Artículo científico

Un análisis de la situación de la innovación organizacional, aplicado en el sector empresarial de la provincia de Imbabura (Ecuador)

An analysis of the situation of organizational innovation, applied in the business sector of the province of Imbabura (Ecuador)

Wilmer Medardo Arias Collaguazo [a]

[a] Master de Gestión Empresarial. Docente Investigador de la Universidad Regional Autónoma de los Andes (UNIANDES). Extensión Ibarra. Ecuador. Email: ui.wilmerarias@uniandes.edu.ec

Entregado: 18 de Octubre de 2018

Aprobado: 30 de Diciembre de 2018

RESUMEN

El presente trabajo ha pretendido realizar un análisis de la situación organizacional, aplicado en el sector empresarial de la provincia de Imbabura, para lo cual se planteó fundamentar teóricamente el proceso de la innovación y la cultura organizacional, así como la determinación de las capacidades distintivas de las empresas para generar cambios significativos que son económicamente valorables; siguiendo dentro de la modalidad de corte cualitativo y cuantitativo, y aplicando metodologías que permitan analizar y sintetizar los datos recogidos, a través de técnicas como la encuesta realizada a una muestra seleccionada aleatoriamente del sector empresarial de la provincia de Imbabura, ha obtenido los siguientes resultados entre lo más relevante está como las empresas son influenciadas por su aversión al riesgo y la falta recursos y capacidades para desarrollar una cultura de la innovación. Llegando a concluir que el sector empresarial imbabureño la organización tiene limitaciones para innovar; estos resultados han sido importantes porque permite aportar a la teoría de la innovación y ha permitido comparar sus metodologías, con otros trabajos de Iberoamérica.

Palabras Clave: Innovación, organización, cultura, empresa, emprendimiento.

ABSTRACT

The present work has tried to perform an analysis of the organizational situation, applied in the business sector of the province of Imbabura, for which it was proposed to theoretically base the process of innovation and organizational culture, as well as the determination of the distinctive capacities of the companies to generate significant changes that are economically valuable; Following within the modality of qualitative and quantitative cut, and applying methodologies that allow to analyze and synthesize the collected data, through techniques such as the survey conducted on a sample randomly selected from the business sector of the province of Imbabura, has obtained the following results Among the most relevant is how companies are influenced by their aversion to risk and lack of resources and capacities to develop a culture of innovation. Arriving to conclude that the business sector imbabureño the organization has limitations to innovate; These results have been important because it allows us to contribute to the theory of innovation and has made it possible to compare their methodologies with other Ibero-American works.

Keywords: Innovation, organization, culture, company, entrepreneurship.

INTRODUCCIÓN

La innovación en las empresas se ha ido desarrollando no solo desde el punto de vista de la producción, también existen importantes innovaciones a nivel de procesos, comerciales y organizacionales (Robayo, 2016), pero el concepto de innovación como tal, tiene su origen en la discusión que generó la escuela neoclásica y la escuela austríaca (Brunet, 2011), entre sus mayores representantes están Knight (1933), Mises (1949), Kirzner (1973) quienes formulan que la economía se debe entender desde la praxeología. Aunque estos autores desarrollaron sus conceptos desde el punto de vista económico, plantearon que la economía es una ciencia de acción y que su desarrollo será en un contexto de incertidumbre (Arias y Miranda, 2018).

Es por esta causa, que los procesos de innovación deben ser analizados desde la perspectiva de la estructura organizacional, porque si se parte de la premisa que la economía es una ciencia basada en las relaciones humanas según Mises (1949) y que son inciertas las decisiones que toman y afectan a la economía, entonces sería probable que la innovación igual que la economía de Mises esté influenciada por las relaciones humanas.

Por lo tanto, la innovación se puede desarrollar desde la actividad organizacional, cuyos planteamientos están basados en trabajos como los de Wallach (1983), Shein (1988), Hofstede (1991), McLean (2005) quienes determinan que las características culturales que favorecen la innovación son la “creatividad, autonomía, asunción al riesgo, trabajo en

equipo, capacidad de recursos, orientación estratégica, aprendizaje continuo, flexibilidad" (Naranjo y Calderón, 2015, p. 226). Caracteristicas que se suman a lo ya expuesto por Mises y se encuentran asociadas a un comportamiento innovador, evidenciando una relación entre las estructuras organizacionales y la acción humana.

