



**ESPE**  
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS  
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,  
ADMINISTRATIVAS Y DE COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO  
DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA: LA INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
ORGANIZACIONAL DE LAS PYMES Y GRANDES EMPRESAS DEL  
SECTOR FARMACEUTICO CIU " C2100" DEL DISTRITO  
METROPOLITANO DE QUITO (DMQ)**

**AUTORES:**

**ORTEGA QUEVEDO, ABIGAIL ELIZABETH  
AYALA CAÑIZARES, DORIS ALEXANDRA**

**DIRECTOR: ING. PAZ RIOFRÍO, HERNAN PATRICIO MÁSTER**

**SANGOLQUÍ**

**2019**



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**CERTIFICACIÓN**

Certifico que el trabajo de titulación, *“LA INNOVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LAS PYMES Y GRANDES EMPRESAS DEL SECTOR FARMACEUTICO CIU " C2100" DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO (DMQ)”* fue realizado por las señoritas: *Ortega Quevedo, Abigail Elizabeth* y *Ayala Cañizares, Doris* el mismo que ha sido revisado en su totalidad, analizado por la herramienta de verificación de similitud de contenido; por lo tanto cumple con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, razón por la cual me permito acreditar y autorizar para que lo sustente públicamente.

Sangolquí, 11 de junio de 2019

Firma:

**ING. PAZ RIOFRÍO, HERNÁN PATRICIO MÁSTER**  
C.C.170668651-4



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, *Ortega Quevedo, Abigail Elizabeth* y *Ayala Cañizares, Doris Alexandra*, declaramos que el contenido, ideas y criterios del trabajo de titulación: *La innovación y su relación con el desempeño organizacional de las PYMES y grandes empresas del sector farmacéutico CIUU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)* es de nuestra autoría y responsabilidad, cumpliendo con los requisitos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de Fuerzas Armadas ESPE, respetando los derechos intelectuales de terceros y referenciando las citas bibliográficas.

Consecuentemente el contenido de la investigación mencionada es veraz.

**Sangolquí, 12 de junio de 2019**

.....  
**Ortega Quevedo, Abigail Elizabeth**  
C.C. 1721841243

.....  
**Ayala Cañizares, Doris Alexandra**  
C.C. 1726853318



**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE  
COMERCIO**

**CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL**

**AUTORIZACIÓN**

*Nosotros, Ortega Quevedo, Abigail Elizabeth y Ayala Cañizares, Doris Alexandra autorizamos a la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE publicar el trabajo de titulación: **La innovación y su relación con el desempeño organizacional de las PYMES y grandes empresas del sector farmacéutico CIUU " C2100" del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ)** en el Repositorio Institucional, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi responsabilidad.*

**Sangolquí, 12 de junio de 2019.**

.....  
**Ortega Quevedo, Abigail Elizabeth**  
C.C. 1721841243

.....  
**Ayala Cañizares, Doris Alexandra**  
C.C. 1726853318

**DEDICATORIAS**

*A Dios por ser mi guía acompañándome en el transcurso de mi vida y haberme permitido concluir con éxito uno de mis objetivos brindándome la fuerza y seguridad en mí misma. A mis padres Marcelo y Narcisa quienes han sido mi motor para seguir adelante en este proceso con su apoyo incondicional y dedicación quienes me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible. A mis hermanos, cuñada y sobrino Diego por sus palabras, apoyo y comprensión en todo el periodo que me tomo culminar. A mi amiga y compañera de tesis Alexandra con quien mantuvimos la fuerza de seguir avanzando en este viaje formando un buen equipo.*

***Abigail Ortega***

*A quien mejor que a Dios dedicar los primeros frutos de mi esfuerzo pues él me da la fortaleza para no rendirme y la gracia de forjar mi camino. Dedico esta tesis a mis padres Ángel y Fanny pilares fundamentales en mi vida en reconocimiento de todo el sacrificio que ellos han hecho por mí, a mis queridos hermanos Adriana, Rubén, Roció y Dayanna por ser mi ejemplo y apoyo incondicional, a mis sobrinos Mikaela y Nicolás por llenar de alegría cada día de mi vida. A mi mejor amiga Verónica por ser mi amuleto de la buena suerte, por su apoyo incondicional, sonrisas y ocurrencias. Se la dedico también a mis tutores docentes, por su valioso aporte a este trabajo, a mi amiga y compañera de tesis Abigail Ortega por el apoyo y la confianza depositada en mí para llevar acabo nuestro trabajo.*

***Alexandra Ayala***

## AGRADECIMIENTOS

*A Dios por darme el regalo de la vida, ser mi amparo y fortaleza en este camino, a mi familia, a mis padres, hermanas, hermano, sobrinos, cuñados y a mi tío Patricio, quienes a lo largo de mi vida han sido participes gratos y maravillosos momentos. A mi amiga y compañera de Tesis Abigail Ortega por la entrega y compromiso al desarrollar este trabajo, a todas y cada de las personas que han aportado en mi formación profesional y personal a lo largo de mi vida.*

*Sepan que no existe tal forma de agradecer su sacrificio y esfuerzo, el objetivo logrado también es de ustedes y que la fuerza que me ayudo a conseguirlo fue su apoyo.*

***Alexandra Ayala***

*Agradezco a Dios por darme la fuerza y tranquilidad sin desfallecer y permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, a mis padres, hermanos, cuñada y sobrino quienes han sido mi apoyo durante todo este tiempo. Así mismo a Alexandra mi amiga, confidente y compañera de tesis por su paciencia, dedicación y confianza otorgada para la culminación de un buen trabajo. Como también al Ing. Hernán Paz tutor de tesis, el cual, con su experiencia, conocimiento y dirección, permitió el desarrollo de este trabajo. De igual manera a todas las personas quienes depositaron su confianza en mí para obtener este dichoso logro.*

***Abigail Ortega***

## INDICE DE CONTENIDO

<b>CERTIFICACIÓN .....</b>	<b>i</b>
<b>AUTORÍA DE RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>ii</b>
<b>AUTORIZACIÓN.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIAS.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>v</b>
<b>INDICE DE CONTENIDO .....</b>	<b>vi</b>
<b>INDICE DE TABLAS.....</b>	<b>ix</b>
<b>INDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>xi</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>CAPITULO INTRODUCTORIO.....</b>	<b>xv</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>xv</b>
Objeto de estudio.....	xv
Planteamiento del problema.....	xvi
Árbol de problemas .....	xvii
Árbol de problemas simplificado .....	xvii
Formulación del problema .....	xvii
Alcance.....	xviii
Determinación de variables.....	xviii
Objetivos .....	xviii
Objetivo general .....	xviii
Objetivos específicos.....	xviii

	vii
Hipótesis de la investigación.....	xix
Hipótesis General .....	xix
Justificación.....	xx
Importancia.....	xxiii
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>1</b>
<b>1.MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>1</b>
1.1.Introducción .....	1
1.1.1.Teoría de recursos y capacidades .....	2
1.2.Innovación.....	5
1.3.Dimensiones de la Innovación .....	8
1.3.1.Tipos de Innovación .....	10
1.1.Desempeño organizacional .....	16
1.1.1.Modelos de desempeño organizacional.....	18
1.1.1.1.Modelo de Relaciones Humanas .....	21
1.1.1.2.Modelo de sistema abierto.....	22
1.1.1.3.Modelo de proceso interno .....	22
1.1.1.4.Modelo Racional .....	23
1.2.Innovación y Desempeño Organizacional.....	23
1.2.1.Innovación Tecnológica- Desempeño .....	25
1.2.2.Innovación no Tecnológica- Desempeño .....	26
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>27</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO.....</b>	<b>27</b>
2.Enfoque de la investigación .....	27
2.1.Tipología de la investigación .....	27

	viii
2.2.Por su finalidad.....	27
2.3.Por fuentes de información .....	28
2.4.Por las unidades de análisis.....	28
2.5.Por control de variables.....	29
2.6.Por el alcance .....	30
2.7.Población y muestra .....	30
2.8.Operacionalización de variables.....	32
2.9.Recolección y análisis de información.....	40
2.10.Instrumento.....	41
2.11.Validación del instrumento de recolección de información.....	44
2.11.2.Validez y confiabilidad del constructo.....	47
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>53</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>53</b>
3.Estadística descriptiva .....	54
3.1.Análisis descriptivo individual.....	54
3.2.Análisis descriptivo agrupado .....	78
3.3.Cruce de Variables .....	81
4.Contrastación de hipótesis.....	82
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>88</b>
5. Conclusiones y recomendaciones.....	88
5.1.Conclusiones .....	88
5.2. Recomendaciones .....	91
<b>LISTA DE REFERENCIAS.....</b>	<b>92</b>
Bibliografía.....	92

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Relación Innovación tecnológica – Recursos.....	5
<b>Tabla 2</b> <i>Relación Innovación no tecnológica - Capacidades</i> .....	5
<b>Tabla 3</b> <i>Dimensiones de la innovación</i> .....	10
<b>Tabla 4</b> <i>Dimensiones de la innovación y sus tipos</i> .....	12
<b>Tabla 5</b> <i>Relación TGS - Modelo de desempeño organizacional</i> .....	15
<b>Tabla 6</b> <i>Modelos de desempeño</i> .....	19
<b>Tabla 7</b> <i>Muestra por tamaño de las Pymes del CIU "2100"por tamaño de las PyMEs del.....</i> <i>CIU</i> .....	30
<b>Tabla 8</b> <i>Matriz de objetivos, hipótesis, dimensiones, variables e indicadores.</i> .....	32
<b>Tabla 9</b> <i>Preguntas a utilizar en la encuesta</i> .....	42
<b>Tabla 10</b> <i>Criterios para validación de contenido de expertos.</i> .....	45
<b>Tabla 11</b> <i>Datos demográficos de los expertospara validación</i> .....	45
<b>Tabla 12</b> <i>Alfa de Cronbach de la variable I</i> .....	48
<b>Tabla 13</b> <i>Alfa de Cronbach de la variable I</i> .....	48
<b>Tabla 14</b> <i>Alfa de Cronbach por dimensión de la variable DO</i> .....	48
<b>Tabla 15</b> <i>Alfa de Cronbach del constructo I y DO</i> .....	49
<b>Tabla 16</b> <i>Prueba de KMO y Bartlett Innovación CO</i> .....	50
<b>Tabla 17</b> <i>Prueba de KMO y Bartlett Innovación tecnológica</i> .....	50
<b>Tabla 18</b> <i>Prueba de KMO y Bartlett Innovación no tecnológica</i> .....	51
<b>Tabla 19</b> <i>Prueba de KMO y Bartlett Desempeño Organizacional</i> .....	51
<b>Tabla 20</b> <i>Cruce de variables entre innovación y cargo que ocupa</i> .....	81
<b>Tabla 21</b> <i>Cruce de variables entre desempeño organizacional y motivación constante.</i> .....	81

<b>Tabla 22</b> <i>Correlaciones</i> .....	x 83
<b>Tabla 23</b> <i>Hipótesis 1</i> .....	84
<b>Tabla 24</b> <i>Hipótesis 2</i> .....	85
<b>Tabla 25</b> <i>Hipótesis 3</i> .....	86
<b>Tabla 26</b> <i>Hipótesis 4</i> .....	86

## INDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Árbol de problemas.....	xvii
<b>Figura 2</b> Dimensiones con sus respectivos tipos.....	13
<b>Figura 3</b> Modelo Espacial multidimensional, relación Innovación – Desempeño.....	21
<b>Figura 4</b> Genera innovación.....	54
<b>Figura 5</b> Mejoras significativas en los productos y/o servicios. ....	54
<b>Figura 6</b> Introducción de nuevos productos y/o servicios al mercado. ....	55
<b>Figura 7</b> Innovación en procesos y la forma de producir los productos y/o servicios. ....	56
<b>Figura 8</b> Innovación de los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios. ...	56
<b>Figura 9</b> Nuevos sistemas de software y nueva tecnología.....	57
<b>Figura 10</b> Procedimiento estándar.....	58
<b>Figura 11</b> Innovación de métodos y técnicas de trabajo. ....	58
<b>Figura 12</b> Estructura organizacional .....	59
<b>Figura 13</b> Funciones de los puestos de trabajo.....	60
<b>Figura 14</b> Planificación en el área de trabajo.....	60
<b>Figura 15</b> Contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas. ....	61
<b>Figura 16</b> Ideas innovadoras .....	62
<b>Figura 17</b> Motivación a los trabajadores.....	62
<b>Figura 18</b> Innovación en diseño de productos y servicios .....	63
<b>Figura 19</b> Imagen corporativa .....	64
<b>Figura 20</b> Innovación incorporada en programas y proyectos .....	64
<b>Figura 21</b> Innovado en las técnicas de comercialización.....	65
<b>Figura 22</b> Trabajo en equipo efectivo e innovador .....	66
<b>Figura 23</b> Clara visión de la dirección del grupo de trabajo por parte del superior inmediato. ....	67

	xii
<b>Figura 24</b> Retroalimentación sobre el desempeño de trabajo .....	68
<b>Figura 25</b> Capacitación adecuada que motiva a los trabajadores.....	68
<b>Figura 26</b> Abandono Voluntario de Trabajadores.....	69
<b>Figura 27</b> Procesos de mejora .....	70
<b>Figura 28</b> La innovación ha generado impacto en el incremento de los ingresos.....	70
<b>Figura 29</b> El desempeño organizacional ha generado impacto en el incremento de los ingresos	71
<b>Figura 30</b> Medidas de rendimiento para determinar eficiencia de los empleados. ....	72
<b>Figura 31</b> Comunicación y orientación de políticas de desempeño en el área de trabajo.....	72
<b>Figura 32</b> Evaluación de desempeño.....	73
<b>Figura 33</b> Canales de comunicación entre áreas de trabajo. ....	74
<b>Figura 34</b> Porcentaje de empleados.....	74
<b>Figura 35</b> Cargo que ocupa el encuestado.....	75
<b>Figura 36</b> Años de operación de la empresa .....	76
<b>Figura 37</b> Tiempo promedio de trabajo.....	76
<b>Figura 38</b> Rango de Edad.....	77
<b>Figura 39</b> Innovación .....	78
<b>Figura 40</b> Innovación Tecnológica.....	78
<b>Figura 41</b> Innovación no tecnológica.....	79
<b>Figura 42</b> Desempeño Organizacional .....	80
<b>Figura 43</b> Hipótesis 1 .....	84

## RESUMEN

La innovación se ha convertido en un tema de vital importancia tanto en el mundo empresarial, así como en el mundo académico, debido a que la implementación de procesos de innovación permite a las organizaciones recibir beneficios significativos y desarrollo a largo plazo. El propósito principal de esta investigación fue analizar la relación existente entre innovación y desempeño organizacional de la PyMEs del sector Farmacéutico CIIU “C2100” del DMQ, del cual se aplicó un enfoque de investigación cuantitativo de alcance correlacional que midió la innovación con sus dos dimensiones, innovación tecnológica enfocada a la innovación de productos/ servicios y de procesos; como la no tecnológica enfocada a la innovación de mercados y organizacional. Por otro lado, el desempeño organizacional se desarrolló en base al modelo espacial de criterios de desempeño de Quinn y Rohrbaugh (1983). Para evidenciar los resultados de la investigación se realizó una prueba piloto con el cuestionario que posteriormente se aplicó a 507 empleados de acuerdo a la muestra que fue calculada, de los cuales los resultados fueron tabulados y analizados en el software estadístico SPSS versión 22, los resultados del análisis descriptivo muestran diferencias en las percepciones de los empleados por género, edad, cargo, tiempo promedio de trabajo en la empresa. De igual manera el análisis de regresión comprobándose que en la industria investigada la innovación tecnológica y no tecnológica son factores que influyen con el desempeño organizacional.

### **PALABRAS CLAVES:**

- **INNOVACIÓN**
- **DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL**
- **TECNOLÓGICO**

## **ABSTRACT**

Innovation has become a topic of vital importance both in the business world, as well as in the academic world, because the implementation of innovation processes allows organizations to receive significant benefits and long-term development. The main purpose of this research was to analyze the relationship between innovation and organizational performance of SMEs in the ISIC Pharmaceutical Sector “C2100” of the DMQ, of which a quantitative research approach of correlational scope that measured innovation with its two dimensions was applied, technological innovation focused on the innovation of products / services and processes; as the non-technological focused on market and organizational innovation. On the other hand, organizational performance was developed based on the spatial model of performance criteria of Quinn and Rohrbaugh (1983). To demonstrate the results of the investigation, a pilot test was carried out with the questionnaire that was subsequently applied to 507 employees according to the sample that was calculated, of which the results were tabulated and analyzed in the statistical software SPSS version 22, the results The descriptive analysis shows differences in employee perceptions by gender, age, position, average work time in the company. In the same way, the regression analyses proving that in the investigated industry, technological and non-technological innovation are factors that influence organizational performance.

### **KEYWORDS:**

- **INNOVATION**
- **ORGANIZATIONAL PERFORMANCE**
- **TECHNOLOGICA**

## CAPITULO INTRODUCTORIO

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### Objeto de estudio

En el laboratorio empresarial del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos, INEC (2017) el sector manufacturero está compuesto por 86.242 empresas a nivel nacional. Las mismas que se clasifican por su tamaño de acuerdo a la cantidad de ventas totales anuales, es decir, microempresa ( $\leq$  a \$100.000), pequeña empresa (\$100.001 a \$1'000.000), mediana "A" (\$1'000.001 a \$2'000.000), mediana "B" (\$2'000.001 a \$5'000.000) y grandes (de \$5'000.000 en adelante) de acuerdo a lo dispuesto por la Comunidad Andina de Naciones, CAN (2008). Según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) que tiene como objetivo "ofrecer un conjunto de categorías de actividades que se pueda utilizar para la reunión y difusión de datos estadísticos de acuerdo con esas actividades" (ONU , 2009) asigna códigos hasta de cuatro dígitos a las actividades de cada empresa.

La presente investigación tiene por objeto analizar la innovación y su relación con la disminución del desempeño organizacional de las Pymes y grandes empresas que pertenecen al CIIU "C2100" disociado de la siguiente manera:

C. Industrias manufactureras.

C21. Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico.

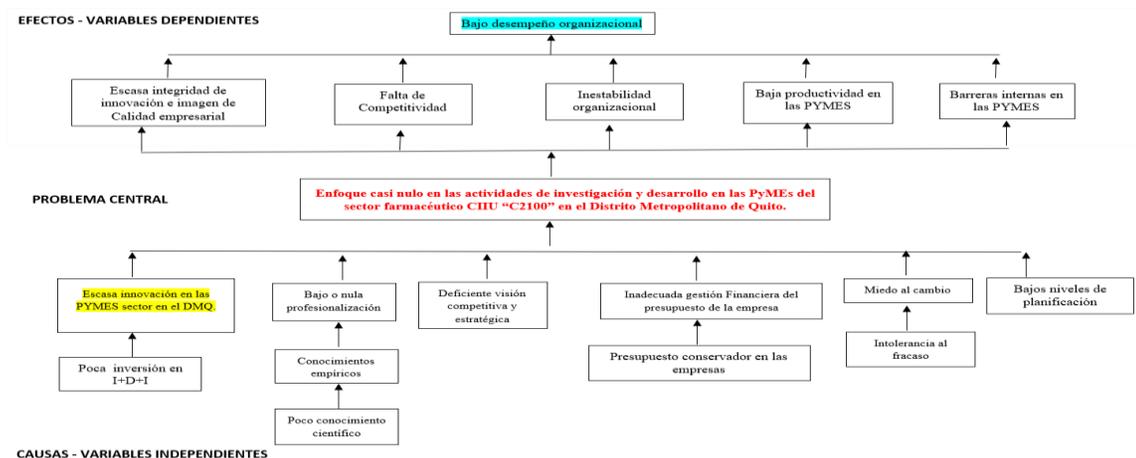
C2100. Fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico.

Conforme al Instituto Nacional de Estadística y Censo (2017) en el laboratorio nacional de empresas publicado, el número de empleados que componen 111 PyMEs de la industria manufacturera CIU "C2100" del DMQ son 3.269, de tal manera conforme a estos datos se calculará la muestra conveniente para continuar con la recolección de datos y de esta forma confirmar si existe relación entre la innovación y el desempeño organizacional. Por lo que, para el objeto de la investigación se realizará encuestas a los empleados de dichas empresas y así obtener los datos que permitan el análisis y elaboración de resultados.

### **Planteamiento del problema**

En el país, particularmente en el Distrito Metropolitano de Quito DMQ existen muchos emprendimientos como también micro, medianas y grandes empresas que no sobreviven en el mercado manteniendo una tasa de mortalidad muy alta, esto se le acredita a la falta de competitividad por su escasa innovación y desempeño en sus procesos, para esto se ve necesario conocer si existe una relación entre la innovación y el desempeño organizacional y los efectos que tiene en su rentabilidad.

## Árbol de problemas



*Figura 1* Árbol de problemas

## Árbol de problemas simplificado

Efecto (Variable Dependiente): Bajo desempeño organizacional

Problema: Enfoque casi nulo en las actividades de investigación y desarrollo en las PyMEs del sector farmacéutico CIIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.

Causa (Variable independiente.): Escasa innovación

## Formulación del problema

¿Causa+problema+efecto+tiempo+espacio?

¿Escasa innovación + Enfoque casi nulo en las actividades de investigación y desarrollo + bajo desempeño organizacional + período 2018 + PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito?

¿Es la escasa innovación la principal causa del enfoque casi nulo en las actividades de investigación y desarrollo lo que provoca un bajo desempeño organizacional durante el período

2018 en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito?

### **Alcance**

El presente trabajo de investigación busca analizar la innovación y su relación con el desempeño organizacional en los empleados del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito, con ello se puede tener conocimiento sobre cuáles son las dimensiones de la variable independiente que tienen o no influencia en las dimensiones de la variable dependiente y partiendo de ello, se determine cuáles son las áreas en las que los directivos deben tomar decisiones que fortalezcan y/o desarrollen hacia la innovación considerando que ésta tiene efectos en el desempeño organizacional de sus empleados.

### **Determinación de variables**

#### **Variable dependiente**

- Desempeño organizacional

#### **Variable independiente**

- Innovación

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Analizar la relación entre la innovación y el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.

#### **Objetivos específicos**

Explicar la relación teórica entre la innovación y el desempeño organizacional.

Determinar el tipo de dimensiones de innovación más común en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.

Determinar el grado de relación de las dimensiones de la innovación frente al desempeño organizacional de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.

Determinar la relación entre la innovación y el desempeño organizacional aplicando el modelo de Quinn y Rohrbaugh en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.

### **Hipótesis de la investigación**

“Las hipótesis correlacionales especifican las relaciones entre dos o más variables y corresponden a los estudios correlacionales” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Esta investigación demostrará el impacto de las variables innovación y desempeño organizacional considerando la correlación que existe entre ellas, con el fin de corroborar y generar la discusión comparando los resultados con estudios anteriores. Las hipótesis planteadas en esta investigación son las siguientes:

### **Hipótesis General**

Hipótesis General: La innovación tiene relación positiva con el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.

H1. La dimensión de innovación más común desde la percepción de los empleados de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ es la innovación organizacional.

H2. La dimensión de Innovación tecnológica (innovación producto servicio y proceso) se relacionan con mayor fuerza que la dimensión de innovación no tecnológica (innovación organizacional y mercadotecnia) frente a la variable desempeño organizacional.

H3. La innovación no tecnológica se correlaciona positivamente con la variable desempeño organizacional.

H4. Las dimensiones de desempeño organizacional: racional y recursos humanos se correlacionan con mayor fuerza frente a la variable innovación en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.

### **Justificación**

La innovación es la implementación de nuevos procesos, productos, y enfoques administrativos dentro de las organizaciones para mejorar la calidad y poder reducir costos, es decir incrementar la eficiencia y la efectividad para la mejora y satisfacción de todos los involucrados en la organización (Seaden, Guolla, Doutriaux, & Nash, 2003).

A medida que el mundo avanza las organizaciones deben avanzar conjuntamente por lo cual implementan la innovación en el desarrollo de nuevas propuestas de mejora, tomando en cuenta cuatro factores básicos: nuevas ideas, personas, transacción y desempeño organizacional (Van de Ven, 1986).

Damanpour (1996) manifiesta que cuando las organizaciones optan por adoptar la innovación se concibe como el proceso que abarca la generación, el desarrollo y la implementación de procesos de mejora continua como nuevas ideas o nuevos comportamientos, permitiendo a la organización contar con acciones preventivas y correctivas ante los diferentes

cambios que pueda sufrir el entorno, asegurando un adecuado y eficiente desempeño organizacional.

