

Capacidades de Innovación Empresarial en las Mipymes¹ vinculadas al Programa Alianzas para la innovación de la Cámara de Comercio de Palmira – Valle del Cauca

Edwin Gilberto Giraldo Henao² Ana Cristina Galvis Galvis³ Jeniffer Renteria Torres⁴ Isabel Cristina Quintero⁵

RESUMEN

Según el Índice Global de Competitividad del Foro Económico Mundial (WEF), Colombia ha conservado durante los últimos años la misma posición en temas de competitividad sin evidenciar una mejoría significativa. La innovación es un eje fundamental del desarrollo y crecimiento económico de las empresas que buscan mantenerse vivos en un mundo cada vez más globalizado y en constante cambio. La presente propuesta de investigación tiene como objetivo principal, diagnosticar las capacidades de Innovación Empresarial en las Mipymes vinculadas al Programa Alianzas para la Innovación de la Cámara de Comercio de Palmira – Valle del Cauca en el 2017. Con ello, se aspira contribuir a la meta del gobierno nacional plasmada en su PND 2014 – 2018 mediante la cual pretende que Colombia sea uno de los países con mayores índices de competitividad y productividad. Para ello se generará, una investigación mixta con estudios descriptivos de corte transversal, tomando como población 50 Mipymes de la ciudad de Palmira que han participado en las versiones 2015 y 2016 en el programa mencionado anteriormente teniendo como muestra el 50% de la población.

Palabras clave: Capacidades, Ecosistema de Innovación, Mipymes, Competitividad, Alianza.

ABSTRACT

¹ Micro, pequeña y mediana empresa (Mipymes)

² Docente, PhD @en Ciencias Sociales Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira, Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones, Colombia, edwingilberto.giraldo@upb.edu.co

³ Docente, Estudiante MBA, Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira, Colombia, anacristina.galvis@upb.edu.co

⁴ Estudiante MBA, Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira, Colombia, jeniffer.renteria@upb.edu.co

⁵ Docente, Magister en Administración, Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Palmira, Grupo de Investigación Estudios sobre Organizaciones, Colombia, Isabel.quintero@upb.edu.co

According to the Global Index of Competitiveness of World Economic Forum (WEF), Colombia has retained during the last years the same position in the issues of competitiveness without evidencing a significant improvement. In addition, it is important to bear in mind that innovation is a fundamental axis of the development and economic growth of companies that seek to stay alive in an increasingly globalized and constantly changing world. The present research proposal has as main objective to diagnose the capabilities of Business Innovation in Msmes linked to the Alliances for Innovation Programme of the Chamber of Commerce of Palmira – Valle del Cauca in 2017. With this, it is hoped to contribute to the goal of the national government embodied in its PND 2014 - 2018, in which it aims to make Colombia one of the countries with the highest levels of competitiveness and productivity. To do so, a mixed research with cross-sectional descriptive studies will be generated, taking as a population 50 Mipymes from the city of Palmira that are members of the above mentioned program with 50% of the population as a sample.

Key Words: Capacities, ecosystem of innovation, MSMEs, competitiveness, Alliances.

INTRODUCCIÓN

Las tendencias cambiantes en un mundo empresarial globalizado obligan a las organizaciones a estar a la vanguardia de la implementación de procesos permanentes de innovación que les permita mantenerse en el mercado y explorar otras opciones para la sostenibilidad y competitividad. A partir de algunas experiencias generadas desde la Cámara de Comercio de Palmira a través del programa nacional Alianzas para la Innovación, se evidencia la necesidad de fortalecer las capacidades y la cultura para la innovación, potencializando la competitividad en las Mipymes quienes constituyen el motor del empleo en el país.

Cuando se habla de Mipymes es vital mencionar el término de innovación el cual es indispensable si se pretende obtener una ventaja competitiva y generar sostenibilidad en el mercado, se menciona el concepto brindado por uno de los autores más representativos, Porter (1990) indica que la innovación es una forma nueva de concebir las cosas que se comercializan, y que su proceso debe ir de la mano con el contexto estratégico y competitivo de la empresa. Es aquí donde se visualiza que la innovación abarca de manera integral toda la organización y no se concentra en una sola área o dependencia organizacional. Este concepto no es solo transformar los productos que ya existen o generar nuevos, sino que aborda nuevas formas en todo el proceso desde la producción hasta la venta final acompañada de servicios postventa, cuyo fin principal es generar valor agregado en toda la cadena productiva (Cámara de Comercio de Palmira, 2017).