En este sentido, los cambios significativos que tienen las estructuras organizacionales según García, Quintero y Arias (2014) se dan debido a las capacidades de innovación, que son definidas como recursos y activos necesarios para los procesos de innovación. También determinando como un concepto multidimensional en el cual la capacidad de gestión mercadeo, organización, aprendizaje y capacidad de producción evidencian características que van más allá del proceso innovador.

Es necesario demostrar que la innovación tiene una relación asociada a la cultura y al aprendizaje de las organizaciones, trabajo que ha venido siendo realizado por Shein (1968); Rodríguez y Tovar (2004), quienes explican que este tipo de procesos son complejos especialmente por la resistencia al cambio. Sin embargo el desarrollo de estructuras organizacionales con capacidades de innovación debe partir de la transformación de la cultura organizacional debido a que desempeña un papel importante porque incide en el comportamiento de los integrantes de las organizaciones (Naranjo & Calderón, 2015).

Otro autor importante es Peter Drucker (1986) quien aporta un trabajo en el cual se explica la acción humana en el emprendimiento, abordando la innovación como parte del desarrollo de las estructuras organizacionales y como ventajas competitivas en el mercado, ha sido uno de los nuevos paradigmas para las ciencias administrativas, en esto concuerda Veiga (2014) quien explica que la innovación puede entenderse como un cambio en el rendimiento de recursos es decir desde el punto de vista de la oferta o también entenderse como el cambio de valor y satisfacción es decir desde el punto de vista de la demanda. Druker expone que el único propósito para una empresa es atraer clientes, y que esta función está dada por la comercialización y la innovación.

En el contexto actual, las organizaciones buscan innovar en sus estructuras en respuesta a la competencia, entienden que sin la capacidad de innovación, éstas pueden ser desplazadas del mercado, el desarrollo de capacidades va acompañada del desarrollo de recursos y de las relaciones que crea con su ambiente externo, de acuerdo a Brunet (2011) "la premisa inicial de esta teoría es que ninguna organización es autosuficiente, desechando la posibilidad de estrategias autárquicas donde la empresa se autoabastezca de todos los recursos que necesita". (pág. 142). Por lo tanto las organizaciones deben desarrollar redes que permita crear espacios de conocimiento y intercambio y transferencia tecnológica.

Este tipo de transferencias de conocimientos y tecnologías son lideradas por instituciones de educación superior e institutos de investigación, que a través de servicios como vinculación con la sociedad, integración en redes del conocimiento, o en concentradores de empresas y universidades llamados HUB, intercambian y promueven innovaciones en las estructuras organizacionales. Proceso que inicia a través de capacitaciones, seminarios, visitas de campo con las empresas, todo con el único propósito de lograr un cambio en su cultura organizacional, para posteriormente a través del uso de sus recursos promover investigación y desarrollo de productos innovadores.

Ahora si bien, es evidente que el cambio de las estructuras organizacionales, están asociadas a la innovación, el cuestionamiento que se hace en esta investigación es cuanto de las características consultadas cumplen en el sector empresarial de la provincia de Imbabura, y si estas características están asociadas con las variables de innovación organizacional.

METODO

El trabajo se sustenta en el paradigma de corte cualitativo y cuantitativo, cuantitativa ya que requiere realizar un diagnóstico en términos porcentuales de la situación empresarial de la provincia de Imbabura, y de corte cualitativo gracias a que predomina la participación subjetiva de los participantes que forman parte del objeto de investigación.

Los métodos, que se utilizaron fueron el histórico lógico para fundamentar la trayectoria del antecedente de la innovación y la teoría de costos transaccionales, también el analítico sintético para resumir la bibliografía; así como el método inductivo deductivo para el analizar los resultados obtenidos a través de técnicas investigativas enfocándose este trabajo sobre los resultados de la encuesta dirigida a los empresarios de la provincia de Imbabura.

El número de empresas que ha determinado el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador de acuerdo a los siguientes trabajos son: (1) conforme al censo nacional económico 16.132 empresas y (2) de acuerdo al directorio de empresas 20.507 empresas, datos que son tomados como fuente histórica para la proyección del número de empresas para el año 2016.