Tushman y Nadlet (1986) sostienen que los cambios en el entorno aumentan el riesgo. Por tanto, para competir las compañías deben adoptar la innovación como un camino de vida corporativa, tomando en cuenta la relación entre la innovación y sus dimensiones: innovación tecnológica e innovación no tecnológica con el desempeño organizacional.

En especial, en países en desarrollo, no se cuenta con un nivel alto de investigaciones y estudios propias en las cuales se haga énfasis en la importancia de la generación de capacidades innovativas, y tampoco existe la identificación del perfil innovador. Si se revisan algunos indicadores a nivel macro en el país, la inversión en actividades relacionadas con investigación y desarrollo (I+D) es baja y se ha mantenido estancada durante los últimos años, en comparación con otros países (Robayo, 2016).

En el Sistema de Indicadores de la Producción (SIPRO) se muestra el índice general de producción de la industria manufacturera a nivel general en enero de 2018 mostró un resultado de 86,20 puntos; comparando este índice con el del mes anterior se obtiene una variación mensual de -4,90% lo que se traduce en una disminución de la producción a nivel nacional. Existe variaciones de producto donde la sección 3 “Otros bienes transportables, excepto productos metálicos, maquinaria y equipo” donde anotó una incidencia de -3,565%. Dentro de esta sección, veinticinco de los treinta y cinco grupos que componen la misma mostraron decrecimiento como en los productos farmacéuticos con una incidencia de -0,135% ((INEC), 2018).

Existen algunos pilares de Índice de competitividad global entre los cuales se encuentra la innovación como pilar número 12 el cual en el Ecuador se registra un avance de 11 puestos,

debido a mejoras en: compras de Gobierno de productos tecnológicos avanzados, calidad de institutos de investigación científica y capacidad de innovación.

Se menciona que un aspecto crítico para el cambio de la matriz productiva es la innovación ya que, si bien la inversión en innovación ha mostrado avances, aun no se encuentra en posición modesta en el concierto internacional. En Ecuador en el 2016 ocupó el lugar 100 entre 128 países en el índice global de innovación con un valor de 27,11, inferior al promedio regional de América Latina y el Caribe(30, 29), distante del promedio mundial (36, 73) y muy por debajo de los países de mayor innovación de América Latina y el mundo (MIPRO, 2016).

El desglose de ranking de innovación por componentes del Ecuador evidencia que las debilidades en el tema relacionado con la innovación se dan principalmente a nivel de grado de sofisticación de negocios, instituciones y producción de tecnología y conocimiento (MIPRO, 2016).

En el Ecuador, el sector manufacturero representa el 17,3% del producto interno bruto según el Banco Central del Ecuador (2017), tuvo un incremento del 1,5% con respecto al 2016.

En investigaciones anteriores que fueron realizadas acerca de la relación entre la innovación y el desempeño organizacional se observa que todavía requieren ser exploradas, pues existen investigaciones en sectores como educación, bancario y en servicios, sin embargo, una vez realizada la revisión de la literatura no se encontraron estudios enfocados al sector Farmacéutico. Por tal motivo, en el presente trabajo de investigación se analizará el sector de las PyMEs del sector farmacéutico CIU " C2100" del DMQ, el cual permitirá conocer a partir de los resultados estadísticos la relación existente y su importancia entre la innovación y el desempeño organizacional.

## **Importancia**

La sociedad actual, está inmersa a los cambios constantes que se presentan a diario en el entorno, el cual exige a las organizaciones mantener un sistema de modificaciones constantes. Pues la innovación se ha desplazado desde el producto, proceso y el desempeño organizacional encaminando a la organización al cumplimiento de sus objetivos.

La relación innovación y desempeño organizacional en las empresas tienen impactos diferentes según el tipo de empresa, la actividad económica a la que esté orientada, la región etc. Por ello es necesario comprender si la innovación incide de una manera positiva o negativa en el desempeño organizacional, tomando en cuenta que todo tipo de organizaciones deben innovar si quieren ser competitivas en el mercado (Amit & Zott, 2010).

La innovación se ha convertido en un tema de vital importancia tanto en el mundo empresarial, así como en el mundo académico, debido a que la implementación de procesos de innovación permite a las organizaciones recibir beneficios significativos y desarrollo a largo plazo.

Esta investigación es un aporte significativo para la ciencia porque hace referencia a como la innovación influye en el desempeño organizacional, pues es sin lugar a duda de gran interés para los miembros de las organizaciones conocer y comprender dicha relación, pues deben tener muy presente que innovar todos los procesos de la organización lograrán ser más eficientes y competitivos.

## CAPÍTULO I

### 1. MARCO TEÓRICO

#### 1.1.Introducción

La innovación y el desempeño organizacional son temas importantes dentro de cualquier organización, ya que ayudan a las empresas a ser más competitivas, satisfaciendo las necesidades de la sociedad. Cada uno de los miembros de la organización juega un rol importante en el desempeño de la empresa, pues en su conjunto contribuyen al crecimiento de esta, a través de la implementación de la innovación tecnológica y la innovación no tecnológica a todos los que conforman el equipo de trabajo.

El sector de las industrias farmacéuticas, representan un eje importante para la economía del Ecuador puesto que el sector manufacturero representa el 17,3% del producto interno bruto según el Banco Central del Ecuador (2017), tuvo un incremento del 1,5% con respecto al 2016, existen algunos pilares de índice de competitividad global entre los cuales se encuentra la innovación como pilar número 12, en el Ecuador se registra un avance de 11 puestos, debido a mejoras en: compras de Gobierno de productos tecnológicos avanzados, calidad de institutos de investigación científica y capacidad de innovación.

La base teórica hace énfasis en una teoría para la innovación, la “Teoría de Recursos y Capacidades” la cual analizará la innovación tecnológica y no tecnológica, mientras que la “Teoría General de Sistemas” hace referencia a la variable desempeño organizacional, como también se habla de un Modelo Espacial multidimensional para la relación entre innovación y desempeño organizacional conjuntamente.

### **1.1.1. Teoría de recursos y capacidades**

La Teoría de Recursos y Capacidades proviene de los años 80 en el ámbito académico como también es la precursora de la Gestión del Conocimiento en los años 90 siendo un conocimiento mucho más ligado a la práctica empresarial. Son considerados tanto tangibles como intangibles que para ser productivos deben tener una coordinación y cooperación en la empresa (Grant, 1991). Esta teoría tiene sus orígenes Penrose (1958) quien manifestó que toda organización es un conjunto de recursos productivos y humanos, recalca que lo fundamental no es ser dueño de esos recursos, sino saber cómo utilizarlos para generar ventaja competitiva frente a otras empresas, menciona también que el crecimiento interno de una empresa se da por generar una mejora al conocimiento de la misma, a su gestión y correcto uso de sus recursos; y el crecimiento externo se da por obtener más recursos que permitan

Esta teoría explica los motivos de las empresas en iniciar procesos de crecimiento y desarrollo haciendo uso de sus recursos; lo cual permite generar oportunidad de diversificación empresarial para aumentar ventas, internacionalización y creación de nuevas habilidades y capacidades (Sánchez & Herrera, 2015). Parra y Calero (2006) establecieron que esta teoría surgió debido a la planificación estratégica, bajo la idea de que se dota de recursos en igual medida a todas las empresas, pero cada una los gestiona de manera diferente, estos recursos y capacidades ocupan un lugar relevante dentro del crecimiento empresarial; y el beneficio que obtengan de los mismos dependerá del entorno en el que se desenvuelve la empresa.

Barney (1997) afirma que la teoría de recursos y capacidades es una herramienta que permite determinar las fortalezas y debilidades de la organización. Según esta teoría, el desarrollo de capacidades distintivas es la única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles. Si los recursos y capacidades que posee una empresa le permiten explotar las oportunidades y

neutralizar las amenazas, son poseídos sólo por un pequeño número de empresas competidoras y son costosos de copiar o difíciles de obtener en el mercado, entonces pueden constituir fortalezas de la empresa y de este modo fuentes potenciales de ventaja competitiva.

Si bien el concepto de recurso es estático, el de capacidad es dinámico: la empresa va adquiriendo y perfeccionando sus capacidades a lo largo del tiempo a través de complejas pautas de interacción entre los distintos recursos. Tan importante o más que la dotación inicial de recursos para una empresa es el desarrollo de una organización interna que cree las condiciones para coordinarlos y explotarlos conjuntamente (Fernández, 1993).

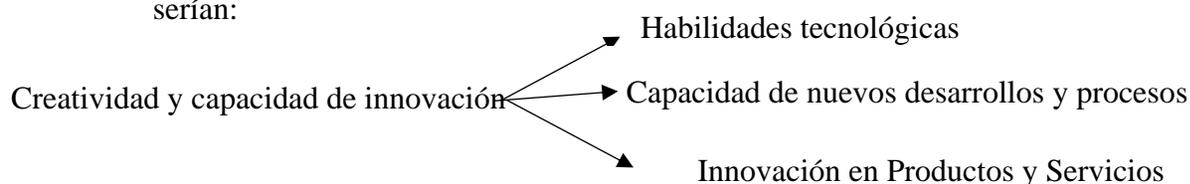
Todas las organizaciones son diferentes pues poseen recursos que pueden ser tangibles e intangibles y capacidades que poseen en momentos determinados de acuerdo con la necesidad que se presente. La teoría de recursos y capacidades determina que existen ocasiones en las que las organizaciones no disponen de los mismos recursos y capacidades lo que les dificulta crear una ventaja competitiva, también cabe recalcar que los recursos intangibles son los que mayor aporte tienen en la organización pues debido a su naturaleza de durabilidad, también al hecho de ser intransferible e inapropiable.

Los recursos se pueden definir como aquellos inputs del proceso productivo o factores disponibles de la empresa, que son de su propiedad o recaen bajo su control. El concepto engloba elementos empresariales como los activos financieros, el personal o las diferentes marcas comerciales. Mientras que la capacidad es la forma de utilizar estos recursos de una forma eficiente. Serían las habilidades en el modo de organizarlos para poder desarrollar una determinada tarea, una combinación dinámica de recursos y de conductas coordinados para la

realización eficaz de una determinada actividad. Supone una gestión dinámica de los recursos, lo más próxima posible al tiempo real, y también el incorporar herramientas de simulación.

Los diferentes recursos de una empresa se pueden agrupar en:

- **Tangibles:** Son fáciles de identificar, incluyen los activos físicos y financieros que crean valor para el cliente.
- **Intangibles:** Son difíciles de contabilizar o imitar, suelen estar dentro de los procesos de negocio y se han desarrollado a lo largo del tiempo. Algunos de los más relevantes serían:



Las capacidades son las competencias o habilidades que una empresa utiliza para transformar sus suministros, activos y recursos en productos o servicios. Lo ideal es tener la capacidad de combinar recursos tangibles e intangibles para obtener los objetivos estratégicos, a través de:

- Excelente Servicio Postventa e innovación hacia el mercado
- Capital Humano
- Habilidad para reclutar, motivar y retener el talento

La teoría de recursos y capacidades preserva el vínculo existente con la innovación, ya que para que la innovación dentro de la organización sea vista como ventaja competitiva debe apoyarse en elementos configurables. Teniendo en cuenta que esta teoría se adapta con las dimensiones y tipos de la innovación ya que al momento de hablar de los recursos esta se adapta

a la dimensión tecnológica ya que tienen una relevante relación entre los tipos de innovación los cuales se mencionan en la siguiente tabla:

**Tabla 1.**

*Relación Innovación tecnológica – Recursos*

<b>Innovación tecnológica</b>	<b>Recursos</b>
<b>Productos/ Servicios</b>	Innovación en productos y servicios.
<b>Procesos</b>	Capacidad de nuevos desarrollos y procesos.

En esta teoría las capacidades se adaptan con la dimensión no tecnológica por lo que mantienen un vínculo para alcanzar las tareas u objetivos de la empresa, la cual se detalla en siguiente tabla:

**Tabla 2**

*Relación Innovación no tecnológica – Capacidades*

<b>Innovación no tecnológica</b>	<b>Capacidades</b>
<b>Organizacional</b>	Capital humano, habilidad para reclutar, motivar y retener el talento.
<b>Mercadotecnia</b>	Excelente Servicio Postventa e innovación hacia el mercado.

## **1.2. Innovación**

La innovación, ha sido considerada como un tema relevante para las organizaciones desde hace mucho tiempo atrás, hasta la actualidad, las definiciones de la innovación se han ido desarrollando y aplicando en la literatura de la economía. Conforme se ha ido dando el desarrollo económico nace el concepto de innovación, según Schumpeter (1934), el primero en identificar a la innovación como un motor de cambio económico, pues define que aparte de los factores externos, la innovación es el factor puramente económico de mayor importancia capital en las organizaciones. Este autor ha demostrado que la manera de como aparecen y como son aplicadas

las innovaciones por el sistema económico es suficiente para que se den continuas revoluciones económicas.

También destacó la distinción entre invención e innovación, para el análisis económico, lo que importa es la innovación porque mientras no se lleve a la práctica, las invenciones son económicamente irrelevantes, por ello define a la innovación como la introducción de bienes al mercado, nuevos métodos de producción, apertura de nuevos mercados, cambio en la organización y generación de nuevas materias primas (Schumpeter, *The theory of economic development*, 1935). Por otra parte Drucker (1973) plantea que el propósito más relevante de una empresa es crear un cliente, y para ello tiene dos funciones básicas que son la comercialización y la innovación, pues estas dos funciones son las únicas que producen resultados como también en el año (1985) define que existen dos tipos de innovación, el primer tipo de innovación parte de la oferta, el segundo parte de la demanda con el fin de entender la innovación como la acción de cambiar el valor y la percepción del consumidor.

Unos años después Porter (1991) afirma que las empresas deben descubrir nuevas y mejores formas de competir en el mercado a través de la innovación, para ello realiza un estudio más profundo sobre las causas del éxito competitivo de las empresas a nivel mundial, es decir que el enfoque de Porter es consistente con los autores antes mencionados, pues tanto Schumpeter como Drucker visualizan un escenario donde las dificultades de los competidores para innovar son una ventaja importante para el innovador.

El estudio de la innovación a lo largo del tiempo ha sido uno de los más difíciles de definir debido a que no todas las empresas pueden hacer frente a los avances que se van desarrollando por ello Christensen (1997) analiza las causas para que las empresas no puedan

confrontar los cambios tecnológicos o de mercado, la primera causa es que existen diferencias estratégicas, la segunda el ritmo del progreso tecnológico excede lo que el mercado necesita y la tercera las decisiones equivocadas de los inversionistas.

La innovación es un cambio o un comienzo de generación de ideas en donde los individuos o las organizaciones pueden recopilar algún ingenio y modificarlo o cambiarlo para su mejora o conveniencia, esta trata de construir un nuevo camino o transformar alguna necesidad. Existen diversas definiciones de autores sobre la innovación Miller y Morris (1999, pág. 368) mencionan que la innovación es el “proceso de transformación e invención en algo que es comercialmente útil y valioso”. El objeto de la innovación es de algún modo poder lograr una buena efectividad en las organizaciones mediante una administración de la innovación ya sea continua y competitiva.

Estudios más actuales definen a la innovación como “Introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto (bien /servicio), de un proceso, nuevo 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” (OECD y Eurostat, 2005, pág. 56). La innovación tal y como es, se puede decir que es un concepto demasiado amplio y consecuentemente, las varias clasificaciones de la innovación se han ido desarrollando y aplicando en la literatura de la economía, siendo que la mayoría de los investigadores se han centrado más en la tecnología e innovaciones relacionadas. (OECD y Eurostat, 2005).

La innovación se considera una necesidad para todas las empresas debido a la finalización de la competencia en el mercado, la globalización y el rápido desarrollo de la tecnología. La innovación se define como “implementar nuevas ideas que crean valor”. La estrategia es el

resultado de las decisiones tomadas para guiar a una organización con respecto al entorno, la estructura y los procesos que influyen en el desempeño de la empresa (Kalkan, Bozkurtb, & Arman, 2014), y por consecuencia la innovación es un proceso orientado a la resolución de problemas que tiene su ocurrencia primaria en el mercado, que es interactivo y esto implica relaciones formales e informales entre miembros de una organización (Robayo, 2016), en investigaciones actuales se define a la innovación como un elemento clave no solo para mejorar su posición financiera sino también para permitirles aumentar los ingresos por ventas y mejorar su posicionamiento en el mercado (González Fernández & González Velasco, 2018).

En este trabajo se define la Innovación como “la implementación de un nuevo o de una mejora significativa de un producto (bien o servicio), o proceso, un nuevo método de comercialización, o un nuevo método organizacional en las prácticas comerciales, en la organización del lugar de trabajo o en las relaciones externas”, aclarando que “nuevo o mejora significativa” hace referencia a la naturaleza de la innovación, “producto/servicio, proceso, comercialización, cambio organizacional” al tipo/género de la innovación, y que el objetivo principal que persigue la innovación son los resultados de la empresa (Schumpeter, 1934).

### **1.3. Dimensiones de la Innovación**

Algunos autores han sugerido diferentes clasificaciones de la innovación; pero en la presente investigación se tomará a la innovación según el tipo y su género que han propuesto autores como Nguyen y Mothe (2014); Sheshi y Donika (2017) y (Robayo, 2016) en los que se encuentran dos dimensiones.

La innovación tecnológica comprende la incorporación de nuevas tecnologías y productos que responden a las necesidades que surgen en la sociedad y en el mercado y que se extiende a

todos los sectores de la industria manufacturera, la innovación tecnológica permite un crecimiento económico sostenible debido a que son constantes los retornos a la innovación en términos de capital humano empleado en el sector de I+D. El análisis empírico de esta relación se lleva a cabo habitualmente a partir de la estimación de una función de producción en la que se incluye como variable explicativa el capital tecnológico también llamado stock de conocimientos (Romer, 1990).

Las innovaciones de organización están relacionadas con la innovación tecnológica, ya que al introducir nuevas tecnologías en producción o distribución se necesita reorganizar los procedimientos empresariales, que pueden provocar la introducción de nuevas prácticas o modelos de organización. También las innovaciones de organización podrían coexistir con las innovaciones de producto. Cuando se generan nuevos productos hay que reorganizar la producción, las divisiones de ventas, los flujos de trabajo, la dirección técnica y de calidad las relaciones externas. Las innovaciones de marketing estarían también relacionadas con la innovación de producto (Basak & Mukherjee, 2018).

Mientras que la innovación no tecnológica hay que considerarla como un elemento integrante de las actividades innovadoras de las empresas, no necesitan involucrar necesariamente un cambio o adopción de nueva tecnología, sino que pueden apoyarse en el uso de métodos innovadores de negocio, nuevos conceptos organizacionales u otras formas inmateriales de cambiar las actividades empresariales.

A continuación, se puntualiza con sus respectivas características en la siguiente tabla:

**Tabla 3***Dimensiones de la innovación*

<b>Dimensiones</b>	<b>Características</b>
<b>Innovación tecnológica</b>	Medio para una transformación o cambio tecnológico en una empresa a través de la ejecución de una mejora significativa de un servicio o producto.
<b>Innovación no tecnológica</b>	Hechos o acciones que sucede en el vínculo que tienen aquellas personas que buscan alcanzar un objetivo o tarea dentro de la empresa. Dicha innovación se puede alcanzar mediante la ejecución de nuevas formas o mejoras que sean significativas en los procesos administrativos y comerciales, estructura organizacional, gestión de RRHH.

**1.3.1. Tipos de Innovación**

Al investigar al interior de las dimensiones claramente definidas en la tabla 1, se tomara como referencia la tipología de innovación propuesta por el manual de OSLO el cual establece un referente importante para la realización de mediciones y estudios de actividades científicas y tecnológicas referentes a la innovación, ya que constituye una guía que define conceptos relevantes y actividades que forman parte del proceso de innovación, así también como los tipos de innovación y el impacto que estos causan en el desempeño organizacional.

Según el Manual de OSLO (2005) existe diferentes innovaciones las cuales se mencionan a continuación.

**La innovación en producto:** corresponde a la introducción de un bien o servicio nuevo, o significativamente mejorado, en cuanto a sus características o en cuanto al uso al que se le destina, esto incluye la mejora significativa de las características técnicas, de los componentes y los materiales, de la informativa integrada, de la facilidad y otras características funcionales; si las innovaciones se dieran en los servicios estos tendrían que ser en términos de rapidez o eficiencia.

**La innovación en proceso:** se refiere a la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado proceso de producción o distribución, esto implica cambios significativos en las técnicas, los materiales y/o los programas informáticos.

**La innovación en mercadotecnia:** esto se da en la aplicación de un nuevo método de comercialización que implique cambios significativos del diseño o el envasado de un producto, su posicionamiento, su promoción o su tarificación. Las innovaciones de mercadotecnia tratan de satisfacer las necesidades de los consumidores, de abrir nuevos mercados o de posicionar en el mercado competidor de una nueva manera un producto de la empresa, con el fin de aumentar las ventas.

**La innovación de organización:** es la introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores de la empresa, éstas pueden tener por objeto mejorar los resultados de una empresa reduciendo los costos administrativos o de transacción, mejorando el nivel de satisfacción de los trabajadores, facilitando el acceso a bienes no comercializados o reduciendo los costos de los suministros. Estas innovaciones deben tratarse de formas de organización que no hayan sido utilizadas antes

por la empresa e incluye la introducción de nuevos métodos para organizar las rutinas y los procedimientos de gestión de los trabajos.

**Tabla 4**

*Dimensiones de la innovación y sus tipos*

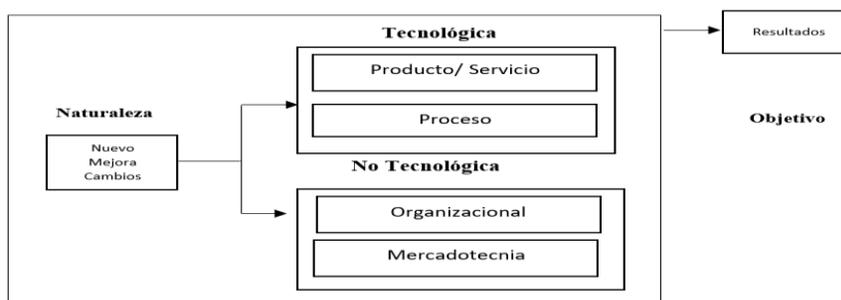
<b>Dime</b>	<b>Tipos</b>	<b>Características</b>
<b>nsiones</b>		
<b>Inno</b>	Innovación de	Esta innovación es un nuevo
<b>vación</b>	Productos/ Servicios	comienzo de un bien o servicio con una
<b>tecnológica</b>		mejora significativa de características
		técnicas o nuevos componentes, por lo
		tanto, se utiliza nuevos conocimientos o
		tecnologías ya existentes; dando a entender
		que el término “producto” cubre a la vez los
		bienes y los servicios.
	Innovación de	Esta innovación es la introducción
	procesos	de un nuevo proceso de producción o
		algunas modificaciones significativas con
		un grado de mejora en cambios sustanciales
		en las técnicas y/o programas informáticos
		con el objetivo de disminuir costes unitarios
		de la producción, distribución de productos
		nuevos o mejorados y mejora de calidad.
<b>Inno</b>	Innovación	Esta innovación es la
<b>vación no</b>	Organizacional	implementación de un nuevo método
<b>tecnológica</b>		organizativo en las empresas que tiene por
		objetivo una mejora en el desempeño
		mediante un cambio de conocimientos con
		nuevos aprendizajes como también

**CONTINÚA**

reduciendo costes administrativos obteniendo un buen nivel de satisfacción en la productividad y en el desarrollo del trabajo con buenas tomas de decisiones.

<p>Innovación de mercadotecnia</p>	<p>Esta innovación es la introducción de mejoras significativas en el diseño, envase, su plaza, precio y promoción que tiene como objetivo posicionarse en nuevos mercados satisfaciendo de mejor manera las necesidades de los consumidores con nuevos productos o implantando una nueva estructura de mercado; siendo un nuevo método de comercialización.</p>
------------------------------------	--

A partir de las características de los tipos de innovación anteriormente mencionados en la tabla 2, es posible ponerlos dentro de cada una de las dimensiones, las cuales a su vez presentan una relación con la naturaleza y el objetivo en el que se puede identificar en la figura 2.



**Figura 2** Dimensiones con sus respectivos tipos

#### **1.4. Teoría general de sistemas**

La teoría general de sistemas fue planteada en la década de 1950 por Ludwig, ya que se evidenciaba la insuficiencia de mecanismos sólidos para dar solución a problemas prácticos, sociales o de tecnología moderna. Ludwig cuenta que desde antes de la Segunda Guerra Mundial ya había ideado las primeras opiniones de la TGS, pero no las publicó por temor a no ser aceptado por la sociedad. Es posible indicar que la TGS busca explicar los fenómenos de la realidad abordando los sistemas como un modelo de organización, los cuales son aplicables de manera general, a todos los enfoques de estudio de la misma (Peralta, 2016).