Según el índice Mundial de la Innovación los países que encabezan el ranking en innovación son las que tienen más altos niveles de desarrollo y poseen unos ingresos elevados. En su informe del año 2016 los países que estaban en los primeros lugares fueron: Suiza, Suecia, el Reino Unido, EE UU, Finlandia y Singapur. En América latina y en el Caribe, los países que lideraron en temas de la innovación son: Chile, Costa Rica y México. (WIPO, 2016). En este grupo Colombia ocupa el puesto (63), por encima de Brasil (69), Perú (71) Argentina (81), Ecuador (100) y Venezuela en el puesto (120). Aunque logramos este puesto en el ranking, se evidencia que hay mucho por mejorar en el tema de innovación empresarial puesto que este informe demuestra que los países

latinoamericanos no han logrado avanzar en este ranking durante los últimos años por lo que se presume existen falencias en torno a la capacidad de innovación empresarial.

Al momento de generar procesos efectivos de innovación, las organizaciones deben desarrollar una serie de capacidades que va a contribuir a este fin, ellas son: Capacidad de Dirección Estratégica, de Investigación & Desarrollo, de Producción, de Mercadeo, de Aprendizaje Organizacional, de Gestión de Recursos y de Relacionamiento. (López González, 2009) Sin embargo, por sí solas las capacidades no van a impactar los procesos de innovación, estas deben ir acompañadas de cuatro componentes organizacionales indispensables, las tareas, los individuos, los acuerdos formales al interior de la organización y finalmente, la organización informal (Nadler & Tushamn, 1997).

Actualmente la Ciencia, Tecnología y la Innovación se constituye como la columna vertebral del progreso económico y la competitividad de los países. A pesar de que en los últimos 10 años el país tuvo un crecimiento aproximado del 40% en el monto invertido para las Actividades de Ciencia, Tecnología e Innovación (ACTI), se debe duplicar la inversión si se pretende alcanzar la meta del 1% del PIB en el 2018. (Consejo Privado de Competitividad, 2017). Teniendo en cuenta que la competitividad se relaciona con la capacidad que tiene una empresa para competir con éxito en el mercado, creando valor para sus accionistas a la vez que satisface las necesidades de sus clientes, obteniendo un retorno superior sobre su capital invertido lo que aumenta su valor en el mercado, resulta fundamental el enfoque organizacional en la generación de ventajas competitivas, como resultado de estrategias exitosas que generan valores diferenciadores percibidos por los clientes y que son difíciles de imitar o igualar por parte de los competidores por un periodo de tiempo; este lapso está relacionado con la facilidad o dificultad que tengan dichos competidores para desarrollar las capacidades que le permitan igualar o superar la ventaja establecida por una empresa.

Normalmente una empresa que cuenta con una ventaja competitiva sostenible, está en la capacidad de generar mayor valor no solo para sus clientes sino también para los accionistas, por medio de la generación de altos rendimientos financieros, y esta ventaja es producto del desarrollo de capacidades estratégicas que van más allá de los recursos tangibles, como la capacidad de innovación y creatividad o la habilidad para romper esquemas tradicionales cuestionando permanentemente lo que hace hasta encontrar desarrollos que generan diferenciación.

MARCO TEÓRICO

Sobre el concepto de Innovación:

Al respecto, diversos autores han tratado el tema de la innovación, partiendo de la propuesta generada por Schumpeter que considera que la propia evolución es un proceso de innovación, hasta autores como Charituo & Markides, indicando la relación que tiene esta con la estrategia a nivel organizacional (López González, 2009).

La Salle, (2010) hace referencia a la innovación como todo cambio que agrega valor sin relacionar esto con el producto directamente sino de manera general, Porter, (1990) refuerza este concepto al indicar que el proceso de innovación se aplica de la mano con el contexto estratégico y

competitivo de la empresa, el OCDE y Eurostat, (2006) mediante el Manual de Oslo precisa que se considera innovación la introducción de un nuevo bien, servicio o proceso o estos mismos pero con mejoras significativas, al igual que un método de comercialización o de organización con aplicación a las áreas del negocio, por su parte, Drucker, (1994) aporta una visión más económica cuando indica que la innovación es un cambio que se genera en el ámbito económico y social y conlleva a un cambio en la conducta de los consumidores, productores y en general de los ciudadanos.

