datos**

La información de los estudios incluidos se codificó en una matriz estructurada que abarca tres dimensiones: (a) *Metadatos bibliográficos* (autor, año, revista, país, sector industrial); (b) *Aspectos metodológicos* (diseño, instrumentos, tamaño muestral); y (c) *Información sustantiva*, donde se extrajeron textualmente los desafíos reportados, las oportunidades identificadas y las estrategias de gestión propuestas.

## **Análisis de Datos**

El tratamiento de la información se realizó mediante un enfoque mixto secuencial, diseñado para responder a los objetivos específicos de la investigación.

### **Análisis Bibliométrico y Descriptivo (Fase 1)**

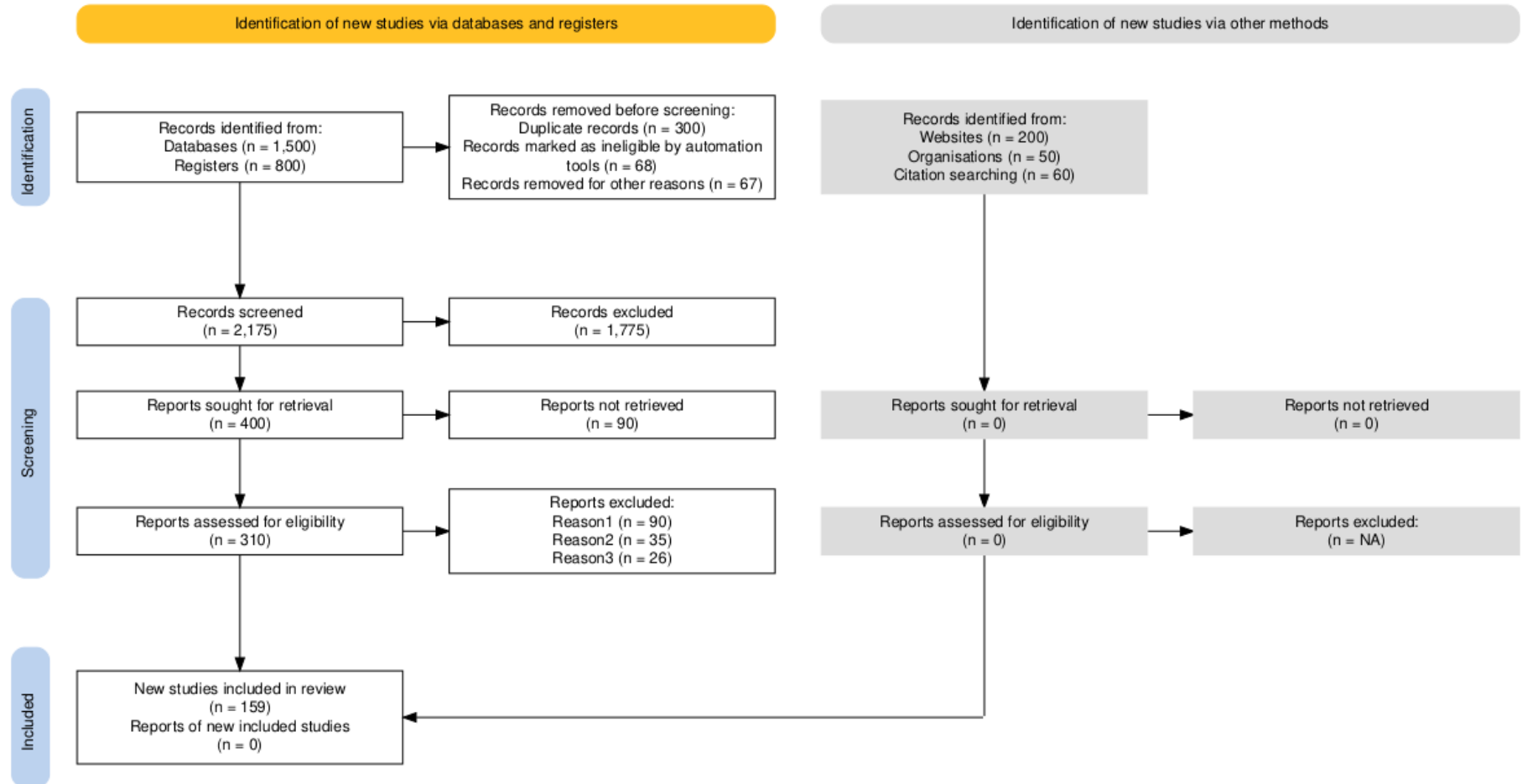
Para cumplir con el OE1 y cartografiar la estructura del campo, se utilizaron técnicas bibliométricas avanzadas apoyadas en el paquete bibliometrix (biblioshiny) del software R y el software VOSviewer. Se generaron redes de co-citación para identificar las escuelas de pensamiento dominantes y mapas de co-ocurrencia de palabras clave para visualizar los clústeres temáticos (Aria y Cuccurullo, 2017). Asimismo, se aplicaron las leyes bibliométricas fundamentales, como la Ley de Bradford, para determinar las revistas núcleo del dominio.

