

FACTORES ASOCIADOS A LAS CAPACIDADES ORGANIZACIONALES
PARA LA INNOVACIÓN

LEIDY CAROLINA PARRA ANGARITA

Trabajo de grado para obtener el título de administrador de empresas

TUTORA: Yenni Viviana Duque Orozco

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

BOGOTÁ – 2015

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	6
1.1 Objetivo general.....	6
1.2 Objetivos específicos	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1 Concepto de innovación	7
2.2 Teoría de las capacidades.....	11
2.3 Capacidades organizacionales para la innovación	13
3. METODOLOGÍA	18
4. RESULTADOS.....	19
4.1 Capacidades organizacionales para la innovación	19
4.2 Factores asociados a las capacidades para la innovación.....	20
4.3 Factores transversales y recurrentes.....	21
5. CONCLUSIONES	27
REFERENCIAS.....	29

RESUMEN

La innovación es de vital importancia para la competitividad y el crecimiento en las organizaciones. La toma de conciencia sobre la aplicación de innovación en las organizaciones sin importar su tamaño ni su sector económico, ha generado un interés por la investigación de todo lo relacionado con el tema innovación.

Se lleva a cabo una revisión de la literatura que identifica dichos factores, donde posteriormente se pueden identificar características y elementos claves que favorecen a la capacidad para innovar en una organización. En este documento no se proporciona un manual o un método a seguir para que las organizaciones se vuelvan innovadoras, pero si identifica qué factores favorecen y se relacionan para la capacidad de innovación organizacional.

El objetivo de este documento es analizar los factores asociados a las capacidades organizacionales para la innovación. Para esto será revisado el concepto de innovación, teoría de las capacidades y capacidad de innovación, donde posteriormente se identificarán los diferentes factores relacionados a la misma. La literatura revisada está orientada a las capacidades de innovación y proviene en su gran mayoría de trabajos investigativos.

A partir de la identificación de los factores que demuestran una influencia sobre los procesos de innovación, se complementan en dos dimensiones: la humana y la de recursos.

En la dimensión humana es recurrente encontrar factores que desarrollan al empleado como un actor estratégico de los procesos de innovación; y en la dimensión de recursos, se evidencia que una vez el personal está orientado hacia la innovación es necesario igualmente proveerlo de una estructura organizacional flexible que disponga de recursos para el desarrollo de la innovación, y se fortalezca la capacidad de aprendizaje y apropiación de conocimiento.

INTRODUCCIÓN

Las empresas del siglo XXI enfrentan nuevos desafíos, desafíos que las llevan a ser más competitivas utilizar recursos internos y trabajar en conjunto en la organización. La capacidad de competir en la actualidad se hace difícil ya que cada vez el entorno es más turbulento, está sujeto a cambios constantes y se apoya en prácticas que son novedosas difíciles de imitar por consiguiente en la realización de innovación.

Se ha apreciado que el desempeño y la competitividad económica de la organización son influenciados por la capacidad de innovación, es por esta razón que se han planteado diferentes estudios dedicados a entender el proceso de innovación y la capacidad innovadora de la organización (Bravo & Herrera, 2009). Este documento pretende en una revisión documental identificar y analizar los factores asociados a las capacidades organizacionales para la innovación.

Los estudios de la capacidad de innovación han generado un gran interés en los profesionales de las ciencias económicas por su considerable papel en la generación de ventajas competitivas. Conocer cuáles son los componentes de la capacidad, cómo se organizan y cómo se gestionan es determinante para el desarrollo de productos, servicios y procesos innovadores.

El proceso con el cual cuenta la obtención de estas innovaciones involucra un conjunto de interacciones tanto del ámbito organizacional interno, como en el entorno competitivo externo (Bravo, 2010). Con la recopilación de los diferentes conceptos se pretende mostrar y dar a conocer una visión global de la capacidad de innovación empresarial, en diferentes aspectos, y la importancia que tiene los factores asociados a las capacidades organizacionales de la innovación para ser fuente de competitividad en la empresa. Así como lo señala Porter (1990,p. 6): “La competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar. La empresa consigue ventaja competitiva mediante innovaciones”.

Al reconocer y analizar factores de las capacidades de innovación, se puede identificar en dónde están las relaciones entre los factores, esto se logra cuando se hace la identificación de las relaciones que se citan en el documento. En el documento se proporciona una visión global de los factores que están influenciados en la capacidad organizacional de innovación y se argumenta que los factores están relacionados entre sí.

La estructura del presente documento contiene cuatro secciones. En la primera se revisan los conceptos de innovación, teoría de las capacidades y capacidad de innovación donde se muestra cómo la organización posee un conjunto de capacidades para poder lograr un buen desempeño, seguido se identificarán los factores en donde se explicarán cada uno de ellos, la tercera parte está compuesta por la matriz de revisión que es el complemento de la segunda parte, donde se agrupan y describen todos los factores con su revisión de autores. Y finalmente se hará un análisis de los temas tratados concluyendo el tema.

OBJETIVOS

1.1 Objetivo general

Analizar los factores asociados a las capacidades organizacionales para la innovación.

1.2 Objetivos específicos

- Seleccionar literatura en las bases de datos de publicaciones científicas asociada a capacidades organizacionales para la innovación.
- Categorizar las variables (factores) asociadas a las capacidades para la innovación a partir de la revisión de literatura.
- Describir los factores transversales (comunes) y recurrentes encontrados en la literatura.

2. MARCO TEÓRICO

La innovación es considerada como un proceso organizativo que ha evolucionado con el paso de los años, el cual tiene objetivos fundamentales como adoptar cambios en los procesos, servicios, políticas, sistemas y mecanismos; por ende la innovación puede ser considerada como una capacidad organizativa porque se fundamenta en el despliegue de recursos para crear valor a la organización (Bravo, 2010).

Muchos de los estudios revisados han investigado sobre elementos que ayudan a la organización a adquirir capacidad de innovación, han descrito que los recursos y competencias como elementos claves de la innovación. Las capacidades organizacionales se pueden definir como el conjunto de destrezas que desarrolla la organización para realizar una actividad o tarea estas se caracterizan a su vez porque son intangibles. Son valiosas, escasas gracias a su heterogeneidad entre empresas y de su imperfecta movilidad y, así mismo tiempo, son irremplazables, difíciles de imitar e intransferibles (Acosta, 2013).