Las organizaciones como sistema, van construyéndose por medio de la interacción de las personas que la conforman, vinculando así sus procesos y procedimientos para lograr la meta esperada para la cual fue formada y brindando una completa satisfacción al cliente. Por medio de esta interacción se van identificando necesidades para mejorar los procesos y procedimientos, así como también los requerimientos del mercado; esto genera que las organizaciones busquen la mejor manera de obtener sus resultados. Así, “La innovación es un resultado de los procesos de aprendizaje y competitividad, los cuales en muchos casos se derivan de la experiencia” en el trabajo aplicado (Petillero, 2002, pág. 12)

Al revisar aspectos relacionados con innovación se encuentra con las definiciones y abordajes que giran alrededor de autores como Schumpeter que considera que: “El empresario es aquella persona que tiene capacidad e iniciativa para proponer y realizar nuevas combinaciones de medios de producción; es decir, la persona que sea capaz de generar y gestionar innovaciones radicales dentro de las organizaciones o fuera de ellas” (SUÁREZ, 2004, pág. 3). Por lo tanto, las personas capaces de generar innovación en las Mipymes son todos aquellos que promueven las ideas innovadoras y parece estar en cabeza de los gerentes y/o propietarios que por lo general son personas que logran distinguir una oportunidad y la convierten en algo innovador, estas personas realizan un aporte valioso a la sociedad y transfieren el conocimiento a las áreas involucradas generando valor agregado al negocio y apoyando a las personas que lo conforman.

Así, Parra, (2011) hace referencia a los mitos que se presentan cuando de innovación se habla y que se convierten en algunos casos en paradigmas organizacionales: la innovación es, en gran parte sobre los productos, la innovación no es mi tarea, la innovación es riesgosa para la organización, la innovación es costosa, los viejos no pueden innovar, entre otros. Sin embargo, este autor no solo los identifica, sino que plantea tres etapas a implementar con el fin de superarlos: generación de la idea, desarrollo e implantación.

Sucesivamente, algunos autores hacen referencia a tipos de innovación, entre los más representativos se encuentran Schumpeter, Hamel y el OCDE y Eurostat.

Schumpeter, (1934) propuso cinco tipos de innovaciones:

- Introducción de nuevos productos.
- Introducción de nuevos métodos de producción.
- Apertura de nuevos mercados.
- Desarrollo de nuevas fuentes de suministros de materiales primas y otros insumos.- Creación de nuevas estructuras de mercado en un sector de actividad.

En el Manual de Oslo, se evidencian cuatro tipos de innovaciones (OCDE y Eurostat, 2006):

- Innovaciones en productos: Introducción de un bien o servicio nuevo o mejorado sustancialmente.
- Innovaciones en procesos: Nuevo o mejorado proceso de producción o distribución.
- Innovación de mercadotecnia: Nuevo o mejorado método de comercialización.
- Innovación de organización: Nuevo o mejorado método organizativo, de organización del lugar de trabajo o las relaciones que se forman en las organizaciones.

Por su parte, Hamel, (2008), hace referencia a varios tipos de innovaciones generando un escalafón, en su base se tiene la innovación operativa, seguidamente la innovación en productos y/o servicios, la innovación estratégica y finalmente en la cima la innovación administrativa.

Sobre capacidades para la Innovación Empresarial

En ese sentido, Renard & Saint-Amant, (2003) referencian la capacidad organizacional como la aptitud o habilidad que posee la organización con el fin de ejecutar sus actividades de manera efectiva haciendo uso de los recursos con los que dispone y generando valor para sus stakeholders.