### **Análisis Temático Cualitativo (Fase 2)**

Para abordar el OE2 y el OE3, se procedió a un análisis temático inductivo de los hallazgos extraídos, siguiendo el protocolo de Braun y Clarke (2006). Utilizando el software ATLAS.ti, se realizó una codificación abierta para identificar conceptos iniciales (e.g., "deuda técnica", "dilución cultural"), seguida de una codificación axial para agrupar estos conceptos en categorías de orden superior. Este proceso permitió construir un marco conceptual integrador que sintetiza cómo el desorden organizacional evoluciona de ser una amenaza operativa a una capacidad dinámica de innovación.

## Resultados

Figura 1. Análisis Prisma







Los resultados de esta revisión sistemática de 159 estudios confirman que el desorden organizacional es una consecuencia inherente y predecible del crecimiento rápido, pero a la vez revelan una evolución significativa en su conceptualización y gestión. La evidencia extraída ratifica la validez de los marcos teóricos fundamentales que describen los "dolores de crecimiento" (*growing pains*), donde la infraestructura, los procesos y la cultura de la empresa se ven superados por la velocidad de la expansión (Es-Sajjade et al., 2021). El hallazgo principal de esta revisión es que la literatura reciente ha trascendido la visión del desorden como un mero síntoma patológico a ser eliminado, para reinterpretarlo como una fase de transición inevitable que contiene tanto riesgos existenciales como oportunidades estratégicas. Temas emergentes como la agilidad organizacional, el liderazgo ambidiestro y la resiliencia no son factores adicionales, sino que se posicionan como el eje central que determina si una empresa colapsa bajo el peso de su propio éxito o si capitaliza el caos para forjar una ventaja competitiva duradera.

Un segundo punto de discusión crucial es cómo el rol del liderazgo ha sido redefinido frente al desorden. Mientras que los modelos tradicionales abogaban por la imposición de estructuras y controles jerárquicos para "restaurar el orden", los resultados de esta revisión demuestran que este enfoque a menudo resulta contraproducente, sofocando la innovación y la moral. Estudios recientes, como los de Wang et al. (2021) y Jelača et al. (2020), muestran empíricamente que las estrategias de liderazgo más efectivas son aquellas que equilibran el control con la autonomía, fomentando una cultura de experimentación y aprendizaje rápido. Esto valida la relevancia de la Teoría de la Complejidad en la gestión contemporánea, donde el líder no actúa como un "gran diseñador", sino como un "jardinero" que cultiva las condiciones para que el orden emerja de manera orgánica. Los hallazgos de Dagar y Choudhury (2025) sobre la comunicación transparente y la seguridad psicológica son especialmente reveladores, indicando que la capacidad de un líder para gestionar la ansiedad del equipo durante el caos es un predictor más potente del rendimiento sostenido que la implementación de cualquier sistema de control formal.

Además, esta revisión evidencia un cambio de paradigma en la conceptualización de los procesos y la estructura organizacional. El modelo tradicional de planificación estratégica a largo plazo y la optimización de procesos para la eficiencia se muestra frágil e inadecuado en un entorno de crecimiento volátil. Los resultados refuerzan la idea de que las organizaciones más resilientes son



aquellas que adoptan principios de diseño modular y desarrollan una "capacidad de absorción" para integrar rápidamente nuevos recursos y conocimientos (Gray, 2006). Hallazgos como los de Savitha y Kumar (2025) sobre microestructuras ágiles y el análisis de la innovación no planificada (Tamborrino, 2018) demuestran que la rigidez de los procesos no es una virtud, sino una vulnerabilidad. El conocimiento generado en la "primera línea" de la organización, a menudo en respuesta directa al caos operativo, deja de ser ruido para convertirse en una fuente crítica de inteligencia adaptativa. Esto desafía directamente los principios más rígidos de la gestión científica clásica y subraya la necesidad de sistemas que no solo toleren la desviación, sino que la aprovechen como motor de evolución, transformando el desorden de una amenaza a un recurso estratégico.

## Discusión

El análisis en profundidad de los 159 estudios seleccionados permite cartografiar el estado actual de la cuestión y responder a las interrogantes estratégicas planteadas. En relación con el segundo objetivo específico (OE2), los resultados confirman que la percepción académica del caos ha evolucionado radicalmente, validando empíricamente que el desorden organizacional no es una anomalía operativa, sino una fase intrínseca y predecible del ciclo de vida de las empresas de alto crecimiento. Esto corrobora los modelos conceptuales de "dolores de crecimiento" revisados por autores como Peltier (2018), sugiriendo que la fricción interna es un indicador de vitalidad y no necesariamente de disfunción.