Una vez determinado el universo (26.070 establecimientos económicos) se estableció una muestra a trabajar de 379 encuestas, que fueron distribuidas al azar por actividades económicas y por cantones, ver tabla 1.

Distribución de la Muestra.

La muestra ha sido estratificada por actividades económicas utilizando el clasificador industrial internacional uniforme sobre la base de empresas del INEC 2010, 2012 y proyectada hacia el año 2016.

Tabla 1. Distribución de la muestra por la actividad económica CIIU 4.0

Código	Actividad Económica	Provincia
A	Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca.	4
C	Industrias Manufactureras.	42
D	Suministro de Electricidad, gas, vapor, aire acondicionado.	1
E	Distribución de agua; alcantarillado, gestión de desechos y actividades de saneamiento.	0
F	Construcción.	4
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas.	208
H	Transporte y Almacenamiento.	3
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.	43
J	Información y comunicación.	18
K	Actividades financieras y de seguros.	3
L	Actividades inmobiliarias.	1
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas.	8
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo.	3
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria.	2
P	Enseñanza.	8
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social.	8
R	Artes, entretenimiento y recreación.	3
S	Otras actividades de servicio.	20
	Total	379
	Porcentaje Distribuido	100%

Fuente. Análisis del INEC, REDATAM, CEPAL.

Procedimientos de muestreo

El muestreo que se optó por utilizar fue el probabilístico polietápico, para lo cual se procedió la selección al azar de las unidades primarias (cantones), y de las unidades secundarias (actividad económica CIIU 4.0). Las unidades finales (empresas) se encuestaron según procedimiento (ver detalles de selección etapas de muestreo).

Como parte de la primera etapa se procedió a selección de la muestra correspondiente a la provincia de Imbabura dividido por cantones, en forma proporcional al catastro de cada cantón, para la segunda etapa en cambio se seleccionó una muestra simple de los negocios identificados en las parroquias de cada uno de los cantones, y en la tercera etapa se seleccionó el número de negocios conforme a lo establecido en la tabla de distribución de la muestra a través un procedimiento aleatorio contabilizando cada enésima vez, si el sector lo ameritaba.

En caso de rechazo, inexistencia o inexactitud de las direcciones de los locales, u otros impedimentos para realizar la encuesta, el negocio seleccionado fue remplazado, siguiendo el procedimiento aleatorio de cada enésima vez.

Por último, durante la cuarta etapa se procedió a recoger la información a través de la encuesta aplicándose a los empresarios de los negocios o locales seleccionados. Los negocios al ser encuestados fueron seleccionados por cuotas de actividad económica aplicando el Clasificación Industrial Internacional Uniforme 4.0, a través de una tabla de asignación adecuada para cada parroquia. Al local elegido se aplicó un filtro para conocer si existe innovación, de no ser así se finalizaba la encuesta.

La tabulación se la realizó en una hoja electrónica de cálculo, para lo cual se diseñó una matriz de forma horizontal; utilizando en vez de las preguntas caracteres alfanuméricos, compuestos de la letra (Y) afiliado a un número para las variables dependientes y la letra (X) afiliado a un número para las variables independientes. También se procedió a la verificación del correcto llenado antes de su tabulación, anulando las encuestas que no cumplían con los requisitos mínimos.

RESULTADOS

Los resultados que se han determinado, luego de recoger los datos a través de la encuesta aplicada al sector empresarial de la provincia de Imbabura, quedando de la siguiente forma:

Tabla 2

Adquisición de sistemas de información gerencial para aplanar las estructuras organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	355	93,7	93,7	93,7
	SI	24	6,3	6,3	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

La primera pregunta, hace referencia a si las empresas usan como estrategias la adquisición de un sistema de información gerencial para mejorar las estructuras organizacionales, al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 93,7% de las empresas no han adquirido un software para mejorar la gestión dentro de la organización, y sólo un 6,3% de las empresas mencionaron que si aplican este tipo de estrategias.

