

Vol. 8 N° 1 • enero - junio 2018



FACTORES DETERMINANTES DE LA INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL MUNICIPIO DE RIOHACHA-COLOMBIA

(Determining factors of organizational innovation in higher education institutions in the Municipality of Riohacha-Colombia)

Norelys Cárdenas¹, Jaidith Vidal² y Zenit Palencia³

¹Facultad de Ciencias de la educación, Universidad de La Guajira, Riohacha-Colombia.

²Facultad de Ciencias sociales y humanas, Universidad de La Guajira, Riohacha-Colombia.
ncardenas@uniguajira.edu.co, jvidal@uniguajira.edu.co

RESUMEN

En los últimos tiempos, la innovación organizacional para sostenerse en el tiempo, ha asumido factores determinantes que se constituyen en ejes esencial para la competitividad, impulsando políticas que impliquen capacidades estratégicas para generar procesos de innovación, tanto interno como externo en las organizaciones que permitan ser competitivo en el mercado laboral. El objeto del presente estudio se centró en analizar los factores determinantes de la innovación organizacional en las instituciones de educación superior del Municipio de Riohacha-Colombia. La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, diseño de campo de corte transversal y no experimental, descriptivo. La muestra estuvo constituida por 23 sujetos decanos de las diferentes facultades, coordinadores de programa, personal de la oficina de planeación, vicerrectoría de investigación y extensión, vicerrectoría académica. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta utilizando la escala Likert con cinco (5) alternativas de respuesta, mediante la distribución de frecuencia absoluta y relativa orientada a detallar en forma sistemática las características de la variable innovación organizacional con la dimensión factores determinantes fundamentada por los autores Chiavenato (2010), Ortega, (2013), Robbins y Coulter (2007). Cuyo resultado,

expresados por esta dimensión fue 4,2 la media y la desviación de 0,99 indicando que existe un nivel de dispersión alta de la variable, manifestando que hay dispersión de los datos. Se concluye que las instituciones educativas de nivel superior del municipio de Riohacha, están orientados hacia unos elementos determinantes para construir procesos de innovación, soportado en el capital humano que influye en las capacidades de innovación organizacional.

Palabras clave: factores determinantes, innovación organizacional, instituciones educativas de educación superior.

ABSTRACT

In recent times, organizational innovation to sustain itself over time has assumed determining factors as an essential axis for competitiveness, promoting policies that imply strategic capacities to generate innovation processes, both internal and external in organizations that allow to be competitive in the working market. The purpose of this study was to analyze the determinants of organizational innovation in higher education institutions in the Municipality of Riohacha, Colombia. The research carried out was quantitative, cross-sectional and non-experimental, descriptive field design. The sample consisted of 23 dean subjects of the

different faculties, program coordinators, staff of the planning office, vice-rectory of research and extension, academic vice-rectory. The survey was used as a data collection technique using the Likert scale with five (5) response alternatives Always, through the distribution of absolute and relative frequency oriented to systematically detail the characteristics of the organizational innovation variable with the determining factor dimension, based on the authors Chiavenato (2010), Ortega, (2013), Robbins and Coulter (2007). Whose result, expressed by this dimension, was 4.2, the mean and the deviation of 0.9, 9 indicating that there is a high dispersion level of the variable, indicating that there is dispersion of the data. In conclusion, the higher education institutions of the municipality of Riohacha are oriented towards determining elements to build innovation processes, supported by human capital that influences organizational innovation capacities.

Keywords: determining factors, organizational innovation, educational institutions of higher education.

INTRODUCCIÓN

Los desafíos del nuevo orden mundial, están ejerciendo fuertes presiones en las instituciones universitarias e imponen repensar las políticas de innovación con el fin de aumentar la productividad como eje fundamental de la competitividad ocasionando que los dependencias de I+D cohesionen esfuerzos centrados en la incrementación de nuevos productos innovativos, que den valor agregado a los clientes y proveedores de la organización. Al respecto Shepherd (2012), define las organizaciones como entidades sociales orientadas al cumplimiento de objetivos y diseñadas como sistemas activos, coordinados y estructurados deliberadamente con factores internos y externos.

