

Capítulo 1

Comportamiento innovador de los directivos de los sectores turismo y construcción del departamento de Sucre

Luisa Fernanda Pérez
Jhon Víctor Vidal Durango
Camilo Almaza Rodríguez

Resumen

Este trabajo tuvo como objetivo evaluar el comportamiento para el emprendimiento innovador de los directivos de las empresas del Sector Turismo y Construcción priorizados en la ruta competitividad del departamento de Sucre - Colombia. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, de tipo hipotético deductivo con alcance correlacional y con temporalidad trasversal. La muestra intencionada para este estudio fue de 27 directivos del total de empresas que se encuentra registradas en la cámara de comercio en el sector de la construcción y 33 empresas del sector turismo priorizados por la Comisión de Regional de Competitividad de Sucre y asociadas a ASETUR (Asociación de Empresarios Turístico Del Golfo Morrosquillo). Los análisis incluyeron el establecimiento de las habilidades innovadoras, así como la evaluación y correlación de las habilidades innovadoras de los directivos de empresas de los sectores Turismo y Construcción. Los resultados de las habilidades de innovación mostraron que la dimensión que mayor media obtuvo fue la de exploración y experimentación en ambos sectores. Se manifestó mayor correlación interna entre las habilidades de innovación en el sector construcción, con 9 correlaciones, que en el sector turismo donde solo se manifestaron tres correlaciones.

Palabras clave: innovación, habilidades para la innovación, apuestas productivas, competitividad.

Abstract

This paper aims to evaluate the innovative capabilities of the managers in the Tourism and Construction Sector companies prioritized in the competitive route of the Department of Sucre - Colombia, productive bets that present important growth rates in a short time. The research methodology has a quantitative, hypothetical deductive approach with correlational scope and longitudinal temporality. The sample selected by simple randomization for this study was of 27 executives of the total of companies that are registered in the chamber of commerce in the construction sector and 33 companies of the tourism sector prioritized by the Regional Commission of Competitiveness of Sucre and associated to ASETUR (Association of Tourist Entrepreneurs of the Morrosquillo Gulf). It was developed in three phases: descriptive analysis of demographic data, establishment of innovative skills, the evaluation and correlation of innovative skills of managers of companies in the Tourism and Construction sectors. The results of the innovation skills showed that the average dimension obtained was exploration and experimentation in both sectors. There was a greater internal correlation between innovation skills in the construction sector, with 9 correlations, than in the tourism sector where only three correlations were found.

Keywords: innovation, innovation skills, productive bets, competitiveness.

Introducción

Una de las cuestiones planteadas en el ámbito empresarial es el por qué los emprendedores innovadores reconocen las oportunidades que otro tipo de administradores no reconocen (Baron, 2002, 2007; Kaish & Gilad, 1991; Shane & Eckhardt, 2003). Debido a que los empresarios desempeñan un papel central en la creación de nuevos emprendimientos, las comparaciones de empresarios y gerentes han sido frecuentes en la investigación previa del emprendimiento, ya que los académicos han tratado de identificar las características distintivas de los empresarios. Las tres explicaciones más populares de por qué empresarios y no emprendedores difieren en esta capacidad son las diferencias de personalidad, las diferencias cognitivas y las diferencias en las redes sociales.

La investigación sobre la personalidad o las diferencias psicológicas han sorprendido a muchos, encontrando que los empresarios exitosos y los ejecutivos de negocios exitosos no difieren significativamente en los rasgos de personalidad (Brockhaus, 1980; Busenitz & Barney, 1997). En la literatura de diferencias psicológicas, se ha demostrado que una gran variedad de atributos psicológicos individuales, incluyendo el lugar de control y la asunción de riesgos, no varían significativamente entre los empresarios y los directivos de las grandes organizaciones (Begley & Boyd, 1987). En algunos estudios se han encontrado algunas diferencias psicológicas relativamente pequeñas pero consistentes -como la necesidad de logro, la tolerancia para la ambigüedad y la necesidad de conformidad- (Begley & Boyd, 1987; Miner, Smith, & Bracker, 1989). Según, Busenitz & Barney, (1997) “Después de muchas investigaciones, se concluye a menudo que la mayoría de las diferencias psicológicas entre empresarios y gerentes en las grandes organizaciones son pequeñas o inexistentes” (Brockhaus, 1980; Low & MacMillan, 1988).