Tabla 3

Desarrollo de sistemas de información gerencial para aplanar las estructuras organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	351	92,6	92,6	92,6
	SI	28	7,4	7,4	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

En cambio en la segunda pregunta, hace referencia a si las empresas aplican algún tipo de estrategia interna, en este caso el desarrollo de un sistemas de información gerencial por parte del departamento de sistemas de las empresas consultadas, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 92,6% de las empresas no desarrollan software especializado para la gestión gerencial, y sólo un 7,4% de las empresas consultadas, mencionaron que si desarrollan este tipo de software.

Tabla 4

Desarrollo de nuevos procedimientos organizacionales a través de la reingeniería

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	338	89,2	89,2	89,2
	SI	41	10,8	10,8	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

Con referente a la tercera pregunta, se consultó a las empresas de la provincia de Imbabura si internamente desarrollan procedimientos nuevos a través de reingenierías, actividades que por lo general está a cargo de los departamentos administrativos, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 89,2% de las empresas no desarrollan procedimientos nuevos para mejorar la gestión dentro de la organización y sólo un 10,8% de las empresas consultadas, mencionaron que si desarrollan este procedimientos nuevos.

Tabla 5

Adquisición de derechos, patentes, licencias, know-how

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	356	93,9	93,9	93,9
	SI	23	6,1	6,1	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

Otra pregunta, que se consultó a las empresas de la provincia de Imbabura, tiene que ver con la adquisición de derechos, patentes, licencias, y Know-how, adquisiciones que por lo general está a cargo de la dirección o los niveles ejecutivos de la empresa, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 93,9% de las empresas no está interesados por adquirir conocimientos nuevos a través de derechos, patentes o licencias y sólo un 6,1% de las empresas consultadas, mencionaron que si están adquiriendo conocimientos a través de estas estrategias.

Tabla 6

Contratación de consultores para desarrollar nuevas prácticas originalmente desarrolladas por otra empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	344	90,8	90,8	90,8
	SI	35	9,2	9,2	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

Con referente a la quinta pregunta, tienen relación con el desarrollo del personal que labora en la empresas, para lo cual se consultó a las empresas de la provincia de Imbabura, si contratan consultores externos para desarrollar nuevas prácticas organizacionales, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 90,8% de las empresas no contratan consultores para mejorar las estructuras organizacionales, y sólo un 9,2% de las empresas encuestadas, mencionaron que si contratan a consultores para implementar mejoras.

Tabla 7

Capacitación del personal para desarrollar nuevas prácticas organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	320	84,4	84,4	84,4
	SI	59	15,6	15,6	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

Siguiendo la misma línea de desarrollo del talento humano, se consultó a través de ésta pregunta a las empresas de la provincia de Imbabura, es si capacita al personal con propósitos de desarrollar nuevas prácticas organizacionales, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 84,4% de las empresas no capacitan al personal, y sólo un 15,6% de las empresas encuestadas, informan que si lo hacen.

Tabla 8

Adaptación o modificación de las prácticas originalmente desarrolladas por otra empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO	352	92,9	92,9	92,9
	SI	27	7,1	7,1	100,0
	Total	379	100,0	100,0	

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

Por último se consulta la capacidad de imitación y copia para mejorar sus procesos, para lo cual se consultó a través de ésta pregunta a las empresas de la provincia de Imbabura, es si se adapta prácticas organizacionales desarrolladas en otras empresas, el resultado al tabular las respuestas se determina que mayoritariamente el 92,9% de las empresas se han interesado en adaptar o copiar procedimientos o procesos organizacionales, y sólo un 7,1% de las empresas encuestadas, informan que si lo hacen.

Tabla 9. Resumen de la encuesta aplicada por sectores económicos.

