

Las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro

The dynamic capacities in the development of the organizational performance of the agro-industrial companies of the province of El Oro

Resumen

La presente investigación busca de pensar que situación actual de las capacidades dinámicas en el desarrollo del desempeño organizacional de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro, de tal manera que se reconozcan la fortaleza y debilidades empresarial, con la finalidad de mejorar los procesos, métodos, herramientas y estrategias utilizadas por dichas organizaciones. El objetivo general es: determinar las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales en la provincia de El Oro, cuyo propósito se enfoca en el conocimiento de la situación actual de las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales de El Oro y la interpretación de la información recolectada. La metodología empleada se enfoca en el tipo de investigación descriptivo, con enfoque cualitativo y una muestra no probabilístico; como técnicas de recolección de datos se empleó una encuesta con formato de escala de likert, una entrevista y un Focus Group, cuyos resultados exteriorizaron que en la mayoría de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro se mantienen capacidades dinámicas óptimas, guiadas por capacitaciones constantes y el uso de herramientas adecuadas para el funcionamiento eficaz de los procesos. Concluyendo, que los factores negativos se encuentran en menor cantidad, sobre todo aquellos que son manipulados por el entorno exterior.

Palabras Claves:

Empresas agroindustriales, capacidades dinámicas, desempeño organizacional

Abstract

This research seeks to think capabilities that current situation of the dynamics in the development of organizational performance of agro-industrial companies in the province of El Oro, in such a way that business strengths and weaknesses are recognized, in order to improve processes, methods, tools and strategies used by these organizations. The general objective is: to determine the dynamic capacities of the agroindustrial companies in the province of El Oro, whose purpose focuses on the knowledge of the current situation of the dynamic capacities of the agroindustrial companies of El Oro and the interpretation of the information collected. The methodology used focuses on the type of descriptive research, with a qualitative approach and a non-probabilistic sample; As data collection techniques, a survey with a Likert scale format, an interview and a Focus Group were used, whose results showed that in most of the agro-industrial companies in the province of El Oro optimal dynamic capacities are maintained, guided by training. And the use of adequate tools for the effective operation of the processes. Concluding that the negative factors are found in less quantity, on all those that are manipulated by the external environment.

Keywords:

Agroindustrial companies, dynamic capabilities, organizational performance

Introducción

Las organizaciones, en su mayoría, buscan explícitamente generar ingresos de manera rápida, ágil y elevada, cumpliendo con todos los estándares de los mercados donde se desarrolla; sin embargo, en muchas ocasiones se presentan dificultades para lograr los objetivos empresariales. Es en este punto donde es esencial que los directivos reconozcan los talentos y capacidades que se poseen dentro de la organización para transformarlos en estrategias positivas y fructuosas (Taborda, 2018). A pesar de ello, estas capacidades pueden estar ausentes dentro de la organización por diferentes motivos, por lo que es importante tener conocimiento y registro a tiempo de las capacidades dinámicas de los trabajadores (Zapata & Mirabal, 2018).

Es relevante mencionar que, en la actualidad, los procesos corporativos a raíz de la pandemia COVID-19 se han transformado casi en su totalidad, desafiando así los niveles de capacidad de las empresas. Es significativo comprender la función que cumplen las capacidades dinámicas de los trabajadores para hacer frente a esta situación y resurgir nuevamente desde el modo más natural dentro del comercio (Muller & Fontrodona, 2020). De este modo, con el surgimiento inesperado de la pandemia, fue posible observar como las empresas cambiaron sus operaciones y actividades cotidianas, englobando procesos diferentes y repentinos, entre ellos se encuentran la adopción de herramientas digitales, en los que los trabajadores debían conocer y adaptarse ágilmente para cumplir con las tareas, es aquí donde las capacidades dinámicas de desempeño debían ser claras y óptimas.