Enfocando ya la atención en el tema como tal de capacidad de innovación empresarial, se observa que esta va de la mano con la capacidad de I+D (Investigación y Desarrollo) que se implementa en la organización pero no se puede dejar de lado diferentes competencias que se requieren desarrollar en diversas áreas funcionales como parte de su gestión. En ese sentido, en Beijing, China, los autores Yam, Guan, Pun, & Tang (2004) hacen claridad respecto a las capacidades necesarias a nivel organizacional para generar verdaderos niveles de innovación empresarial:

- Capacidad de Dirección Estratégica: Generación de diversas políticas y estrategias con el fin de construir una organización realmente innovadora.
- Capacidad de I+D: Capacidad para generar ideas y realizar una gestión efectiva de los proyectos en torno a I+D+i.
- Capacidad de producción: Capacidad para generar e implementar diversas innovaciones en los procesos de producción.
- Capacidad de Mercadeo: Según las necesidades del sector, la capacidad para dar a conocer las diferentes soluciones a las mismas.
- Capacidad de Aprendizaje Organizacional: Capacidad para realizar una gestión efectiva del conocimiento según los factores del entorno general y específico en el cual se encuentra inserta la organización.
- Capacidad de Gestión de Recursos: Gestión eficiente de los recursos (mano de obra, capital e insumos).
- Capacidad de Relacionamiento: Según la estrategia organizacional, es la habilidad que se tiene para formar parte de los diferentes sistemas de innovación a nivel internacional, nacional, regional y sectorial.

Y es a través de las personas que se generan e implementan dichas capacidades, por esto Nadler & Tusham, (1997) referencian cuatro componentes de la organización indispensables para generar

la transformación necesaria con el fin de apropiarse los procesos de innovación empresarial: las tareas, los individuos, los acuerdos formales al interior de la organización, y finalmente, la organización informal.

Sobre modelos de estudio de capacidades de innovación

En ese sentido, Centro Andaluz para la Excelencia en la Gestión, (2009), da a conocer un cuestionario para evaluar las innovaciones en cualquier tipo de organización, así como la aplicación de un modelo de gestión de la innovación. Indicando que el cuestionario puede ser aplicado por cualquier profesional mientras que el modelo requiere que sea un profesional con conocimientos previos en la materia. Ambos se han estructurado a partir de criterios y subcriterios, analizando el enfoque, despliegue, resultados y evaluación de diversos aspectos así como la identificación de puntos fuertes o áreas de mejora en cada aspecto.

Por su parte, Instituto Catalán de Tecnología, (1999) plantea un test para evaluar la capacidad de innovación de las empresas, gira en torno a 20 cuestiones que se plantean allí. Es una invitación a conocer los puntos fuertes y débiles de la empresa en temas de innovación, constituyéndose como un excelente insumo toda vez, que no solo evalúa la innovación como tal sino la capacidad para crear teniendo en cuenta los factores internos de la organización que influyen en ellos.

Así mismo, Robledo, López, Zapata, & Pérez, (2010), desarrollan una metodología para evaluar las capacidades de innovación a través de lo planteado por Nadler & Tushman, (1997) y presenta una caracterización de diversas capacidades mediante una métrica del Modelo de Madurez de Capacidades (CMM) de igual modo, da a conocer un instrumento para la implementación de entrevistas semi-estructuradas.

Seguidamente, Fernández Jardón, (2012) manifiesta cómo la capacidad de innovación empresarial es la que permite que las organizaciones innoven y generen una ventaja competitiva frente a los diferentes competidores que se presentan en el sector, cuyo entorno compuesto por unos factores internos y externos son los que condicionan dicha capacidad. Mediante este artículo, Fernández pretende demostrar que el capital intelectual interno y la gestión de recursos y relaciones territoriales influyen en la capacidad de innovación. Como resultado se propone elaborar políticas de apoyo a la innovación empresarial.

En esa misma línea, Anllò, y otros, (2014) miembros del Banco Interamericano de Desarrollo, dan a conocer un manual con las respectivas sugerencias para la aplicación de una encuesta que mida la innovación. En términos generales evalúa, datos generales, variables de desempeño de la empresa, recursos humanos, estrategias para la innovación (Actividades I+D, Actividades de innovación, fuente de financiamiento, Innovaciones logradas en productos, servicios y procesos, Cambio organizacional y de comercialización, Factores determinantes del cambio) impacto, apropiabilidad (protección intelectual), vinculaciones y fuentes de información, instrumentos públicos, obstáculos para la realización de actividades de innovación, Acceso a TIC y uso de las mismas. Este se constituye como una excelente fuente de información en el momento en que se pretenda evaluar la innovación como tal.

METODOLOGÍA

Se plantea una investigación mixta, con estudios descriptivos de corte transversal, ya que mediante esta se conocen las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción correspondiente de las actividades de las Mipymes con respecto a las capacidades de innovación empresarial que les contribuya a explotar estas capacidades y generen una mayor eficiencia, además de realizar observaciones objetivas mediante los datos obtenidos.