La teoría general de sistemas surgió con el fin de proporcionar un claro entendimiento de los sistemas en general, así como su estructura, su enfoque, su constitución y la manera en que se desenvuelven. Esta teoría nos da los fundamentos necesarios para describir y crear herramientas para el análisis de estos sistemas. Los sistemas son el conjunto de partes interrelacionadas y coordinadas que interactúan entre sí para alcanzar un conjunto de objetivos. En los sistemas completos se encuentra la jerarquización o categorías que conforman el sistema a estos niveles se les conoce como subsistemas.

Las principales características que conforman un sistema son: la corriente de entrada, su proceso de transformación, la corriente de salida y la comunicación de retroalimentación y control. Todo sistema está creado para la realización de alguna tarea o proceso en concreto, pero ese proceso requiere de energía o información la cual se transforma al entrar al sistema, pero debemos de tener cuidado con la entrada de la energía al sistema porque a medida que esta aumenta de igual manera eleva el proceso de transformación o la organización de la información sea el sistema. Este es un proceso llamado entropía que quiere decir energía o información superior a la que el sistema puede procesar.

La TGS a través del análisis de las totalidades y las interacciones internas de estas y las externas con su medio, es una poderosa e importante herramienta que permite la explicación de los fenómenos que suceden en la realidad y también hacen posible la predicción de la conducta futura de esa realidad. La TGS tiene innumerables aplicaciones en todos los medios basados en la obtención de conocimiento, hay muchas disciplinas que buscan la aplicación de esta teoría. Es de esta manera que surgieron nuevos modelos de organización orientados por la TSG empresariales que ayudan a identificar los términos y procesos de desempeño organizacional. (Ramíó, 1999).

En los años 60 la teoría General de sistemas da un salto cualitativo muy importante de la mano de la teoría de la organización, pues llegaron a comprender que las organizaciones debían analizarse de manera integral sin dejar de lado ninguno de las dimensiones fundamentales, por ello se agrupa las siguientes dimensiones y los modelos que estudia:

**Tabla 5**  
*Relación TGS – Modelo desempeño organizacional*

<b>Dimensión</b>	<b>Modelo</b>
Subsistema de RR HH	Modelo de relaciones humanas
Subsistema de entorno	Modelo de sistema abierto
Subsistema estratégico	Modelo de proceso interno
Subsistema estructural administrativo	Modelo racional

Para definir la relación existente entre las dimensiones de la TGS y los modelos de desempeño organizacional a utilizarse en esta investigación se utiliza este esquema con el fin de comprender de forma compuesta las dimensiones que configuran las organizaciones con el objetivo de hacer más fácil su comprensión. Los procesos y las aportaciones de la TGS durante las últimas décadas permiten apreciar a las organizaciones como algo más objetivo.

### **1.4.1. Relación TSG – Modelo desempeño organizacional**

El subsistema de recursos humanos pasa a ser algo más que objetivos estructurales de carácter socio técnico estudiado a través del modelo de relaciones humanas que centra en la flexibilidad desde el punto de vista interno de la organización está orientado al capital humano y busca analizar su rendimiento, tomando en cuenta criterios como la satisfacción de los empleados, la rotación que existe en los puestos de trabajo y el ausentismo laboral. El subsistema de entorno agrupa los elementos básicos que posee una organización, estudiado a través del modelo de sistema abierto pues busca analizar entorno, los objetivos, las estructuras, los recursos financieros y materiales y los procesos administrativos se configuran como un conjunto de elementos diferenciados logrando el crecimiento de la organización. El subsistema estratégico tiene una forma novedosa de analizar a las organizaciones donde diversos actores buscan cumplir los objetivos mediante estrategias, estudiado a través del modelo de proceso interno pues este tiene como objetivo principal la estabilidad y el control organizacional, siendo de vital importancia la administración de la información. Y finalmente el subsistema estructural administrativo que controla sus elementos y procesos haciendo énfasis en la información y el control de esta lo que facilita el diagnóstico de los elementos organizativos, este sistema tiene relación con el modelo racional pues busca analizar el rendimiento de la organización como un todo. (Ramió, 1999)

A continuación, definiremos los conceptos y modelos a utilizarse en la investigación.

### **1.1.Desempeño organizacional**

Las primeras teorías de administración y gestión creían que el propósito y función de la administración era apoyar al cumplimiento de los objetivos, mediante la recolección, aplicación

de estrategias y el uso eficiente de los recursos. Es así como el tiempo cambió la percepción de las personas acerca del desempeño organizacional, ya que existió la duda de cómo iban a saber las organizaciones y sus miembros si se estaban dirigiendo a un rumbo adecuado (Selnick, 1957). Es así como la experiencia de los gerentes demostró que las organizaciones no existían para cumplir una meta única sino más bien tenían múltiples metas y submetas, las que serán visibles por medio de los resultados de la labor de la organización y las actividades que se realizaron, dando como resultado un eficiente desempeño organizacional. (Etzioni, 1964).

Campbell (1977) presenta un estudio donde identifica diferentes criterios para definir y determinar el desempeño de la empresa, los cuales serán una base para las investigaciones de autores como Scott (1977), Seashore (1979), Cameron (1979), quienes proponen la construcción teórica de desempeño organizacional, y proponen una metodología que identificara todas las variables y criterios del desempeño y la similitud entre ellas, para de esta manera eliminar confusiones, dentro de la sociedad el desempeño es considerado como uno de los temas más importantes en muchos de los estudios y análisis organizacionales.

Al mismo tiempo Quinn y Rohrbaugh (1983) presentan dos tipos de medidas de desempeño: las medidas objetivas que están relacionadas con los resultados económicos y las medidas subjetivas que tienen relación con el nivel de percepción de efectividad, como desarrollo de recurso humano, mejorar los procesos y la comunicación entre los miembros de la organización. La mayoría de los estudios de desempeño organizacional ven al desempeño como la variable dependiente lo que los lleva a tratar de identificar las variables que influyen en el desempeño como es el caso de la investigación la variable innovación. (March & Sutton, 1997).

El tema de desempeño organizacional se define como el éxito que logrará la empresa a través del uso eficiente de los recursos que tenga a su disposición, la manera como desarrollará sus estrategias lo que le permitirá alcanzar una posición competitiva favorable, mantener y aumentar su participación en el mercado al mismo tiempo lograr unos resultados financieros superiores y un crecimiento satisfactorio tanto para los directivos como para el capital humano de la misma. (Camisón & Cruz, 2006). Se debe tener en cuenta que si los diferentes actores que conforman la organización se identifican entre sí y también se debe observar la habilidad al momento de proceder a la selección del personal por lo que evalúa el desempeño laboral de los empleados para conservar el equilibrio” (Rivera, Velásquez, & Reyes, 2014, pág. 4).

Así mismo el enfoque de (Sanchez , Quintero, Sanchez, Fierro, & Garcia, 2017) es consistente con el enfoque planteado por Camisón y Cruz en el 2006. Resalta la importancia del uso eficaz y eficiente de los recursos disponibles para satisfacer a los clientes y lograr los objetivos de la organización, pues el desempeño organizacional aumenta en proporción directa a la eficiencia y efectividad.

### **1.1.1. Modelos de desempeño organizacional**

Varios autores proponen modelos de desempeño determinando que el desempeño no es el único concepto sino un constructo que está basado en criterios y en relaciones que existen entre sí, con características similares.

**Tabla 6***Modelos de desempeño.*

<b>Scoot (1977)</b>	<b>Seashore (1979)</b>	<b>Cameron (1979)</b>	<b>Características/ Similitudes</b>
Sistema Natural	Sistema natural	Satisfacción de los participantes	La organización efectiva debe satisfacer a cada miembro con el fin de garantizar la continuidad del desarrollo de las funciones.  Moral y cohesión.
Sistema Abierto	Sistema natural	Recursos del sistema	Incluye funciones de elaboración del sistema como también el mantenimiento del mismo.  Adaptables y orientados a la adquisición de recursos.
Sistema Racional	Metas	Metas	Hacen énfasis en el tema productividad, unidades producidas por tiempo dado, y la eficiencia.

Un estudio realizado por Quinn y Rohrbaugh (1983), encuentra que, aunque estos modelos ofrecen una integración de los diferentes criterios de desempeño, siguen presentando diferencias entre ellos que pueden traducirse en una cierta confusión al momento de aplicar una u otra propuesta. Por ende, la presente investigación a desarrollar se basará en un modelo espacial multidimensional propuesto por Quinn y Rohrbaugh (1983) el cual está constituido de cuatro

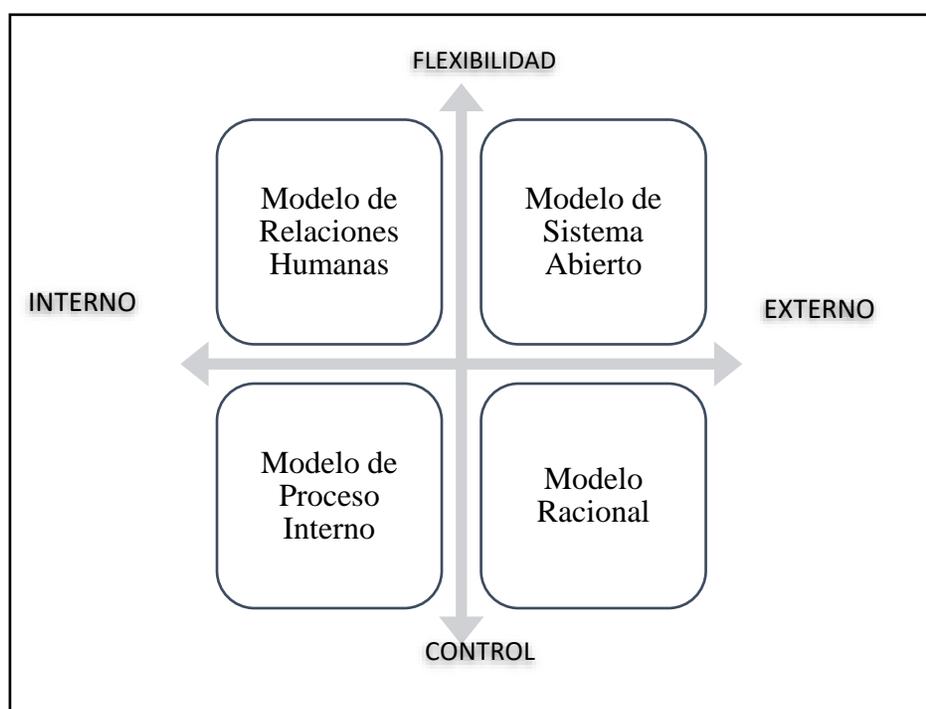
modelos emergentes de eficiencia organizacional que presentan una lista de indicadores de efectividad a partir de dos dimensiones.

La primera dimensión está relacionada con el enfoque que tiene la organización haciendo énfasis en la parte interna organizacional como el well-beingy (bienestar) y desarrollo del personal en la organización, también se relaciona con los medios y fines organizacionales, direccionándose a los procesos importantes como la planeación y establecimiento de metas o en los resultados obtenidos de la productividad. La segunda dimensión se centra en la estructura organizacional que representa el contraste que existe entre la estabilidad, control, flexibilidad y cambio estructural.

Los cuatro modelos emergentes con sus criterios de eficiencia organizacional que conforman el Modelo Espacial multidimensional propuestos son:

- El modelo de relaciones humanas que se centra en el desarrollo del recurso humano y en la flexibilidad interna de la organización.
  - Cohesión, moral y calidad
  - Desarrollo del recurso humano, énfasis en el entrenamiento y desarrollo
- El modelo de sistema abierto tiene un enfoque orientado a la adquisición de recursos y de apoyo externo en la organización, también se enfoca en el cumplimiento de los objetivos de crecimiento y la flexibilidad interna de los mismos.
  - Flexibilidad/adaptación, prontitud
  - Crecimiento, adquisición de recursos (utilización del ambiente) y evaluación de entes externos
- El modelo de proceso interno se centra en la estabilidad y el control organizacional, dando mayor importancia a la administración de la información dentro de la organización.

- Gestión de la información y comunicación
- Estabilidad y control
- El modelo racional se centra en el control desde el punto de vista externo, dando mayor importancia y énfasis al estudio de los criterios de eficiencia y productividad.
  - Planeación y establecimiento de objetivos
  - Productividad, eficiencia y rentabilidad



**Figura 3** Modelo Espacial multidimensional, relación Innovación – Desempeño.

Tomado de la revista *Management Science: A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis* (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

#### 1.1.1.1. Modelo de Relaciones Humanas

Este modelo se centra en la flexibilidad desde el punto de vista interno de la organización está orientado al capital humano y busca analizar su rendimiento, tomando en cuenta criterios como la satisfacción de los empleados, la rotación que existe en los puestos de trabajo y el ausentismo laboral. Este modelo evoluciona el reconocimiento del lado humano en las

organizaciones y el impacto que causan los empleados en el crecimiento de la misma, pues tanto la motivación, el rendimiento y satisfacción laboral de los empleados influyen para ser una organización eficiente. Franco Zesati (2015) manifiesta que el modelo de relaciones humanas tiene como principal objetivo el desarrollo del recurso humano dentro de la organización y también en la flexibilidad interna organizacional.

“Este modelo ve la participación, la discusión y la apertura como un medio para mejorar la moral y lograr el compromiso” (Aktas, Cicek, & Kiyak, 2011, pág. 4).

#### **1.1.1.2. Modelo de sistema abierto**

Analiza el rendimiento de la empresa enfocándose en el entorno, el crecimiento y adquisición de recursos, adaptación al mercado, reconocimiento externo apoyándose en la flexibilidad externa, este modelo pone mayor énfasis en atender aspectos como la satisfacción de los clientes, el cambio de imagen de la empresa y de los productos y/o servicios. “Basado en la teoría donde organizaciones son entidades identificables que interactúan con su entorno adquiriendo insumos del entorno, transformando los insumos en productos y devolviendo los productos al entorno para adquirir más insumos y comentarios sobre la idoneidad del producto” (Baker, Reising, Johnson, & Beaker, 1997, pág. 3).

#### **1.1.1.3. Modelo de proceso interno**

Este modelo pone especial atención en la evolución de los factores internos de la organización tales como la organización en las tareas que realiza el personal, el grado de eficiencia de en los procesos operativos internos y la calidad en los productos y/o servicios. Este modelo tiene como objetivo principal la estabilidad y el control organizacional, siendo de vital importancia la administración de la información, “Este modelo considera que los procesos

internos, como las mediciones, la documentación y la gestión de la información, son métodos para lograr la estabilidad, el control y la continuidad” (Aktas, Cicek, & Kıyak, 2011, pág. 4).

#### **1.1.1.4. Modelo Racional**

El modelo racional analiza el rendimiento de la empresa desde un punto de vista externo, tales como la cuota de mercado, la rentabilidad y la productividad de la empresa, dando especial importancia a la productividad y la eficiencia, este modelo busca ganancias y un alto grado de productividad a través de la dirección y el cumplimiento de las metas organizacionales.

#### **1.2. Innovación y Desempeño Organizacional**

Adam Smith (1776) hace referencia de lo que la innovación implica al interior de las organizaciones, teniendo muy en cuenta que los cambios que llegaran a suceder en la organización están relacionados directamente con las personas que trabajan al interior de la industria. Smith establece que los cambios en las organizaciones o en las industrias han sido posibles gracias a las personas que fueron capaces de insertar procesos certeros en el modo de realizar cada una de las actividades, permitiendo que las empresas se mantengan en el mercado.

Al revisar la literatura relacionada, se definen dos corrientes de pensamiento que revisa la manera en cómo se comportan las personas dentro de una organización, por un lado, la teoría del comportamiento en la administración y la teoría del desarrollo organizacional; a partir de los años 50 es en donde se comienza a desarrollar la teoría del comportamiento en la administración de la cual surgen nuevas ideas para aplicar en la teoría del desarrollo humano. (Chiavenato, 1995). La innovación es un cambio y el inicio de nuevas ideas en donde los individuos o las organizaciones recopilan algún ingenio para modificarlo o cambiarlo con el fin de mejorarlo, pues el objetivo de

la innovación es de algún modo poder lograr que las organizaciones sean eficientes y efectivas. (Miller & Morris, 1999).

La introducción de un nuevo método organizativo en las prácticas del lugar de trabajo puede mejorar el desempeño de la empresa, disminuyendo costos y mejorando la satisfacción de trabajo como lo determina el Manual de Oslo (2005). También se puede evidenciar que existe una relación positiva entre la innovación y el desempeño organizacional. La organización innovadora aprende y sabe cómo hacerse y mantenerse competente. A través del aprendizaje, la organización puede cambiar su comportamiento y, por lo tanto, renovar y reinventar su tecnología y producción para evitar el estancamiento y permitir la innovación organizativa. Diferentes organizaciones se encontrarán en diferentes estados de evolución en el aprendizaje. García, Jiménez y Gutiérrez (2012), (Samad, 2012) corroboran en su trabajo de investigación que la importancia del liderazgo transformador y la innovación es el componente clave de los recursos internos para asegurar una ventaja competitiva y lograr el desempeño organizacional.

Según lo manifiesta Rivera, Velásquez y Reyes (2014) se determina que el desempeño organizacional está estipulado por diferentes actores que se identifican entre sí, y la organización debe observar la habilidad al momento de proceder a la selección del personal por lo que es indispensable evaluar periódicamente el desempeño laboral de todos los empleados para así mantener conservar el equilibrio entre la motivación y habilidades. También se debe considerar las necesidades de innovación para todas las empresas debido a la competencia en el mercado, la globalización y el rápido desarrollo de la tecnología (2014). Por lo tanto dentro de la organización se debe motiva a los empleados a participar en la toma de decisiones con sus conceptos innovadores que ayudan a aumentar el rendimiento de la innovación organizativa mientras que la gerencia debe hacer énfasis en las estrategias relacionadas con el desarrollo de

recursos humanos y brindar un clima abierto para mejorar las estrategias de investigación y desarrollo que conducen a mejorar el desempeño de innovación de la organización y obtener una ventaja competitiva en todo el mundo (2017).

Estudios recientes (2018) definen que una organización con una cultura que fomenta la innovación y la organización apoyada por las personas adecuadas proporcionarán el camino para crear un amplio conjunto de diversas ideas, especialmente convirtiéndolas en conceptos de negocios rentables. Por lo tanto, la capacidad de innovación que proporciona información para las áreas y activos potenciales de innovación de la empresa lleva a identificar el punto más fuerte o débil, donde la organización debe desarrollarse y presentar resultados de innovación efectivos dentro de la misma para permitir la aplicación de recursos y la transformación continua de conocimientos y habilidades en productos, procesos y sistemas para los beneficios.

### **1.2.1. Innovación Tecnológica- Desempeño**

La literatura determina que varios estudios empíricos encuentran una relación existente entre la innovación y el desempeño organizacional, llegando a la conclusión que las empresas más rentables son las que frecuentemente están innovando en la parte tecnológica. Un estudio realizado en España (2009) determina que la innovación tecnológica impacta positivamente en el desempeño organizacional, además, determinaron que el desarrollo de una estrategia formal de innovación tecnológica es de gran importancia para la obtención de ventajas competitivas para la empresa, como lo diría Schumpeter (1935), las empresas son innovadoras o no existen pues el mayor impacto en las organizaciones son causadas por la innovación en proceso y la innovación en productos.

### **1.2.2. Innovación no Tecnológica- Desempeño**

Estudios como el realizado por Damanpour y Even en varias organizaciones de Estados Unidos, determinan que la innovación no tecnológica impacta significativamente y de forma positiva en el desempeño de la empresa, definiendo las ventajas de la innovación en mercadotecnia, pues es la que trata de satisfacer y mejorar las necesidades de los consumidores, está busca abrir nuevos mercados y posicionar los productos y/o servicios que la organización oferte, esto hace posible que la organización mantenga o aumente sus clientes, sus ventas y por consiguiente su rentabilidad. y también la innovación organizacional esta constituye los sistemas de gestión cuyo objetivo es incrementar la eficiencia de los miembros de la organización, reconfigurando las funciones internas y externas lo que permitirá dar respuestas a las demandas del entorno.

## CAPÍTULO II

### MARCO METODOLÓGICO

#### **2. Enfoque de la investigación**

El enfoque de investigación cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. De acuerdo a Taylor y Bogdan (1986) citado por Herrera (2017) consideran, en un sentido amplio, la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos; es decir las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable de las mismas” estos autores dicen que los métodos cualitativos son humanistas, inductivos y dan énfasis a la validez en su investigación.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo el cual se caracteriza por medir con precisión las variables de estudio con base en la medición numérica y el análisis estadístico a través de la recolección de datos, con el fin de establecer pautas de comportamiento lo que permitirá determinar la relación existente entre la innovación y el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito, por ello se someterá a estudio una muestra de la población mediante la aplicación de la encuesta.

#### **2.1. Tipología de la investigación**

#### **2.2. Por su finalidad**

La investigación por su es aquella que busca conocimientos específicos y resolución de problemas prácticos. Es aquella que utiliza la experiencia del investigador y la aplica en estudios de campo. Este tipo de investigación está íntimamente relacionado con la investigación básica.

Esta investigación tiene una finalidad aplicada porque una vez dada la revisión de la literatura en donde obtenemos los conocimientos e información acerca del estado de las variables el siguiente paso es aplicar la encuesta al objeto de estudio, con la finalidad de conocer la relación existente entre la innovación y el desempeño organizacional.

### **2.3. Por fuentes de información**

La información de esta investigación se obtendrá por fuentes de información documental como papers científicos, investigaciones anteriores, libros, informes que servirán de sustento para la investigación y conocer cómo han evolucionado las variables de estudio en el transcurso del tiempo, también se utilizarán fuentes de información de campo, pues se aplicará una encuesta a los empleados de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del distrito metropolitano de Quito (DMQ).

### **2.4. Por las unidades de análisis**

Esta clasificación distingue entre el lugar donde se desarrolla la investigación, si las condiciones son las naturales en el terreno de los acontecimientos tenemos una investigación de campo, como lo son las observaciones en un barrio, las encuestas a los empleados de las empresas, el registro de datos relacionados con las mareas, la lluvia y la temperatura en condiciones naturales (Grajales, 2000).

Es una investigación de campo, pues para obtener la información se realizará un levantamiento de datos mediante la aplicación de la encuesta que será estructurada tomando en cuenta 2 secciones, las cuales corresponden a las variables de estudio de la investigación como la innovación y el desempeño Organizacional de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ), las cuales serán la

fuentes de información primaria porque ayudaran a determinar la relación existente entre la innovación y el desempeño organizacional.

### **2.5. Por control de variables**

Cuando se clasifican las investigaciones tomando como criterio el papel que ejerce el investigador sobre los factores o características que son objeto de estudio, la investigación puede ser clasificada como experimental o no-experimental. Cuando es experimental, el investigador no solo identifica las características que se estudian, sino que las controla, las altera o manipula con el fin de observar los resultados al tiempo que procura evitar que otros factores intervengan en la observación, cuando el investigador se limita a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos entonces se desarrolla una investigación no experimental.

Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que una investigación es transversal cuando ocurre por una sola vez, pues los datos sólo se buscarán en una ocasión, es decir, no se realiza un seguimiento en distintos tiempos para verificar el comportamiento de las variables, sino estudiar cómo es su comportamiento en un determinado momento.

Esta investigación es no experimental transversal puesto que se limitará a estudiar las variables antes mencionadas una sola vez y en el tiempo programado sin intención de que estos puedan ser manipulados, sino poder identificar la relación que tiene entre la innovación y el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU “2100” del Distrito Metropolitano de Quito.

## 2.6. Por el alcance

El objetivo principal del enfoque correlacional es conocer cómo se comporta una variable o concepto conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (Coria Páez, Pastor Roman, & Torres Hernández, 2014).

En el caso de la investigación planteada tiene un alcance correlacional pues se determinará la relación existente entre la innovación y el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito, bajo este enfoque se logrará comprobar las hipótesis planteadas para la investigación.

## 2.7. Población y muestra

La población objeto de estudio a la cual se aplicará la encuesta son a los trabajadores de las PyMEs del sector farmacéutico CIU "2100" que se dedican a la fabricación de productos farmacéuticos, sustancias químicas medicinales y productos botánicos de uso farmacéutico en la zona de planificación número 9 que corresponde al Distrito Metropolitano de Quito. La población sometida a estudio es de 3.269 empleados que se determinó del Laboratorio Empresarial del Instituto Nacional de Censos y Estadísticas INEC (2017)

**Tabla 7**  
*Muestra por tamaño de las PyMEs del CIU "2100"*

Cuadro resumen	P	n
<b>Total</b>	3269	506

Fuente: Tomado de INEC – Laboratorio empresarial (2017).