Las empresas deben mantener y fortalecer esas capacidades dinámicas en sus trabajadores, garantizando su pronta respuesta ante factores externos o internos amenazantes; sin embargo, es esencial entender que no todas las empresas están capacitadas ni poseen el conocimiento técnico para reconocer estas necesidades (Catrillón, 2018). América Latina, pese a ser un continente que demuestra tener grandes economías, posee también grandes falencias y deficiencias en sus operaciones ya sea en gobiernos o en empresas independientes. En el caso de las empresas latinoamericanas, esto puede ser una desventaja para cada entidad, puesto que la ausencia de peritos en el tema podría derivar problemas graves en sus colaboradores. Por tal motivo, es esencial conocer y determinar las capacidades dinámicas como el objetivo principal para optimizar los resultados de la empresa (Szlechter, Pazos, Teixeira, Feregrino, Madariagara, & Alcadipani, 2020).

En el caso de Ecuador, este tema no ha sido la excepción; la nueva modalidad de trabajo virtual ha desafiado a las organizaciones exponiéndola a cambios y

desafiando las capacidades dinámicas de las empresas ecuatorianas. Aquellas han ido adaptando sus actividades a las nuevas tecnologías que permiten un mejor desarrollo operacional, manejando nuevas herramientas y estrategias para lograr y mantenerse en el mercado; dentro de este aspecto las CD son esenciales y salvaguardan la reacción pronta y óptima ante amenazas (Altamirano, Solorzano, Salazar, & Condolo, 2020). Según medios noticieros, a partir de la crisis de la pandemia, las empresas ecuatorianas frecuentan problemas estructurales y bajos niveles de liquidez, comprendiendo a la mayor parte del sector productivo. Entre los cambios repentinos urgentes que optaron las organizaciones ante las amenazas fue el recorte del personal, disminuyendo significativamente las capacidades humanas y dinámicas dentro de la organización generando desorganización e inconvenientes a largo plazo, viéndose afectados sus ingresos (Hora, 2020).

Dentro de Ecuador, la provincia de El Oro representa un gran crecimiento económico a nivel nacional, debido a su potencial en los recursos naturales. (Acaro & Córdova, 2021) Este sector se divide en primario exportadora tradicional, de lácteos y carnes, de producción de vegetales y derivados y procesamientos de alimentos y bebidas, de insumos químicos, de procesamientos de materia prima y tecnologías de campo (Acaro & Córdova, 2021). Las principales exportaciones de la provincia son el café, el banano y el camarón; con respecto a las empresas agroindustriales, se menciona que dentro de Ecuador ha sido uno de los entornos más significativos para abrir mercados, el mismo que ha beneficiado al entorno económico y tecnológico (Jiménez M. d., 2020).

En las provincias de Ecuador, es posible observar empresas que no manejan recursos adecuados para optimizar sus resultados finales, entre ellos se visualiza el nivel laboral interno de departamentos tales como talento humano, personal competente, grado de toma de decisiones asertivas, motivación, entre varias; como resultado se derivan complicaciones y carencia de un excelente desempeño profesional (Rodríguez, 2016, p. 6). Una característica para puntualizar es el hecho de incorporar en la organización a personal no capacitado; ocurre por diferentes factores, desde amistades o por conveniencia; esta situación puede provocar errores gravitantes en el funcionamiento operacional.

Según Monroy & Nieto (2019), en su estudio denominado "Influencia de las capacidades dinámicas en la cultura de alto desempeño y competitividad" detallaron que las tecnologías empresariales en conjunto con las capacidades dinámicas dentro de la organización son esenciales para la innovación y competitividad, puntualizando en las tecnologías de la comunicación.

Según Moscoso & Rodríguez (2019), en su estudio denominado "Análisis de las Capacidades Dinámicas en la Internacionalización de Asociaciones y Cooperativas Agrarias en la región de Cusco" encontraron como resultado que los gerentes son una parte esencial al momento de expresar las capacidades dinámicas según su capacidad de conocimiento técnico a los colaboradores; además, se conoce que

estas capacidades dentro de la empresa agrícola estudiada son esenciales para comprender y generar oportunidades en el mercado.