Se ha considerado que la competitividad de la empresa está influenciada por la capacidad de innovación, por lo tanto se han hecho diferentes investigaciones centradas en el estudio y entendimiento de los procesos y la capacidad de innovación que asegura un desarrollo competitivo basado en tecnología.

2.1 Concepto de innovación

Muchos autores han sostenido que la innovación es fuente de crecimiento económico (Wong, 2005), la innovación constituye una vía para crecer, sobrevivir y alcanzar el éxito en las organizaciones (Santarelli & Vivarelli, 2006). Es por esta razón que cada vez más organizaciones ponen sus esfuerzos para innovar, ya que las empresas se han dado cuenta que para ser competitivas necesitan un número de esfuerzos cada vez mayor y cada más preciso, las compañías a través de los años se han vuelto más competitivas y son conscientes que la innovación es fuente inmediata de crecimiento como ya lo han demostrado diferentes estudios.

La innovación comprende un éxito en el ámbito tecnológico y comercial. La capacidad de innovación tiene que ver con la materialización económica de las

ideas (González & Peña, 2007). La innovación no sólo corresponde a las actividades de I+D desarrolladas por las empresas, sino que éstas también pueden estar descritas por otro tipo de actividades que son nuevas, y estas a su vez generan conocimiento, también pueden ser descritas por otro tipo de actividades nuevas, que generan conocimiento y no tienen por qué ser necesariamente técnicas ni garantizar un éxito tecnológico, por tanto, el concepto de nuevo, por ejemplo, nuevos productos, servicios, procesos, constituye una aproximación razonable de la capacidad de innovación de cualquier tipo de negocio, grande, mediano o pequeño (González & Peña, 2007). Los autores consideran como innovación todos aquellos cambios introducidos en las áreas que componen la empresa, áreas de producción, servicio, productos, mercado, proveedores y modelos de negocio que sean percibidos por la empresa.

Por otro lado, algunos autores se han interesado por determinantes de la innovación basados en los factores propios de la empresa mientras otros autores han enfatizado sus estudios en factores ajenos a la misma. La innovación depende de distintas fuentes que se pueden encontrar fuera y dentro de la organización, igualmente los factores determinantes de la capacidad de innovación comprenden aspectos de carácter interno y de carácter externo como señala Drucker(1994).

Diferentes autores han definido la innovación de diversas formas, cada autor hace énfasis en los aspectos que considera más relevante. Schumpeter (1939) o Kinght(1967) sostienen que el cambio conlleva a la innovación, Sidro (1988) por otro lado la entiende como una serie de etapas mediante las cuales una idea aplicada a un producto satisface la necesidad en el mercado. Nonaka & Takeuchi(1995) destacan el continuo proceso de aprendizaje.

La innovación es un proceso resultante cuando se aplica de una nueva idea (García, Mareo, Molina & Quer, 1999). Es un concepto que no se limita al ámbito tecnológico o a la incorporación de TIC's. Dentro de los aspectos básicos de la innovación están: los procesos productivos, nuevos productos, formas de comercialización, nuevos sistemas de dirección, procesos de marketing (Salazar, 2008).

Una innovación es la introducción de un nuevo producto o el mismo mejorado (bien o servicio), de un proceso, de un método de comercialización, o de un nuevo método organizativo en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores (Manual de Oslo,2005).

Schumpeter (1934) definió innovación teniendo en cuenta diferentes casos, como la introducción al mercado de un nuevo bien o una nueva clase de bienes, el uso de una nueva fuente de materia prima, ambas de una innovación en producto, la incorporación de un nuevo método de producción que no se haya experimentado en un sector determinado, una nueva manera de tratar un nuevo producto comercialmente o la apertura de un nuevo mercado o implantación de una nueva estructura de mercado(OCDE y EUROSTAT, 2005).

Schumpeter (1934), este autor sentó las bases de la teoría de la innovación y es reconocido por su trabajo del ciclo de negocios y fundamenta su teoría en base a: la innovación, el papel del empresario emprendedor, la aparición de emprendedores en masa, productos e industrias.

Los efectos en los cambios y disponibilidad de factores productivos, que provocan un cambio sucesivo en el sistema económico, fueron denominados por Schumpeter (1934), como los “componentes del crecimiento económico”. Los efectos de los cambios tecnológicos y sociales, (tecnología, innovación y ambiente socio-cultural), que ejercen un impacto más decisivo y dinámico, fueron denominados por Schumpeter “fuerzas o factores de la evolución económica. Para el autor la fuerza primordial que mueve la producción capitalista y al sistema como un todo causante de sus procesos de transformación, de su desarrollo económico, es la tecnología y con este el proceso de innovación tecnológica (OCDE y EUROSTAT, 2005).

En el Manual de Oslo Schumpeter propone cinco tipos de innovaciones (OCDE y EUROSTAT, 2005):

- Introducción de nuevos productos
- Introducción de nuevos métodos de producción
- Apertura de nuevos mercados

- Desarrollo de nuevas fuentes de suministro de materias primas u otros insumos
- Creación de nuevas estructuras de mercado en un sector de actividad

La teoría de Schumpeter, tiende a identificar a la innovación como experimentos de mercado y a buscar los grandes cambios que causan una reestructuración en profundidad de los sectores productivos y mercados. Las teorías económicas generales o neoclásicas, ven la innovación como una creación de capital fijo, además de unos experimentos de mercado. En este contexto la innovación se considera como un aspecto de la estrategia de la empresa o elemento de una serie de decisiones de inversión destinadas a crear capacidad de desarrollo o mejorar la eficiencia. (OCDE y EUROSTAT, 2005, p).

Roberts (1988) define la innovación como invención más comercialización. Que haya un invento no significa que inmediatamente vaya a ser o deba ser aplicado, ni aun cuando esté completo todo el desarrollo técnico, esto depende hasta qué punto es competitivo con los productos y procesos existentes en las condiciones existentes de la oferta y la demanda (Castillo & Leal, 2010). Por ende una innovación exitosa es la posibilidad de hacer algo que anteriormente no era posible hacer.

Según Drucker (1988) la innovación es la acción de dotar a los recursos con una nueva capacidad de producir riqueza; de la misma forma dice que cualquier cambio en el potencial productor de riqueza ya existente también es innovación (Castillo & Leal, 2010).