Por su parte, al abordar el tercer objetivo específico (OE3) sobre tendencias emergentes, se observa un pivote decisivo en la literatura reciente: el foco investigador se ha desplazado desde la mera descripción fenomenológica del caos hacia la identificación de mecanismos de gestión moderadores. En este sentido, el liderazgo ambidiestro y la agilidad organizacional emergen como las capacidades dinámicas dominantes en el discurso científico actual (Gadamsetti, 2021; Arapis, 2021). A diferencia de enfoques anteriores que priorizaban la estandarización, la evidencia sugiere que las empresas exitosas institucionalizan una "tolerancia estructurada" al desorden, equilibrando la explotación eficiente con la exploración creativa. Asimismo, se detecta



un cambio de paradigma epistemológico respecto al capital humano, donde el saber tácito y local del empleado, antes visto como fuente de desviación, es reconceptualizado por investigadores como Lee (2021) como un recurso estratégico vital para la innovación.

Estos hallazgos dialogan directamente con la Teoría de la Contingencia, permitiendo su actualización para la era digital. Si bien la teoría clásica postula que la estructura óptima depende del entorno, nuestra revisión sugiere que, en contextos de hipercrecimiento, la "contingencia" no es un estado estático, sino un flujo constante. La contribución principal de este trabajo radica en posicionar la seguridad psicológica (Srenevas, 2023) y la comunicación transparente no como habilidades blandas deseables, sino como una infraestructura crítica que actúa como malla de seguridad para experimentar y navegar el desorden sin desintegrarse. Respecto a la hipótesis inicial, que postulaba a las herramientas tecnológicas como la solución primaria para el desorden, los resultados matizan significativamente esta presunción.

La tecnología actúa como un mediador, no como una solución per se, revelando una dicotomía teórica: cuando se implementa bajo la lógica de la Teoría de la Agencia para reforzar el control, exacerba el desorden al generar desconfianza; sin embargo, cuando se despliega bajo la Teoría de la Complejidad para facilitar la auto-organización, mitiga el caos y potencia la velocidad. Por tanto, la hipótesis se confirma solo parcialmente, demostrando que son los factores culturales y humanos los que determinan si la digitalización amplifica el orden o el conflicto.

Es imperativo reconocer las limitaciones metodológicas para contextualizar los alcances de esta revisión. En primer lugar, existe un riesgo inherente de sesgo de publicación, donde los estudios con resultados positivos sobre intervenciones de gestión podrían estar sobrerrepresentados frente a aquellos que reportan fracasos. En segundo lugar, al sintetizar estudios con metodologías heterogéneas (cualitativas, cuantitativas y mixtas), se sacrifica parte de la profundidad contextual de los casos individuales en favor de la generalización de patrones.

A esto se suma que la ventana temporal seleccionada (2015-2025), aunque captura la era de las scale-ups, podría haber omitido trabajos fundacionales anteriores que siguen informando las bases teóricas del campo. Por último, el análisis de términos como "desorden" y "caos" depende de las



definiciones operativas de los autores originales, las cuales presentan variaciones semánticas sutiles que dificultan una comparación perfectamente homogénea entre los distintos estudios analizados.

## Conclusiones

Esta revisión sistemática de la producción científica de la última década (2015-2025) concluye que la comprensión del desorden organizacional en contextos de crecimiento rápido ha experimentado una transformación fundamental. El análisis de los 159 estudios seleccionados revela que la literatura ha trascendido la visión del caos como una patología a eliminar, reinterpretándolo como una fase de transición estratégica, inevitable y rica en oportunidades. Los hallazgos se consolidan en tres pilares evolutivos: la redefinición del liderazgo, que transita de un rol controlador a uno facilitador; el cambio de enfoque desde estructuras rígidas hacia una agilidad organizacional adaptativa; y la revalorización del conocimiento, que evoluciona de un modelo centralizado a uno de inteligencia distribuida.

En el plano teórico, la principal contribución de esta investigación es la síntesis que posiciona a la confianza organizacional como el mecanismo mediador que resuelve la tensión clásica entre control y autonomía. Mientras la literatura de la primera mitad de la década aún debatía estos conceptos como opuestos, los hallazgos más recientes, fundamentados en la Teoría del Intercambio Social, demuestran que el control percibido como justo y de apoyo fortalece la confianza y potencia la autonomía. Este trabajo singulariza a la confianza no como un elemento cultural deseable, sino como una pieza de infraestructura crítica que permite a las organizaciones navegar el caos sin fracturarse, creando un puente conceptual entre los marcos de la agencia y la complejidad.