En este sentido, la innovación permite a las organizaciones introducir cambios de acuerdo a las necesidades del entorno, teniendo en cuenta las alternativas de solución, esto hace competitivas las organizaciones en mercados globales como internacionales (Hitt *et al.*, 1997; Tidd, 2001). De esta manera, se puede reconocer la innovación como el eje principal del crecimiento económico, fundamentando en el desarrollo en los proceso de cambios, la búsqueda de altos estándares de desempeño y competitividad empresarial.

En esta perspectiva, la innovación organizacional demanda la asignación de tareas, para su ade-

cuado funcionamiento, esto exige el uso de buenas prácticas de negociación, fortalecimiento del capital relacional y cooperación, configurando un modelo de gestión centrado en la internacionalización e innovación, para promover un efectivo crecimiento económico, social y tecnológico.

Tal como lo manifiesta Colmenares (2009), la innovación organizacional se considera como una medida de accionar para afrontar cambios que estén a favor de la evolución empresarial, a fin de establecer una filosofía de adaptación constante al mundo cambiante. Esto, va conformando un proceso complejo que exige la integración de estrategias adecuadas de gestión, en términos de unificar propósitos, establecer estándares de calidad y generar confianza, en términos de respuesta a las exigencias globales y locales. Esto, demanda una estructura organizativa flexible, cohesión, interactiva y proactiva, esto favorece e incrementa el potencial innovativo.

En el mismo orden, Parada (2012), afirma, que para alcanzar la excelencia organizacional, ya no es necesario implantar modelos de administración de la calidad, por el contrario, es necesario innovar de manera permanente para alcanzar una organización que gestiona su perfectibilidad, es decir, aprovechar el conocimiento instalado y el conocimiento tácito, el primero considerado como explícito está orientado hacia la información, es objetivo representado por hechos, datos, redes y otros reportes que se encuentran en los manuales o programas de gestión o innovación. Mientras que, el conocimiento tácito se encuentra en la mente del personal, y puede no ser expresado, por ello en algunos casos no se aprovecha ni se hace tangible en las estrategias y decisiones. De tal manera, que unos de los factores determinantes de la innovación, es la capacidad de convertir el conocimiento tácito en explícito y hacer comprensible las funciones y factores de conexión y liquidación de valores donde la institución puede gestionar los dos tipos de conocimientos.

Ahora bien, en la dinámica competitiva actual, las expectativas y necesidades del hombre y la organización, son cada vez más exigente y complejas en su estructura y funcionamiento, constituyendo la innovación uno de los elementos fundamentales del crecimiento y desarrollo de las organizaciones, en términos de los beneficiarias y gestores de cambio.

En consecuencia, las organizaciones para mantenerse en el tiempo deben comprometerse con la

gerencia de la innovación soportada en el conocimiento, innovación y gestión, siendo indicadores de logro en términos de adaptabilidad, convergencia de conocimiento (tácito y explícito) y transferencia para la materialización de productos, servicios y procesos de innovación institucional. En este contexto de análisis, se describen la innovación organizacional, sus factores y subfactores determinantes, estos en conjunto va modelando estrategias y procesos de innovación.

Lo planteado delinea el objetivo de la investigación, centrado en analizar los factores determinantes de la innovación organizacional en las instituciones de Educación Superior del Municipio de Riohacha-Colombia.

ASPECTOS TEÓRICOS

Innovación Organizacional

Uno de los componentes claves de éxito de una organización es la innovación, entendida como un proceso en el cual se identifica, construye y aplican oportunidades para el cambio organizacional sostenible, incorporando nuevas ideas, a partir de un conjunto de secuencias racionales y socializadas que crean puentes, entre lo previsto en las políticas y los logros alcanzados en la organización.

Es así como, la innovación a través de los tiempos se ha concebido como procesos de mejora a nuevos productos, servicio, procedimientos técnico o administrativo, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de los clientes y proveedores; por su parte, para que la innovación se mantenga en el tiempo, debe integrar y vincular nuevas actividades con innovación de productos y servicios, para generar cambios sustanciales hacia los productos que demanda el mercado.

Autores como, Gunday *et al.* (2011) y Ul *et al.* (2013) sostienen que las innovaciones organizativas permiten una mejora interna de las labores de la organización, lo que genera un mejor ambiente para la aplicación y ejecución de innovaciones, teniendo en cuenta la implementación de nuevas ideas, la distribución de recursos y la estructuración de tareas.