Para el análisis del presente documento, se contará con el análisis bibliográfico acerca de la situación agroindustrial en la provincia de El Oro-Ecuador, cuyo estudio se realizará a la población de 442 empresas registradas para el año 2021 en la Superintendencia de compañías, valores y seguros en la mencionada provincia (Superintendencia de compañías, 2022). El objetivo general es determinar las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales en la provincia de El Oro, seguido por los respectivos objetivos, el conocimiento de la situación actual de las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales de El Oro y la interpretación de la información recolectada.

Desarrollo

Capacidades dinámicas

Los autores Teece y Pisano, fueron los primeros indagadores en mencionar la definición de las capacidades dinámicas, los mismos describieron que “dentro del entorno empresarial los cambios son necesarios y esenciales, seguido por la gestión estratégica de las habilidades según estos cambios” (Teece & Pisano, 1994, p. 537). Se enfocan en construir ventajas competitivas para construir barreras que cumplan con las necesidades según los cambios organizacionales constantes en los colaboradores de la empresa. “Las capacidades dinámicas son fuerzas competitivas, que se desarrollan según las capacidades y perspectivas en los recursos, además de determinar la rentabilidad según el valor y transcendencia de las organizaciones” (Porter, 1991).

Están desarrolladas para reconocer aquellas estrategias dentro de la organización, con el fin de proteger los procesos y activos a largo plazo, de tal manera que se pueda obtener una ventaja superior. “Las capacidades dinámicas pueden surgir por varios canales, sin embargo, las dinámicas muestran beneficios especiales debido a que son capaces de evolucionar y cambiar a la organización” (Teece, 2012). Cuando una organización atraviesa diferentes tipos de problemas, es fundamental que la misma tenga la capacidad de reconocer y examinar la situación para manejar desde las capacidades dinámicas de los trabajadores un nuevo método de organización y cambios. Según Acevedo & Albornoz (2019) “es importante que se reconozcan los talentos o capacidades de los trabajadores para convertirlos en potencias y posibilidades frente a cambios repentinos del ambiente o en el mercado” (p. 262).

Según Teece (2012), estas dinámicas son de nivel superior y determinan la reconstrucción de competencias y recursos internos y externos para establecerse y adentrarse en los entornos comerciales cambiantes. Si se manejan capacidades dinámicas aptas y altas, los recursos podrán ser usados a una velocidad considerable incluso sería posible alinear las oportunidades con el entorno

empresarial. No obstante, la evolución interna también influye en esta alineación de recursos como una manera de conectar con otras empresas. Las capacidades derivan no solo desde las habilidades individuales de los trabajadores, sino también del aprendizaje colectivo que se procede de la cotidianidad y de los equipos tecnológicos que posea. El tiempo dentro del mercado también expresa el nivel de capacidades que se mantiene, puesto que mientras más tiempo en funcionamiento mantenga la organización, menos dependerá de las capacidades de sus colaboradores.

Importancia de las capacidades dinámicas

Diversos autores han indagado el concepto de las capacidades dinámicas puesto que se ha determinado, por medio de investigaciones, la importancia que tienen estas capacidades para desarrollar ventajas competitivas en el entorno de la empresa y, a su vez la influencia de participación en los cambios naturales dentro del mercado (Londoño & Acevedo, 2018). Según Barrios, Olivero, & Figueroa (2020) “cuando la empresa se encuentra en cambios constantes y deriva problemas o amenazas dentro de entorno, estas capacidades les permite convertir sus debilidades y amenazas en ventajas competitivas” (p. 55). Por esta razón, las capacidades dinámicas son uno de los elementos más relevantes en la organización, los cuales deben ser atendidos y comprendidos con el objetivo de incrementarlos y utilizarlos a beneficio de la empresa.

Las capacidades dinámicas de los trabajadores forman parte esencial dentro de la organización y hacen frente a situaciones externas que se moldean y se adaptan a diferentes tipos de transformaciones generando un equilibrio en los procesos operativos diarios (Castrillón, 2015). Es fundamental incorporar una guía profesional para ilustrarse con respecto a la adaptación de los nuevos cambios globalizados para transformar sus actividades según las necesidades del mercado. Concluyendo que, una ayuda externa de peritos en el tema puede desarrollar en mayor grado estas capacidades de adaptación (Peñarroya, 2020).