Muestra

La población objeto de análisis son 50 Mipymes vinculadas al Programa Alianzas para la Innovación de la Cámara de Comercio de Palmira, en sus versiones 2015 y 2016, 25 y 25 respectivamente, la muestra a emplear será el 50% de la población.

Técnica de recolección de información

Según el tipo de estudio propuesto se implementará como técnica de recolección de información:

Encuesta: Aplicación del cuestionario estructurado a los gerentes de las mipymes.

El instrumento de recolección de datos será basado en el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), las capacidades de innovación planteadas por Yam, Guan, Pun & Tang (2004) y las dimensiones organizacionales que contribuyen a la innovación planteadas por Nadler & Tushamn (1997) citados por Cristina Lopez en el 2009

El cuestionario consta de 153 preguntas cerradas y dos abiertas. Estructuradas en dos categorías, la primera hace alusión a las características empresariales de estas Mipymes con dos subcategorías, datos generales y caracterización de la dirección, donde se encuentran 36 preguntas. Las restantes dan respuesta a la categoría de Capacidades de Innovación Empresarial, agrupadas en Capacidad de Dirección Estratégica, Capacidad de Investigación & Desarrollo, Capacidad de Producción, Capacidad de Mercadeo, Capacidad de Aprendizaje Organizacional, Capacidad de Gestión de Recursos y finalmente la Capacidad de Relacionamiento, transversal a cada una de ellas se encuentra las siguientes dimensiones organizacionales que contribuyen a la innovación: estrategias y resultados, la organización formal, la organización informal, la tecnología y las personas.

Para la aplicación de este cuestionario se dispone de una App financiada por el proyecto “Programa para la innovación empresarial de Mipymes” para ello, se generaron citas presenciales con cada uno de los empresarios. Respecto a la tabulación de esta información se está realizando por una Empresa Consultora también financiada por la UPB Seccional Palmira.

Respecto a la estrategia para el análisis de la información, se está realizando con base en la tabulación de la información generada por la empresa consultora y en cada una de las capacidades de innovación empresarial planteadas por Yam, Guan, Pun & Tang (2004) y las dimensiones

organizacionales que contribuyen a la innovación planteadas por Nadler & Tushamn (1997) citados por Cristina Lopez en el 2009.

Resultados

Es importante resaltar que los resultados aquí planteados son parciales, toda vez que es una investigación aún en curso.

La innovación empresarial marca el nivel de competitividad de las empresas y para analizar las Mipymes que participaron en el proyecto alianzas para la innovación empresarial de la cámara de comercio en la versión 2015 y 2016, se tuvieron en cuenta los componentes de la gestión empresarial como lo son:

- Las funciones administrativas
- Recursos físicos y tecnológicos
- Los factores relacionados con la competitividad: innovación, pensamiento estratégico, actitud emprendedora, planeación estratégica.

En la actualidad, las organizaciones se enfrentan a varios retos para llegar a desarrollar capacidades necesarias para la evaluación aplicada las cuales son el direccionamiento estratégico, producción, marketing, innovación y desarrollo; aprendizaje organizacional, manejo de los recursos y relacionamiento. Con ello se busca lograr un alto nivel de competitividad y dar al mercado lo que necesita, desea y exige.

Para identificar que las organizaciones puedan llevar a cabo un proceso de innovación efectivo y que conlleve a examinar las capacidades que se poseen dentro de la misma en las Mipymes de la ciudad de Palmira, se está aplicando el marco para la medición de la innovación del Manual de Oslo a continuación: (figura 1)