De igual manera, Hidalgo (2011), propone a las organizaciones incorporar estrategias y acciones tendientes a gestionar los procesos de innovación, a fin de adquirir mayor capacidad de adaptación, posibilidad de anticipar, enlazar y generar rupturas,

renovando sus ventajas competitivas.

En este contexto, la innovación organizacional compromete la implementación de nuevos métodos organizacionales que se producen en la estructura del proceso administrativo, esto contribuye, a generar mejoras en los procesos de diseñar, estructurar e implementar los métodos, técnicas o las estrategias necesarias para lograr la innovación.

1. Factores determinantes de la innovación organizacional.

Tal como se viene planteando, la innovación organizacional, esta mediada por un conjunto de factores y sub-factores, que estructuran y sirven de indicadores de logro organizacional. Según Markard (2008), en los Sistemas de Innovación de las organizaciones, interactúan un conjunto de factores, que generan relaciones entre los grupos de una organización; entre las cuales se encuentran: empresas privadas, organizaciones gubernamentales, no gubernamentales, universidades, empresas capitalistas de riesgo, sistema financiero y asociaciones, entre otras.

Al respecto, Malaver y Vargas, (2011) la define una capacidad con la que una empresa puede hacer, como producto de procesos de aprendizaje y conocimiento acumulado, de manera formal e informal, que tendrá como resultado un conjunto de procedimientos que buscan determinados objetivos como las habilidades para mejorar significativamente o crear nuevos productos, procesos, métodos de marketing y organización. Sin embargo, estas habilidades deben complementarse con la estructura empresarial que facilite su desarrollo y aplicación, pues la combinación tanto de las capacidades estructurales de la organización como de la gestión de esos activos intangibles le permite a la empresa llegar a ser innovadora.

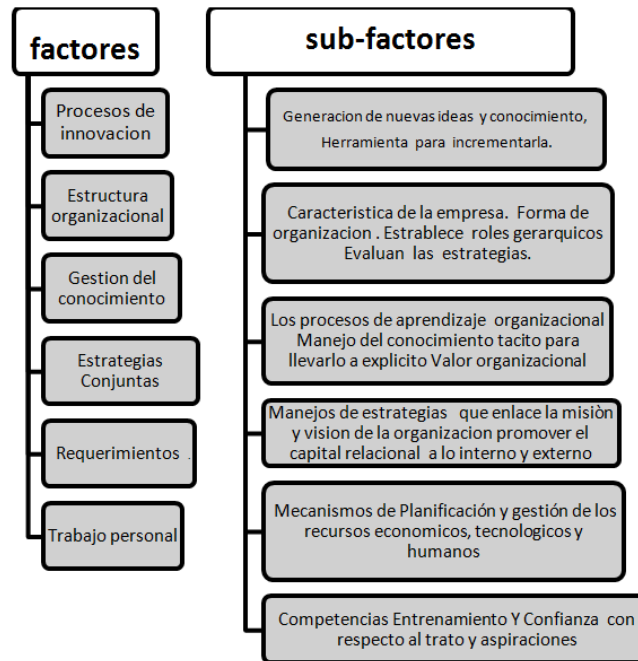
Por consiguiente, las organizaciones para llegar a ser innovadoras necesitan un conjunto de factores y sub-factores que influyen en la capacidad de una organización, tales como: Proceso de innovación, la estructura organizativa, gestión del conocimiento, estrategias conjuntas, requerimientos organizacionales y el trabajo personal.

Lo planteado, representa una constante de atención para la búsqueda de cambios e innovaciones deseadas y demandadas. En este orden, se presentan los factores y sub-factores que influyen en el proceso de innovación organizacional, derivado

de la revisión teórica realizada y de las particularidades del contexto de aplicación del estudio insti-

tuciones de educación superior en el Municipio de Riohacha-Colombia. Ver cuadro 1.

Cuadro 1. Factores y sub-factores en el proceso de innovación organizacional. El cuerpo de conocimiento, la técnica existente y de incrementarlo.