Aunque ha existido poco apoyo empírico para las diferencias de personalidad entre empresarios y no empresarios, ha habido algún apoyo empírico emergente para las diferencias cognitivas y las diferencias de redes sociales. Por ejemplo, la investigación ha demostrado que los empresarios son propensos a prejuicios cognitivos, en particular el sesgo de sobre confianza y el sesgo de representatividad (Busenitz & Barney, 1997; Palich & Ray Bagby, 1995). Estos sesgos no parecen influir directamente en el reconocimiento de las oportunidades, sino que parecen motivar a los empresarios a persistir en la búsqueda de nuevas ideas de riesgo, aumentando así la probabilidad de creación de empresas (Busenitz & Barney, 1997).

Una corriente de investigación relacionada con la cognición ha sugerido que los empresarios reconocen las oportunidades porque son superiores en el reconocimiento de patrones, notando las conexiones entre las tendencias, los cambios y los acontecimientos que, a primera vista, parecen estar desconectados (Baron, 2006). Si bien la idea de que los empresarios tienen mejores habilidades de reconocimiento de patrones que los no empresariales es intuitivamente atractiva, hay una investigación empírica limitada para apoyar esta premisa.

Uno de los estudios más importantes al respecto fue desarrollado por Dyer, Gregersen y Christensen (2008), quienes en su libro “El ADN del innovador” exponen 5 capacidades personales de tipo cognitivo de los líderes innovadores, lo que complementa la mirada de las capacidades desde el punto de vista de la estructura (Dyer, Gregersen, & Christensen, 2012). Según la obra, las capacidades personales o habilidades de los innovadores, independientemente de su rango de edad son:

1. **Asociar.** Permite conexiones inesperadas entre distintas áreas de conocimiento, distintos sectores industriales e incluso geografías. En esta habilidad el innovador debe relacionar pensamiento divergente y convergente de manera adecuada para generar ideas con potencial innovador
2. **Cuestionar.** Permite que los innovadores puedan hacer muchas preguntas para entender mejor qué es una cosa y lo que podría ser. Conlleva a que se pueda ignorar preguntas prudentes y optan por preguntas disparatadas que desafían el statu quo y que a menudo cuestionan el poder establecido con una intensidad y frecuencia poco habituales.
3. **Observar.** Permite que los innovadores puedan observar atentamente el mundo que los rodea percatándose de aquello que no funciona. Cuando se involucran en este tipo de observaciones, empiezan a establecer conexiones entre datos aparentemente no relacionados que pueden generar ideas empresariales inusuales.
4. **Networking.** Esta habilidad permite que los innovadores adquieran una perspectiva radicalmente distinta al encontrar y probar ideas a través de una red integrada por individuos diversos. En este sentido consideran básico que la creación de redes de ideas pueda construir un puente entre diferentes áreas de conocimiento mediante la interacción con la gente con las personas que están dentro de nuestra red social primaria normalmente no interactuaríamos
5. **Experimentar.** Los innovadores utilizan la experimentación como medio viable para generar información sobre lo que puede funcionar en el futuro. La mayoría de los innovadores utilizan

como forma de experimentación la exploración, el desmonte de cosas físicas y no tangibles y pruebas de prototipo.

A pesar de la importancia que radican las habilidades innovadoras para las organizaciones empresariales en relación a la masa crítica para aumentar los indicadores de innovación en los territorios y por ende la competitividad local, son muy escasos los estudios de tipo empírico realizados por fuera de Estados Unidos. En este capítulo se muestra la evaluación del comportamiento y habilidades para el emprendimiento innovador de dos grupos de empresarios de dos sectores distintos en el departamento de Sucre, Colombia: turismo y construcción.