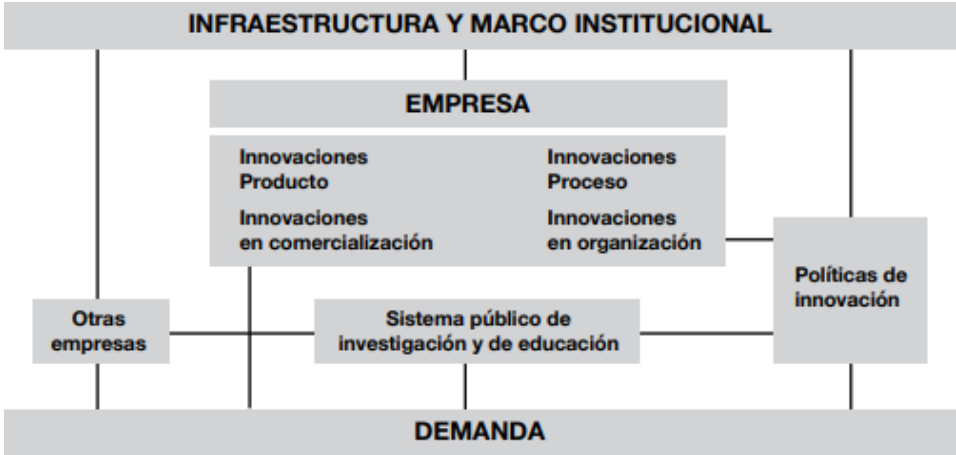


Figura 1: Marco para la medición de la innovación Fuente: Manual de Oslo

Este marco nos da un panorama global y nos permite identificar factores importantes de las diferentes actividades que facilitan los procesos de innovación, para la realización de este avance se tomó una muestra de 13 encuestas aplicadas, correspondiente a las empresas participantes en el año 2015; se ha podido evidenciar aspectos que ayudan a dar un panorama general en cuanto a las actividades que conllevan a las capacidades de innovación empresarial. Como primer punto se realiza la caracterización de la empresa a continuación. (Tabla 1)

Caracterización de las empresas		Porcentaje de Mipymes
Tipo de ente	Persona natural	23%
	Persona jurídica	77%
Tamaño de la empresa	Microempresa	69%
	Empresa pequeña	31%
El gerente es el mismo propietario	Sí	100%

Tabla 1. Caracterización de las empresas. Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la caracterización el 77% de las Mipymes se encuentran establecidas como entes jurídicos, 60% como microempresas y en toda la muestra el gerente es el mismo propietario.

Por su parte, dentro de las principales barreras que se evidenciaron como obstáculos para generar procesos de innovación al interior de las Mipymes, se encuentra en primer lugar la obtención de capital de trabajo con un 22%, seguido del desconocimiento de los trámites y beneficios tributarios para la innovación con un 17%, un 13% tanto para reclutar el personal adecuado como para la capacidad de investigación & desarrollo, un 9% para la capacidad de mercadeo, un 7% tanto para el direccionamiento de la empresa como para la capacidad de relacionamiento con el entorno y finalmente un 6% tanto para los trámites legales y burocráticos para la organización así como para la capacidad de aprendizaje y gestión del conocimiento.

En cuanto a las capacidades de innovación empresarial que presentaron las Mipymes encuestadas se evidenció lo siguiente:

Capacidad	Desarrolla Actividades Tendientes a ⁶ :	No Desarrolla Actividades Tendientes a ⁷ :
Dir. Estratégico	62%	38%
Producción	85%	15%
I+D	56%	44%

⁶ Entiéndase esta columna como el porcentaje de Mipymes que desarrollan actividades tendientes a cada una de las capacidades enlistadas en cada fila

⁷ Entiéndase esta columna como el porcentaje de Mipymes que NO desarrollan actividades tendientes a cada una de las capacidades enlistadas en cada fila

Relacionamiento	14%	86%
Aprendizaje	16%	84%
Gestión de Recursos	54%	46%
Mercadeo	48%	52%

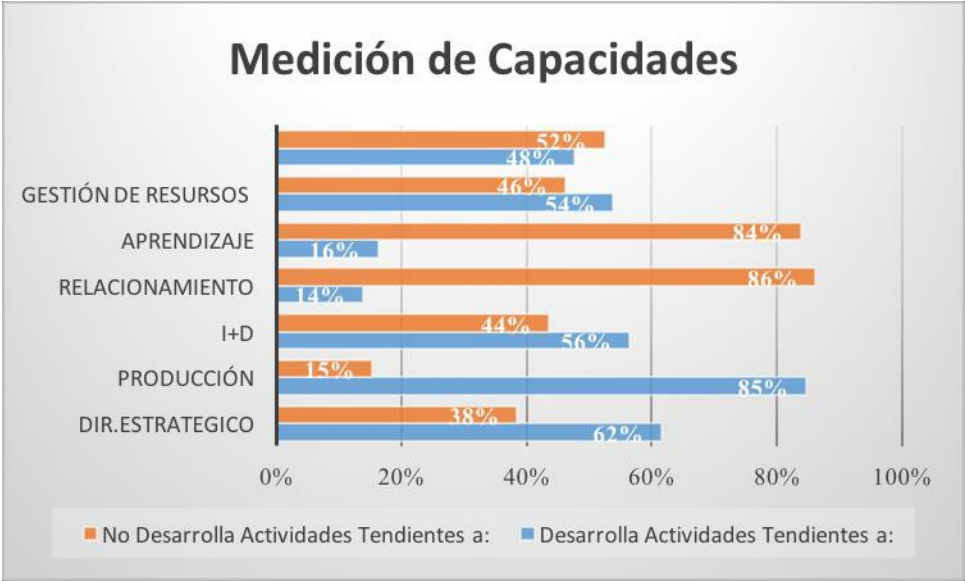
Tabla 2. Capacidades de innovación empresarial. Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