Fuente: Elaboración propia (2017)

Construir un referente de innovación organizacional que interconecte factores y sub-factores en el proceso de gestión, implica vincularlo con un conjunto de indicadores estructurales y de logros de innovación, que pueden ser diferenciables para construir un marco explicativo que dirija la práctica de innovación organizacional. A continuación se sistematizan tales factores:

Los factores del proceso de innovación organizacional, se asocian con los procesos de innovación, estructura organizativa, cultura organizacional percibida en la gestión del conocimiento, estrategias colectivas de acción, requerimientos demandados por el proceso de innovación, las personas, trabajadores y beneficiarios entre otros. Es de interés, resaltar la relación de interconexión entre los factores y los sub-factores que determinan las condiciones de logro del proceso de innovación organizacional.

En este marco, presentamos los sub-factores referidos a la generación de ideas, selección, evaluación de estrategias, formalización e institucionalidad, aprendizaje organizacional, conocimiento,

valoración del ambiente interno y externo, estrategias de políticas: misión, visión de la organización, planificación, gestión de los recursos económicos, tecnológicos y humanos y el entrenamiento y las habilidades demandadas en la realización de las actividades previstas.

Este referente encuentra sustento, en lo planteado por Vargas (2005), los factores determinantes en la innovación organizacional de las instituciones, representan las reglas del juego que comprenden las leyes, reglamentos, patrones socioculturales, normas técnicas y patrones de direccionamiento. El producto de esas relaciones entre organizaciones e instituciones genera impacto directo en la empresa como agente residual del sistema, influyendo directamente en sus capacidades internas de innovación.

Factores Internos

Los factores internos que inciden en la innovación organizacional, se centran en las competen-

cias que tienen las organizaciones para gestionar, construir valorar, compartir información y conocimiento, sumando a esto la confianza, el clima organizacional, flexibilidad y la disposición para la absorción del conocimiento, entre otros.

Cuadro 2. Factores internos que inciden en la innovación organizacional

- Capacidad para generar información financiera.
- Cambios en los procedimientos para gestionar y direccionar la producción.
- Formación de las personas de acuerdo a los objetivos organizacionales.
- Capacidad de inversión tecnológica.

Fuente: Elaboración propia (2017)

Al respecto, el Manual de Oslo (2005), Saa y Diaz, (2007), refieren que los factores internos con aproximación a una descripción sintética que centra las competencias de innovación organizacional, es decir los valores, habilidades y saberes que subyacen en las organizaciones, esto amplía el capital relacional e intelectual en beneficio de un mayor entendimiento en la adopción de nuevas formas de gestión útiles, tanto a la demanda como la oferta, en este caso, las instituciones universitarias que particularizan el saber ser, hacer y convivir como garante de la innovación organizacional.

Factores Externos

De acuerdo con Malaver y Vargas (2011), los factores externos se entienden como las características sectoriales, el desarrollo institucional y las políticas de apoyo existentes, siendo condición principal para facilitar el desarrollo de las capacidades internas de las organizaciones. Según Markard (2008), dentro de los Sistemas de Innovación, estos factores se entienden como las relaciones entre un grupo de organizaciones e instituciones.

Por otro lado, (Saunila y Ukko, 2014) manifiesta que la interacción con los proveedores, clientes, asociaciones de cooperación, competidores y otros, forman parte de los factores externos, constituyéndose en piezas importantes para el manejo de la información, esto, crea capital relacional para la organización.

Cuadro 3. Factores externos que inciden en la innovación organizacional

- La oferta y demanda de los servicios.
- Oportunidad de I&D.
- Oportunidad tecnológica
- Determinar los tipos de estrategias para mejorar los procesos.

Fuente: Elaboración propia (2017)

En efecto, los factores externos, son indicadores que convergen en el buen funcionamiento institucional entre estos: la capacidad de innovar en las organizaciones e invertir en I+D, orientación estratégica, determinar los tipos de procesos, la demanda y la oferta de servicios, la oportunidad tecnológicas y las condiciones de la organización para contrarrestar los obstáculos provocados en el mercado institución.

Los factores determinantes individuales.

Estos factores determinantes individuales del proceso innovador según Bakaikoa *et al.* (2004), se asocian con la existencia de un capital humano adecuado, cualificada oferta de recursos humanos en términos de difusión y la asimilación de nuevas tecnologías, sin embargo, esta difusión sólo será posible si el capital humano está convenientemente formado.