Es necesario un conjunto de actividades en un determinado tiempo y lugar que lleve a la introducción exitosa en el mercado de una idea, en forma de productos nuevos o mejorados, de técnicas de gestión y organización, de procesos o servicios, todo esto es lo que la innovación requiere. (Ruiz & Mandado, 1989). Las empresas conciben la innovación como la clave fundamental para incrementar beneficios y ampliar su participación en los mercados, y los gobiernos a su vez la impulsan para mejorar sus economías.

Otro concepto que nos ayuda a definir la innovación es según Hidalgo induce:

“la innovación es el proceso dinámico de la utilización eficiente de la base de conocimientos de la organización para desarrollar productos nuevos o mejorados de manera diferente. Por tanto la innovación implica para la organización nuevos problemas que necesitan ser resueltos a través de la formulación de un proceso que se materializa en términos de una metodología o secuencia de pasos y a su vez produce un aprendizaje que incrementará la base de conocimientos de la organización”.

Se puede analizar que los conocimientos que se generan en la organización pueden servir para incrementar productos, procesos, servicios mejorados y diferenciadores de otras compañías y a través de este aprendizaje ocurren cambios significativos a la empresa.

Para buscar innovación en una empresa se debe contar con dos cosas fundamentales: primero, aumento de la productividad que es un evento interno de los procesos resultados de la empresa; segundo, mejorar la eficiencia y eficacia ya que existe diariamente aumento de la competitividad este sería un evento externo que se mide en los mercados.

Drucker (1986) explicitó que la innovación, representa la exploración de las siguientes áreas en busca de oportunidades de innovar: lo inesperado, lo incongruente, la necesidad de un proceso, el desmoronamiento, los cambios en la población, los cambios en la percepción y la cultura y los nuevos conocimientos. (Castillo, Leal, 2010).

En resumen se considera que la innovación es una actividad diversificada donde la interacción de nuevas ideas y conocimiento hacen parte de la estrategia de cada empresa, y por ende forma parte de un sistema de inversión de la empresa; no obstante la innovación debe afrontarse como un proceso sistémico enfocado a la búsqueda organizada de cambios y al análisis de las oportunidades que estos pueden ofrecer.

2.2 Teoría de las capacidades

El economista y filósofo indio Amartya Sen es una de las personas más influyentes en la teoría de las capacidades humanas. Sen introduce por primera

vez el concepto de capacidades, gracias a un sentido de la igualdad que denomino “igualdad de capacidad básica”, buscando evaluar y valorar el bienestar desde el punto de vista de las habilidades de cada individuo para hacer actos, o alcanzar estados valiosos; “Es argumentable que lo que falta en todo este marco es una noción de «capacidades básicas» (*basic capabilities*): que una persona sea capaz de hacer ciertas cosas básicas” (Sen, 1982). De este modo Sen eligió el termino *capacidades* para representar las diferentes combinaciones alternativas que una persona puede hacer (Urquijo, 2014).

El concepto de capacidades tiene diferentes implicaciones por lo cual Sen afirma:

La palabra capacidad no es excesivamente atractiva. Suena como algo tecnocrático, y para algunos puede sugerir la imagen de estrategias nucleares frotándose las manos de placer por algún plan contingente de bárbaro heroísmo. El término no es muy favorable por el histórico capacidad Brown, que encarecía determinadas parcelas de tierra –no seres humanos– sobre la base firme de que eran bienes raíces que “tenían capacidades”. Quizá se hubiera podido elegir una mejor palabra cuando hace algunos años traté de explorar un enfoque particular del bienestar y la ventaja en términos de la habilidad de una persona para hacer actos valiosos, o alcanzar estados para ser valiosos. Se eligió esta expresión para representar las combinaciones alternativas que una persona puede hacer o ser: los distintos funcionamientos que se pueden lograr (Urquijo,2014).

Por consiguiente Sen permite ver de forma clara lo qué se entiende por “capacidad”, Sen afirma que su intención era investigar sobre la habilidad de una persona para hacer actos valiosos. Si bien es claro que el concepto *capacidad* nace para evaluar el bienestar individual, esto no excluye que pueda ser usado en otros ámbitos de estudio diferentes al de la economía del bienestar, como las políticas públicas, el desarrollo humano, la educación, la ética y la filosofía política, entre otros.

Las capacidades son usadas para evaluar muchos aspectos del bienestar del individuo, los grupos y la sociedad, en este sentido la teoría de las capacidades no es una teoría que explique la pobreza, la desigualdad o el bienestar, ofrece una herramienta o un marco normativo, y a su vez crítico, donde se centra en lo que los individuos son capaces de hacer y de ser, es decir sus capacidades.

2.3 Capacidades organizacionales para la innovación

Las capacidades organizacionales se pueden definir como el conjunto de destrezas que desarrolla la organización para realizar una actividad o tarea, se hallan tanto en los individuos como en los grupos, en la forma de cooperar, interactuar, tomar decisiones en la organización, su naturaleza intangible y de conocimiento organizacional hace que comparta cualidades que consentiría precisar a un recurso como activo intangible, son insustituibles, difíciles de imitar, valiosas, escasas e intransferibles (Acosta, 2010).

Ahora bien, la capacidad de innovación se estima como la característica primordial de los empresarios para descubrir las necesidades de comercialización, hasta convertirse en ventaja competitiva de la empresa e incrementar aceleradamente otros tipos de innovación (Karaveg, 2013).

Según Adler & Shenbar (1990), la capacidad de innovación se define como: (1) la capacidad de desarrollar nuevos productos que satisfagan las necesidades del mercado; (2) la capacidad de aplicación de tecnologías de procesos adecuadas para producir nuevos productos; (3) la capacidad de desarrollo y adopción de nuevos productos y procesos tecnológicos que irán a satisfacer las necesidades futuras, y (4) la capacidad de responder a las actividades tecnológicas accidentales y oportunas inesperadas creadas por los competidores, la capacidad de innovación consiste en la capacidad que tiene una empresa para generar conocimiento en la forma de propiedad intelectual, como una patente. La capacidad de innovación es la aplicación del conocimiento relevante para obtener valor de mercado y la implementación exitosa de ideas creativas dentro de una organización (Zhao, Tong, Wong & Zhu, 2005).

“La capacidad de innovar constituye un recurso más de la empresa igualmente ocurre con sus capacidades financieras, comerciales, productivas y se debe gestionar de una manera rigurosa y eficiente” (Martínez, 2010, 3).