Para la presente investigación se aplicará un muestreo no probabilístico por conveniencia, puesto que los establecimientos de nuestra población se fundamentan en la conveniente accesibilidad y apertura de los sujetos sometidos a estudio, a continuación, se verá reflejado en el

cálculo del tamaño de la muestra (Hernández Sampieri, Collado, & Bautista, Metodología de la Investigación, 2014)

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

**Donde:**

n= Tamaño maestral

N= Población 3269

P= Probabilidad de éxito

Q= Probabilidad de fracaso (1-p)

$\varepsilon$ = Error muestral 0,04

Z= Nivel de confianza

**Cálculo**

$$n = \frac{3267 * 1,95^2 * 0,5 * 0,5}{0,04^2 * (3267 - 1) + 1,95^2 * 0,5 * 0,5}$$

n= 506 empleados a ser encuestados

A través de la formula, se obtiene el tamaño de la muestra y da un total de 506 empleados, a los cuales se aplicará la encuesta para el estudio.

## 2.8.Operacionalización de variables

**Tabla 8**

*Matriz de objetivos, hipótesis, dimensiones, variables e indicadores.*

<b>Matriz de Variables</b>							
<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Variables</b>	<b>Definición de la variable</b>	<b>Indicador</b>	<b>ítem</b>	<b>Instrumento</b>
<b>No aplica</b>	No aplica	Demográfica	Edad	Tiempo vivido de la persona (Asociación de Academias de la Legua Española, 2018).	Edad del encuestado	Indique su rango de Edad	Encuesta
			Género	Grupo de pertenencia de la persona según cada sexo (Asociación de Academias de la Legua Española, 2018).	Porcentaje de empleados en la empresa.	Indique su género	Encuesta
			Cargo/ función	Conocimientos adquiridos por medio de una institución de enseñanza (Asociación de Academias de la Legua Española, 2018).	Cargo o función que realiza	Cargo que ocupa actualmente.	Encuesta
			Tiempo de permanencia en la empresa	Práctica que es prolongada y genera conocimientos o habilidades para realizar alguna actividad (Asociación de Academias de la Legua Española, 2018).	Meses, años de antigüedad en la empresa	¿Cuánto tiempo tiene laborando en la empresa?	Encuesta

**CONTINÚA**

<p><b>Determinar el tipo de dimensiones de innovación más común en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico o CIU "C2100" DMQ expresada en porcentaje.</b></p>	<p>La dimensión de innovación más común desde la percepción de los empleados de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ es la innovación organizacional</p>	<p>Tecnológica</p>	<p>Producto/Servicio</p>	<p>Es la introducción intencional por parte de la empresa de un nuevo bien o servicio de mejora sustancial de las características del mismo (Roberts &amp; Amit, 2003).</p>	<p>Esta empresa ha hecho mejoras significativas en los productos y/o servicios.</p> <p>Esta empresa introduce nuevos productos y/o servicios al mercado.</p>	
			<p>Proceso</p>	<p>Es la implementación de un nuevo método de producción, distribución o de modificaciones con un alto grado de mejora que incluye cambios importantes en diversas técnicas (Roberts &amp; Amit, 2003).</p>	<p>Respuestas basadas en escala de Likert.</p> <p>Esta empresa innova los procesos y la forma de producir los productos y/o servicios.</p> <p>Esta empresa innova los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios.</p> <p>Esta empresa implementa nuevos sistemas de software y nueva tecnología.</p> <p>En esta empresa los trabajos se cumplen siguiendo un procedimiento estándar.</p> <p>Encuesta validada del grado de innovación (Yamakawa &amp; Ostos, Relación entre</p>	<p>Encuesta</p>
	<p>La dimensión</p>					

<p><b>Determinar el grado de relación de las dimensiones de la innovación frente al desempeño organizacional de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.</b></p>	<p>de Innovación tecnológica (innovación producto servicio y proceso) se relacionan con mayor fuerza que la dimensión de innovación no tecnológica (innovación organizacional y mercadotecnia) frente a la variable desempeño organizacional</p>		<p>innovación organizacional y desempeño organizacional , 2011).</p>
	<p>Determinar el grado de relación de las dimensiones de la innovación frente al</p>	<p>Implementación de un nuevo método de organización aplicado a las prácticas de negocio, lugar de trabajo o a las relaciones externas de la empresa haciendo</p>	<p>Respuestas</p> <p>Esta empresa innova los métodos de trabajo o las técnicas para producir los productos y/o servicios.</p> <p>Esta empresa cambia la estructura de la organización y los puestos de trabajo.</p> <p>Esta empresa cambia las funciones de los puestos de trabajo.</p>

**CONTINÚA**

desempeño organizacional de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.	No tecnológica	Organizacional	referencia al desempeño (Manual de Oslo, 2005).	basadas en escala de Likert.	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	Encuesta
					Esta empresa contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas.	
					La gerencia busca activamente ideas innovadoras.	
					Esta empresa motiva constantemente a sus trabajadores.	
					Esta empresa innova en el diseño de los productos y/o servicios.	
		Mercadotecnia	Es la implementación de un nuevo método de comercialización que entraña importantes mejoras en el diseño del producto, en su presentación, o en su política de emplazamiento (posicionamiento), promoción o precio (Manual de Oslo, 2005).		Esta empresa ha mejorado su imagen corporativa.	
					La innovación es fácilmente aceptada en los programas y proyectos de la empresa.	
					Esta empresa ha innovado en las técnicas de	

*CONTINÚA*

					comercialización (canales para promoción y ventas, o modificaciones significativas en el empaque o diseño del producto).
					Encuesta validada del grado de innovación (Olson, Slater, & Hult, 2005), (Yamakawa & Ostos, Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional , 2011), (García, Quintero, & Arias, 2014).
<b>Determinar la relación entre la innovación y el desempeño organizacional aplicando el modelo de Quinn y Rohrbaugh en las PyMEs y grandes</b>	Las dimensiones de desempeño organizacional : racional y recursos humanos se correlacionan con mayor fuerza frente a la variable innovación en las PyMEs y	Desempeño organizacion al	Relaciones humanas	Se centra en el desarrollo del recurso humano y en la flexibilidad interna de la organización (Quinn & Rohrbaugh, 1983).	El trabajo en equipo de los empleados se realiza de manera efectiva e innovadora.  Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.  Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el

*CONTINÚA*

<b>empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ.</b>	grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.	Respuestas basadas en escala de Likert.	desempeño de mi trabajo.  Los cursos/ capacitaciones que recibe están de acuerdo con sus intereses y le motivan hacer mejor su trabajo.  Se ha reducido el abandono voluntario de los trabajadores de esta empresa.	Encuesta
Sistemas abiertos	Tiene un enfoque orientado a la adquisición de recursos y de apoyo externo en la organización, también se enfoca en el cumplimiento de los objetivos de crecimiento y la flexibilidad interna de los mismos (Quinn & Rohrbaugh, 1983).	Respuestas basadas en escala de Likert.	En esta empresa se adopta nuevos enfoques programáticos o existe cambios de procesos para la mejora.	Encuesta
Racional	Se centra en la estabilidad y el control organizacional, dando mayor importancia a la administración de la información dentro de la organización (Quinn & Rohrbaugh, 1983).	Respuestas basadas en escala de Likert.	Esta empresa posee medidas de rendimiento que les permite saber si están operando eficientemente los empleados.  La innovación implementada en esta empresa ha generado un impacto en el incremento de los	

---

ingresos.

El desempeño organizacional en esta empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos.

Encuesta validada del grado de innovación (Olson, Slater, & Hult, 2005), (Yamakawa & Ostos, Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional , 2011), (García, Quintero, & Arias, 2014).

---

Procesos  
internos

Se centra en el control desde el punto de vista externo, dando mayor importancia y énfasis al estudio de los criterios de eficiencia y productividad. (Quinn & Rohrbaugh, 1983).

---

Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.

Se realiza evaluaciones de desempeño para conocer el grado de

---

*CONTINÚA*

---

formación de los empleados en sus puestos de trabajo.

Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de esta empresa.

Encuesta validada del desempeño organizacional (Mihm, 2013), (Paravié, Rohvein, Urrutia, Roark, & Ottogalli, 2012).

---

Nota: Tomado y adaptado de Yamakawa y Ostos (2011), de la revista Universidad y Empresas, “Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional”, p. 93-115; García, Quintero y Arias (2014) de “Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios” p. 87-108 y Paravié, Rohvein, Urrutia, Roark y Ottogalli (2012) de “Diseño de un instrumento para evaluar el desempeño de las actividades que integran la cadena de valor de pymes metalmecánicas de Olavarría”, p.7-32

## **2.9.Recolección y análisis de información**

En el presente estudio la recolección de datos se desarrollará por medio de la técnica de campo en el cual se podrá identificar informantes que aporten datos y guíen al investigador por el lugar, adentrarse y compenetrarse con la situación de la investigación, además de verificar la factibilidad del estudio (Hernández Sampieri, Collado, & Bautista, Metodología de la Investigación, 2014), la encuesta contiene 29 preguntas que medirán la innovación con sus dimensiones tecnológicas como la innovación de producto y procesos como también la no tecnológica con la innovación de mercadotecnia y organizacional; así como el desempeño organizacional desde el modelo el cual tiene 4 dimensiones: relaciones humanas, sistemas abiertos, procesos internos y modelo racional. Por consiguiente, se realizará las encuestas a los empleados que se especifica en la muestra a las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico del CIIU “2100”.

En el análisis de la información se utilizará la estadística descriptiva que consiste en la “presentación de datos en forma de tablas y gráficos, comprende cualquier actividad relacionada con los datos y está diseñada para resumirlos o describirlos sin factores pertinentes adicionales” (Palella y Martins, 2012, p.175), así como la estadística inferencial que “pretende probar hipótesis y generalizar los resultados obtenidos en la muestra a la población o universo” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.305). Por lo tanto, la información recolectada de las encuestas será tabulada en el software SPSS versión 22, el cual permite obtener las distribuciones y gráficos de frecuencias de cada una de las preguntas, es decir, la estadística descriptiva para su análisis posterior. Mientras que, en la estadística inferencial se realizará la correlación entre las dimensiones de acuerdo a las hipótesis planteadas. De esta forma, se comprobará si las hipótesis de investigación serán aceptadas.

## 2.10. Instrumento

El instrumento para la recolección de información será la encuesta, que será utilizada para recopilar información sobre la innovación y el desempeño organizacional. La investigación se basará en los cuestionarios de innovación y desempeño organizacional de (Yamakawa & Ostos, Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional , 2011); (Olson, Slater, & Hult, 2005) y (García, Quintero, & Arias, 2014); cada uno ha sido adaptado y estructurado de tal manera que los resultados sean efectivos.

Para la recopilación de datos primarios y dar pasó a un análisis más profundo, se construye una encuesta, donde las variables a excepción de los datos del perfil del encuestado se aplicará una escala de Likert del 1 al 5, en donde 1 es “Nunca”, 2 “Rara vez”, 3 “Alguna vez”, 4 “Casi siempre” y 5 “Siempre”.

La primera sección apunta a encontrar o no la relación entre la innovación y el desempeño organizacional; en la siguiente sección se detalla algunas preguntas generales sobre la identificación del encuestado, tales como, edad, genero, cargo o función que realiza en la empresa, meses o años de antigüedad en la empresa. Para esto, se visitará personalmente a las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico del CIU “2100” y se realizarán las encuestas a los empleados que especifica la muestra.

**Tabla 9**  
*Preguntas a utilizar en la encuesta*

<b>En su empresa se genera innovación.</b>		<b>SI</b> ____	<b>NO</b> ____
<b>Innovación</b>			
<b>Tecnológica</b>	Producto/ Servicio	1	Esta empresa ha hecho mejoras significativas en los productos y/o servicios.
		2	Esta empresa introduce nuevos productos y/o servicios al mercado.
	Proceso	3	Esta empresa innova los procesos y la forma de producir los productos y/o servicios.
		4	Esta empresa innova los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios.
		5	Esta empresa implementa nuevos sistemas de software y nueva tecnología.
		6	En esta empresa los trabajos se cumplen siguiendo un procedimiento estándar.
<b>No Tecnológica</b>	Organizacional	7	Esta empresa innova los métodos de trabajo o las técnicas para producir los productos y/o servicios.
		8	Esta empresa cambia la estructura de la organización y los puestos de trabajo
	9	Esta empresa cambia las funciones de los puestos de trabajo.	
	10	Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.	
	11	Esta empresa contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas.	
	12	La gerencia busca activamente ideas innovadoras.	
	13	Esta empresa motiva constantemente a sus trabajadores.	
	14	Esta empresa innova en el diseño de los productos y/o servicios.	

**CONTINÚA**

	Mercadotecnia	15	Esta empresa ha mejorado su imagen corporativa.
		16	La innovación es fácilmente aceptada en los programas y proyectos de la empresa.
		17	Esta empresa ha innovado en las técnicas de comercialización (canales para promoción y ventas, o modificaciones significativas en el empaque o diseño del producto).
<b>Desempeño Organizacional</b>			
<b>Desempeño Organizacional</b>	Relaciones Humanas	18	El trabajo en equipo de los empleados se realiza de manera efectiva e innovadora.
		19	Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.
		20	Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.
		21	Los cursos/ capacitaciones que recibe están de acuerdo con sus intereses y le motivan hacer mejor su trabajo.
		22	Se ha reducido el abandono voluntario de los trabajadores de esta empresa.
		Sistemas Abiertos	23
		24	La innovación implementada en esta empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos.
Racional		25	El desempeño organizacional en esta empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos.
		26	Esta empresa posee medidas de rendimiento que les permite saber si están operando eficientemente los empleados.

**CONTINÚA**

Procesos Internos	27	Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.
	28	Se realiza evaluaciones de desempeño para conocer el grado de formación de los empleados en sus puestos de trabajo.
Procesos Internos	29	Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de esta empresa.

Nota: Tomado y adaptado de Yamakawa y Ostos (2011), de la revista Universidad y Empresas, “Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional”, p. 93-115; García, Quintero y Arias (2014) de “Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios” p. 87-108 y Paravié, Rohvein, Urrutia, Roark y Ottogalli (2012) de “Diseño de un instrumento para evaluar el desempeño de las actividades que integran la cadena de valor de pymes metalmeccánicas de Olavarría”, p.7-32

### **2.11. Validación del instrumento de recolección de información**

El instrumento de recolección de datos mantiene dos requerimientos fundamentales: la validez que determina una revisión de la presentación del contenido con sus indicadores y preguntas que miden las variables correspondientes con sus respectivos criterios de tal manera que respalde lo que se propone medir. Y la confiabilidad que es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes.

Un instrumento de medición puede ser confiable, pero no necesariamente válido (un aparato, por ejemplo, quizá sea consistente en los resultados que produce, pero puede no medir lo que pretende). Por ello es requisito que el instrumento de medición demuestre ser confiable y válido (Hernández Sampieri, Collado, & Bautista, 2014).

#### **2.11.1. Técnicas de validación (Validación por expertos)**

La validación por expertos o también llamado “face validity” se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas” es

decir, con expertos en el tema. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta (Hernández Sampieri, Collado, & Bautista, 2014).

La validación de contenido o validación por expertos de la encuesta se realizó a 12 expertos en el ámbito de TIC y talento humano en la provincia de Pichincha, los mismos que evaluaron la encuesta en base a cuatro criterios: representatividad, comprensión, interpretación y claridad de cada una de las preguntas mediante una escala del 1 al 3, como se observa en la tabla 10.

**Tabla 10**  
*Criterios para validación de contenido de expertos*

Criterio	Escala		
	1	2	3
<b>Representatividad</b>	Nada representativo	Neutro	Muy representativo
<b>Comprensión</b>	Incomprensible	Neutro	Se comprende claramente
<b>Interpretación</b>	Se puede interpretar de varias formas	Neutro	Tiene una única interpretación
<b>Claridad</b>	Nada claro	Neutro	Conciso/ directo

**Tabla 11**  
*Datos demográficos de los expertos*

N° Experto	Género	Grado de Instrucción	Años de trabajo	Cargo actual
1	Masculino	4to Nivel	20 años	Director de Carrera MKT
2	Masculino	4to Nivel	13 años	Docente
3	Masculino	4to Nivel	10 años	Docente
4	Masculino	4to nivel	27 años	Docente Tec. Calidad CEAC
5	Masculino	3er nivel	10 años	Gerente de empresa

**CONTINÚA**

<b>6</b>	Masculino	3er nivel	23 años	Director de MKT y Ventas
<b>7</b>	Femenino	4to nivel	15 años	Gerente administrativo
<b>8</b>	Masculino	4to nivel	13 años	Docente Investigación y Desarrollo
<b>9</b>	Femenino	4to nivel	10 años	Jefe de Investigación y Desarrollo
<b>10</b>	Femenino	4to nivel	10 años	Analista de Organización
<b>11</b>	Femenino	3er nivel	3 años	Encargada de RRHH
<b>12</b>	Masculino	4to nivel	2 años	Gerente General RRHH

En la tabla 11 se detallan los datos demográficos de los expertos que participaron en la validación de contenido del instrumento, en donde el 30% fue de género femenino y el 70% restante género masculino, en cuanto al cargo actual que desempeñan el 40% son gerentes y encargados del área de recursos humanos, el 35% se dedican a la docencia, otro 15% son Jefes de Investigación y Desarrollo y el 10% representado por gerentes generales de la empresa. Por otro lado, su nivel de estudios indica que el 75% ha obtenido su 4to nivel de instrucción mientras que el 25% de 3er nivel.

De acuerdo con la calificación de los expertos, los resultados fueron altamente positivos dado que el instrumento de recolección de información se considera muy fiable para ser aplicado a cada uno de los encuestados, los cuales darán las luces para saber la incidencia que tiene la innovación sobre el desempeño organizacional, cabe recalcar que con los resultados se mejoró la redacción de algunas preguntas recomendadas por los expertos.

### 2.11.2. Validez y confiabilidad del constructo

Según Oviedo y Campo, (2005) establecer la consistencia interna de una escala es una aproximación a la validación del constructo que consiste en la cuantificación de la correlación que existe entre los ítems que la componen y los valores del coeficiente de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 que indican una buena consistencia interna y aceptable.

Para poder obtener el alfa se aplicó la fórmula que se considera en la varianza de los ítems y la cual se detalla a continuación:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right] \quad \text{Donde,}$$

$K$ = número de ítems

$V_i$ = Varianza del ítem

$V_t$  = Varianza total

Una vez recopilados los datos en la prueba piloto se procede al análisis de fiabilidad que a continuación se presenta con las conclusiones correspondientes.

#### 2.11.2.1. Análisis de fiabilidad

El análisis de fiabilidad se aplica para todas las dimensiones de estudio descritas en el capítulo III de la encuesta, los ítems de cada una de las dimensiones son medidas en una escala de Likert de 5 puntos, con el significado de 1= Nunca y 5= Siempre que miden la innovación y el desempeño organizacional, este análisis arroja los siguientes resultados de fiabilidad:

**Tabla 12**  
*Alfa de Cronbach de la variable I*

Variable	Dimensión	Preguntas	Alfa de Cronbach
Innovación	Innovación Tecnológica (IT)	ITPS01,ITPS02, ITP03, ITP04, ITP05, ITP06	0,906
	Innovación No Tecnológica (INT)	INTO07, INTO08, INTO09, INTO10, INTO11, INTO12, INTO13, INTM14, INTM15, INTM16, INTM17	0,927

Nota: Datos obtenidos en software SPSS.

**Interpretación IT y INT.** - El alfa de Cronbach para los seis elementos analizados sobre la innovación tecnológica, tiene como resultado el 0,906; lo que nos indica que los ítems utilizados para medir esta dimensión tienen validez y son confiables tras la recolección de información, como también en los once elementos analizados sobre la innovación no tecnológica que dan como resultado el 0,927.

**Tabla 13**  
*Alfa de Cronbach por dimensión*

Variable	Alfa de Cronbach
Innovación (I)	0,927

Nota: Datos obtenidos en software SPSS.

**Interpretación.** - El alfa de Cronbach para los elementos analizados sobre la innovación, tiene como resultado el 0,927; lo que nos indica que los ítems utilizados para medir esta dimensión tienen validez y son confiables tras la recolección de información.

**Tabla 14**  
*Alfa de Cronbach por dimensión de la variable DO*

Variable	Alfa de Cronbach
Desempeño Organizacional (DO)	0,817

Nota: Datos obtenidos en software SPSS.

**Interpretación.** - El alfa de Cronbach para los elementos analizados sobre el desempeño organizacional tiene como resultado el 0,817; lo que nos indica que los ítems utilizados para medir esta dimensión tienen validez y son confiables tras la recolección de información.

**Tabla 15**  
*Alfa de Cronbach del constructo I y DO*

<b>Variables</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>
Innovación (I) y Desempeño Organizacional (DO).	0,928

Nota: Datos obtenidos en software SPSS.

Los resultados muestran que la encuesta sobre la innovación y desempeño organizacional con 29 preguntas tiene un 0,928 de confiabilidad por tanto es aceptable.

#### **2.11.2.2. Prueba de KMO y Bartlett**

El índice KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) se interpreta de manera semejante a los coeficientes de confiabilidad, es decir, con un rango de 0 a 1 y considerando como adecuado un valor igual o superior a 0.7, el cual sugiere una interrelación satisfactoria entre los ítems, midiendo la adecuación de la muestra e indicando que tan apropiado es realizar un análisis factorial (Pérez & Medrano, 2010).

Se utiliza para probar la hipótesis nula que afirma que las variables no están correlacionadas en la población. Se puede dar como válidos aquellos resultados que nos presenten un valor elevado del test y cuya fiabilidad sea menor a 0.05. En este caso se rechaza la hipótesis nula y se continúa con el Análisis. Según Montoya (2007) estas dos pruebas se realizaron de manera individual a las dimensiones de estudio que se detallan a continuación.

### 2.11.2.2.1. Prueba KMO y Bartlett Innovación

**Tabla 16**

*Prueba de KMO y Bartlett Innovación CO*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,764
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1509,982
	Gl	136
	Sig.	,000

El análisis para la dimensión innovación muestra un índice KMO de 0.764 y una significancia menor a 0,05 para la prueba de esfericidad de Bartlett, es decir que si es factible realizar un análisis factorial y que las variables de la dimensión innovación si están correlacionadas.

### Prueba KMO y Bartlett Innovación tecnológica

**Tabla 17**

*Prueba de KMO y Bartlett Innovación tecnológica*

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,737
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	259,015
	Gl	15
	Sig.	,000

El análisis para la dimensión innovación tecnológica muestra un índice KMO de 0.737 y una significancia menor a 0,05 para la prueba de esfericidad de Bartlett, es decir que si es factible

realizar un análisis factorial y que las variables de la dimensión innovación tecnológica si están correlacionadas.

### **Prueba KMO y Bartlett Innovación no tecnológica**

**Tabla 18**

*Prueba de KMO y Bartlett Innovación no tecnológica*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,664
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		961,206
	Gl		55
	Sig.		,000

El análisis para la dimensión innovación no tecnológica muestra un índice KMO de 0.664 y una significancia menor a 0,05 para la prueba de esfericidad de Bartlett, es decir que si es factible realizar un análisis factorial y que las variables de la dimensión innovación no tecnológica si están correlacionadas.

### **Prueba KMO y Bartlett Desempeño Organizacional**

**Tabla 19**

*Prueba de KMO y Bartlett Desempeño Organizacional*

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>			
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo			,812
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado		2456,825
	Gl		66
	Sig.		,000

El análisis para la dimensión desempeño organizacional muestra un índice KMO de 0.812 y una significancia menor a 0,05 para la prueba de esfericidad de Bartlett, es decir que si es factible realizar un análisis factorial y que las variables de la dimensión desempeño organizacional si están correlacionadas.

### CAPÍTULO III

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Luego de haber realizado la aplicación del instrumento a los 506 trabajadores de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico del CIU “2100”, se realizó el análisis y tabulación de los datos mediante el programa estadístico software SPSS versión 22, en el que se generan gráficos de barras y un análisis para cada una de las preguntas planteadas, de forma individual (por cada ítem) en la encuesta, una vez realizado este procedimiento se procede con el análisis de datos agrupados para el conjunto de ítems de cada dimensión estructuradas en la escala de Likert. Los resultados obtenidos en cada uno de los análisis realizados respectivamente fueron positivos en todas las dimensiones que fueron sometidas a estudio, es decir que la mayor parte de los sujetos sometidos a estudio están de acuerdo a las cuestiones planteadas.