Metodología

La investigación fue de tipo cuantitativo, con alcance correlacional y temporalidad trasversal. La población fue el total de empresarios de los sectores turismo y construcción debidamente registrados en la cámara de Comercio de Sincelejo. Se tomó una muestra intencional de 30 gerentes de cada sector y se les aplicó el instrumento validado por Dyer, Gregersen y Christensen (2008), previo trámite de permiso a los autores.

Los resultados fueron tabulados y convertidos a datos cuantitativos continuos mediante el método de optimal scaling en el software IBM® SPSS, necesario para realizar un análisis multivariado con datos de comportamiento continuo. Con los datos obtenidos del Optimal Scaling se aplicaron los tests de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) y de homogeneidad de varianzas (Levene). Al no cumplirse los supuestos de normalidad en ninguno de los casos se procedió a realizar pruebas no paramétricas en este caso la prueba de Mann-Whitney y W de Wilcoxon.

Resultados

Inicialmente los datos obtenidos a través del instrumento denominado comportamientos innovadores de Dyer, Gregersen, & Christensen (2008) fueron modificados mediante la técnica de optimal scaling obteniendo datos cuantitativos continuos a partir de la escala Likert del instrumento original. Los resultados de cada una de las dimensiones (observación, cuestionamiento, experimentación y gestión de redes) se muestran en la tabla 1, como media \pm error estándar.

Tabla 1
Valoración de resultados por Optimal Scaling

Habilidades	Turismo	Construcción
Cuestionamiento	-0,035 \pm 0,9749	0,2614 \pm 1,2462
Observación	0,0430 \pm 0,9033	-0,052 \pm 1,1393
Experimentación y Exploración	0,3207 \pm 0,1927	0,3008 \pm 0,2084
Gestión de Redes	0,2750 \pm 0,5212	-0,025 \pm 0,9749

Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la Tabla 1 la dimensión que tuvo una mayor media en el sector turístico fue la exploración y experimentación seguida de la gestión de redes, la observación y finalmente el cuestionamiento; resultados similares a los resultados obtenidos por Neill, Metcalf, & York (2017) quienes encontraron que la dimensión con mayor media fue la de gestión de redes y la exploración, seguidos de la observación y el cuestionamiento respectivamente para empresarios relacionados con las industrias culturales. Lo anterior, muestra una relación empírica entre las habilidades que poseen empresarios de sectores similares, debido posiblemente al ser comunes entre turismo y cultura, las necesidades de gestión redes y la experimentación y exploración debido la interacción constante con los clientes.

Se hizo un proceso de comparación de medias entre las habilidades de innovación de los gerentes de los dos sectores. Para ello, se realizó previamente una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y de homogeneidad de varianzas de Levene, cuyos resultados se muestran en las Tablas (2 y 3).

Tabla 2.
Pruebas de normalidad

Habilidades	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cuestionario	,505	60	,000	,450	60	,000
Observaciones	,381	60	,000	,550	60	,000
Experiencia y Exploración	,490	60	,000	,490	60	,000
Redes	,359	60	,000	,618	60	,000

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.
Prueba de Levene de igualdad de varianzas

Habilidades	F	Sig.
Cuestionamiento	4,382	,041
Observación	,862	,357
Experimentación y Exploración	,583	,448
Gestión de Redes	5,047	,028

Fuente: elaboración propia.

Las pruebas de normalidad indican que el comportamiento de las variables de estudio no presenta una distribución normal. Razón por la cual se optó por utilizar pruebas no paramétricas en este caso la prueba de Mann-Whitney y W de Wilcoxon. (Tabla 4 y Figura 1)

Tabla 4.
Prueba de Mann-Whitney para las Habilidades de Innovación

Habilidades	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintótica (bilateral)
Cuestionario	400,500	961,500	-1,036	,300
Observación	437,500	998,500	-,145	,884
Experiencia. y Exploración	427,500	805,500	-,386	,700
Redes	385,000	763,000	-1,057	,290

Fuente: elaboración propia.

Como se observa en la tabla 17 no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > 0.05$) entre las habilidades innovadoras de los gerentes de los sectores de turismo y construcción. Incluso se muestra que no hay diferencia en ninguna de las 4 dimensiones analizadas; esto principalmente a la alta variabilidad que presenta el sistema como se muestra en la figura 1.