Las Mipymes encuestadas han apuntado a la innovación mediante métodos empíricos, algunas de ellas han aprovechado las alianzas con otras organizaciones para fortalecer y mejorar su productividad.

Se identifican las principales barreras que enfrentan las Mipymes día a día a la hora de pretender generar procesos efectivos de innovación, así se evidencia que el principal obstáculo es el capital de trabajo que requieren para ello, como también el desconocimiento de los trámites y beneficios de la innovación, entre otras, esto demuestra la necesidad de que las Mipymes se empoderen más del tema y se enteren de los diversos programas y ayudas que el gobierno a través de diferentes entidades ofrecen para incentivar la innovación, no se deben sentir solos por su desconocimiento.

En la siguiente gráfica se muestra cómo se encuentran las Mipymes en relación a cada una de las capacidades de innovación empresarial planteadas por (Yam, Guan, Pun, & Tang, 2004) teniendo de manera transversal las dimensiones planteadas por (Nadler & Tushamn, 1997)



Gráfica 1. Capacidades de innovación empresarial. Fuente: Elaboración propia.

Se identifica que los porcentajes más altos en cuanto al desarrollo de actividades que benefician diversas capacidades se presenta en las capacidades de producción y de direccionamiento

estratégico, mientras que entre sus capacidades más débiles o menos desarrolladas se encuentran las capacidades de aprendizaje y de relacionamiento. Nuevamente es un llamado para que las Mipymes fortalezcan estas capacidades siendo conscientes de que no deben contar con todo el capital necesario para ejecutar una a una estas actividades, sino que generen diversas alianzas estratégicas que les permitan aprovechar las fortalezas de cada uno de los actores.

Esto lleva a deducir que aún es largo el camino que deben recorrer las Mipymes si desean generar procesos efectivos de innovación, sin que esto se constituya como un esfuerzo adicional sino que sea algo normal en sus procesos diarios.

Muchas empresas, como Nacional de Chocolates, Alpina, Tesamérica, PSL, Integral Ingenieros Consultores, Sofasa, Favidrios, entre otras, están en el camino de la innovación y son ejemplo de éxito en el ámbito empresarial lo que evidencia la evolución de las Mipymes y grandes empresas en el desarrollo de las capacidades de innovación empresarial; convirtiéndose en referentes para las Mipymes Palmiranas que desean incursionar en estos temas, en la muestra encuestada tan solo el 38% de las Mipymes han desarrollado procesos de Benchmarking con el fin de aprender de los mejores, lo que evidencia serias falencias y desaprovechamiento de la curva de aprendizaje de quienes ya han recorrido estos caminos, se hace un llamado a las Mipymes para que aprovechen estas oportunidades.

Para llegar a la excelencia las Mipymes deben responder al mercado de forma rápida y efectiva; acudiendo a grupos interfuncionales que les permitan tomar acciones frente a las oportunidades que se presentan, las amenazas potenciales y convertir estos escenarios en fuentes de ventajas competitivas. Las Mipymes encuestadas son conscientes de esto y el 54% de ellas desarrollan en su interior dinámicas que propenden por el despliegue de dichos grupos.

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta las tendencias mundiales en la gerencia contemporánea las Mipymes tienen un gran reto en fortalecer los procesos organizacionales que permitan evidenciar un avance significativo en lograr las capacidades en su gestión y demostrar importantes resultados en materia de Innovación.