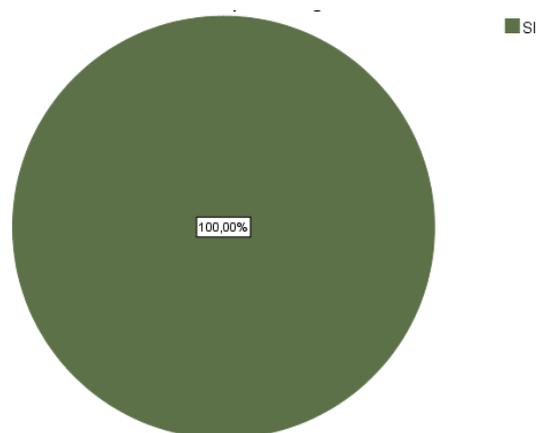
De la misma manera, el análisis del perfil de los sujetos sometidos a estudio evidencia que los trabajadores de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico del CIU “2100” en el DMQ forman parte del área operativa con una edad que oscila entre los 22 a 36 años de edad.

La Contrastación de las hipótesis se hace a través de la correlación de Spearman en el cual se demostró la relación que existe entre algunas variables, aprobando la hipótesis general la cual es: si es que la innovación tiene relación positiva con el desempeño organizacional, como también dos de las hipótesis específicas que dicen que, la innovación no tecnológica se correlaciona positivamente con la variable desempeño organizacional y que las dimensiones de desempeño organizacional racional y recursos humanos se correlacionan con mayor fuerza frente a la variable innovación.

### 3. Estadística descriptiva

#### 3.1. Análisis descriptivo individual

**Pregunta dicotómica.** - En su empresa se genera Innovación.

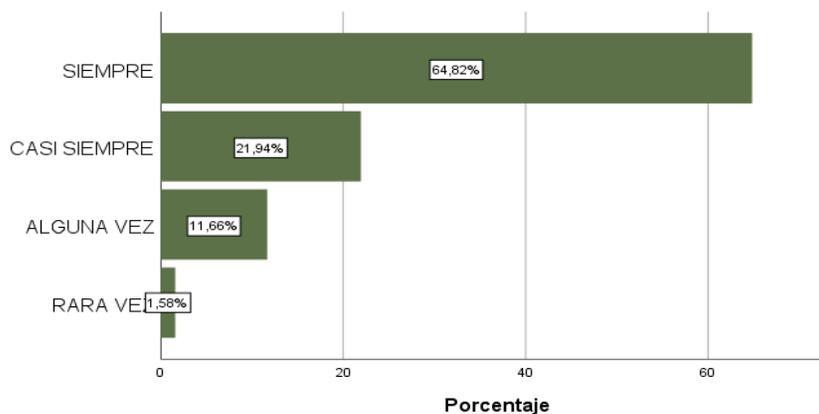


**Figura 4** Genera innovación

**Interpretación.** – Los resultados a la pregunta dicotómica para saber si en la empresa se genera innovación reflejan que el 100% de las empresas encuestadas efectivamente generan innovación.

#### SECCIÓN I: Innovación

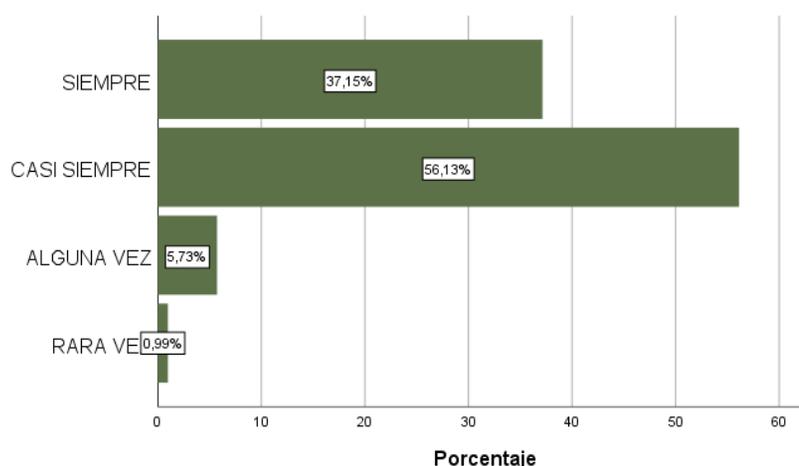
**Pregunta 1.-** La empresa ha hecho mejoras significativas en los productos y/o servicios.



**Figura 5** Mejoras significativas en los productos y/o servicios.

**Interpretación.** – La aplicación de la encuesta dio como resultado que el 64,82% de las empresas siempre hacen mejoras significativas en sus productos y/ o servicios, seguido por un 21,94% casi siempre, el 11,66% alguna vez y el 1,58% rara vez hace mejoras significativas en los productos y/o servicios.

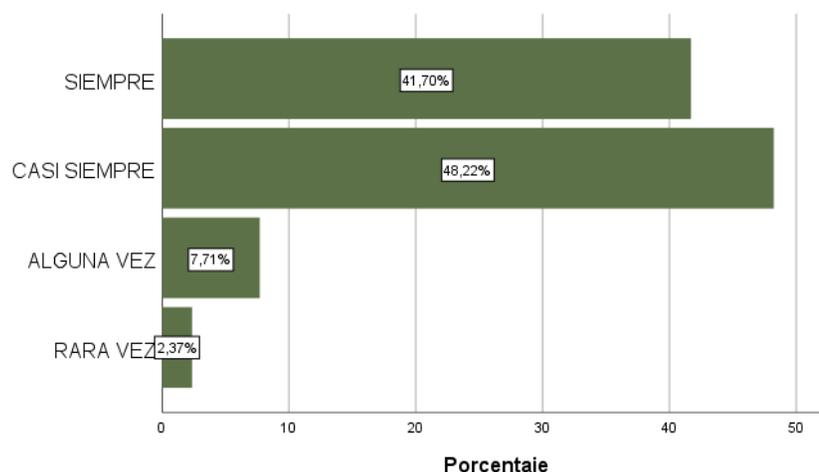
**Pregunta 2.- La empresa introduce nuevos productos y/o servicios al mercado.**



**Figura 6** Introducción de nuevos productos y/o servicios al mercado.

**Interpretación.** -Los resultados obtenidos en este ítem indican que el 56,13% de las empresas casi siempre introduce nuevos productos y/o servicios al mercado, el 37,15% siempre lo hace y el 5,73% lo ha hecho alguna vez siendo menos representativo.

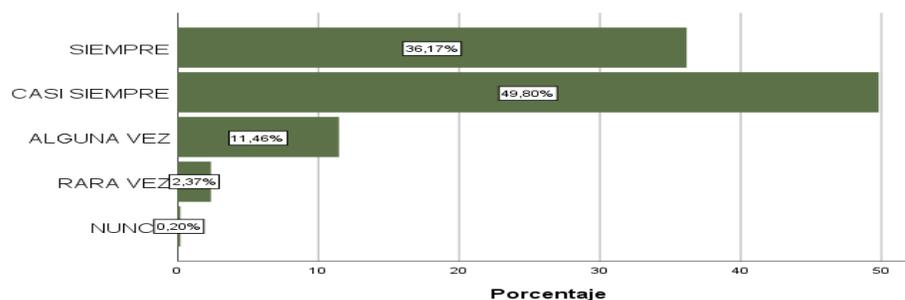
**Pregunta 3.- La empresa innova los procesos y la forma de producir los productos y/o servicios.**



**Figura 7** Innovación en procesos y la forma de producir los productos y/o servicios.

**Interpretación.** -El 48,22% con mayor representación para este ítem, muestra que las empresas casi siempre innovan los procesos y la forma de producir los productos y servicios, seguido por el 41,70% que siempre lo hacen y el 7,71% alguna vez.

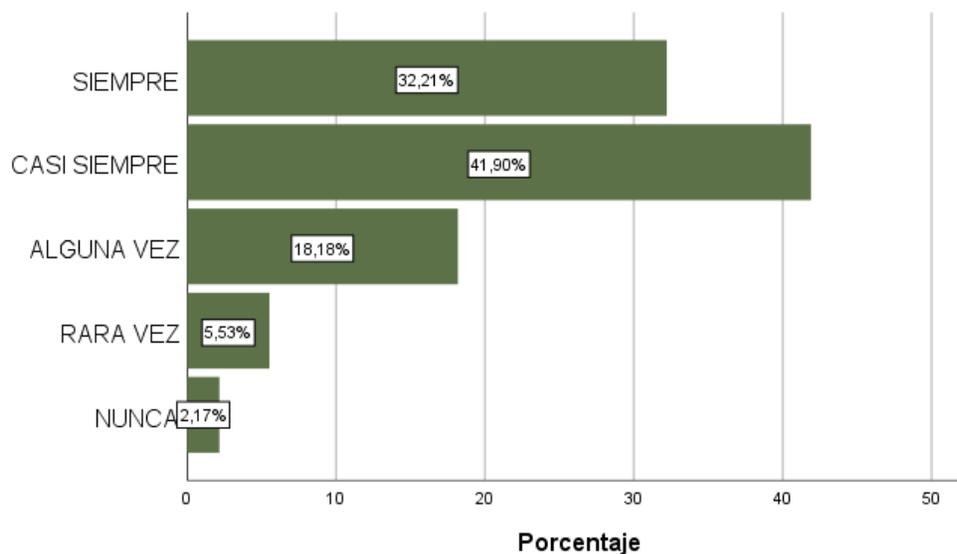
**Pregunta 4.- La empresa innova los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios.**



**Figura 8** Innovación de los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios.

**Interpretación.** - El 49,80% de las empresas casi siempre innovan los sistemas automatizados para producir los productos y/o servicios, seguido por el 36,17% que siempre innovan y el 11,46% lo ha hecho alguna vez.

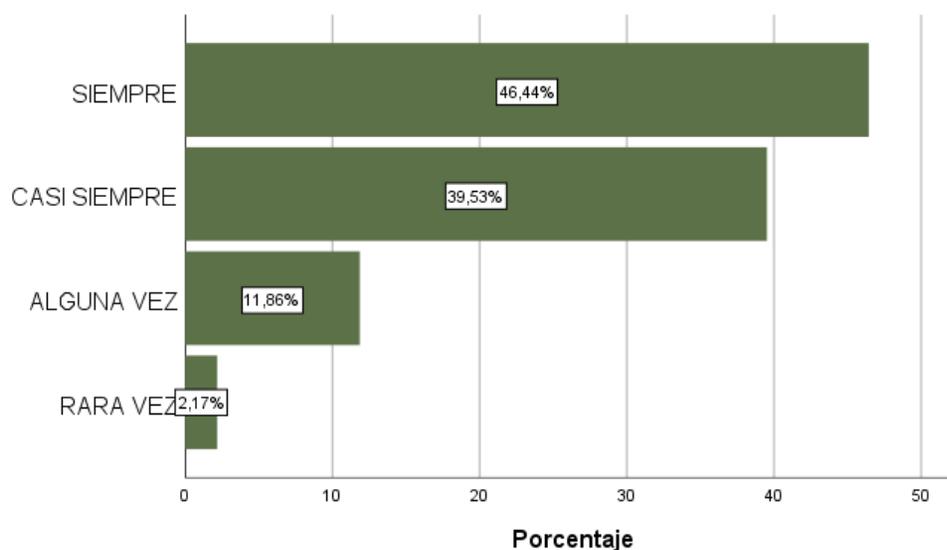
**Pregunta 5.- La empresa implementa nuevos sistemas de software y nueva tecnología.**



**Figura 9** Nuevos sistemas de software y nueva tecnología.

**Interpretación.** -El 41,90% de las empresas casi siempre implementa nuevos sistemas de software y tecnología, seguido por el 32,21% siempre está implementando nuevos sistemas de software y tecnología y el 18,18% lo ha hecho alguna vez.

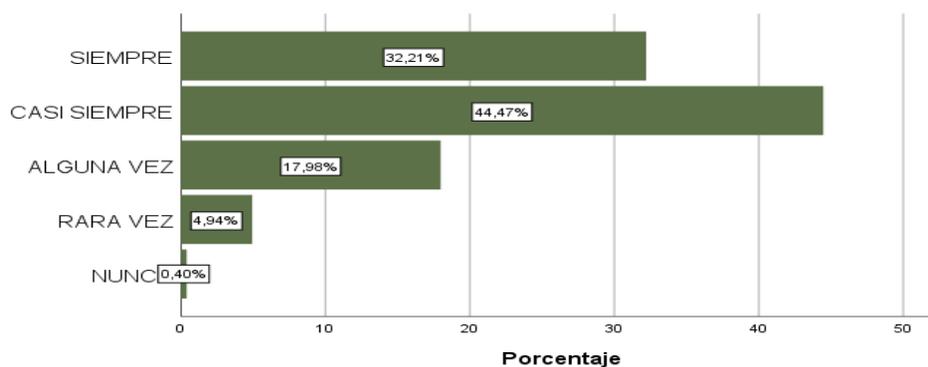
**Pregunta 6.- En la Empresa los trabajos se cumplen siguiendo un procedimiento estándar.**



**Figura 10** Procedimiento estándar.

**Interpretación.** -En este ítem se observa dos resultados significativos el 46,44% y 39,53% los cuales determinan que en la mayoría de las empresas los trabajos siempre y casi siempre se cumplen siguiendo los procedimientos estándar, el 11,86% lo hace rara vez, mientras que el 2,17% lo hace rara vez o nunca.

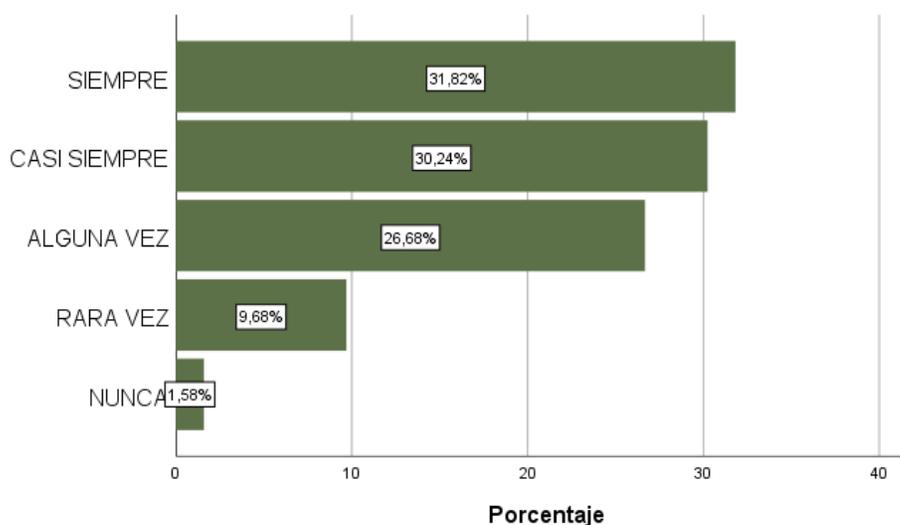
**Pregunta 7.- La empresa innova los métodos de trabajo o las técnicas para producir los productos y/o servicios.**



**Figura 11** Innovación de métodos y técnicas de trabajo.

**Interpretación.** -el resultado de 44,47% en este ítem, determina que la mayoría de los encuestados casi siempre innova los métodos de trabajo o las técnicas para producir los productos y/o servicios, seguido por el 32,21% que siempre innova los métodos de trabajo o las técnicas, el 17,98% lo hace alguna vez y el 4.94% rara vez.

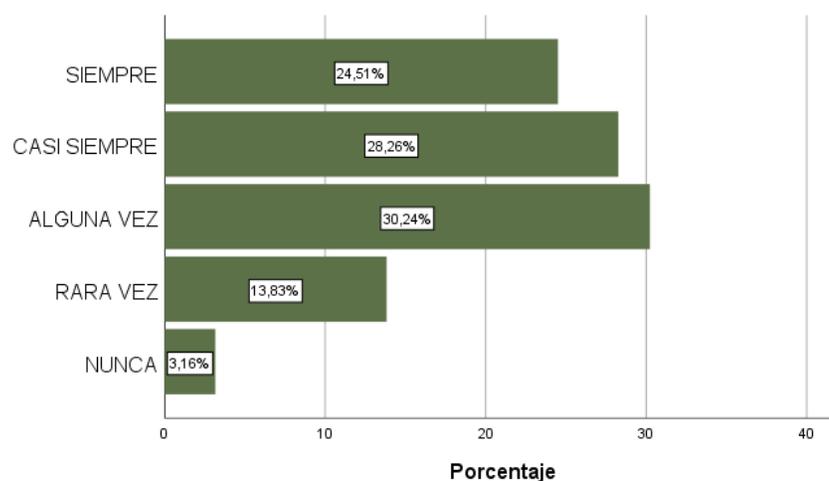
**Pregunta 8.- La empresa cambia la estructura de la organización y los puestos de trabajo.**



**Figura 12** Estructura organizacional

**Interpretación.** -El porcentaje obtenido en este ítem de 31,82% determina que la empresa siempre cambia la estructura organizacional y los puestos de trabajo, seguido por el 30,24% casi siempre, el 26,68% alguna vez.

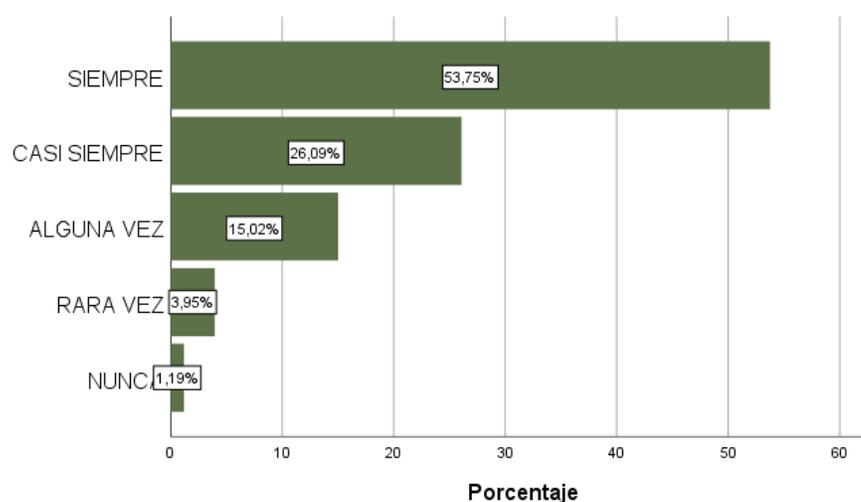
**Pregunta 9.- La empresa cambia las funciones de los puestos de trabajo.**



**Figura 13** Funciones de los puestos de trabajo.

**Interpretación.** - en este ítem se observa 3 porcentajes significativos los cuales determinan q el 30,24% alguna vez ha cambiado las funciones de los puestos de trabajo, el 28,26% ha cambiado las funciones casi siempre y el 24,51% cambia las funciones de los puestos de trabajo siempre.

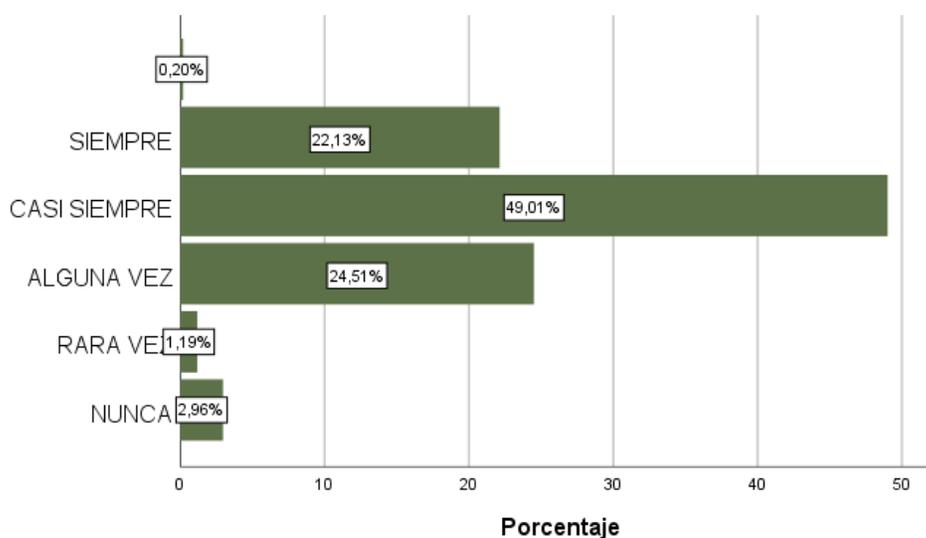
**Pregunta 10.- Yo apporto al proceso de planificación en mi área de trabajo.**



**Figura 14** Planificación en el área de trabajo

**Interpretación.** - el porcentaje obtenido en este ítem de 53,75% determina que la mayoría de los encuestados siempre aportan al proceso de planificación en su área de trabajo, el 26,09% casi siempre y el 15,02 % alguna vez apporto en el proceso de planificación en su área de trabajo.

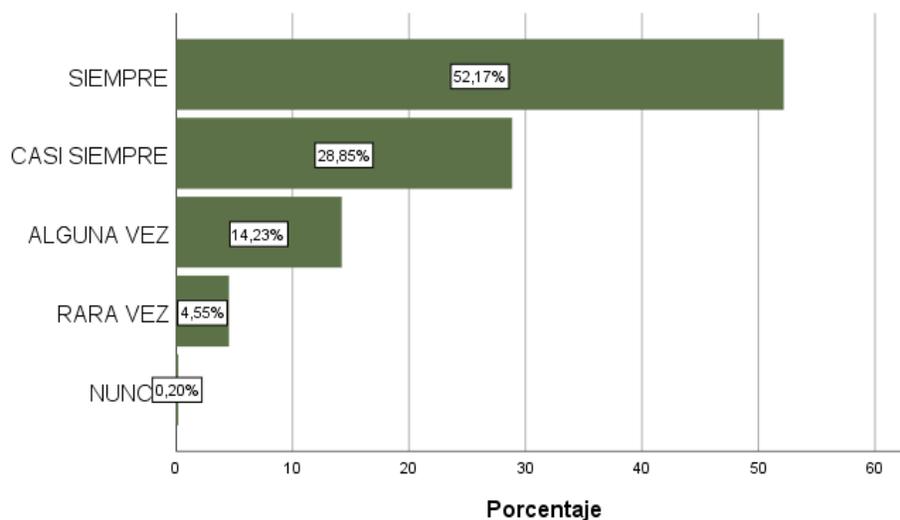
**Pregunta 11.- La empresa contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas.**



**Figura 15** Contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas.

**Interpretación.** - El mayor porcentaje obtenido en este ítem es de 49,01% determina que la gran parte de las empresas encuestadas casi siempre contrata personal especializado que realiza actividades bien definidas, el 24,51% alguna vez y el 22,13% lo hace siempre.

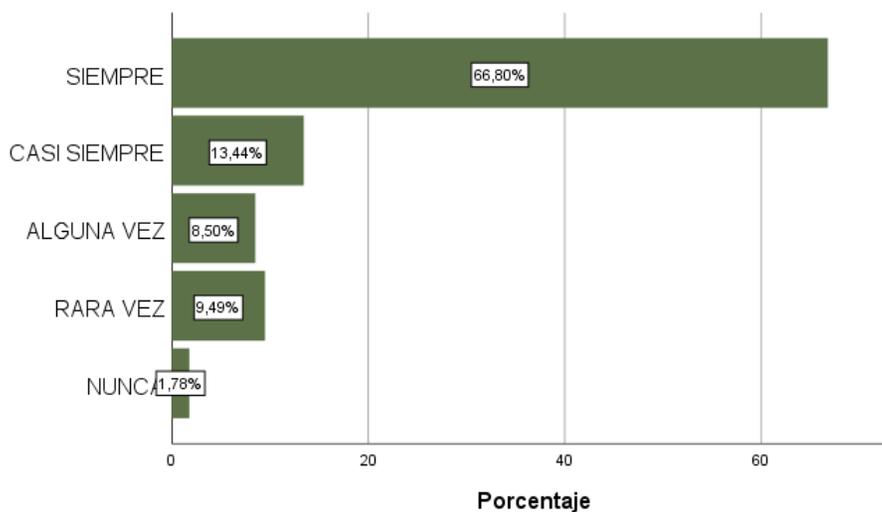
**Pregunta 12.- La gerencia busca activamente ideas innovadoras.**



**Figura 16** Ideas innovadoras

**Interpretación.** - el porcentaje más representativo es 52,17% que determina que la gerencia siempre busca activamente ideas innovadoras, seguido por el 28,85% casi siempre buscar ideas innovadoras y el 14,23% que alguna vez lo ha hecho.