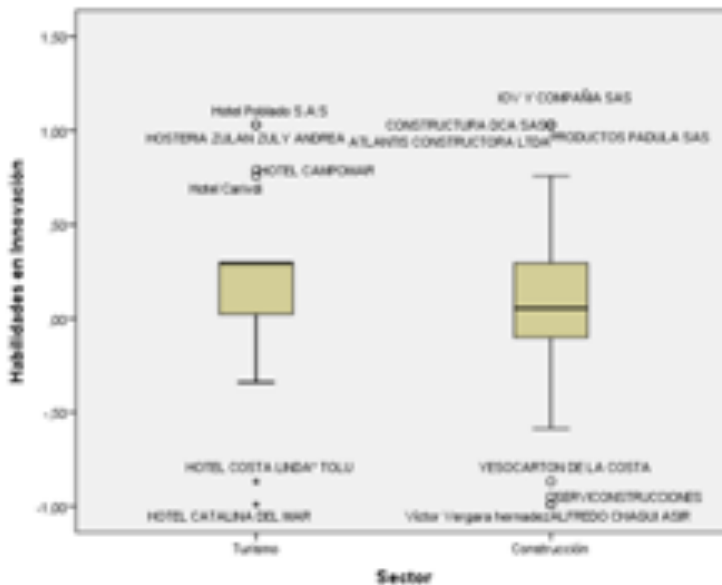


Figura 1. Box-plot de medias de las habilidades innovadoras por sector.

Fuente: elaboración propia.

Cómo se puede apreciar en la Figura 1, hubo 4 gerentes del sector turismo y 4 en el sector construcción por encima del primer cuartil en habilidades de innovación, estos datos outliers o atípicos conformados por las empresas (Hotel Poblado SAS, Hostería Zuly, Hotel Carivdi, Hotel Campomar, IOV Compañía SAS, Constructora DCA SAS, Productos Padula SAS, Atlantis Constructora SAS) tienen habilidades superiores al resto de las encuestadas. Estos probablemente a que algunos de los gerentes encuestados de estas empresas son profesionales universitarios, especialistas y otros en el grado de magister ya que según Lemos & Scur (2015), la calidad de la gerencia tiene que ver en gran medida con la capacidad de apropiación del conocimiento por parte de los directivos de las empresas para su aplicación en la generación de innovación.

Igualmente, se pueden apreciar 2 casos por debajo del último cuartil en turismo y en el sector construcción se presentaron 4 casos por debajo del último cuartil respecto al resto de los encuestados, datos atípicos que no se ajustan a la distribución normal de los datos. En este caso por su parte probablemente se debe también a su nivel educativo donde se puede encontrar uno que otro solamente en nivel de secundaria y los demás en niveles universitarios.

Por otra parte, al comparar los resultados obtenidos en el sector construcción difieren de los encontrados en los sectores relacionados a turismo, se puede ver que las habilidades que mayor media tienen son las de exploración y experimentación y el cuestionamiento, probablemente esto se debe a la necesidad de innovar en nuevos productos como ventaja competitiva, por su parte las habilidades con menor media como la gestión de redes debido probablemente a que el alcance de la industria es mayormente local y regional, y la habilidad de observación debido a que existe un mercado con demanda cubierta.

Discusión

Los resultados de habilidades de innovación encontradas de los gerentes de las empresas turísticas y del sector construcción en Sucre son bajas en relación con empresarios ubicados en otros ecosistemas ubicados en otras regiones del mundo como se muestra en estudios como los Neill, Metcalf, & York (2017) Scapolan, Montanari, Bonesso, Gerli, & Mizzau (2017).

Estos bajos niveles de innovación se ven reflejados en la calificación 0.86 de 10 puntos posibles (Consejo Privado de Competitividad & Universidad del Rosario, 2016), ocupando el 2016 el puesto 22 en el ranking y en la baja producción científica, en los últimos 10 años solo 3 revistas científicas han sido indexadas en Publindex, tan sólo se ha concedido una patente de invención, 3 modelos de utilidad y ningún diseño industrial (Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología, 2016).