Este impacto suscita interés por parte de los investigadores, los cuales examinan estas habilidades como una manera de autenticidad y de desempeño de las instituciones corporativas (Martínez & Fernández, 2020); según Garzón (2015) determinó que las capacidades dinámicas son de tema de indagación dentro de las empresas para reconocer aquellas competencias que funcionan adecuadamente y pueden adaptarse a nuevos campos, a su vez la capacidad para reventarse en cualquier aspecto (p. 112).

Otros autores han mencionado que las capacidades dinámicas son capaces de modificar y renovar los recursos con el objetivo de alcanzar grandes rendimientos y sostenibilidad en el tiempo, esta atención se centra en la capacitación de la empresa

frente a los cambios naturales, abarcando tres aspectos principales que son clave para la organización: primero, aquellas que poseen capacidades adecuadas emprenden con más frecuencia; segundo, conocimientos altos y por último, su innovación en relación con otras instituciones (Zucker, 1977). El cambio del entorno está relacionado directamente a las capacidades dinámicas que posee la organización, y es que en muchas ocasiones diferentes empresas no logran adaptarse a estos cambios y derivan cuestionamientos acerca de la situación concurrida (Torrez, 2015).

Tipos de capacidades dinámicas

Existen diferentes tipos de capacidades dinámicas dentro de la organización según la capacidad de sus trabajadores, para la presente investigación se mencionarán los siguientes cuatro tipos: absorción, estratégicas, adaptación, e innovación. La capacidad dinámica de absorción permite recopilar conocimiento externo, la de estrategia engloba las capacidades de reconocer nuevos negocios, la de adaptación se relaciona con las capacidades explorativas y, por último, la de innovación abarca aquellas que ayudan a incorporar a la empresa a todos los cambios externos según los avances de los mercados (Pineda, Rojas, & Cano, 2015). Estas capacidades son necesarias para dirigir a la empresa a un cambio estratégico y en búsqueda de nuevas oportunidades para mejorar y crear nuevos procesos según las nuevas tecnologías y conocimientos (Rubiano, Riaga, Orozco, & Pacheco, 2016, p. 205).

Ventaja competitiva

Una de las características más importantes dentro de las organizaciones es la ventaja competitiva, donde los dirigentes al momento de gestionarla de manera correcta logran identificar los recursos presentes con el objetivo de innovar y crear una cultura organizacional enfocada en las necesidades del mercado. Esta ventaja a su vez permitirá explorar las capacidades con tiempo, con el fin de transformar a la organización. Esto también caracteriza a una organización, puesto que aquellas que son innovadoras y se encuentran en constante desarrollo incluyendo a sus colaboradores (Barney, 1991).

La ventaja competitiva es esencial para las organizaciones, englobando y poniendo a prueba las capacidades dinámicas en la actualidad, según Rojas (2019) indicó que los nuevos avances dentro de la organización han tomado un rumbo diverso, distinto, tecnológico y dinámico, lo cual ha obligado a los gerentes a replantear los procedimientos de acuerdo con la innovación y gestión según las características de cada territorio (2019, p. 162).

Desempeño organizacional

El desempeño organizacional es realizado mediante diferentes procesos y procedimientos que permiten verificar los factores internos y externos que engloban

a la entidad, de tal manera que se comprenda el nivel de su funcionamiento operacional (Jiménez, Campos, Hernández, Cárdenas, & Salceda, 2016). Realizar un análisis organizacional consentirá a los dirigentes conocer sus puntos débiles principalmente aquellos que se encuentran fuera de la organización, dando como resultado nuevas estrategias y herramientas (Barradas, Rodríguez, & Maya, 2021). Una de las maneras principales para reconocer el desempeño es evaluar las capacidades de los trabajadores e identificar aquellas debilidades para poder convertirlas en oportunidades. Al momento en que una organización desee conocer su desempeño organizacional, puede derivarse por presentar desafíos y cambios que afrontan ciertas modificaciones que atentan contra procesos operacionales cotidianos (Barradas, Rodríguez, & Maya, 2021).

Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un tipo de valoración para apreciar el nivel de desempeño que posee un trabajador, generalmente en un período de tiempo, con el objetivo de optimizar el servicio de la entidad y capacitar posibles ausencias de conocimientos y/o desempeños (Rivero, 2019). La evaluación del desempeño abarca una gestión que debe empezar por la organización seguida por el reconocimiento de sus expectativas, objetivos, metas, y competencias para dar paso a conocer el desempeño de su talento humano. Sucesivamente, la evaluación permitirá medir el desempeño relacionado a los objetivos alcanzados. Su estructura puede estar liada a las consideraciones de cada dirigente u organización, sin embargo, generalmente están compuestas por preguntas en forma de encuestas; las preguntas deben ser respondidas por el evaluado (Guartán, Torres, & Ollague, 2019, p. 19).

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo forma parte de las relaciones humanas dentro de una organización, e involucra la esencia que poseen las personas unas a otras para generar resultados y vínculos que guían y benefician el entorno. Dentro de la organización, tomar ventajas por un trabajo en equipo óptimo puede resultar beneficioso (Pulido, López, & Arrieta, 2018). Según Illán (2021), cuando una organización motiva a sus trabajadores a trabajar en equipo pueden alcanzar niveles altos de creatividad, relación buena entre los trabajadores, comprensión de los objetivos, generar confianza y por lo tanto buenos resultados en el desempeño organizacional, toma de decisiones, dinámicas de trabajo en equipo, entre otros.

Metodología

El desarrollo del presente artículo optó por detallar una información de tipo de investigación descriptivo, el cual permite plantear una revisión bibliográfica de las capacidades dinámicas en la organización, con el objetivo de conocer su función esencial como desarrollo profesional en los trabajadores, mediante el uso de las capacidades dinámicas la empresa puede desarrollar nuevos procesos enfocados en derivaciones efectivas a corto plazo (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020, p. 165).

El estudio parte de la investigación cualitativa; según Bejarano (2016) “la investigación cualitativa permite realizar un análisis desde una perspectiva subjetiva de diferentes ambientes”. Mediante este tipo de investigación, es posible realizar un análisis de contenido basado en entrevistas, focus group y observación, las cuales serán utilizadas en el análisis respectivo. Adicionalmente, se elaborará una encuesta con preguntas abiertas dirigida a la población seleccionada, cumpliendo con la necesidad de conocer las capacidades dinámicas de las empresas agroindustriales de la provincia de El Oro.

La selección de la muestra parte del tipo de muestreo no probabilístico, el cual según Hernandez & Carpio (2019) consiste en seleccionar individuos que cumplan con características basadas en el juicio del autor y seleccionadas al azar (p. 79). Este enfoque parte además de un análisis sin medición numérica abarcando una investigación de tipo descriptivo, el cual procura describir las perspectivas, análisis e interpretaciones del autor. Para ello, la selección de empresas parte de 5 organizaciones agroindustriales:

Tabla 1

Empresas agroindustriales para la recolección de datos

Finca el Limón

Producción cacao y banano

José Antonio

Ganado, banano y cacao

Industria Acuicola Acasol SAS	Camarón
Grupo SALINAS S.A	Camarón
Avicola Don Diego	Animales de granja porcino y pollos

Nota. Determinado por los autores.

Además, se realizará un análisis FODA, el cual manejará una representación de las fortalezas, oportunidades, debilidades, y amenazas de la entidad. Mediante el mismo, será posible determinar los puntos débiles y fuertes para reconocer la situación actual de la organización ante la competencia (Huerta, 2020). Las fortalezas y debilidades de una empresa corresponden al análisis interno; llegando a comprender aquellos factores que deben ser entendidos para mejorar la competitividad en los miembros de la organización. Con respecto a las amenazas y oportunidades, se evalúa el análisis externo, con el objetivo de tomar las riendas sobre los elementos que podrían alterar los procesos operativos (Ballesteros, et al., 2020).