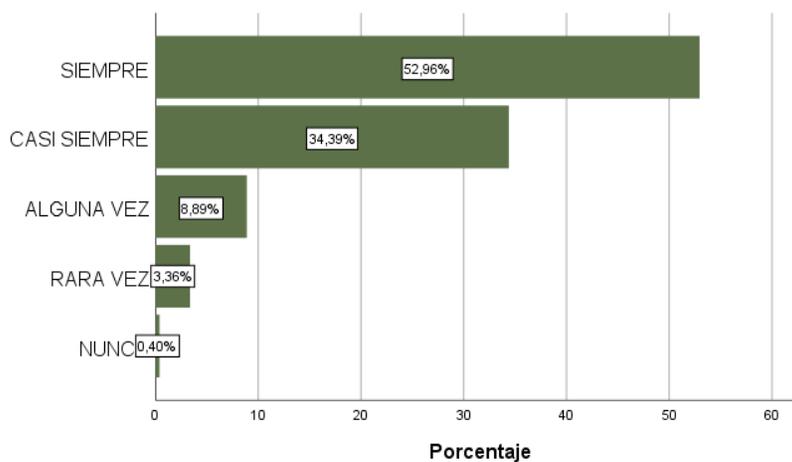
**Pregunta 13.- La empresa motiva constantemente a sus trabajadores.**



**Figura 17** Motivación a los trabajadores

**Interpretación.** - la mayoría de los encuestados (66,80%) indican que siempre, con respecto a que son motivados de manera constante por parte de la empresa, un porcentaje muy mínimo del 1,76% dice que nunca es motivado dentro de la empresa.

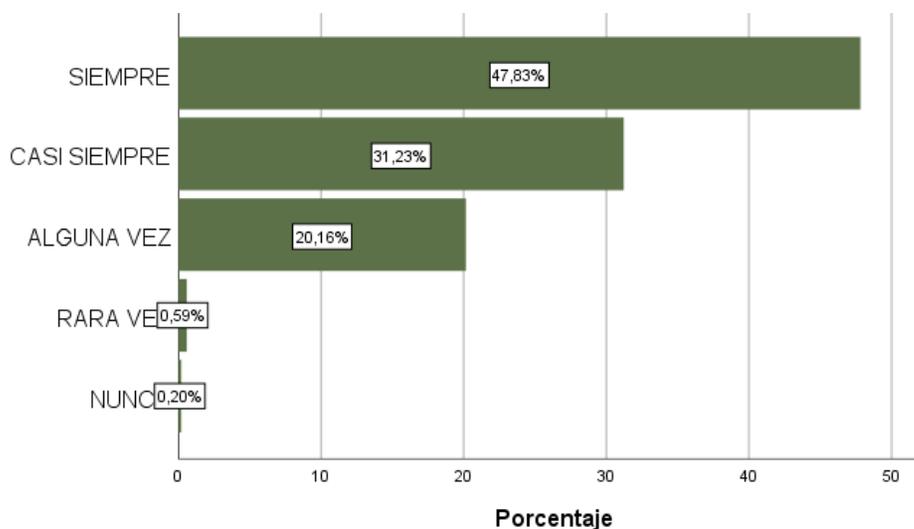
**Pregunta 14.- La empresa innova en el diseño de los productos y/o servicios.**



**Figura 18** Innovación en diseño de productos y servicios

**Interpretación.** - En este ítem el 52,96% de los encuestados dice que la empresa siempre innova en el diseño de productos y servicios, seguido por el 34,39% que dijo que casi siempre y el 8,89% lo ha hecho alguna vez.

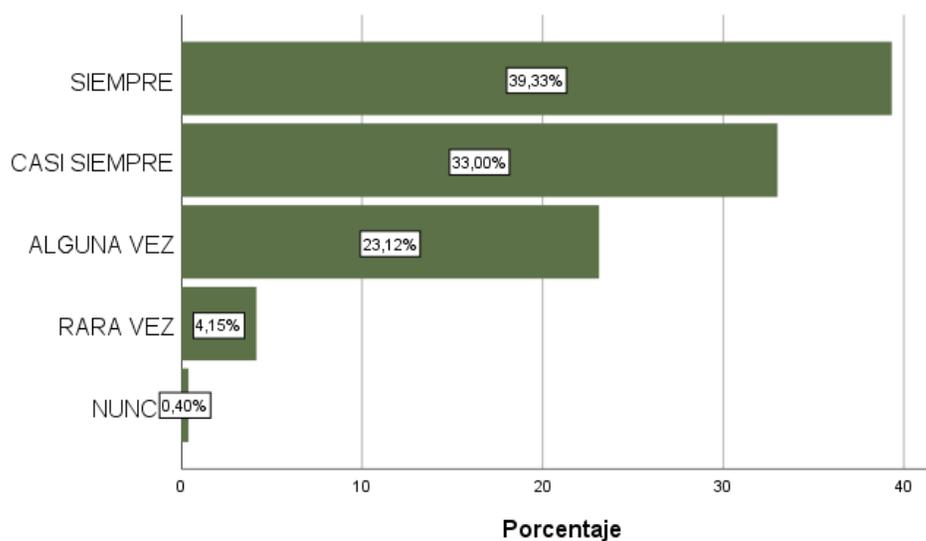
**Pregunta 15.- La empresa ha mejorado su imagen corporativa.**



**Figura 19** Imagen corporativa

**Interpretación.** - en este ítem el 47,83% de los encuestados dice que la empresa siempre mejora su imagen corporativa, el 31,23% casi siempre, el 20,16% lo ha hecho alguna vez.

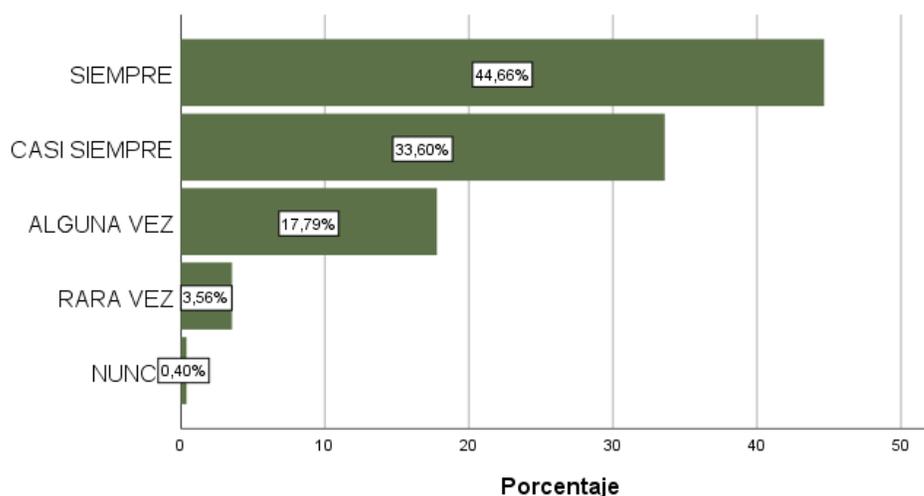
**Pregunta 16.- La innovación es fácilmente aceptada en los programas y proyectos de la empresa.**



**Figura 20** Innovación incorporada en programas y proyectos

**Interpretación.** - en el siguiente ítem se identifica que 39,33% gran parte de los encuestados indico que siempre la innovación es fácilmente aceptada en los programas y proyectos de la empresa, seguido por el 33,00% de encuestados que indico que casi siempre y el 23,12% alguna vez la innovación es fácilmente aceptada en los programas y proyectos de la empresa.

**Pregunta 17.- La empresa ha innovado en las técnicas de comercialización (canales para promoción y ventas, o modificaciones significativas en el empaque o diseño del producto).**

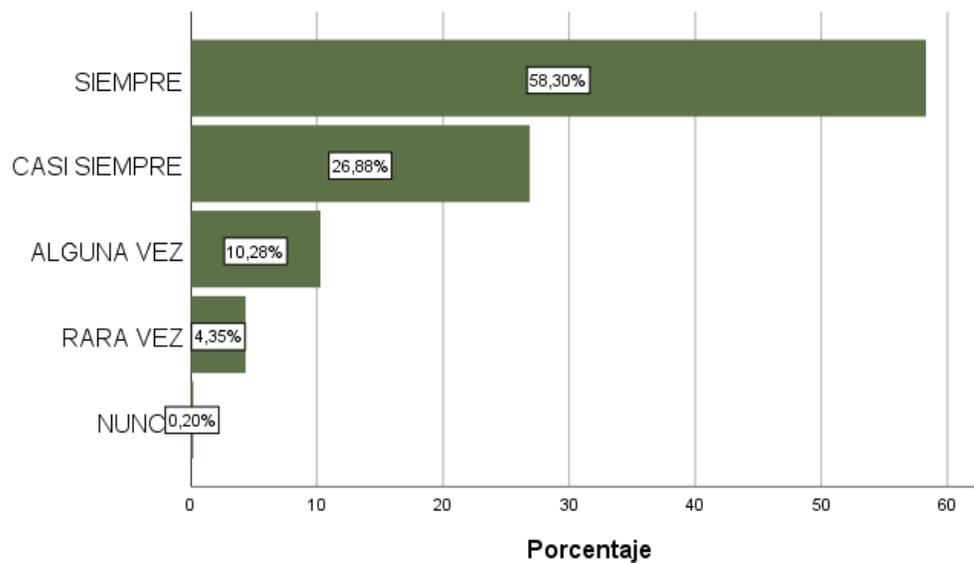


**Figura 21** Innovado en las técnicas de comercialización

**Interpretación.** - La mayoría de los encuestados (44,66%) indica que la empresa siempre ha innovado en las técnicas de comercialización, seguido por el 33,60 que casi siempre ha innovado en las técnicas de comercialización, un porcentaje mínimo del 0,40% nunca ha innovado en las técnicas de comercialización.

**SECCIÓN II: Desempeño Organizacional**

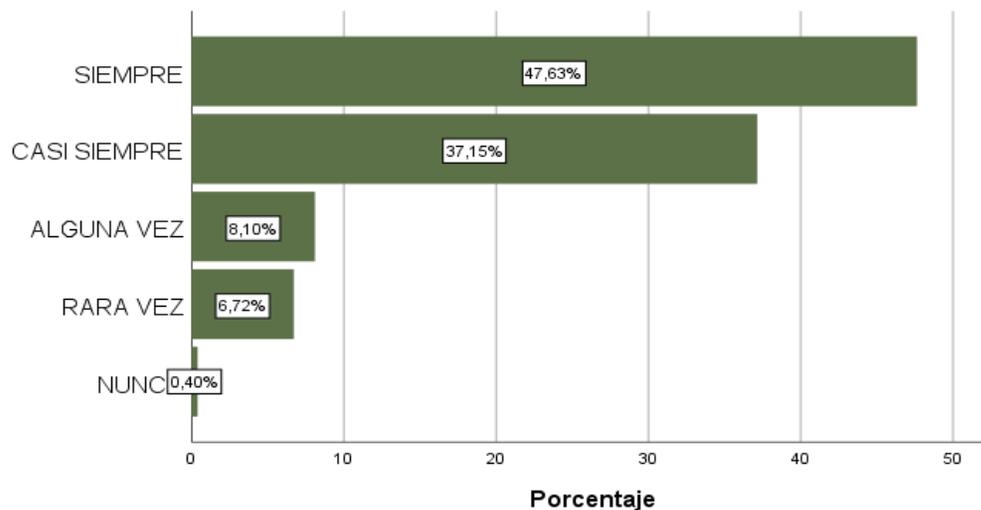
**Pregunta 18.- El trabajo en equipo de los empleados se realiza de manera efectiva e innovadora.**



**Figura 22** Trabajo en equipo efectivo e innovador

**Interpretación.** - en este ítem la mayor parte de los encuestados 58,30% dice que el trabajo en equipo de los empleados siempre se realiza de manera efectiva e innovadora, seguido por el 26,88% que lo hace casi siempre, el 10,28% lo ha hecho alguna vez.

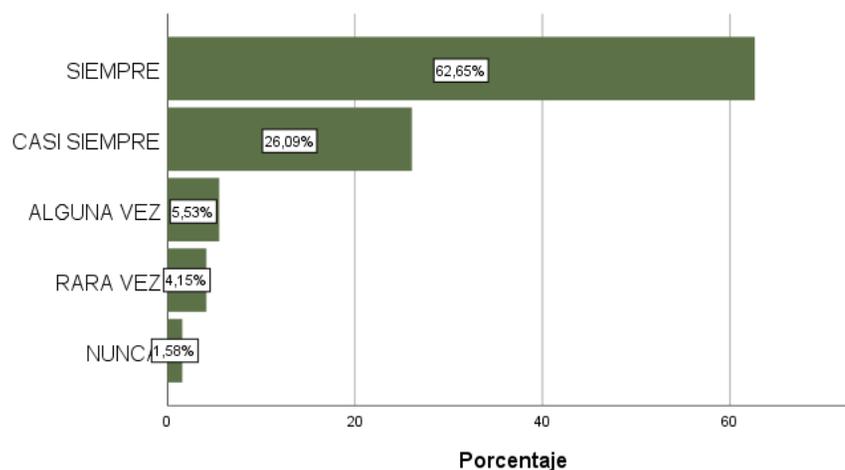
**Pregunta 19.- Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo.**



**Figura 23** Clara visión de la dirección del grupo de trabajo por parte del superior inmediato.

**Interpretación.** - en este ítem el 47,63% manifiesta que el superior inmediato siempre posee una clara visión de la dirección de su grupo de trabajo, seguido por el 37,15% que casi siempre posee una clara visión y el 8,10% alguna vez ante esta cuestión.

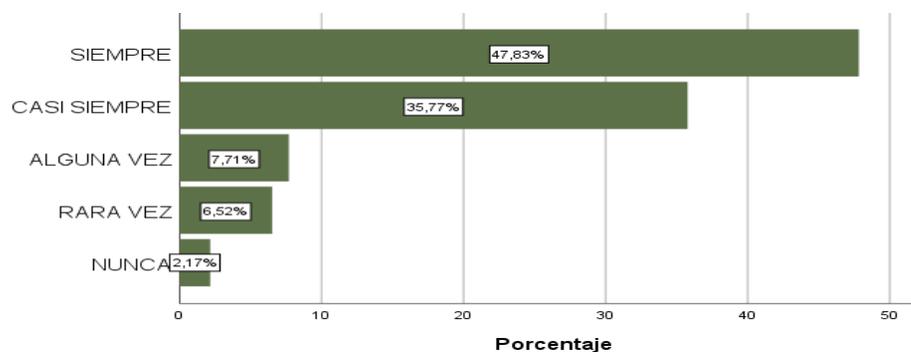
**Pregunta 20.- Mi superior inmediato me da retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de mi trabajo.**



**Figura 24** Retroalimentación sobre el desempeño de trabajo

**Interpretación.** -En este ítem el 62,65% de los encuestados siempre ha recibido retroalimentación tanto positiva como negativa sobre el desempeño de su trabajo por parte del superior inmediato, seguido por el 26,09% casi siempre y el 11,26% dio una respuesta indiferente ante esta cuestión.

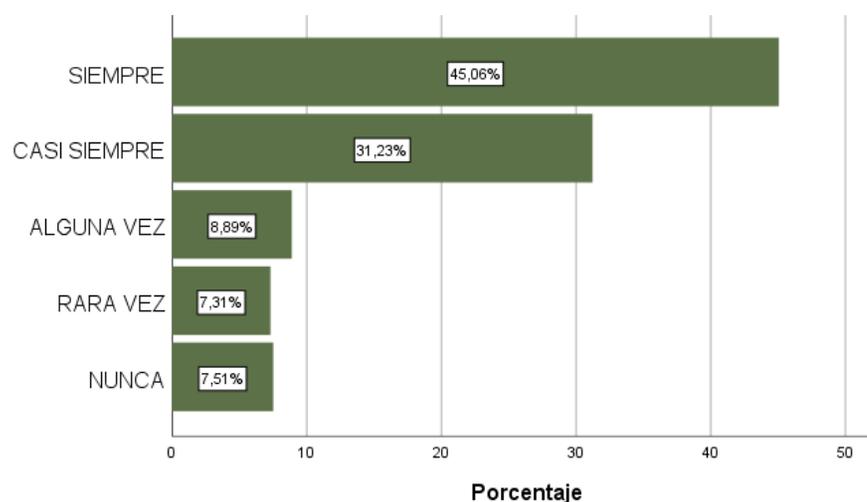
**Pregunta 21.- Los cursos/ capacitación que recibe están de acuerdo con sus intereses y le motivan hacer mejor su trabajo.**



**Figura 25** Capacitación adecuada que motiva a los trabajadores.

**Interpretación.** - En este ítem el 47,83% de los encuestados dice siempre que los curso/ capacitaciones que recibe están de acuerdo con sus intereses y le motivan hacer bien su trabajo, el 35,77% casi siempre y el 16,04% dio una respuesta indiferente ante esta cuestión.

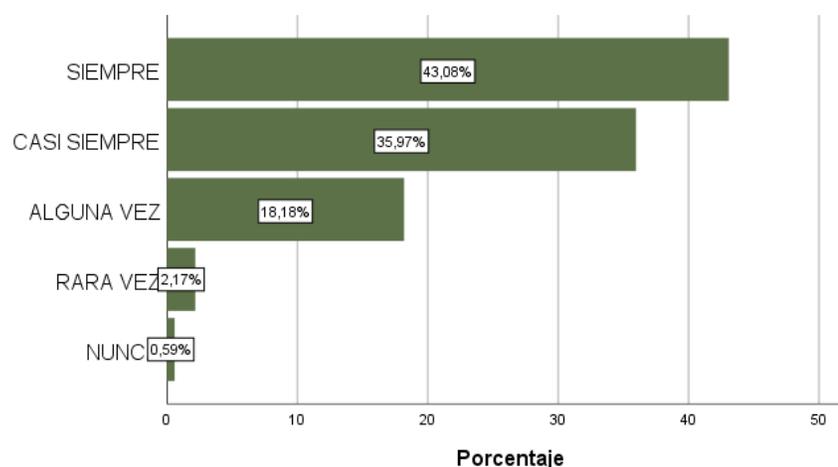
**Pregunta 22.- Se ha reducido el abandono voluntario de los trabajadores de esta empresa.**



**Figura 26** Abandono Voluntario de Trabajadores

**Interpretación.** - En este ítem el 45,06% muestra que gran parte de los encuestados está de acuerdo en que siempre se ha reducido el abandono voluntario de los trabajadores de esta empresa, el 31,23% casi siempre.

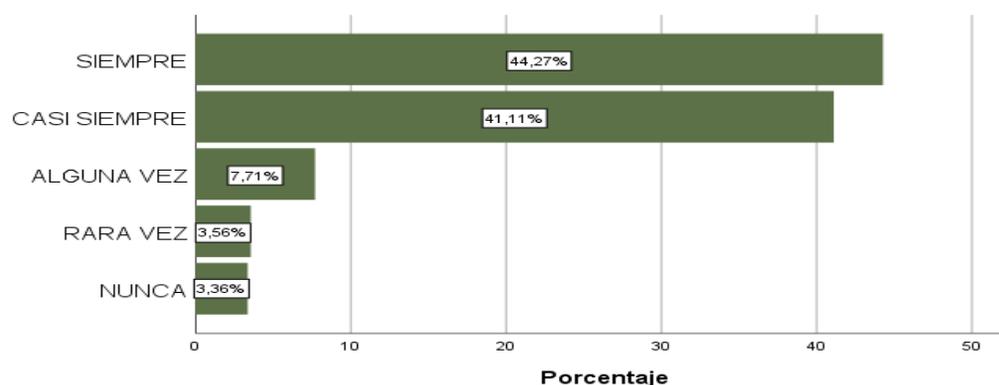
**Pregunta 23.- La empresa adopta nuevos enfoques programáticos o existe cambios de procesos para la mejora.**



**Figura 27** Procesos de mejora

**Interpretación.** - Los resultados obtenidos en este ítem indican que gran parte de los encuestados que siempre y casi siempre (43,08% y el 35,97%) la empresa adopta nuevos enfoques programáticos o existe cambios de procesos para la mejora, seguido por 18,18% y existe un pequeño grupo (2,76%) que da respuesta negativa ante esta cuestión.

**Pregunta 24.- La innovación implementada en la empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos.**

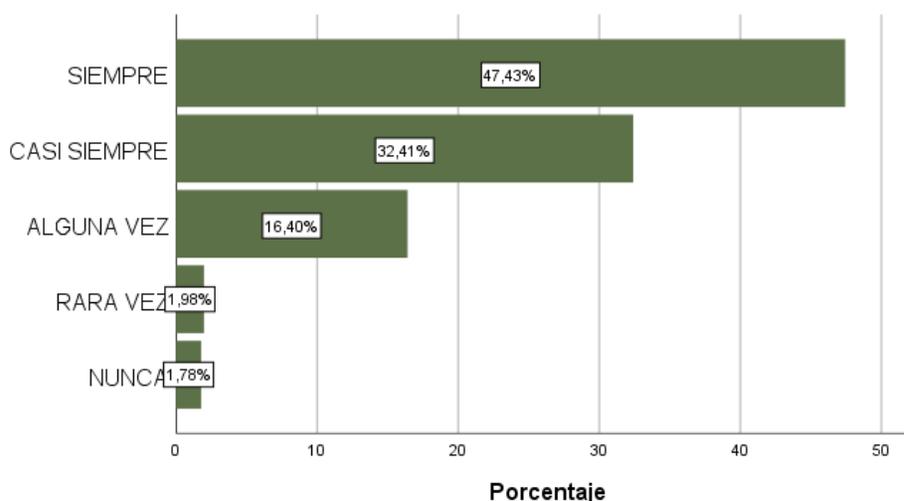


**Figura 28** La innovación ha generado impacto en el incremento de los ingresos

**Interpretación.** - Los resultados obtenidos en este ítem indican que gran parte de los encuestados que siempre y casi siempre (44,27% y el 41,11%) la innovación implementada en la

empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos, mientras que el 14,63% da respuesta negativa ante esta cuestión.

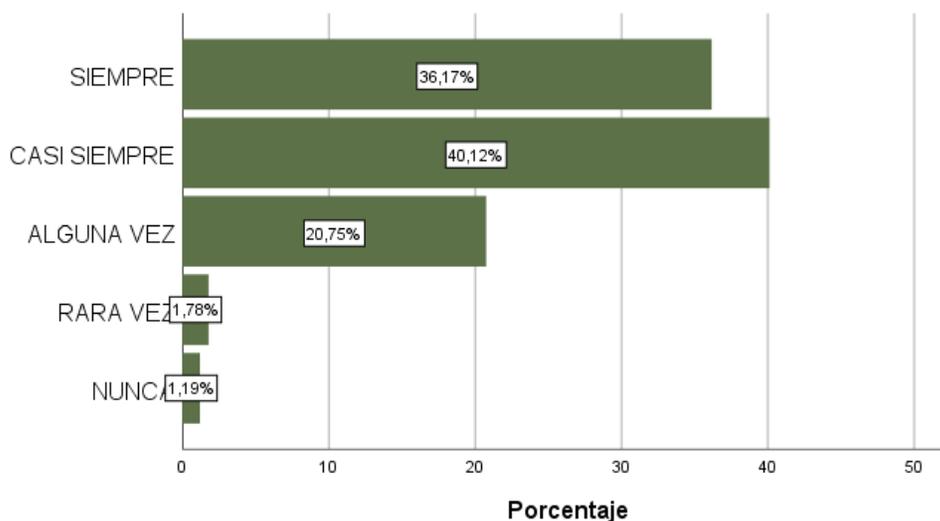
**Pregunta 25.- El desempeño organizacional en la empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos.**



**Figura 29** El desempeño organizacional ha generado impacto en el incremento de los ingresos

**Interpretación.** - los resultados obtenidos en este ítem indican que gran parte de los encuestados que siempre y casi siempre (47,43% y el 32,41%) el desempeño organizacional implementado en la empresa ha generado un impacto en el incremento de los ingresos, seguido por el 16,40% que alguna vez lo ha hecho, mientras que el 3,76% da respuesta negativa ante esta cuestión.