Referencias

- Baron, R. A. (2002). Human resource management and entrepreneurship: Some reciprocal benefits of closer links. *Human Resource Management Review*, 13(2), 253–256. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00016-0](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00016-0)
- Baron, R. A. (2006). Opportunity Recognition as Pattern Recognition: How Entrepreneurs “Connect the Dots” to Identify New Business Opportunities. *Academy of Management Perspectives*, 20(1), 104–119. <https://doi.org/10.5465/AMP.2006.19873412>
- Baron, R. A. (2007). Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship: entrepreneurs as the active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1–2), 167–182. <https://doi.org/10.1002/sej.12>
- Begley, T. M., & Boyd, D. P. (1987). Psychological characteristics associated with performance in entrepreneurial firms and smaller businesses. *Journal of Business Venturing*, 2(1), 79–93. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(87\)90020-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(87)90020-6)
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk taking propensity of entrepreneurs. *Academy of Management Journal*, 23(3), 509–520. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.1976.4975934>
- Busenitz, L. W., & Barney, J. B. (1997). Differences between entrepreneurs and managers in large organizations: Biases and heuristics in strategic decision-making. *Journal of Business Venturing*, 12(1), 9–30. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(96\)00003-1](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(96)00003-1)
- Consejo Privado de Competitividad, & Universidad del Rosario. (2016). Índice Departamental de Competitividad 2016. Bogotá D.C.: Consejo Privado de Competitividad. Recuperado a partir de https://compite.com.co/wp-content/uploads/2016/07/CPC_IDC-2016.pdf
- Dyer, J. H., Gregersen, H. B., & Christensen, C. (2008). Entrepreneur Behaviors, Opportunity Recognition, And The Origins Of Innovative Ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*, (2), 317–338. <https://doi.org/10.1002/sej.59>
- Kaish, S., & Gilad, B. (1991). Characteristics of opportunities search of entrepreneurs versus executives: Sources, interests, general alert-

- ness. *Journal of Business Venturing*, 6(1), 45–61. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(91\)90005-X](https://doi.org/10.1016/0883-9026(91)90005-X)
- Lemos, R., & Scur, D. (2015). *A snapshot of mid-sized firms in Africa , Asia and Latin America*. London.
- Low, M., & MacMillan, I. (1988). Entrepreneurship: Past research and future challenges. *Journal of management*, 14(2), 139–161. <https://doi.org/10.1177/014920638801400202>
- Miner, J. B., Smith, N. R., & Bracker, J. S. (1989). Role of entrepreneurial task motivation in the growth of technologically innovative firms. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 554–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.554>
- Neill, S., Metcalf, L. E., & York, J. L. (2017). Distinguishing entrepreneurial approaches to opportunity perception. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(2), 296–316. <https://doi.org/10.1108/IJEER-05-2016-0162>
- Observatorio Colombiano de Ciencia y Tecnología. (2016). *Indicadores de ciencia y tecnología, Colombia 2016*. Bogotá D.C. Recuperado a partir de <http://ocyt.org.co/es-es/noticias/ArtMID/478/ArticleID/318/OCyT-presenta-el-Informe-Anual-de-Indicadores-de-Ciencia-y-Tecnolog237a-2016-en-Colombia>
- Palich, L. E., & Ray Bagby, D. (1995). Using cognitive theory to explain entrepreneurial risk-taking: Challenging conventional wisdom. *Journal of Business Venturing*, 10(6), 425–438. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(95\)00082-J](https://doi.org/10.1016/0883-9026(95)00082-J)
- Scapolan, A., Montanari, F., Bonesso, S., Gerli, F., & Mizzau, L. (2017). Behavioral competencies and organizational performance in Italian performing arts: an exploratory study. *Academia Revista Latinoamericana de Administración*, 30(2), ARLA-09-2015-0264. <https://doi.org/10.1108/ARLA-09-2015-0264>
- Shane, S., & Eckhardt, J. (2003). The Individual-Opportunity Nexus. *Handbook of Entrepreneurship Research*, 161–191. https://doi.org/10.1007/0-387-24519-7_8