	Actividad económica de las empresas de acuerdo con el CIIU							
	Agrícola		Industrial		Comercial		Servicios	
	Suma	% de la suma de fila de capa	Suma	% de la suma de fila de capa	Suma	% de la suma de fila de capa	Suma	% de la suma de fila de capa
Adquisición de sistemas de información gerencial	0	0,0%	5	21,7%	15	65,2%	3	13,0%
Desarrollo de sistemas de información gerencial	0	0,0%	5	29,4%	9	52,9%	3	17,6%
Desarrollo de nuevos procesos a través de la reingeniería	0	0,0%	12	32,4%	22	59,5%	3	8,1%
Adquisición de derechos, patentes, licencias, know-how	0	0,0%	4	18,2%	13	59,1%	5	22,7%
Contratación de consultores para desarrollar y/o mejorar los procesos	0	0,0%	11	33,3%	18	54,5%	4	12,1%
Capacitación del personal para introducir nuevos procesos	1	1,8%	10	17,9%	25	44,6%	20	35,7%
Adaptando o modificando los procesos originalmente desarrollados por otra empresa	0	0,0%	7	22,6%	18	58,1%	6	19,4%
Cooperando con otras empresas o instituciones	0	0,0%	4	18,2%	13	59,1%	5	22,7%

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

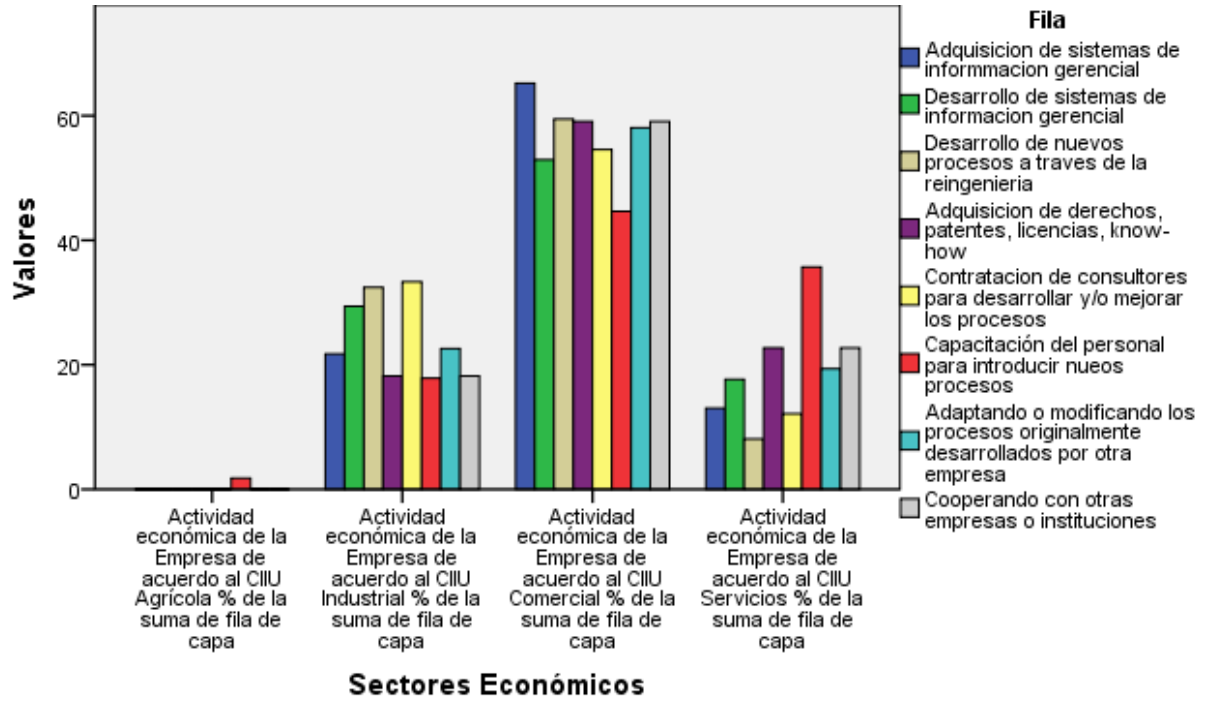

Figura 1. Resumen de la encuesta aplicada por sectores económicos.

Fuente. Encuesta de innovación aplicada en la provincia de Imbabura (2016)

DISCUSIÓN

Es evidente, que existe un porcentaje muy bajo de innovaciones a nivel organizacional, las empresas encuestadas mayoritariamente han manifiestan que no están innovando, y que actualmente no están aplicando ninguna estrategia que les permita mejorar considerablemente su cultura organizacional. La explicación de porque las empresas de la provincia de Imbabura, no se interesan por implementar estrategias que permitan desarrollar procesos innovadores, está dado en varias teorías, que podemos ir analizando.