Ahora bien, en la actualidad las organizaciones pueden adquirir la tecnología y la información, esto, la diferencia de las demás instituciones, sumando ventajas competitivas por el capital intelectual instalado. De este modo, se establece una relación directa entre tecnología, formación y competitividad

Tal como lo aporta (Gibson *et al.* 2013), en los factores individuales se han encontrados conductas que determinan la eficacia del liderazgo y sus efectos en las mediciones de la eficacia, en términos de la producción y la satisfacción de los usuarios y gestores, esta teoría enfatiza que los líderes, en interconexión enfrentan diferentes situaciones y toman decisiones con apoyo de personas que dirigen.

Estos factores individuales, encuentran en el liderazgo la manera de influir de forma positiva en las metas y estrategias de la organización, mejorando la eficiencia en las actividades de la cadena

de valor y facilitando la difusión del conocimiento.

Factores determinantes organizativos

Para Evan (1976), los factores determinantes organizativos son procesos sociales donde las organizaciones crean relaciones personales y comunicacionales que definen la cultura y esta a su vez, es propia de los procesos sistémicos abiertos que deben mantener el equilibrio entre las influencias provenientes del mundo externo, las exigencias y necesidades internas.

Los procesos sociales desempeñan un papel fundamental en las organizaciones considerándose uno de los principales determinantes de éxito o de su fracaso en la organización. Para (Martins y Terblanche, 2003). Los factores organizativos se deben a las funciones que cumple la cultura en las organizaciones, que, según Hofstede (1988), se resumen en proporcionar identidad a los miembros de la organización e incidir en su comportamiento. Si la cultura incide en el comportamiento general de la empresa, cabe esperar que también sea un importante determinante de la innovación en las instituciones y empresas.

Factores determinantes económicos

Según Robbins y Coulter (2007), refieren que los cambios económicos son fuerzas externas que afectan los procesos de innovación; como son las presiones de la recesión global que obliga a las organizaciones a volverse más eficientes en costos. Sin embargo en economías sólidas, la incertidumbre sobre las tasas de interés, el déficit del presupuesto de los países y los tipos de cambio monetarios crean condiciones que pueden obligar a las organizaciones a cambiar.

En este contexto, Montoya (2004) señala que el aumento de los medios de producción y el incremento de la población, demandan de la fuerza de trabajo innovar en el proceso de producción. Sin embargo, este proceso de innovación, por sí mismo, es lento y no genera transformaciones socio-culturales importantes, se manifiesta es el crecimiento de la producción.

Desde esta perspectiva, se puede manifestar que el factor determinante económico se considera como una medida de capacidad de la actividad que está llevando en una organización para efectos de productividad económica. Se supone que un mayor aumento económico indica que se está utilizando

un manejo de política económica adecuada que suele utilizarse para eliminar los efectos de la inflación.

1.2 Factores determinantes tecnológicos.

Según González (2012), los factores determinantes tecnológicos tiene la propiedad de determinar la naturaleza de la estructura organizacional y el comportamiento organizacional de las instituciones.

Se habla de imperativo tecnológico cuando se refiere al hecho, que la tecnología determina (y no influencia simplemente) la estructura tecnológica y comportamiento en conectividad, manteniendo un fuerte impacto de la tecnología sobre la vida, naturaleza y funcionamiento de las organizaciones.

En este mismo orden, la Comisión Europea (2016), señala los factores tecnológicos que permiten a las organizaciones ser más o menos eficaces y eficientes, de modo que se convierten en un gran diferenciador corporativo a la hora de enfrentarse a la competencia. Esto, ofrece mayores posibilidades de éxito integrando software que agilicen el servicio de distribución (reduciendo costes y mejorando la satisfacción del cliente).

Por consiguiente, las organizaciones encuentran en los factores tecnológicos una herramienta de innovación para su crecimiento en el mercado, ofreciendo mejores servicios para maximizar los recursos y superar las competencias a través de estrategias que le permitan sobrevivir en el mercado laboral.