Por otro lado, la capacidad de innovación tiene como objetivo describir las acciones que se pueden tomar para mejorar el éxito de las actividades de innovación, consiste principalmente en ser intangible en la organización, los intangibles son las características no físicas de la empresa, que van produciendo valor a través del tiempo (Akman & Yilmaz, 2008). Se sugiere igualmente que estas características dentro de la capacidad de innovación en la organización son potenciales para generar productos, procesos y sistemas innovadores con el fin de beneficiar a la organización y sus grupos de interés.

Un nivel alto de capacidad de innovación indica una respuesta a las condiciones cambiantes en el mercado, haciendo que la empresa sea capaz de desarrollar y encaminar nuevas ideas transformando estas en nuevos productos, procesos y sistemas (Acosta, 2010). A su vez Kogout & Zander(1992) definen la capacidad de innovación como la capacidad para combinar los conocimientos de sus empleados utilizándolos para crear nuevos conocimientos y así generar procesos y productos de innovación.

Wonglimpiyarat (2010) describe la capacidadde innovación como la capacidad de hacer grandes mejoras y modificaciones a las tecnologías existentes, y crear nuevas tecnologías. El análisis de la capacidad de innovación de rendimiento se basa en cinco dimensiones: (1) Capacidad de innovación organizacional, (2) la capacidad de innovación de procesos, (3) la capacidad de innovación de servicios, (4) la capacidad de innovación de productos y (5) la capacidad de innovación de marketing.

Hill & Nelly (2000) plantean que la causa de la innovación empresarial es su capacidad de innovación, la capacidad a su vez depende de un conjunto de factores que en conjunto crean un ambiente indicado para generar innovación y adaptarse a la misma.

Winter (2003) cree que la configuración de los recursos organizativos pueden promover el desarrollo de las capacidades de innovación. Eisenhardt y Martin

(2000), concluyen que los recursos por si mismos no explican el desempeño, estos necesitan procesos como el desarrollo de nuevos productos para que las habilidades y conocimiento sean transformados en innovaciones.

Según Lawson & Samson (2001), la capacidad de innovación es un marco teórico dirigido a describir las acciones que se pueden tomar para mejorar el éxito de las actividades de innovación, así mismo define capacidad de innovación como “la capacidad de transformar continuamente el conocimiento y las ideas de nuevos productos, procesos y sistemas para el beneficio de la empresa y sus grupos de interés”. La capacidad de innovación consiste principalmente en los intangibles de la empresa estos son las características no físicas de una empresa, que producirán valor en el futuro (Kannan & Aulbur, 2004). La capacidad de innovación se compone de los principales procesos dentro la organización y no puede separarse de las prácticas principales, porque la capacidad de innovación es el potencial para llevar a cabo las practicas (Saunila & Ukko, 2014).

Para lograr la competitividad por medio de la innovación cada empresa debe ser libre de adaptar el proceso de innovación que más se acerque a sus propias posibilidades de desarrollo e integración de conocimiento, a su propia capacidad de innovación.

Tabla 1. Resumiendo estudios de capacidad de innovación.

AUTORES	TEMA	RESULTADO	INDUSTRIA/ PAÍS
Ongkittikul & Geerlings (2006)	Diferentes efectos de los regímenes reguladores con respecto a la capacidad de innovación de los servicios de transporte público, tanto en los sectores público y privado	El estudio elabora el marco teórico derivado de la perspectiva de la innovación y la compara las capacidades de innovación que se produjeron tanto en los Países Bajos y Gran Bretaña	Servicio, los Países Bajos y Gran Bretaña
Zhao et al	Otros enlaces los tipos de fuentes de tecnología con las capacidades innovadoras	Los tipos de fuentes de tecnología están efectivamente asociadas con la capacidad de innovación con diferentes impactos	Fabricación, Singapur
Quintana García & Benavides Velasco (2004)	Efectos de la estrategia de cooperación, como las conductas estratégicas alternativas de la combinación de actitudes competitivas y cooperativas, en la diversidad tecnológica y desarrollo de nuevos productos (capacidad de innovación)	Cooperación estratégica influye en la capacidad de innovación	Las empresas de biotecnología, Europa
Romjin & Albaladejo (2002)	Factores determinantes de la capacidad de innovación	Relación estadísticamente significativa entre el éxito y el factor de innovación interna y externa relacionada con la capacidad de innovación de la empresa	Electrónica y software, Inglaterra
Calantone et al. (2002)	Interacción entre la orientación del aprendizaje, la capacidad innovadora de la empresa y resultados de la empresa	La capacidad de innovación y la orientación de aprendizaje se relacionan positivamente con el desempeño de la empresa	EE.UU.
Neely et al. (2001)	Cómo los factores externos influyen en la capacidad de innovación, cómo los diferentes tipos de capacidad de innovación influyen en los resultados empresariales	Los factores externos de la organización influyen en la capacidad de innovación de la organización	Italia e Inglaterra
Nassimbe	Efectos de la capacidad tecnológica y la	Mientras que la capacidad de innovación	Fabricación,

ni (2001)	innovación factor relacionado con las actividades de exportación	influye significativamente las actividades de exportación, orientación tecnológica no	Italia
Lawson&Samson (2001)	Sobre la base de enfoque de las capacidades dinámicas, una innovadora construcción de capacidad consta de siete elementos; visión y estrategia, el aprovechamiento de la base de la competencia, la inteligencia organizacional, creatividad y gestión de ideas, estructuras organizativas y sistemas, la cultura y el clima, y la gestión de la tecnología	El modelo fue apoyado por un estudio de caso único de los sistemas de Cisco	Australia
Hine&Ryan (1999)	Factores ambientales internos y externos que influyen en el éxito de empresas innovadoras	No sólo para mejorar su propio desempeño, sino que desempeñan un papel importante en sus industrias	Servicio, Australia
Özsomer et al. (1997)	Efectos de la incertidumbre ambiental, la estructura organizativa y la actitud estratégica de innovación firme y los factores determinantes de la capacidad de innovación de alta nivel	Estructura organizativa y la actitud estratégica de innovación influencia directa. Incertidumbre ambiental influencia actitud estratégica, por lo que influye en la capacidad de innovación indirectamente	Fabricación, Inglaterra

Fuente: Akman, G., Yilmaz, C (2008).

3. METODOLOGÍA

Esta es una revisión documental de tipo cualitativa en la cual se utilizó una revisión sistémica en bases de datos de publicaciones científicas en la que se hizo una búsqueda por los términos: capacidad, innovación, capacidad de innovación, factores asociados a la innovación (capability, innovation, factors, influencing).