En primera instancia se debe considerar la teoría de riesgos, la falta de interés de las empresas está dado por la aversión al riesgo que estas tienen con referente a la innovación, se considera que las empresas como tales no invierten en investigación, porque este tipo de activo intangible es difícil de controlar, sobre todo al estar relacionado el conocimiento con las personas, y su desarrollo está supeditado a aspectos psicológico, sociales, culturales propios de las personas y los ambientes en los cuales se desarrollan los mismos.

El conocimiento al ser un activo intangible se debe considerar que su desarrollo está en la capacidad de los investigadores, personas que pueden ser retenidas por un contrato, y que a través de él entreguen a la empresa todo lo aprendido, bien como conocimientos nuevos o como productos inventados por ellos y que sean un aporte a la economía de la empresa. El problema está en el momento en el cual el contrato está finiquitado, tanto el investigador como el conocimiento tienden a irse juntos. En el mejor de los casos el conocimiento

adquirido y las habilidades como investigador son limitadas bajo cláusulas que le impiden al investigador hacer uso de los conocimientos. Pero por lo general el investigador si bien ya no usa el conocimiento o el producto desarrollado en su empresa anterior en beneficio propio o de terceros, usa el conocimiento para seguir desarrollando otros productos derivados, similares o mejorados, que por lo general, lo hacen en la competencia o como emprendedores individuales.

A partir de este problema nace un dilema entre los empresarios, tomar el riesgo de desarrollar el conocimiento y la tecnología o adquirir el conocimiento y la tecnología ya desarrollada. Para los empresarios imbabureños de acuerdo con lo investigado, tienen una tendencia mayoritariamente a sólo adquirir la tecnología. Aunque la innovación debería ser una característica actual de las organizaciones de este siglo, y su integración en la cultura organizacional de las empresas se ha convertido en casos aislados, tan escasos que no representan ni el 10% de las empresas dedicadas a actividades económicas.

En segunda instancia está la teoría que explica la utilización de recursos y las capacidades de las empresas. Toda empresa parte de la identificación adecuada de sus recursos económicos, materiales y humanos; que son contabilizados como activos, permitiendo a la administración poder gestionarlos. Para que exista innovación es necesario que se identifiquen claramente los recursos existentes en una empresa, sin los cuales estos procesos no se podrían ejecutar.

Sin embargo, por más recursos que una empresa tenga para ejecutar actividades de investigación, desarrollo e innovación, el activo más valioso que posee una empresa son las personas, cuyos conocimientos, son utilizados para generar nuevos productos con creatividad, e inventiva. Pero hay autores como Becker (1964), Valencia (2005), quienes creen que las grandes empresas no deben tratar de contabilizar a las personas sino contabilizar al conocimiento. Se debe partir que el conocimiento no se acumula en una persona sino según Eraña y Barceló (2016) en una colectividad, por lo tanto las personas son sólo usuarios del conocimiento, que se ha incrementado con el paso de los años. La capacidad de desarrollar en las colectividades de acumular el conocimiento, de organizarlo y utilizarlo, es lo que convierte a las organizaciones en empresas innovadoras.

Con respecto a las empresas imbabureñas, las organizaciones no se convierten en innovadoras, claramente por que no se destina recursos para la investigación, porque también no se cuenta con un capital humano que se dedique a la investigación y el desarrollo de nuevos productos. Porque, la situación de los procesos de innovación es limitada a muy pocas empresas y el desarrollo de la cultura organizacional en innovación es muy escaso, aunque las empresas sean conscientes de la ventaja competitiva que

representa el desarrollar una cultura con estas características, la aversión al riesgo es más grande que la posibilidad de obtener rentabilidad en un proceso como lo es la innovación.

Un punto importante son las empresas familiares que son mayoría en la provincia de Imbabura, y que si bien sus estructuras son pequeñas así como sus procesos administrativos son llevados por los mismos propietarios, se podría considerar que la innovación no se genera significativamente en este tipo de organizaciones. Mas sin embargo, esto podría ser un error, es importante notar que los cambios significativos no están sólo en la innovación de productos, ya que de acuerdo al manual de Oslo pueden suscitarse en innovaciones en los procesos, organizacionales y comerciales, durante el estudio se observa que el desarrollo de nuevos procesos y contratación de consultores para la mejora organización ver (Tabla 9) forma parte de las actividades que mayoritariamente son aplicadas por las empresas familiares sobre todo en el sector comercial, pero que no son registradas ni publicadas tal vez porque no son consideradas por los investigadores como verdaderas innovaciones.