METODOLOGÍA

La investigación fue descriptiva, con un diseño de campo de corte transversal, no experimental. La muestra estuvo constituida por 23 sujetos decanos de las diferentes facultades, coordinadores de programa, personal de la oficina de planeación, vicerrectoría de investigación y extensión, vicerrectoría académica. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta utilizando la escala Likert con cinco (5) alternativas de respuesta Siempre (S), Casi siempre (CS), Algunas Veces (AV), Casi nunca, (CN) y Nunca (N), siendo sometido a un proceso de validez y confiabilidad del instrumento Se aplicó la estadística descriptiva mediante la distribución de frecuencia absoluta y relativa.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1. Factores de la innovación organizacional

Dimensión	Indicador	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		Media	Desviación
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%		
Factores determinantes de la innovación Organizacional	Factores internos	11	30,6	19	52,8	4	11,1	2	5,6	0	0,0	4,0	0,8
	Factores externos	14	38,9	15	41,7	6	16,7	1	2,8	0	0,0	4,2	0,8
	Factores individuales	17	46,2	15	40,7	4	11,1	1	2,0	0	0,0	4,3	0,8
	Factores determinantes organizativos	7	19,4	21	58,3	7	19,4	1	2,8	0	0,0	4,0	0,7
	Factores Determinantes Económicos	12	33,3	15	41,7	8	22,2	1	2,8	0	0,0	4,0	0,9
	Factores Determinantes tecnológicos	16	4,4	14	38,9	4	1,1	2	5,6	0	0,0	4,2	0,9
	Promedio	16	44,4	14	38,9	4	11,2	1	5,6	0	0,0	4,2	0,9

Fuente: Elaboración Propia (2017).

En la tabla 1. Factores de la innovación organizacional, se reporta que el indicador **Factores internos**, presento un 30,6% valor que corresponde a 11 encuestado respondieron dentro de las alternativas de repuestas que siempre, el 52,8% representa a 19 personas que respondieron que Casi siempre, el 11,1% representa a 4 sujetos contestaron Algunas veces, teniendo presente además, que la mayor incidencia fue respondida por 19 encuestados la cual contestaron que siempre determina que estos factores internos se centren en la capacidad de desarrollar el capital humano, estableciendo una actitud innovadora en su personal. Asimismo, el valor promedio de la media es de 4,0 indicando la categoría presente, con una dispersión 0,8 entendiéndose que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población, teniendo en cuenta cuánto tienden a alejarse los valores concretos del promedio en una distribución de datos con un promedio de la media de 4,2.

Con respecto, al indicador **Factores externos**, reportan que el 38,9% correspondiente a 14 personas contestaron siempre el 41,7% corresponde a 15 personas contestaron casi siempre, el 16,7% que representa a 6 sujetos contestaron Algunas Veces y el 2,8% que representa a una persona contesto que Casi nunca, observándose que la mayor incidencia de respuesta de los encuestados correspondiente a 15 personas contestaron casi siempre,

esto, facilita los elementos para el desarrollo de las diferentes capacidades que se ejecutan entre las instituciones para generar impacto directo para el desarrollo de las capacidades interna de las mismas.

Se puede notar, en relación a este factor que el entorno es reconocido como uno de los factores más importantes que influyen en la innovación. Por consiguiente, se ubica el indicador en la media de 4,2 ubicándose en la categoría presente en atención al baremo establecido, indicando que la dispersión fue 0,9 entendiéndose que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población con un promedio de la media de 4.2

En lo que respecta, a los factores determinantes individuales el 46,2% que equivale a 17 sujetos contestaron de acuerdo a las alternativas de repuestas que siempre, el 40,7% que representa a 15 personas respondieron Casi siempre, el 11,1% que equivale a 4 sujetos respondieron Algunas veces el 2,0% que representa a 1 sujeto contesto casi nunca, observándose que el de mayor incidencia fue siempre equivalente a 17 personas encuestadas manifestando que se permite al líder cumplir con unas tareas, esto incluye conocimientos técnicos, para afrontar cambios y alto sentido de pertenencia.

La media de este indicador, fue de 4,3 ubicándose en la categoría muy presente en atención al

baremo establecido, mostrando que la dispersión fue 0,8 entendiéndose que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población, teniendo en cuenta cuánto tienden a alejarse los valores concretos del promedio en una distribución de datos. Con datos específico del promedio de la variable 4,2.

En atención, al indicador **Factores organizativos** el 19,4% respondiendo este valor a 7 personas contestaron en las alternativas de respuesta que siempre, el 58,3% corresponde a 21 personas que contestaron Casi siempre, 19,4% que representa a 7 sujetos contestaron Algunas veces el 2,8% que equivale a un sujeto encuestado contesto Casi nunca, observándose en la tabla que el de mayor incidencia de los encuestados los representan 21 personas, contestaron que casi siempre existen elementos claves para la toma de decisiones tomándose este como el principio para la ejecución de las actividades.