Se diseñó una matriz de análisis de contenido en Excel, que se utiliza como herramienta para analizar y categorizar los factores internos y externos que se encuentran asociados a las capacidades organizacionales para la innovación, esto facilitó la identificación y descripción de los factores encontrados en la literatura.

La revisión literaria no acoge algunos factores que han sido tratados en otros estudios, básicamente porque se pretende llegar a una visión global acerca de los factores comunes que están asociados y a su vez tengan influencia en la innovación. Esta matriz de revisión refleja la importancia que tiene para la organización el desarrollo de procesos que le *permite* generar y documentar información referente a la situación interna y externa de la empresa. Se abarcan tanto campos académicos como campos organizativos para recopilar los datos.

La revisión sistémica permitió reunir estudios que fueran pertinentes al documento escrito, esto permite al lector poder determinar la idoneidad de lo que se describe en el documento y la conclusión de su desarrollo.

4. RESULTADOS

Entendida la innovación como un esfuerzo organizacional que se ve determinado por factores internos y externos, para adquirir conocimiento del entorno, poder aplicarlo y convertirlo en productos, servicios o procesos que presenten una novedad al mercado, a continuación se presentan los resultados de la sistematización de la búsqueda documental de las capacidades organizacionales que intervienen en el proceso de innovación.

Se presentan tres apartados, en el primero se identifican en términos generales algunas capacidades organizacionales que la literatura plantea como necesarias para los procesos de innovación, seguidamente se presentan los factores internos y externos asociados a dichas capacidades, finalmente con la información recolectada se sistematizan los factores comunes y de allí se desprende el análisis de variables como la gestión del talento humano, la cultura organizacional y capacidad de absorción como fuentes de capacidades para la innovación.

4.1 Capacidades organizacionales para la innovación

El conjunto de factores puede verse como elementos en un espacio vectorial finito o infinito dimensional que permite pasar a la organización de un estado a otro estado. En ese sentido, el proceso de innovación está determinado por un número de factores que pueden estar agrupados en dos grandes determinantes (factores exógenos y endógenos) que se encuentran vinculados a los aspectos internos y externos de cada organización, tales como sus estrategias, capacidades y recursos (Castillo & Leal, 2010).

El comportamiento innovador de una empresa está condicionado por una serie de factores, como la estructura, los recursos financieros disponibles, el entorno y el sector, ya que cada uno presenta unas condiciones que preestablecen sus posibles estrategias y así mismo determinan sus comportamientos tecnológicos (Rosseger, 1986).

Como señala Drucker (1994), la innovación depende de distintas fuentes, que se pueden encontrar dentro y fuera de la empresa. Igualmente, los factores

determinantes de la capacidad innovadora comprenden aspectos tanto de carácter interno como de carácter externo.

4.2 Factores asociados a las capacidades para la innovación

Se identifican los factores y con esto se observa la relación importante que hay entre los mismos. Esto proporciona una visión global pero más específica sobre la influencia que estos factores tienen sobre la capacidad de innovación organizacional.

- Factores internos

Estos factores yacen en las competencias, recursos y capacidades que hacen que la empresa se diferencie en competencias basadas en la singularidad, la complementariedad de los recursos y la dificultad para ser imitada. La innovación establece un elemento clave para alcanzar ventajas competitivas, lo cual explica por qué el conjunto de factores internos de la empresa se encuentra vinculado con la capacidad para innovar.

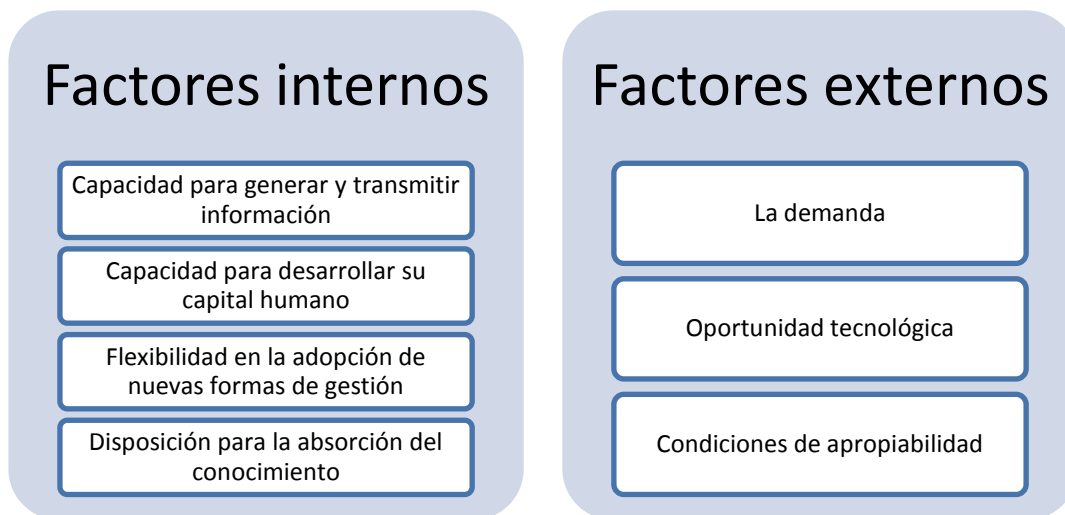
A partir del análisis de diferentes autores, se puede establecer de manera general que los factores internos que inciden en la innovación se centran en la capacidad que tienen las empresas para generar y transmitir información, desarrollar su capital humano, flexibilidad en la adopción de nuevas formas de gestión, disposición para la absorción del conocimiento, entre otros.

- Factores externos

Los factores externos tienen una influencia igualmente importante sobre la capacidad de innovación, es conveniente distinguir la dimensión del entorno vinculado a la actividad económica de la organización. Cohen & Levin (1990), destacan la existencia de tres factores claves para la inversión de las organizaciones en I+D, la demanda, la oportunidad tecnológica, y las condiciones de apropiación, (Salazar, 2008). La interacción con los proveedores, clientes, asociaciones de la industria, competidores y otros hace parte de los factores que son piezas importantes para la proporción de información externa y esto crea conocimiento externo para la organización (Saunila & Ukko, 2014).

La ilustración 1 identifica los factores internos y externos que tienen una influencia sobre la capacidad de innovación organizacional. Se demuestra que la innovación está ligada a factores de información, desarrollo de capital humano, tecnología y conocimiento; igualmente, factores del mercado como la demanda, la oportunidad y las condiciones tienen incidencia en cómo se apropia la innovación en la organización.