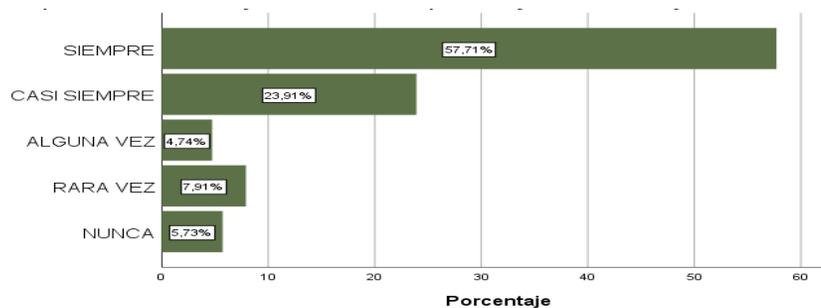
**Pregunta 26.- La empresa posee medidas de rendimiento que le permite saber si están operando eficientemente los empleados.**



**Figura 30** Medidas de rendimiento para determinar eficiencia de los empleados.

**Interpretación.** -en este ítem el 40,12% de los encuestados determina que las empresas casi siempre poseen medidas de rendimiento que les permite saber si sus empleados están operando efectivamente, seguida por el 36,17% que determina que siempre y el 20,75% alguna vez.

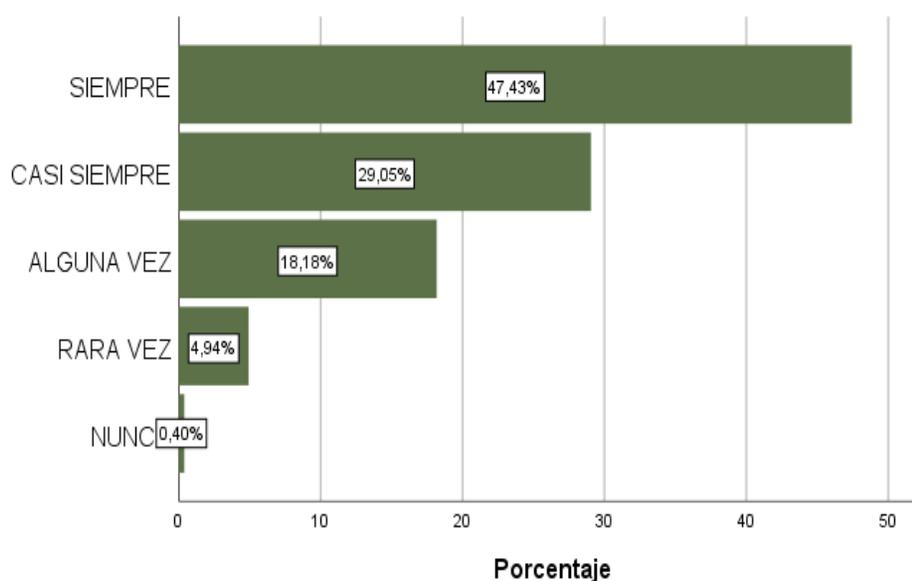
**Pregunta 27.- Mi superior me comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo de mi área.**



**Figura 31** Comunicación y orientación de políticas de desempeño en el área de trabajo.

**Interpretación.** - el resultado de 57,71% en este ítem determina que siempre el superior comunica y orienta sobre las políticas y forma de trabajo en el área, seguida por el 23,41% que determina que casi siempre y el 7,91% rara vez con respecto a esta pregunta.

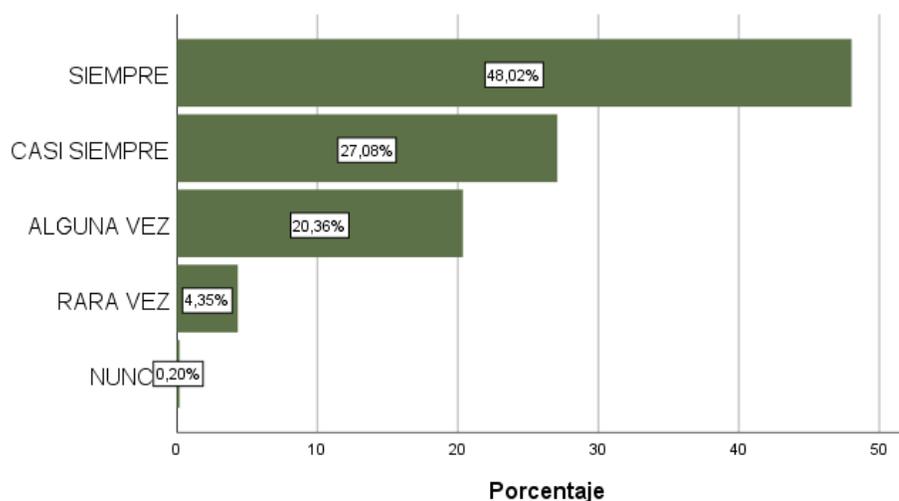
**Pregunta 28.- Se realiza evaluaciones de desempeño para conocer el grado de formación de los empleados a sus puestos de trabajo.**



**Figura 32** Evaluación de desempeño

**Interpretación.** - en este ítem, se observa un porcentaje significativo el cual determina que la mayoría de los encuestados dijeron que en la empresa siempre se realizan evaluaciones de desempeño para conocer el grado de formación de los empleados a sus puestos de trabajo, seguido por el 29,05% casi siempre y 18,18% alguna vez ha realizado dichas evaluaciones.

**Pregunta 29.- Están establecidos los canales de comunicación entre las diferentes áreas de esta empresa.**

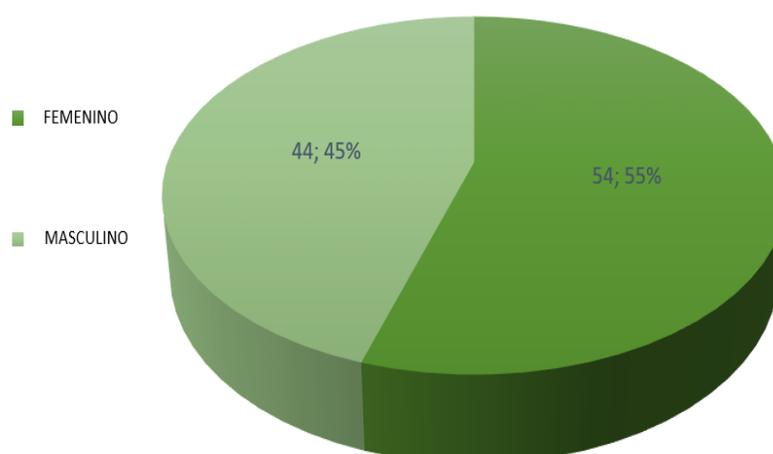


**Figura 33** Canales de comunicación entre áreas de trabajo.

**Interpretación.** - El porcentaje obtenido en este ítem de 48,02% determina que siempre están establecidos los canales de comunicación entre las áreas de trabajo, seguido por el 27,08% de encuestados que determina que casi siempre y el 20,36% lo ha hecho alguna vez.

**SECCIÓN III: Datos Generales**

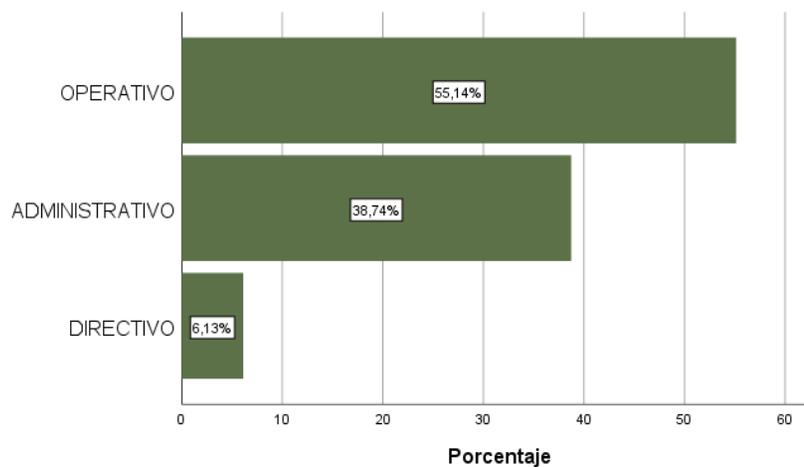
**Pregunta 30.- Porcentaje de empleados de la empresa.**



**Figura 34** Porcentaje de empleados

**Interpretación.** -en cuanto a la pregunta del porcentaje de empleados en la empresa, se identificó que existe casi un equilibrio entre ambos géneros, superando el género femenino con el 10,10%.

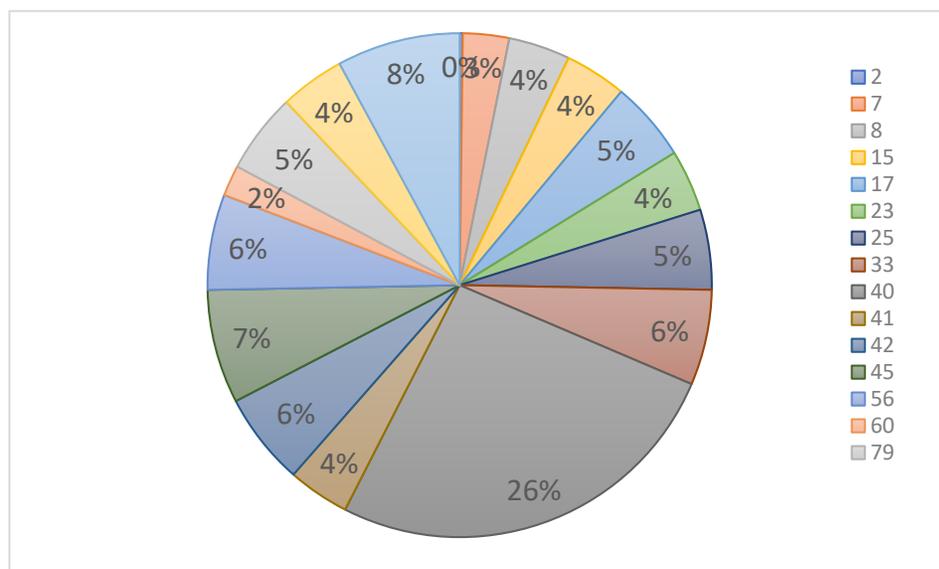
**Pregunta 32.- Cargo que ocupa actualmente**



**Figura 35** Cargo que ocupa el encuestado

**Interpretación.** - La aplicación de las encuestas en las Pymes y grandes empresas farmacéuticas del DMQ, dio como resultado que la mayor parte (55,14%) de las encuestas se orientan a los empleados que están a nivel operativo, seguido por el nivel administrativo 38,74%, los directivos participaron en una menor proporción con el 6,13%.

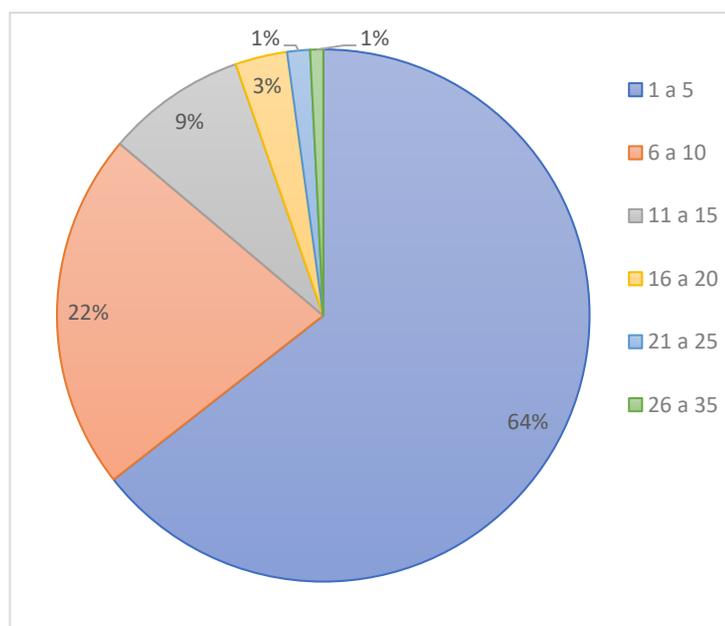
**Pregunta 33.- Años de operación de la empresa**



**Figura 36** Años de operación de la empresa

**Interpretación.** - La aplicación de las encuestas en las Pymes y grandes empresas farmacéuticas del DMQ, dio como resultado que el tiempo promedio de operación es de 40 años (26%).

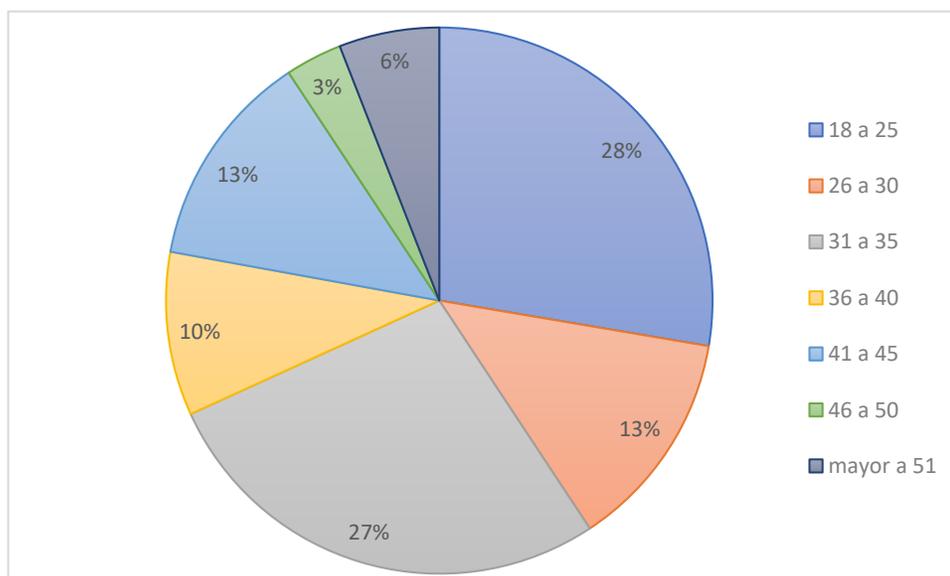
**Pregunta 34.- Tiempo promedio de trabajo en la empresa**



**Figura 37** Tiempo promedio de trabajo

**Interpretación.** -La aplicación de las encuestas en las Pymes y grandes empresas farmacéuticas del DMQ, dio como resultado que el rango de tiempo promedio de trabajo en la empresa es de 1 a 5 años (64%).

### Pregunta 35.- Edad

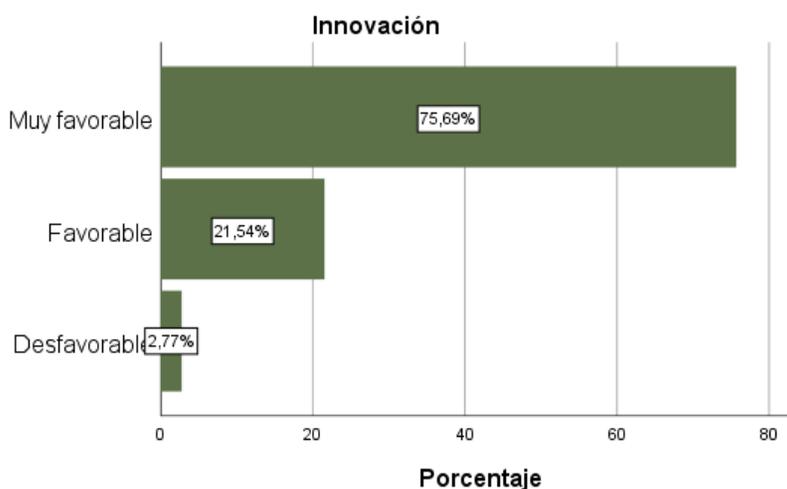


**Figura 38** Rango de Edad

**Interpretación.** - la aplicación de las encuestas en las Pymes y grandes empresas farmacéuticas del DMQ, dio como resultado que la mayor parte de los trabajadores dentro de las empresas tienen la edad comprendida 18 a 25 años (28%) y de 31 a 35 años (27%) seguido por el 6,32% que tiene 31 años de edad y de todos los empleados encuestados.

### 3.2. Análisis descriptivo agrupado

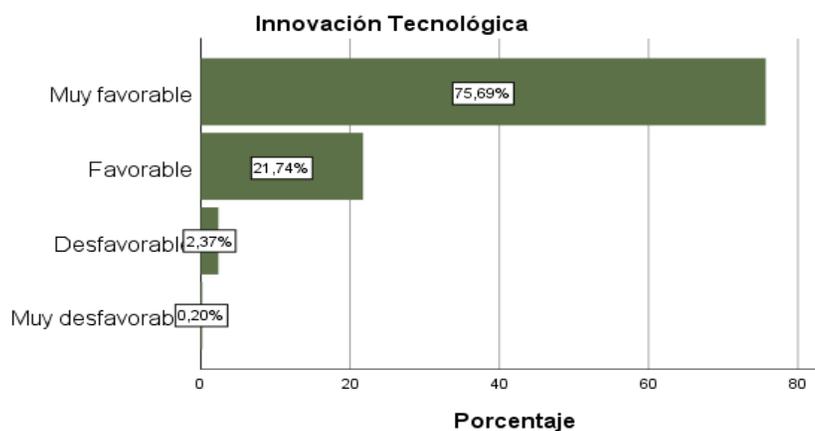
#### Primera Dimensión. - Innovación



*Figura 39* Innovación

**Interpretación.** -El Resultado obtenido para los datos agrupados sobre la innovación, muestran que el 75,69% de los encuestados dio una respuesta muy favorable y el 21,54% dio una respuesta favorable para el desarrollo de esta dimensión, es decir que la mayoría de los encuestados dijo estar de acuerdo con esta dimensión.

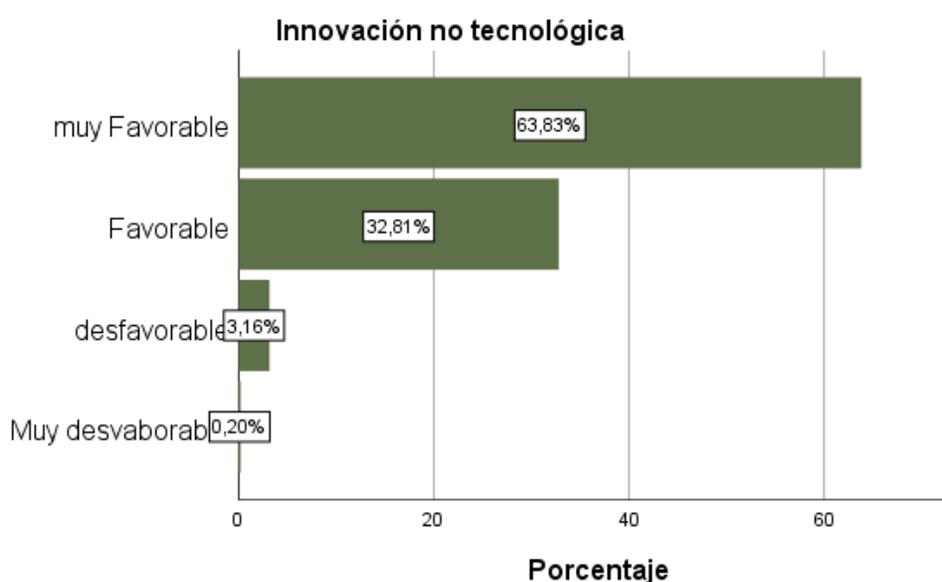
#### Innovación tecnológica agrupada.



*Figura 40* Innovación Tecnológica

**Interpretación.** -El Resultado obtenido para los datos agrupados sobre la innovación tecnológica, muestran que el 75,69% de los encuestados dio una respuesta muy favorable y el 21,74% dio una respuesta favorable para el desarrollo de esta dimensión, es decir que la mayoría de los encuestados dijo estar de acuerdo con esta dimensión.

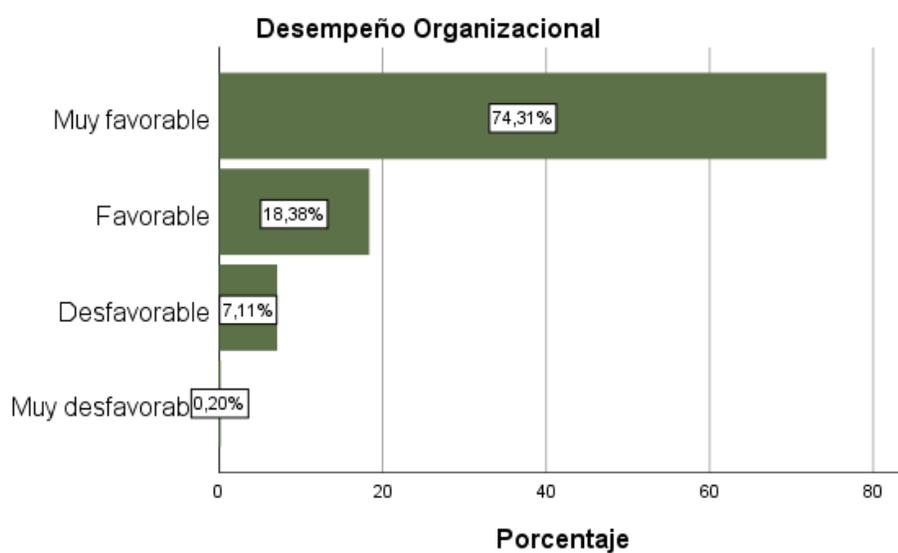
### **Innovación no tecnológica agrupada**



**Figura 41** Innovación no tecnológica

**Interpretación.** -El Resultado obtenido para los datos agrupados sobre la innovación no tecnológica, muestran que el 63,83% de los encuestados dio una respuesta muy favorable y el 32,81% dio una respuesta favorable para el desarrollo de esta dimensión, es decir que la mayoría de los encuestados dijo estar de acuerdo con esta dimensión.

## Segunda Dimensión. -Desempeño organizacional



*Figura 42* Desempeño Organizacional

**Interpretación.** -El Resultado obtenido para los datos agrupados sobre el desempeño organizacional, muestran que el 74,31% de los encuestados dio una respuesta muy favorable y el 18,38% dio una respuesta favorable para el desarrollo de esta dimensión, es decir que la mayoría de los encuestados dijo estar de acuerdo con esta dimensión.

### 3.3.Cruce de Variables

**Tabla 20**

*Cruce de variables entre innovación y cargo que ocupa*

		Tabla cruzada innovación (agrupado)* cargo que ocupa actualmente			Total
		Cargo que ocupa actualmente			
		Directivo	Administrativo	Operativo	
Innovación (agrupado)	Muy desfavorable	0 0,00%	0 0,00%	1 100,0%	1 100%
	Desfavorable	0 0,00%	9 75,00%	3 25,00%	12 100,00%
	Favorable	8 7,30%	41 37,30%	61 55,50%	110 100,00%
	Muy favorable	23 6,00%	146 38,10%	214 55,90%	383 100,00%
	Total	31 6,13%	196 38,74%	279 55,14%	506 100,0%

**Interpretación.** - los resultados en la tabulación cruzada entre la innovación y el cargo que ocupa, demuestran que los empleados del nivel operativo son los que más innovan (55,90% y 55,50%) al dar respuestas favorables, seguidos por los empleados del nivel administrativo cuyas respuestas también fueron favorables (38,10% y 37,30%) para las dimensiones estudiadas.

**Tabla 21**

*Cruce de variables entre desempeño organizacional y motivación constante.*

		Tabla cruzada desempeño organizacional (agrupado)* La empresa motiva constantemente a sus trabajadores.					Total
		La empresa motiva constantemente a sus trabajadores.					
		NUNCA	RARA VEZ	ALGUN A VEZ	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
Desempeño organizacional (agrupado)	Muy desfavorable	1 100,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	0 0,00%	1 100,00%
	Desfavorable	4 11,10%	21 58,30%	6 16,70%	5 13,90%	0 0,00%	36 100,00%
	Favorable	4 4,30%	12 12,90%	18 19,40%	3 3,20%	56 60,20%	93 100,00%
	Muy favorable	0 0,00%	15 4,00%	19 5,10%	60 16,00%	282 75,00%	376 100,00%

**CONTINÚA**

Total	9	48	43	68	338	506
	1,80%	9,50%	8,50%	13,40%	66,80%	100,00%

**Interpretación.** -los resultados en la tabulación cruzada entre el desempeño organizacional y la motivación que reciben los empleados, muestra que el 75 % y 60,20% de los encuestados dieron respuestas favorables ante esta dimensión, es decir que la percepción de los empleados en cuanto a la motivación es positiva ante la implementación de la innovación.

#### 4. Contrastación de hipótesis

El contraste de las hipótesis obedece a la consecución de los objetivos planteados en la presente investigación, en este sentido, se utilizó la correlación de Spearman para determinar el grado de relación y de significancia entre las dimensiones y variables en estudio. El coeficiente de correlación de Spearman es una medida estadística que mide la fuerza de relación entre datos pareados, cuya escala de medición va desde -1 a 1, siendo la relación más fuerte si el coeficiente se acerca a 1 ya sea positivo o negativo. La dirección dependerá del signo del coeficiente, es decir existen correlaciones positivas o negativas (Hauke & Kossowski, 2011).