Las intervenciones realizadas en la presente investigación colocan en evidencia la falta de planeación estratégica que permita abordar los problemas de fondo en la falta de capacidad innovadora de las organizaciones y que estas permitan mejorar significativamente en los indicadores de competitividad.

Lo anterior deja en evidencia factores relevantes como la debilidad en la apropiación de modelos gerenciales en toda la estructura de la organización, soportado en los resultados de la falta de capacidades de aprendizaje y relacionamiento que deben tener las organizaciones vistas en sus estructuras sistémicas.

Las argumentaciones conceptuales en torno a capacidades innovadores y factores relevantes en términos de competitividad dejan retos importantes a las Mipymes, como lograr ser actores

protagónicos en los ecosistemas de innovación que son los catalizadores para impactar poderosamente en el desarrollo de las regiones, el análisis profundo de estos ejercicios conceptuales permitirán de manera estratégica contextualizar las realidades locales en torno a la capacidad que se tiene para ser vista como una de las regiones con mejores indicadores de competitividad. Esto implica que nuestras Mipymes requieran apoyo de manera permanente, sistémica y en un entorno propicio para el aprendizaje colectivo, el intercambio de experiencias y el trabajo colaborativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Consejo Privado de Competitividad. (10 de abril de 2017). Informe Nacional de Competitividad 2016 - 2017. Obtenido de <http://compite.com.co/informe/informe-nacional-de-competitividad-2016-2017/>
- Anllò, G., Crespi, G., Lugones, G., Suárez, D., Tacsir, E., & Vargas, F. (2014). Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de Manual para la implementación de encuestas de innovación: <https://publications.iadb.org/handle/11319/6638?locale-attribute=es>
- Cámara de Comercio de Palmira. (18 de Febrero de 2017). Innovación. Obtenido de <http://www.ccpalmira.org.co/portal/innovacion>
- Centro Andaluz para la Excelencia en la Gestión. (2009). Guía para la Autoevaluación de la Gestión de la Innovación Empresarial. Instituto Andaluz de Tecnología.
- Drucker, P. (1994). La Sociedad Postcapitalista. Bogotá : Norma.
- Fernández Jardón, C. M. (2012). Determinantes de la Capacidad de Innovación en Pymes Regionales. Rev. ADM. UFSM, Santa Maria, 749-766.
- Hamel, G. (2008). El Futuro de la Administración. Bogotá: Norma.
- Instituto Catalán de Tecnología. (1999). Test de Innovación Empresarial. Instituto Catalán de Tecnología.
- La Salle, R. (2010). Piensa en lo Nuevo. López Vega, Ricardo Andrés.
- López González, C. (2009). Desarrollo de una Metodología de Evaluación de Capacidades para Gestión de Innovación. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/2158/1/43207541.2009.pdf>
- Nadler, D., & Tushman, M. L. (1997). The Power of Organization Architecture. Oxford: Oxford University Press.
- OCDE y Eurostat. (2006). Manual de Oslo. TRAGSA.
- Parra, I. D. (2011). Innovación: Conceptos, Procesos, Mitos y Realidades. Medellín: Universidad de Antioquia.

Petillero, M. M. (2002). Recursos y Resultados de los sistemas de Innovación: Elaboración de una tipología de sistemas regionales de Innovación en España. Obtenido de <http://eprints.ucm.es/6800/1/34-02.pdf>

Porter, M. E. (1990). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. New York: Free Press.

Renard, L., & Saint-Amant, G. (2003). Capacité, capacité organisationnelle et capacité dynamique: une proposition de définitions. *Les cahiers du Management Technologique*.

Robledo, J., Lòpez, C., Zapata, W., & Pèrez, J. D. (2010). Desarrollo de una Metodología de Evaluación de Capacidades de Innovación. *Perfil de Coyuntura Económica*, 133-148.

Schumpeter, J. (1934). *The theory of Economic Development*. Cambridge: Harvard University Press.

SUÁREZ, O. M. (25 de 08 de 2004). SCHUMPETER, INNOVACION Y DETERMINISMO TECNOLÓGICO. Pereira, Colombia.

WIPO, O. M. (2016). Índice Mundial de la Innovación. Obtenido de http://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2016.pdf

Yam, R. C., Guan, J. C., Pun, K. F., & Tang, E. P. (2004). An audit of technological innovation. *Research Policy*, 1123 - 1140.