De igual modo, el aporte de diferentes indagaciones realizadas por fuentes bibliográficas accederá a los conocimientos y evolución sobre el tema proyectado. Para la revisión bibliográfica y selección de documentos adecuados se optó por establecer los objetivos de la investigación, reconociendo el propósito de la indagación (Mendoza & Monroy, 2018).

Resultados

A continuación, se muestran los resultados obtenidos de las encuestas, entrevistas y Focus Group realizadas a 5 entidades agroindustriales de la provincia de El Oro.

Encuestas

El proceso de la elaboración de encuestas fue ejecutado mediante un cuestionario de escala de Likert, el cual permitió conocer la opinión de un total de 50 trabajadores pertenecientes a las 5 organizaciones seleccionadas.

Innovación	Variable 1	2,43	-2,573
Adaptación	Variable 2	2,42	-2,580
Toma de decisiones	Variable 3	2,43	-2,567
Orientación estratégica	Variable 4	2,46	-2,540
Gestión de talento	Variable 5	1,15	-3,850

Gráfico 1

Nota. Determinado por los autores.

Interpretando los resultados de la encuesta realizada, se puede apreciar en el gráfico las diversas variables que se tomaron en cuenta para el análisis. Las primeras cuatro variables que son capacidad de innovación, capacidad de adaptación, toma de decisiones, y orientación estratégica, coinciden en que la mayoría de los trabajadores se encuentran entre muy satisfechos y totalmente satisfechos.

Se puede determinar que las organizaciones cumplen con varios parámetros internamente, los cuales permiten alcanzar un alto estándar en relación con el mercado externo. Entre estos se encuentran el desarrollo de círculos de calidad, el empleo de herramientas y nuevas tecnologías, reuniones de personal, conocimiento general del mercado global, entre otros.

Sin embargo, también es posible evidenciar un punto débil en cuanto a la quinta variable que es la gestión del talento. Las organizaciones lamentablemente no ponen énfasis en la comunicación entre los trabajadores, de hecho, muchos demostraron su insatisfacción durante la encuesta cuando les hicieron la pregunta sobre si recibían algún incentivo al momento de cumplir una meta. La comunicación no solo es importante para los colaboradores, sino que también es esencial para

establecer mejores relaciones con diversos departamentos dentro de estas empresas.

Esta falla que se puede apreciar en el gráfico por medio de una tendencia que apunta hacia la variable 5, y es lo único que podría llegar a debilitar el desempeño dentro de una empresa. La solución a este problema, además de capacitar debidamente al personal, es proporcionar una clase de motivación o incentivo a los colaboradores para que así puedan optimizar su trabajo. De igual manera es esencial que existan una comunicación sana entre todos los integrantes de la empresa, de manera que cada propósito y cada decisión pueda ser tomada para beneficio de todos, y así se llegará a una relación equitativa al interno de la empresa. Es muy importante permitir que todos los colaboradores y departamentos que conforman la misma, compartan, respeten e intercambien sus ideas para poder llegar a conclusiones que aventajen a la empresa en el campo del mercado externo también.

Entrevista

Podemos notar que los dos entrevistados coinciden con la idea principal de este estudio: las capacidades dinámicas son esenciales al interno de una empresa. Además, ambos se centran en la importancia de contar con un personal completamente capacitado y, de igual manera, dar énfasis al uso de nuevas tecnologías que sean beneficiosas para el desarrollo y productividad de la empresa. Los trabajadores también tienen que ser versátiles ya que la tecnología y las herramientas están en constante cambio; esta cualidad permite que el personal sea capaz de adaptarse más fácilmente a estos cambios y, sobretodo, a utilizarlos para el bien de la empresa.