A continuación, se presenta la contrastación de las hipótesis de la presente investigación:

#### **Hipótesis General:**

La innovación tiene relación positiva con el desempeño organizacional en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.

**Tabla 22**  
*Correlaciones*

		Innovación	Desempeño organizacional
Innovación	Coefficiente de correlación	1,00	,403**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	506	506
Desempeño organizacional	Coefficiente de correlación	,403**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	506	506

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Existe una correlación positiva de 0,403. Es decir, la innovación incide positivamente en el desempeño organizacional de las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito a un nivel moderado.

**H1. La dimensión de innovación más común desde la percepción de los empleados de las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ es la innovación organizacional.**

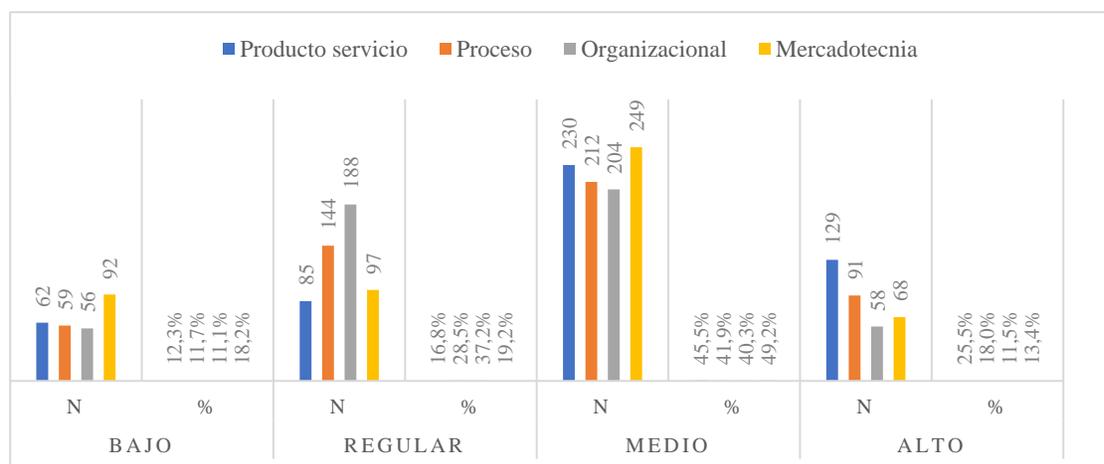
Con un total de 506 empleados encuestados, el 49,2% perciben un nivel medio de innovación de mercadotecnia, seguido de innovación de producto-servicio con un 45,5% y por último la innovación de proceso con un 41,9% siendo estas las dimensiones más representativas. Esto evidencia que la innovación en las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ está influenciada a un nivel medio por la implementación de innovación de tipo

no tecnológica ya que la dimensión de mercadotecnia obtuvo la calificación más representativa, esto quiere decir que este tipo de innovación prevalece en estas empresas según la percepción de los empleados debido a los cambios netamente asociados al desarrollo de nuevos mercados objetivos y nuevos conceptos de comercialización. Por ende, se rechaza la hipótesis planteada.

**Tabla 23**

*Hipótesis 1*

Dimensiones	Bajo		Regular		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Producto servicio</b>	62	12,3%	85	16,8%	230	45,5%	129	25,5%	506	100%
<b>Proceso</b>	59	11,7%	144	28,5%	212	41,9%	91	18,0%	506	100%
<b>Organizacional</b>	56	11,1%	188	37,2%	204	40,3%	58	11,5%	506	100%
<b>Mercadotecnia</b>	92	18,2%	97	19,2%	249	49,2%	68	13,4%	506	100%



**Figura 43** Hipótesis 1

**H2. La dimensión de Innovación tecnológica (innovación producto servicio y proceso) se relacionan con mayor fuerza que la dimensión de innovación no tecnológica (innovación organizacional y mercadotecnia) frente a la variable desempeño organizacional.**

**Tabla 24**

*Hipótesis 2*

Dimensiones		Desempeño Organizacional	
<b>Innovación tecnológica</b>	Innovación producto servicio	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,141** ,001
	Innovación proceso	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,266** ,000
<b>Innovación no tecnológica</b>	Innovación organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,389** ,000
	Innovación mercadotecnia	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,297** ,000

La innovación no tecnológica (innovación organizacional y mercadotecnia) es la dimensión que mayor fuerza mantiene, con una relación de 0,686. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis planteada, y se sostiene que la Innovación no tecnológica tiene mayor incidencia que las demás dimensiones frente al desempeño organizacional de las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico CIU “C2100” DMQ.

**H3. La innovación no tecnológica se correlaciona positivamente con la variable desempeño organizacional.**

**Tabla 25**  
*Hipótesis 3*

Dimensiones		Desempeño Organizacional
<b>Innovación Tecnológica</b>	Coeficiente de correlación	,249**
	Sig. (bilateral)	,000
<b>Innovación No Tecnológica</b>	Coeficiente de correlación	,428**
	Sig. (bilateral)	,000

La innovación no tecnológica se correlaciona a un 0,428 significativo frente al desempeño organizacional de las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ, esto quiere decir que, existe relación entre este tipo de innovación frente al desempeño organizacional a un nivel moderado.

**H4. Las dimensiones de desempeño organizacional: racional y recursos humanos se correlacionan con mayor fuerza frente a la variable innovación en las PyMEs y grandes empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" del Distrito Metropolitano de Quito.**

**Tabla 26**  
*Hipótesis 4*

Dimensiones	Innovación
Recursos Humanos	Coeficiente de correlación ,323**
	Sig. (bilateral) ,000
Sistemas Abiertos	Coeficiente de correlación ,300**

*CONTINÚA*

	Sig. (bilateral)	,000
Racional	Coeficiente de correlación	<b>,419**</b>
	Sig. (bilateral)	,000
Procesos internos	Coeficiente de correlación	,251**
	Sig. (bilateral)	,000

Según la anterior tabla, se puede evidenciar que las dimensiones de desempeño organizacional que mayor correlación poseen frente a la variable Innovación son: Desempeño organizacional racional con un 0,419 y de Recursos Humanos con un 0,323, ambas dimensiones se correlacionan a un nivel altamente significativo con una dirección positiva y una fortaleza moderada. Con esto, se acepta la hipótesis propuesta.

## CAPÍTULO V

### 5. Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1. Conclusiones

##### Conclusiones del marco teórico

La innovación es la implementación de una nueva mejora significativa en un producto/ servicio o proceso, que representa una ventaja competitiva en la organización frente a la competencia.

La innovación tal y como es, se puede decir que es un concepto demasiado amplio y consecuentemente, las varias clasificaciones de la innovación se han ido desarrollando y han aplicado en la literatura de la economía, siendo que la mayoría de los investigadores se han centrado más en la tecnología e innovaciones relacionadas.

La innovación debe formar parte de la estrategia comercial de cada empresa que quiera desarrollarse. Las empresas orientadas a la innovación deben buscar las mejores formas de utilizar los recursos que tienen y buscar nuevas oportunidades.

##### Conclusiones del marco metodológico

El instrumento de recolección de datos es la encuesta, dividida en tres secciones: 1) Instrucciones 2) Preguntas innovación- desempeño organizacional 3) datos demográficos del encuestado, que a través del análisis de fiabilidad utilizando el alfa de Cronbach en todas las dimensiones de estudio, se comprobó la fiabilidad en las respuestas obtenidas pues los resultados que se reflejan son superiores al 0.8.

La aplicación de las encuestas y el trabajo de campo se realizaron a las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico CIU “C2100” DMQ, seleccionados por conveniencia de

acuerdo a la colaboración de las organizaciones y la proximidad de los mismos para mejores resultados.

### **Conclusiones de los resultados**

Se utilizó la correlación de Spearman en la que se encontró un valor de 0,403 siendo esta una correlación positiva moderada entre la innovación el desempeño organizacional, esto quiere decir que las empresas del sector farmacéutico CIU "2100" del Distrito Metropolitano de Quito aprovechan eficientemente sus habilidades y recursos para sus procesos de producción.

Se encontró que el 49,2%, de los empleados de las empresas del sector farmacéutico CIU "C2100" DMQ perciben que la innovación más común esta direccionada hacia la mercadotecnia porque existen constantes cambios netamente asociados al desarrollo de nuevos mercados y mejoras significativas en el diseño de producto (envases, etiquetas, sabor entre otros), canales de distribución, estrategias de promoción y de precio.

Entre las empresas del sector farmacéutico investigadas, la innovación no tecnológica mantiene una relación 0,428 que es el valor más alto obtenido en el análisis del cruce de variables, por tanto, siendo esta la que tiene una correlación significativa frente al desempeño organizacional, lo que muestra que la innovación no tecnológica se apoya en la ejecución de nuevas formas y mejoras en los procesos administrativos, comerciales, en la estructura organizacional y la gestión de RRHH.

Las dimensiones de desempeño organizacional que mayor correlación poseen frente a la variable Innovación en la investigación son: Desempeño organizacional racional con un 0,419 y de Recursos Humanos con un 0,323 los cuales muestran su importancia al estudio de los criterios

de eficiencia y productividad como también se centra en el desarrollo del recurso humano y en la flexibilidad interna de la organización.

Los análisis realizados en la industria farmacéutica arrojaron que el género femenino corresponde al 54,55%, mientras que el 44,55% al género masculino de lo que se puede concluir que la tendencia es contratar mayor cantidad de mujeres en el sector.

El 47,43% de los empleados encuestados de las empresas farmacéuticas consideran que el desempeño organizacional ha generado impacto en el crecimiento de los ingresos y de la misma manera el 44,27% concuerdan que el incremento de los ingresos se debe a la innovación.

En las PyMes y grandes empresas del sector farmacéutico los empleados que pertenecen al nivel operativo son los que más contribuyen a la innovación con el 55,90%, seguidos por los empleados del nivel administrativo con el 38,10%, entendiéndose que los empleados de nivel operativo son los que ejecutan los proyectos propuestos por el área administrativa (marketing).

Los empleados de las empresas farmacéuticas mantienen una percepción positiva en cuanto a la motivación e implementación de la innovación con el 75%; infiriendo que mientras más motivados estén los trabajadores mejoraran su desempeño.

El 75% de los empleados de las empresas farmacéuticas perciben que la motivación favorece al desempeño organizacional.

## **5.2.Recomendaciones**

Eliminar los obstáculos que dificultan que se genere innovación dentro de la organización, tales como, la falta de comunicación, conocimiento, falta de capacitación e inducción, ausencia en el liderazgo y el adaptarse a los cambios.

Para generar innovación dentro de las organizaciones, se deben considerar otros aspectos importantes que también influyen para que sean innovadores, tales como: el género, la edad, el área en la que se desempeñan.

En las próximas investigaciones que se realicen sobre este tema se recomienda analizar el porcentaje de aporte de cada empleado para la innovación.

Se sugiere que este tipo de investigación se aplique en otros sectores, entre estos el sector público.

Se recomienda que las empresas del sector farmacéutico hagan uso de los resultados de esta investigación para mejorar su nivel de competitividad a nivel nacional e internacional.

## LISTA DE REFERENCIAS

### Bibliografía

- INEC (2018). *Boletín Técnico*. Quito: (IPI-M) Boletín Técnico.
- Abubakar, M., Elrehail, H., Alatailat, A., & Elci, A. (2017). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 2.
- Acosta Guzmán, J. A. (2015). La innovaci[on empresarial y la cultura organizacional. *3C Empresa*, 15.
- Acosta, B., Acosta , M., & Espinoza, B. (2016). Understanding innovation based on company optics: interpretation mistakes on the types of innovation developed. *RAI* , 295-304.
- Aksoy, H. (2017). How do innovation culture, marketing innovation and product innovation affect the market performance of small and medium-sized enterprises (SMEs)? *Technology in Society*, 8.
- Aktas, E., Cicek, L., & Kiyak, M. (2011). The Effect Of Organizational Culture On Organizational Efficiency: The Moderating Role Of Organizational Environment and CEO Values . *SciVerse ScienceDirect*, 1560-1573.
- Amit, R., & Zott, C. (2010). La importancia de Innovar en el modelo de negocio. *Revista de Antiguos Alumnos del IEEM*, 65-69.
- Asociacion de Academias de la Legua Española. (10 de 06 de 2018). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de Educación: <http://dle.rae.es/?id=EO5CDdh>
- Baker, C., Reising, D., Johnson, D., & Beaker, S. (1997). Organizational Effectiveness: Toward an Integrated. *Journal of Professional Nursing*, 3.
- Barney, J. (1997). "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage".
- Basak, D., & Mukherjee, A. (2018). Labour unionisation structure and product innovation. *International Review of Economics and Finance*, 4.
- Camisón, C., & Cruz, S. (2006). La medición del desempeño organizativo desde una perspectiva estratégica:creación de un instrumento de medida. *Europea de dirección y economía*, 24.

- CAN. (2008). *Decisión N° 702 - Sistema Andino de Estadística de la PYME*. Perú.
- Chiavenato, I. (1995). *Introducción a la Teoría General de la Administración* . Santa Fe de Bogotá: Mc Graw Hill.
- Christensen, C. (1997). *El Dilema del Innovador*. Harvard Business School Press.
- Coria Páez, A. L., Pastor Roman, I., & Torres Hernández, Z. (2014). Methodological proposal for developing a scientific research in the area of Business Administration. *Uninorte*, 24.
- Damanpour, F. (1996). Organizational Complexity and Innovation: Developing and Testing Multiple Contingency Models. *Management Science*, 42.
- Damanpour, F., & Evan, W. (1984). Organizational Innovation and Performance: The Problem of "Organizational Lag". *Administrative Science Quarterly*, 392-409.
- Dasgupta, M., Gupta, R. K., & Sahay, A. (2011). Linking Technological Innovation, Technology Strategy and Organizational Factors: A Review. *Global Business*, 257-277.
- Drucker, P. (1973). *La gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas*. El ateneo.
- Drucker, P. (1985). *La innovación y el empresario innovador. La práctica y los principios*. Barcelona, España: Edhasa.
- Drucker, P. (2004). *La disciplina de la innovación* .
- Ebrahimi, P., Marzieh Moosavi, S., & Chirani, E. (2016). Relationship between Leadership Styles and Organizational Performance by Considering Innovation in Manufacturing Companies of Guilan Province. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 351-358.
- Ecuador, B. C. (2017). *Producto Interno Bruto por Industria*.
- Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Apoyo organizativo percibido, tratamiento discrecional y satisfacción laboral. *Journal of Applied Psychology*.
- Etzioni, E. W. (1964). *Modern Organizations*. New York.
- Franco Zesati, R. E. (2015). Los disfuncionamientos, barreras que impiden el rendimiento y desarrollo de la PYMES. *Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 23.

- Frascati, M. d. (2002). Propuesta de Norma Práctica para Encuestas de Investigación y Desarrollo Experimental. *FECYT*, 20.
- García Morales, V. J., Jiménez Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 1040-1050.
- García, O., Quintero, J., & Arias, J. (2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *Cuadernos de Administración*, 87-108.
- González Fernández, M., & González Velasco, C. (2018). Innovation and corporate performance in the Spanish regions. *Journal of Policy Modeling*, 998-1021.
- Grajales, T. (2000). Tipos de Investigación . 4.
- Grant, R. M. (1991). The resource-based theory of competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management Review*, 114-135.
- Hall, B., & Rosenberg, N. (2010). Handbook of the Economics of Innovation. *In Economics Book*, 733-1256.
- Hauke, J., & Kossowski, T. (2011). Comparison of Values of pearsons and Spearmans correlation coefficients on the same sets of data. *Quaestiones Geographicae*, 30(2), 87-93. doi:10.2478/v10117-011-0021-1
- Hernández Sampieri, R., Collado, C., & Bautista, L. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F, México: McGRAW-HILL.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). Metodología de la Investigación. México D.F, México: McGRAW-HILL.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la Investigación* . México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, J. (2017). La investigación cualitativa. *DSPACE*, 29.

- Huang, K.-E., Wu, J.-H., Lu, S.-Y., & Lin, Y.-C. (2015). Innovation and technology creation effects on organizational performance. *Journal of Business Research*, 1-6.
- Hui, Y., & Rajapathirana, J. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3.
- INEC. (2017). Obtenido de Directorio de Empresas: <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2015&MAIN=WebServerMain.inl%20>
- INEC. (2017). *Instituto Nacional de Estadística y Censo "INEC"*. Obtenido de <http://redatam.inec.gob.ec/cgi-bin/RpWebEngine.exe/PortalAction?&MODE=MAIN&BASE=DIEE2015&MAIN=WebServerMain.inl%20>
- ISO, 9. (2015). <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>. Obtenido de Sistemas de gestión de la calidad: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es>
- Kalkan, A., Bozkurtb, Ö. Ç., & Arman, M. (2014). The impacts of intellectual capital, innovation and organizational strategy on firm performance. *ScienceDirect*, 700-707.
- Kuncoro, W., & Suriani, W. (2017). Achieving sustainable competitive advantage through product innovation and market driving. *Asia Pacific Management Review*, 7.
- Lee, R., Lee, J.-H., & Garretta, T. (2017). Synergy effects of innovation on firm performance. *Journal of Business Research*, 1-9.
- Lengnick, C. (1992). Innovación y ventaja competitiva: lo que sabemos y lo que necesitamos aprender. *Journal of Management*, 399-429.
- Lin, R.-J., Chen, R.-H., & Shun-Chiu, K. (2010). Customer relationship management and innovation capability: an empirical study. *Industrial Management & Data Systems*, 4.
- Lundvall, B.-A., & Jhonson, B. (1992). *Sistemas Nacionales de innovación y aprendizaje institucional*. París.
- Manual de Oslo*. (2005).
- March, J., & Sutton, R. (1997). Cruce de caminos: el desempeño organizacional como una variable dependiente. *Organization Science*.

- Mardani, A., Nikoosokhan, S., Moradi, M., & Doustar, M. (2018). The Relationship Between Knowledge Management and Innovation Performance. *The Journal of High Technology Management Research*, 12-26.
- Mihm, C. (2013). Executive Branch Should More Fully Modernization Act to Address Pressing Governance Challenges. *Highlights of GAO*, 13-518.
- Miller, W., & Morris, L. (1999). *Fourth Generation R&D: Managing Knowledge, Technology, and Innovation* (Primera ed.). New York, Estados Unidos.
- MIPRO. (2016). Política Industrial del Ecuador 2016-2025 más industrias, mayor desarrollo. *Ministerio de Industrias y Productividad*, 158.
- Montoya, O. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. *Scientia et Technica Año XIII*, 281-286.
- Naranjo, J., Sanz, R., & Jiménez, D. (2010). "Organizational culture as determinant of product innovation". *European Journal of Innovation Management*, 466-480.
- Navimipour, N. J., Milania, F. S., & Hossenzadeh, M. (2018). A model for examining the role of effective factors on the performance of organizations. *Technology in Society*, 166-174.
- OECD y Eurostat. (2005). Guía para la recogida e interpretación de datos sobre innovación. *Manual de Oslo*, 194.
- Olson, E., Slater, S., & Hult, T. (2005). The Performance Implications of Fit Among Business Strategy, Marketing Organization Structure, and Strategic Behavior. *Journal of Marketing*, 49-65.
- ONU. (2009). *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU)*. New York.
- ONUDI. (2016). *Informe sobre el Desarrollo Industrial 2016*. Viena.
- Ordaz, C., Alcazar, F., & Romero, P. (2000). Relación entre el tipo y grado de innovación y el rendimiento de la empresa. *Economía Industrial*, 149-160.
- Osman, S., Shariff, S. H., & Azali, Lajin, M. N. (2016). Does Innovation Contribute To Employee Performance? *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 571-579.

- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios Aproximación al uso del coeficiente alfa. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 572-580.
- Oyemomi, O., Liub, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2018). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*.
- Oyemomi, O., Liub, S., Neaga, I., Chen, H., & Nakpodia, F. (2018). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 2.
- Paravié, D., Rohvein, C., Urrutia, S., Roark, G., & Ottogalli, D. (2012). Diseño de un instrumento para evaluar el desempeño de las actividades que integran la cadena de valor de pymes metalmeccánicas de Olavarría. *INGE CUC*, 7-32.
- Parra, E., & Calero, F. (2006). *Gestión y dirección de empresas turísticas* (Tercera ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Peralta, E. (2016). Teoría general de los sistemas aplicada a modelos de gestión. *Revista AGLALA*, 25.
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: Bases Conceptuales y Metodológicas . *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 58-66.
- Porter, M. (1991). *La Ventaja Competitiva De Las Naciones*. Buenos Aires: Harvard Business Review.
- Quinn, R., & Rohrbaugh, J. (1983). A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*, 363-377.
- Rajapathirana, J., & Hui, Y. (2018). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 44 - 55 .
- Ramezan, M., Sanjaghi, M. E., & Kalateh Baly, H. R. (2013). Organizational change capacity and organizational performance: An empirical analysis on an innovative industry. *Emerald Group Publishing Limited*, 188-212.

- Ramió, C. (1999). *Teoría de la organización y administración pública*. Sidalc.
- Ramírez, J. L., & Vega, O. (2015). Sistemas de información gerencial e innovación para el desarrollo de las organizaciones. *Télématique*, 13.
- Rivera, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 69-73.
- Rivera, B., Velásquez, F., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 4.
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de negocios*, 125-140.
- Robayo, P. (2016). La innovación como proceso y su gestión en la organización: una aplicación para el sector gráfico colombiano. *Suma de negocios*, 125-140.
- Roberts, P., & Amit, R. (2003). The Dynamics of Innovative Activity and Competitive Advantage: The Case of Australian Retail Banking, 1981 to 1995. *Organization Science*, 107-122.
- Rogers, E. (1976). Adopción y Difusión de nuevos productos. *Journal of Consumer Research*, 290-301.
- Rzepka, A. (2019). Innovation, inter-organizational relation, and co-operation between enterprises in Podkarpacie region in Poland. *ScienceDirect*, 642–649.
- Samad, S. (2012). The Influence of Innovation and Transformational Leadership on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 57, 486-493.
- Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de Actualización Clínica*, 4.
- Sánchez, S., & Herrera, M. (2015). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista de facultad de ciencias económicas: investigación y*, 134 - 142.

- Scheaffer, R., Mendenhall, W., & Ott, R. (2011). *Muestreo de elementos*. Mexico DF: Thompson.
- Schumpeter, J. (1934). Teoría del desarrollo económico. *Revista de Economía y Estadística, Tercera Época*, 139 - 178.
- Schumpeter, J. (1935). The theory of economic development. *The Review of Economics Statistics*, 2-10.
- Seaden, G., Guolla, M., Doutriaux, J., & Nash, J. (2003). Strategic decisions and innovation in construction. *Construction Management and Economics*, 21.
- Selnick, P. (1957). *Leadership in Administration*. New Orleans, Louisiana: Quid Pro Books.
- Shahzad, F., Xiu, G., & Shahbaz, M. (2017). Organizational culture and innovation performance in Pakistan's software industry. *Technology in Society.*, 66-73.
- Shang, J., Wang, Z., Li, L., Chen, Y., & Li, P. (2018). A study on the correlation between technology innovation and the new-type urbanization in Shaanxi province. *Technological Forecasting & Social Change*.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 67-77.
- Sheshi, A., & Donika, K. (2017). The role of technological, technical and administrative innovation in the performance of the smes in Albania. *European Journal of Business, Economics and Accountancy*, 95-103.
- Smith, A. (1776). *Investigación de la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. Valladolid.
- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2015). Persistence of various types of innovation analyzed and explained. *Research Policy*, 1887-1901.
- Tavassoli, S., & Karlsson, C. (2015). Persistence of various types of innovation analyzed and explained. *Research Policy*, 4.

- Tidd, J. (2011). Innovation management in context: environment, organization and performance. *International Journal of Management Reviews*, 169-183.
- Tushman, M., & Nadler, D. (1986). Organizing for Innovation. *California Management Review*, 28.
- Vaccaro, I., Jansen, J., Van Den Bosch, F., & Volberda, H. (2012). Management Innovation and Leadership: The Moderating Role of Organizational Size. *Journal of Management Studies*, 28-51.
- Van de Ven, A. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, 32.
- Varis, M., & Littunen, H. (2010). Types of innovation, sources of information and performance in entrepreneurial SMEs. *European Journal of Innovation Management*, 128-154.
- Yamakawa, P., & Jhony, O. (2012). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Universidad & Empresa*, 20.
- Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Revista Universidad & Empresa*, 93-115.