De acuerdo a la media, esta fue de 4,0 ubicándolos en la categoría presente según lo indicado en lo ponderado del baremo, indicando que la dispersión fue 0,7 entendiéndose que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población, teniendo en cuenta cuánto tienden a alejarse los valores concretos del promedio en una distribución de datos, con un valor promedio de 4,2 para la variable.

Otro indicador **Factores determinantes económicos** reporto que el 27,8% correspondiente a 10 personas contestaron siempre, el 41,7% que equivale a 15 personas respondieron que casi siempre, 27,8 % que representa a 10 personas contestaron casi siempre, el 2,8% que representa a 1 persona contesto Casi nunca.

Observándose en la tabla, que la mayor incidencia se encuentra representada por 41,7% de los encuestados equivalente a 15 personas donde contestaron que casi siempre se identifican los problemas a nivel macro de economías en desarrollo, generando estos cambios en las bajas tasas de inversión en actividades de I+D que garanticen la sostenibilidad en términos de calidad.

Por su parte, el indicador en su media se ubicó en 3,9 categoría presente en atención al baremo, indicando en ese sentido que la dispersión 0,8 con un promedio de la variable de 4,2, entendiéndose que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.

Para finalizar, el indicador **Factores determi-**

nantes tecnológicos, reporto que el 4,4% que representa 16 personas encuestadas respondieron desde las característica de las alternativas de respuestas que Siempre, el 38,9% valor correspondiente a 14 personas contestaron casi siempre, 1,1% valor que representa a 4 personas encuestadas respondieron Algunas veces, con la mayor incidencia de respuesta está conformada por el 41.7% de los encuestados correspondiente a 15 personas las cuales contestaron que casi siempre utilizan la tecnología para facilitar el comportamiento innovador, permitiendo que este introduzca ordenadores que permiten comunicarse sin restricciones.

En efecto, el indicador se ubica en la media de 4,2 encontrándose en la categoría presente en atención al baremo establecido, indicando en ese sentido que la dispersión 0,9 con un promedio de la variable de 4,2, entendiéndose, que mientras mayor es la desviación estándar, mayor es la dispersión de la población.

Con respeto, a la dimensión factores de la innovación organizacional se puede observar que las instituciones educativas de nivel superior del municipio de Riohacha, están orientadas a unos elementos determinantes para construir procesos de innovación de suma importancia en la organización con un capital humano orientados a innovar, asociados a desempeñar un papel importante que influyen en las capacidades de innovación organizacional.

CONCLUSIONES

Bajo estas consideraciones, se puede manifestar que en el mundo globalizado donde la economía es factor determinante en la inclusión de innovación dentro de las organizaciones, es decir, incide en el crecimiento productivo y éxito.

En primer lugar, a partir de una revisión teórica se describió, detallo y analizó algunos de los diferentes factores determinantes asociados a la competitividad de innovación organizacional. La investigación parte de unos fundamentos reflexivos y precisos de algunos autores que ofrecen unas conceptualizaciones profundas con el propósito de conocer la variable que está presente.

De acuerdo al orden de la dimensión, se prosigue detallar el indicador factores determinantes de la innovación organizacional de las instituciones de educación superior del Municipio de Riohacha-Colombia, se concluye que los factor interno de la organización según los encuestados se determinan de manera global que los factores internos se cen-

tran en la capacidad de desarrollar el capital humano estableciendo la actitud innovadora de su personal. Por consiguiente, en el factor externo de las universidades de acuerdo a los encuestados se encontró que existen, relaciones entre las instituciones de su entorno, para generar impacto directo en el desarrollo de las capacidades internas de las mismas.

Los factores determinantes individuales develan que existe pertinencia del personal con la organización, ya que los directivos y los coordinadores cumplen con las tareas propias aplicando de manera proactivo su capital intelectual y relacional. En cuanto a los roles de apoyo, los estilos del desempeño de cada personal en sus diferentes actividades le permiten contribuir con nuevas ideas en la realización de proyectos para dar respuestas a los problemas estimulando el cambio hacia la innovación.