CONCLUSIONES

Las empresas imbabureñas no tienen un plan de desarrollo organizacional de innovación, su cultura no procesa la información existente, y no gestiona el conocimiento que se va desarrollando. Son empresas que no invierten en investigaciones y no desarrollan investigadores, sus organizaciones son muy limitadas y su desarrollo depende de la capacidad de comprar tecnología que pueda ser incorporado en las empresas.

No hay un proceso modernizador de las organizaciones, su automatización no ha sido parte de los planes de las empresas para mejorar, tampoco se evidencia que las empresas adquieran este tipo de tecnología o conocimiento para incorporar en las estructuras organizacionales.

El cambio organizacional, tampoco ocurre con la adquisición de derechos, patentes o licencias, son muy pocas empresas que incurren en este tipo de estrategia, y mayoritariamente las empresas prefieren mantener estructuras organizacionales tradicionales, que no implique el arriesgar ningún tipo de capital en nuevas formas de organizarse.

Tampoco las empresas recurren a consultores para mejorar sus estructuras organizacionales, la cultura organizacional no considera este tipo de inversión como la oportunidad de mejorar, más bien se considera como un gasto que no tiene ningún tipo de rentabilidad, de igual forma, están las capacitaciones que también son considerados como gastos infructuosos, y no como una inversión.

REFERENCIAS

Arias Collaguazo, W. M., & Miranda Realpe, L. A. (2018). Determinantes de la estrategia de innovación: un análisis del sector empresarial de Imbabura, Ecuador. *Visión Gerencial*(1), 8-22. Obtenido de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465554397003

Bermudez, L., & Rodríguez, L. (2016). *Investigación en la gestión empresarial.* Bogotá: Eco Ediciones.

Brunet, I. (2011). *Creación de Empresas: emprendimiento e innovación .* Bogotá: Ediciones de la U.

Eraña, Á., & Barceló, A. (2016). El conocimiento como una actividad colectiva. *Tópicos méxico*(51), 9-35.

Flick, U. (2012). *Introducción a la investigación cualitativa.* Madrid: Ediciones Morata.

García, O., Quintero, J., & Arias, J. (2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *cuadernos administrativos, 27*(49), 87-108. doi:https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao27-49.cidi

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: McGraw- Hill.

Landazury, L., & Ferrer, F. (2016). Innovación como eje transversal de los modelos de negocio en las organizaciones, una revisión del constructo teórico. *Revista Escuela de Administración de Negocios, 32*(81), 129-148.

Naranjo, J., & Calderón, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*(31), 223-236. Obtenido de www.elsevier.es/estudios_gerenciales

Ostos, J. (2010). *Efectos mediador de la innovación organizacional en la relación entre el entorno y el desempeño organizacional en empresas de servicios (Tesis Doctoral).* Obtenido de http://www.cladea.org/doctoral/proyectos-de-tesis/vi-coloquio-pre-doctoral/jhony-ostos-mariño

Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de negocios, 7*(16), 125-140.

Rodriguez, Y., & Tovar, D. (2004). *Cultura organizacional e innovación en las empresas basado en las investigaciones de Edgar Shein (Tesis).* Bogotá. Obtenido de http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/7399/1/124127.pdf

Ruiz, A. (2003). *Determinantes y consecuencias de la innovación oganizacional: Una aproximación desde la perspectiva de la gestión de la calidad total (Tesis Doctoral).* Granada.

Santamaría, E., & Pico, F. (2015). Sucesión en las Empresas Familiares: Análisis de los factores estratégicos que influyen en la dinámica familia-empresa. *Revista Politécnica, 35*(2), 113-124.

Valencia, M. (2005). El capital humano, otro activo de su empresa. *Entramado, 1*(2), 20-33.

Veiga, L. (2014). Innovación y competitividad. *IEEM Revista de Negocios, 17*(2), 72-87. Obtenido de dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2145450