Ilustración 1 Factores asociados a las capacidades para la innovación



Fuente: elaboración propia

4.3 Factores transversales y recurrentes

Una vez se ha determinado que las capacidades organizacionales se ven afectadas por factores internos y externos, a continuación se sintetizan los resultados de los documentos previamente revisados y citados dentro de un marco en común.

Los resultados de esta revisión literaria muestran que existen siete factores que influyen o están asociados a las capacidades organizacionales para la innovación.

En este sentido, las capacidades organizacionales identificadas se encuentran definidas en seis factores principales: la gestión del talento y liderazgo, la capacidad de absorción del conocimiento y tecnología, la cultura organizacional, el capital humano, los recursos y las fuentes externas de información (ver tabla 2).

TABLA 2. Matriz de revisión: Factores comunes internos y externos asociados a la capacidad organizacional para la innovación.

FACTOR	SUB-FACTORES	DESCRIPCIÓN	AUTOR
Gestión del talento y liderazgo	Estilo de gestión, motivación al empleado.	Hace referencia a los empleados que tienen la responsabilidad de la gestión de la organización. Este factor hace referencia a aspectos de la gestión que influyen en la gestión de innovación, y cómo la organización puede motivar a los empleados a ser más innovadores. Implica la capacidad para localizar, desarrollar y utilizar el talento de los empleados -El estilo de gestión - Motivación de los empleados. Liderazgo participativo aumenta la confianza de los empleados en, compromiso y reconocimiento de los directivos. Los empleados también están más motivados para hacer sus tareas (Yukl, 1998). La capacidad de liderar, dirigir, y apoyó la creación y el mantenimiento de conductas de innovación es importante para la organización. Bessant, (2003). Según McMurray et al. (2010), los líderes que demuestren comportamientos empoderamiento a través del mismo liderazgo hace que mejoré el bienestar para los empleados.	Rivas & Gobeli (2005) -Manual de Oslo (2005). Saa&Diaz (2007); Yukl, (1998); Bessant, (2003).
Capacidad de absorción del conocimiento y tecnología	Utilización de tecnología, estrategia tecnológica empresarial, conocimientos técnicos.	Habilidad y motivación de los empleados para obtener conocimiento externo y utilizarlo para desarrollar capacidad de innovación. Implica la capacidad de la organización para reconocer, integrar y explotar nuevo conocimiento de parte de sus empleados. Así mismo el conocimiento de la tecnología disponible para incorporarla a todos los procesos.	Arbussa, Bikfalvi y Valls, (2004); Saá y Díaz, (2007); Salavou, (2004).
Cultura organizacional	Comunicación, colaboración del equipo de trabajo, asumir riesgos, intercambio de ideas, actitud frente a la innovación.	En el contexto de esta investigación se refiere a los valores y las creencias de la organización y cómo estos inciden en la capacidad para gestionar innovación en la empresa. Se tiene en cuenta subfactores como el enfoque de colaboración del equipo de trabajo, la comunicación, asumir riesgos, intercambio de ideas, entre otros. La interacción entre individuos es esencial en los procesos de innovación, en la creación de nuevas ideas más específicamente. Esta interacción es de mucha importancia sobre todo cuando se transmite conocimiento táctico. Se reduce a crear una cultura en que la innovación sea una forma de vida en la organización (Bessant, 2003). Por otro lado, la confianza mutua y el respeto crean un ambiente que anima	Nonaka (1995); Hofstede, (2001); Lawson & Samson, 2001; Bessant, (2003); Wan et al, (2005); Skarzynski & Gibson, (2008)

		a las personas a probar nuevas ideas sin miedo al fracaso y sus consecuencias (Lampikoski & Emden, 1999; Wan et al, 2005).	
Capital humano /Actores-Empleados	Motivación para innovar, entrenamiento, habilidades del empleado	Hace referencia al conocimiento y las habilidades de los individuos y la motivación que haya de parte de ellos para convertirse en innovadores (Mostafa, 2005) ya que son ellos quienes permiten los cambios y el desarrollo económico en la empresa. Las investigaciones previas han categorizado el capital humano en tres grupos: Capital humano específico de la organización (Grant 1996), Capital humano específico de la industria (Tsai 2005) y Capital humano específico del individuo (Pennings, Lee, & van Witteloostuijn 1998). La motivación de un empleado también está conectado a su bienestar y la experiencia que este tenga como parte del equipo en su trabajo (Viitala, 2005). Según Dobni (2008), una cultura favorable requiere que los empleados sean tratados por igual.	Mostafa, (2005); Grant,(1996), Tsai,(2005) ; Pennings, Lee, & van Witteloostuijn (1998). Viitala, (2005) Dobni (2008)
Recursos	Planificación y gestión de los recursos, conocimiento de los recursos, utilización de los recursos	Esto hace referencia a todos los recursos existentes en la organización (humanos, financieros y físicos) y la relación que hay entre ellos. Como se gestionan los recursos para impactar en la empresa, la capacidad de gestión de innovación	Subramanian&Nilakanta, (1996) ;Knight, (1987)
Fuentes externas de información		La información externa es clave para la empresa, la fuerza de las relaciones internas influyen considerablemente en el grado de transferencia de conocimiento tácito, y este conocimiento a su vez influye sobre la capacidad de innovación y gestión de innovación de la empresa, Cavusgil et al., (2003). La interacción con todo lo externo es fundamental para proporcionar esa información que hace que la compañía tenga diferenciación a las demás. (Proveedores, clientes, competidores).	Cavusgil et al., (2003),Lawson&Samson, (2001); Romijn y Albaladejo, (2002); Ukko&Saunila (2014).

Fuente: Elaboración propia y en desarrollo a partir de las investigaciones de Garcilazo (2010) y Salazar (2008).

A partir de la revisión se puede identificar, en primer lugar que la capacidad de innovación está inmersa en el individuo, como lo cita Karaveg, (2013); ya que se ve la incidencia de factores relacionados con la gestión del talento, el liderazgo, la cultura y el capital humano

- Gestión del talento y el liderazgo

La correcta gestión del talento humano debe ser adecuada para la formación y desarrollo de otros factores internos y externos que influyen en la innovación, este capital humano debe tener características de liderazgo y estar preparado para la apertura y generación de conocimiento ya que son ellos quienes permiten los cambios en la empresa.