En lo que respecta, a los factores determinantes económicos se identificaron problemas a nivel macro de economías, encontrando cambios en la baja tasa de inversión en actividades de I+D, lo que permite que se incorporen nuevos modelos de financiamiento que garanticen la sostenibilidad en términos de calidad, Para finalizar, en el indicador factores tecnológicos los sujetos manifestaron que en las universidades del municipio de Riohacha, se utiliza la tecnología para facilitar el comportamiento innovador lo que permite que se introduzcan nuevas tecnologías en su fuente de trabajo.

En cuanto a los factores individuales, estos desarrollan un papel importante en cuanto la gestión del talento y liderazgo, capacidad transferir y recibir conocimiento y tecnología, cultura organizacional y fuentes externas de información. Los factores organizacionales estos deben interactuar con la capacidad de generar innovación con el buen funcionamiento de los recursos estratégicos, los factores económicos representan el recurso que se debe disponer para el desarrollo de I&D que incidan en la capacidad de desarrollo de la organización y por último el factor determinante tecnológico permite la capacidad de generar novedades en el desarrollo de procesos de producto y servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bakaikoa B.; Begiristain, A; Errasti, A.; Goikoetxea, G. (2004): "Redes e innovación cooperativa", CIRIEC-España, revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 49, agosto, pp. 263-294.
- Comisión Europea (2011b) "Annual report on EU small and medium sized enterprises 2010/2011. Paris: OECD Publishing
- Evan, William. M. Organization theory structures. Systems and environments. New York: J. Wiley and Sons, 1976. 312 p.
- Gibson, J, Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2013). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. México. Editorial Mc Graw Hill. Décima edición.
- González López Nel Jerzy. (2012, Noviembre 20). La tecnología como factor que determina la estructura organizacional en la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/tecnologia-factor-determina-estructura-organizacional-empresa/>
- Hidalgo (2011) Gestión e Innovación. Un enfoque estratégico.
- Hitt MA, Hoskisson RE, Kim H (1997). Diversificación internacional: efectos sobre la innovación y el rendimiento de la empresa en productos diversificados empresas. Acad. Gestionar. J., 40: 767 - 798
- Hofstede, G., (1988). The confucius connection: From cultural roots to economic growth. Organizational Dynamics 16, 4-22.
- Manual de oslo 2005 directrices para la recogida e interpretación de información relativa a innovación.
- Martins, E., Terblanche, F., (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. European Journal of Innovation Management 6, 64-74.
- Markard J, Truffer B (2008) Los sistemas de innovación tecnológica y la perspectiva multinivel: hacia un marco integrado. Política de Ross 37 (4): 596-615.
- Malaver, F. y Vargas, M. (2011). Formas de innovar, desempeño innovador y competitividad industrial. Bogotá, Colombia: Editorial Pontificia Universidad Javeriana: Cámara de Comercio de Bogotá.
- Montoya S. O. (2004) Tecnología y desarrollo humano en el contexto neoliberal. En: Revista Scientia et Technica, Año VIII, No. 20.
- Parada Ávila, Jaime (2012). Creación de un nuevo ecosistema para la innovación en Nuevo

- León; Revista Innovación y competitividad; ADIAT; año IX, número, 46, abril – junio, 2012; México; ISSN 1665-0123.
- Robbins, S P y Coulter M, K (2007) Management. Editorial Pearson Prentice Hall. México.
- Saa, P. & Díaz, D. (2007). Incidencias de los Recursos humanos de I+Dinternos y contratados en la innovación. Cuadernos de Economía y Dirección de Empresas.
- Saunila, M., Ukko, J. (2014). Intangible aspects of innovation capability in SMEs: Impacts of size and industry. Journal of engineering and technology management.
- Shepherd, Charles D.; Ahmed, Pervaiz; Ramos, Leticia; Ramos, Claudia. (2012). Administración de la innovación, México, Ed. Pearson; ISBN 978-607-32-0855-0
- Tidd, J. (2001). Innovation Management in context: Environment, organization and performance. International Journal of Management Reviews, 3 (3), 169-184.
- Vargas, G. (2005). Efectividad sistémica, integración y desarrollo empresarial en Colombia a través del Sistema Nacional de Innovación. En: Revista de Ingeniería, Facultad de Ingeniería Universidad de los Andes, 22: 16-25.