Derivado de estos hallazgos teóricos, se desprenden implicaciones prácticas directas para los líderes de organizaciones en crecimiento. Se recomienda abandonar la aspiración de un orden total y, en su lugar, enfocarse en construir una cultura de resiliencia y seguridad psicológica. Esto implica invertir en un liderazgo capaz de gestionar la ansiedad y promover la experimentación, auditar y mejorar la velocidad y bidireccionalidad de los canales de comunicación, y empoderar a los equipos de primera línea, reconociéndolos como la fuente más valiosa de inteligencia



---

adaptativa. En este esquema, la tecnología debe implementarse estrictamente como una aliada para la colaboración horizontal y no como una herramienta de vigilancia vertical.

A pesar de la exhaustividad de la búsqueda, este estudio presenta limitaciones que deben ser consideradas, incluyendo el potencial sesgo de publicación y la pérdida de matices contextuales inherente a la síntesis de metodologías diversas. Asimismo, la ventana temporal de una década, aunque amplia, puede no capturar completamente la evolución desde los trabajos fundacionales más antiguos. De cara al futuro, se proyecta que la investigación académica se centrará en el rol de la inteligencia artificial como moderadora del desorden y en la necesidad imperiosa de estudios longitudinales que observen en tiempo real cómo las organizaciones gestionan el caos. El análisis comparativo entre diferentes sectores y culturas también representa una frontera de conocimiento crucial que deberá ser abordada.

En definitiva, esta investigación concluye que el paradigma para gestionar el crecimiento ha cambiado irreversiblemente: ya no se trata de diseñar una máquina organizacional perfecta, sino de cultivar un ecosistema humano resiliente. El desorden ha dejado de ser el enemigo para convertirse en una condición del entorno que, gestionada con un liderazgo facilitador y una cultura de confianza, se transforma en el motor de la innovación y la ventaja competitiva sostenible. La capacidad de una organización para prosperar no reside en la rigidez de sus planes, sino en la inteligencia colectiva y la adaptabilidad de su gente.



---

## Referencias Bibliográficas

- Aria, M., & Cuccurullo, C. (2017). bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis. *Journal of informetrics*, 11(4), 959–975.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Dagar, M., & Choudhury, T. (2025). Navigating the Future: Challenges and Opportunities in. *Intelligent Robotic Process Automation: Development, Vulnerability and Applications: Development, Vulnerability and Applications*, 393.
- Es-Sajjade, A., Pandza, K., & Volberda, H. (2021). Growing pains: Paradoxical tensions and vicious cycles in new venture growth. *Strategic Organization*, 19(1), 37–69. <https://doi.org/10.1177/1476127020929003>
- Gray, C. (2006). Absorptive capacity, knowledge management and innovation in entrepreneurial small firms. *International journal of entrepreneurial behavior & research*, 12(6), 345–360.
- Iansiti, M., & Lakhani, K. R. (2020). *Competing in the age of AI: Strategy and leadership when algorithms and networks run the world*. Harvard Business Press. <https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=>
- Jelača, M. S., Milićević, N., Bjekić, R., & Petrov, V. (2020). The effects of environment uncertainty and leadership styles on organisational innovativeness. *Engineering Economics*, 31(4), 472–486.
- O'Reilly III, C. A., & Tushman, M. L. (2021). *Lead and disrupt: How to solve the innovator's dilemma*. Stanford University Press. <https://books.google.com/books?hl=es&lr=>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., & Brennan, S. E. (2021). Declaración PRISMA



---

2020: Una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790–799.

Radziwill, N. (2020). *Connected, Intelligent, Automated*. Quality Press.  
<https://books.google.com/books?hl=es&lr>

Rajaram, K. (2023). *Leading and transforming organizations: Navigating the future*. Routledge.  
<https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781003286288>

Savitha, M., & Kumar, S. P. (2025). Building an Agile Organizational Structure to Drive Innovation and Technology. *Cuestiones de Fisioterapia*, 54(2), 2321–2334.

Snyder, B. (2016). *¡Salva al gato!* Alba editorial.  
[https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=l\\_9cDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=\(Snyder+et+al.,+2016\)&ots=4PXZXMSEZE&sig=jmRMZ6ZRk4atoyrzcyVEtWC98-U](https://books.google.com/books?hl=es&lr=&id=l_9cDAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=(Snyder+et+al.,+2016)&ots=4PXZXMSEZE&sig=jmRMZ6ZRk4atoyrzcyVEtWC98-U)

Tamborrino. (2018). *Embodying an innovation of meaning: From the vision to the front line employees routines*. <https://www.politesi.polimi.it/handle/10589/149642>

Wang, S., Eva, N., Newman, A., & Zhou, H. (2021). A double-edged sword: The effects of ambidextrous leadership on follower innovative behaviors. *Asia Pacific Journal of Management*, 38(4), 1305–1326. <https://doi.org/10.1007/s10490-020-09714-0>



**Conflicto de intereses:**

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.