- Cultura organizacional

La cultura organizacional como factor interno influye en la medida que permite fortalecer la orientación hacia la innovación que se busca promover en los empleados, es un elemento determinante para constituir dinámicas de equipo, colaboración y comunicación, con el fin de facilitar la interacción y con ello los procesos de innovación que surgen en ambientes propositivos y participativos.

- Capital humano / Actores – empleados

Una vez se cuenta con procesos de gestión, liderazgo y una cultura organizacional enfocada a la organización, se busca que el capital humano cuente con las habilidades y conocimiento adecuado para que se aprovechen las oportunidades de innovación y un proceso de cambio organizacional.

En segundo lugar, se complementa a Winter (2003), en el sentido que los factores mencionados incluyen los tres recursos principales de la organización: su personal, sus recursos y la información, de manera que a partir de la configuración de los mismos, surgen los procesos de innovación.

- Capacidad de absorción del conocimiento y tecnología

También es importante la capacidad de absorción del conocimiento ya que cuando los empleados se motivan en reconocer, integrar y explorar nuevo

conocimiento y se tiene la habilidad para utilizarlo en el desarrollo de la capacidad de innovación.

- Recursos

Así mismo la organización debe estar dispuesta a realizar los cambios necesarios a nivel de gestión, dirección y organización en los procesos con base en su estructura y forma de trabajo a formas flexibles, que permitan la absorción del conocimiento y tecnología, este factor influye de forma decisiva en la estrategia que llevan a cabo algunas empresas; un cambio tecnológico puede incrementar la rapidez, la eficacia de la empresa, la innovación tecnológica se ha impulsado como uno de los medios más eficaces para aumentar la producción, reducir costes y obtener mejores rendimientos; el cambio tecnológico se ha orientado a darle mayor rapidez a los procesos de producción (economía de escala, por la vida de mejorar los equipos y herramientas de trabajo), Martínez (2010, p.26).

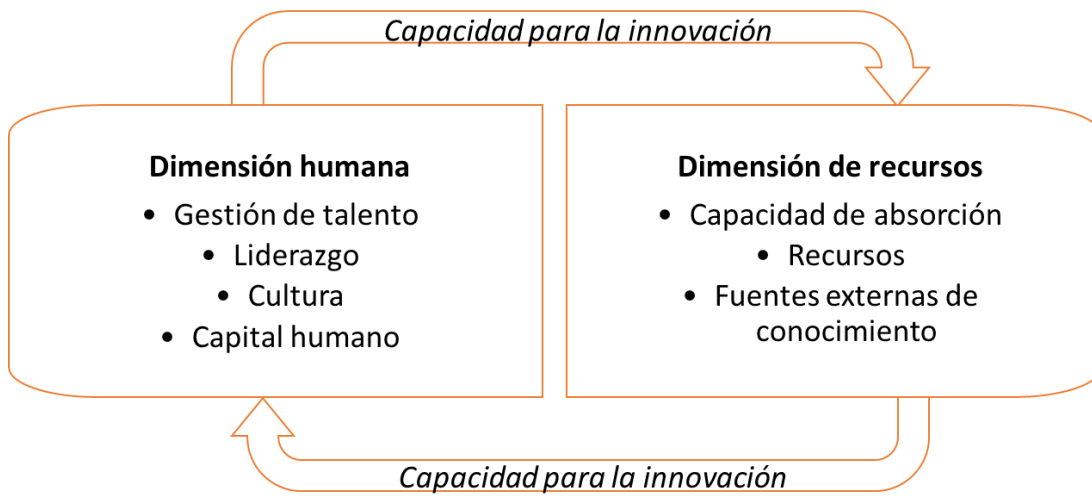
- Fuentes externas de información

Las fuentes externas dan conocimiento en donde se integra y comparte información valiosa, la interacción con todo lo externo es fundamental para proporcionar esa información que hace que la organización tenga diferenciación a las demás, o desarrollar la capacidad de relacionarse con otras compañías.

De esta manera se puede identificar como la capacidad de innovación presente en las capacidades organizacionales tiene dos dimensiones la personal, en donde se busca generar procesos que permitan a los empleados orientarse hacia la innovación. Y en segundo lugar, brindar los recursos suficientes para que la innovación ocurra, esto fomentando la apertura a fuentes de información externas, la capacidad de absorción de conocimiento y la organización interna de los recursos tecnológicos, organizativos y financieros.

La figura 1 busca ilustrar las dos dimensiones en las que se relacionan los factores que inciden en las capacidades organizacionales para la innovación.

Ilustración 2. Factores transversales de la capacidad organizacional para la innovación



Fuente: elaboración propia

5. CONCLUSIONES

Para los gerentes de hoy en día, sin importar el tamaño de la empresa ni el sector, es de suma importancia entender que la inclusión de innovación en la organización genera automáticamente crecimiento. La cultura de innovación en la organización con un capital humano orientadas a innovar hace que la empresa sea más atractiva para los clientes y va a estar más sólida respecto a su competencia. El análisis de los factores que están asociados a la innovación, desempeña un papel importante en el antecedente de la fase de gestión de innovación organizacional efectiva.

En primer lugar, a partir de una revisión de la literatura se identificó, describió y analizó algunos de los diferentes factores que están asociados a la capacidad de innovación organizacional. El análisis parte de los fundamentos teóricos y ofrece una definición amplia de capacidad de innovación con el propósito de conocer las variables que están presentes y se asocian de manera directa a las capacidades de innovación.

A partir de la construcción de la matriz de revisión, se identificaron seis factores importantes que influyen en las capacidades de innovación organizacional, entre estos hay factores internos y externos los cuales son: gestión del talento y liderazgo, capacidad de absorción del conocimiento y tecnología, cultura organizacional, capital humano actores o empleados, recursos y estructura organizacional y fuentes externas de información.

Con la identificación de los factores internos y externos, y el contraste realizado con la conceptualización y búsqueda de información frente a términos como la capacidad organizacional y de innovación, se puede finalmente concluir que los factores que en la literatura demuestran una influencia sobre los procesos de innovación, se complementan en dos dimensiones: la humana y la de recursos.

En la dimensión humana es recurrente encontrar factores que desarrollan al empleado como un actor estratégico de los procesos de innovación, por tanto es importante para el gerente considerar adecuar sus procesos de gestión de talento y fortalecimiento de capital humano para la promoción de la innovación

organizacional, apoyado igualmente por la creación de una cultura y liderazgo participativo.

En la dimensión de recursos, se evidencia que una vez el personal está orientado hacia la innovación es necesario igualmente proveerlo de una estructura organizacional flexible que disponga de recursos para el desarrollo de la innovación, adicionalmente que es necesario contar con fuentes externas de conocimiento que inicien ciclos de aprendizaje y experimentación y con ello se fortalezca la capacidad de absorción tanto de conocimiento como de tecnologías.

Estas dos dimensiones interactúan cuando el empleado se convierte en quien materializa el esfuerzo en recursos para generar innovación, es decir, en cómo se aprovecha el conocimiento y la estructura para adelantar procesos de modernización de procesos y generación de productos y servicios con algún grado de innovación.

Considerando la importancia de entender el proceso de innovación y la capacidad innovadora de la organización (Bravo & Herrera, 2009), el documento permite identificar como los profesionales de ciencias económicas pueden generar ventajas competitivas a partir de la gestión de los factores asociados a la innovación teniendo en cuenta las dimensiones descritas: humana y de recursos, entendiendo que son transversales a la ejecución de operaciones de la empresa y de la interacción y desarrollo de los factores subyacentes pueden surgir los procesos de innovación.

La investigación plantea una base para que se profundice en cómo a partir de la interacción entre recursos y capacidades se permita a la organización generar capacidad de innovación empresarial a partir de sus capacidades organizacionales. Igualmente, futuros estudios pueden orientarse a examinar como cada una de estas dimensiones se pueden desarrollar para generar innovación representada en novedad en productos, servicios o procesos.

REFERENCIAS

- Akman, G. Yilmaz, C. (2008). Innovative capability, innovation strategy and market orientation: an empirical analysis in turkish software industry. Recuperado el 31 de marzo. URL <http://goo.gl/vEsXZL>
- Abusaá, A., Bikfalvi, A. & Valls, J. (2004). La I+D en las pymes: Intensidad y estrategia. *Universia Business Review-Actualidad Económica*. Páginas 43-47
- Bessant, J. (2003). *Hight Involvement Innovation: Building and sustaining competitive advantage trough continuous change*, John Wiley & Sons, Chichester.
- Castillo, G. Leal, B. (2010). Innovación en producto en las mipymes del fondo emprendedor del sector de alimentos de la ciudad de Manizales. <http://goo.gl/h3TRFZ>.
- Cavusgil, S. Calantone R. Zhao, Y. (2003). Tacit knowledge transfer and firm innovation capability. *Jornual of business & industrial marketing* 18 (1) 6-21.
- Dobni, C. (2008). Measuring innovation culture in organizations: the development of a generalized innovation culture construct using exploratory factor analysis. *European Journal of Innovation management* 11 (4) 539- 559.
- Garcilazo, S. (2010). Factores que influyen en la capacidad de una organización para la gestión de innovación
- Grant, R. (1996). Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration. *Organization Science*.
- Hill, J., & Neely, N. (2000). Innovative Capacity of Firms: On Why Some Firms Are More Innovative Than Others. 7th International Annual EurOMA Conference 2000. Ghent.

- Hofstede, G. (2001). Culture consequences: comparing values, behaviours, institutions and organizations across nations. Thousand Oaks. Sage publications.
- Karaveg, C. (2013). Factors Affecting the Innovation Capacity of ThaiTextile and Clothing Industries in Thailand
- Knight, R. (1987). Corporate innovation and entrepreneurship: a Canadian study. The journal of product innovation management.
- Lawson, B. Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: a dynamic capabilities approach. International journal of innovation management.
- Lopez, N., Montes, J., Vazques, C., Prieto, J. (2004) Innovación y competitividad: Implicaciones para la gestión de innovación. <http://goo.gl/zC80M1>
- Mostafa, M (2005). Factors affecting organisational creativity and innovativeness in Egyptian business organisations: an empirical investigation. The journal of management development.
- Nonaka, I. Takeuchi, H. (1995). The knowledge-creating company: How Japanese create the dynamics of innovation. Oxford University Press.
- OCDE Y EUROSTAT, (2005) Manual de Oslo, Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. Tercera Edición. <http://goo.gl/N6NcdT>
- Rivas, R. & Gobeli, D (2005). Accelerating innovation at Hewlett-Packard. Research technology management 48 (1) 32-39.
- Romijn, H. Albaladejo, M. (2002). Determinants of innovation capability in small electronics and software firms in southeast England. Research Policy 31 (7) 1053 - 1067.
- Saa, P. & Díaz, D. (2007). Incidencias de los Recursos humanos de I+D internos y contratados en la innovación. Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas.

Salazar, B. (2008). Factores internos y externos que influyen en la innovación de las PYMES.

Saunila, M., Ukko, J. (2014). Intangible aspects of innovation capability in SMEs: Impacts of size and industry. *Journal of engineering and technology management*.

Subramaniam, M. Youndt, M. (2005). The influence of intellectual capital on the types of innovative capabilities. *Academy of Management Journal* 48 (3), 450–463.

Subramain, A. Nilakanta, S. (1996). Organizational innovativeness: exploring the relationship between organizational determinants of innovation, types of innovations, and measures of organizational performance. *International journal of management science* 24 (6) 631- 647.

Schumpeter, J (1978). *Teoría del desenvolvimiento económico*. Quinta Reimpresión, Fondo de Cultura Económica.

Ruiz, M. Mandado, E (1989). *La innovación Tecnológica y su Gestión*. Marcombo Bolxareu Editores, Barcelona España.

Urquijo, M (2014). *Teoria de las capacidades en Amartya Sen*.

Viitala, R (2005). *Lead expertise, leading the expertise from theory to practice* inforviestinta Oy, Helsinki.

Wan, D. Ong, C. Lee, F. (2005). *Determinants of firm innovation in Singapore*.

Winter, S (2003). *Understanding dynamic capabilities*. *Strategic Management Journal*, 24.

Wonglimpiyarat, J. (2010). *Innovation index and the innovative capacity of nations*. *Futures* 42.

Wong, P. HO, Y. & Autio, E. (2005): «Entrepreneurship, Innovation and Economic Growth: Evidence from GEM data», *Small Business Economics*, 24.

Yukl, G. (1998). Leadership in organizations. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.

Zhao,H. XTong, PK Wong & J Zhu (2005). Types of technology sourcing and innovative capability: An exploratory study of Singapore manufacturing firms. Journal of High Technology Management Research.