Como otro punto esencial dentro de este estudio, se encuentra la importancia de las evaluaciones con la finalidad de determinar no solo la situación actual en la que se encuentra la empresa, sino también un registro detallado acerca de los respectivos colaboradores. Sin embargo, el Ing. Oscar Solano nos da a conocer un punto negativo a nivel de su empresa. Nos comenta que a pesar de que la misma sí cuenta con capacidades dinámicas y personal sumamente capacitado, lamentablemente no se conducen estas evaluaciones tan necesarias para su desarrollo. Esta falta es una desventaja para la empresa, ya que no permite determinar sus posibles debilidades y cosas por mejorar; por ende, tampoco permite llevar un registro completo y real acerca del estado de la empresa.

Focus Group

Los participantes del Focus Group fueron capaces de determinar varios puntos positivos al interno de las organizaciones, lo cual contribuye al mejoramiento de las

mismas. Como fortaleza central, los integrantes sostienen que se encuentra la tecnología. Este factor sin duda puede servir de mucha ayuda dentro de una organización ya que, si es usada de manera inteligente, puede ser una herramienta esencial para capacitar trabajadores y optimizar la producción en general.

Como factores positivos secundarios podemos encontrar el personal, el cual debe contar con todos los conocimientos necesarios para realizar un trabajo eficaz. También se hace una mención a los contactos, los cuales son socios estratégicos esenciales para la constante mejora de la empresa; entre estos contactos podemos encontrar a los posibles proveedores, distribuidores y personal externo de apoyo. Los productos de calidad, a su vez, harán que la empresa goce de una buena reputación no solo a nivel de clientes, sino también a nivel del mercado nacional. Cabe recalcar que la adaptación juega un rol importante al interno de las organizaciones, ya que es la clave para ser capaces de sobrellevar cualquier situación que se pueda presentar.

Al realizar este análisis de la mano de los participantes del Focus Group, se llegó a la conclusión de que, así como existen fortalezas, pueden existir debilidades que pueden afectar negativamente a las organizaciones. Entre estos se encuentra la falta de una educación académica, la cual puede perjudicar el buen rendimiento al interno de una empresa; un buen conocimiento a nivel académico sin duda alguna facilita la gestión y respuesta especialmente de situaciones complicadas. Se ha determinado que otras amenazas pueden ser la mala organización de la empresa como tal, la cual consiste en una mala comunicación entre personal o simplemente una mala distribución de responsabilidades; la siguiente amenaza es de tipo externo y consiste en que la empresa está ligada también al mercado exterior y, si este sufre cambios drásticos o dificultades, esto de igual manera tendrá un impacto negativo para a las organizaciones en sí.

Discusión y conclusión

En conclusión, las capacidades dinámicas son un factor determinante dentro de las empresas ya que, a medida que el mercado global va evolucionando y trayendo consigo nuevas tecnologías, es necesario implementar métodos que incluyan estas capacidades dinámicas como eje central de su desarrollo. Esta investigación ayudó a determinar la posición de los trabajadores, los cuales deben contar con una capacitación adecuada para poder afrontar las adversidades que se puedan presentar; y también de las organizaciones mismas que deben conducir una evaluación general tanto de la situación actual de la empresa como de la situación de los trabajadores.

Un punto importante de la investigación ha sido determinar las debilidades que afectan el rendimiento de las empresas agroindustriales, como por ejemplo la falta de educación académica por parte de los trabajadores; esto los priva de una forma

de pensamiento analítica, crítica, versátil o estratégica. La solución a este problema es ofrecer una capacitación constante al personal y guiarlos para que conozcan las nuevas tecnologías para así poder utilizarlas de manera beneficiosa para la empresa.

El nivel de las empresas agroindustriales podría aumentar notoriamente si maximizan su enfoque en las capacidades dinámicas y todo lo que eso conlleva. En un ámbito que abarca el mercado externo, si implementan las respectivas evaluaciones de personal, capacitaciones y uso de nuevas tecnologías de manera efectiva, pueden ser capaces de sobrellevar todas las amenazas que el mercado externo presente, reducir debilidades y convertirlas en fortalezas.

Bibliografía

- Acaro, L. M., & Córdova, A. N. (2021). Evolución en las exportaciones de banano e impacto del desarrollo económico, provincia de El Oro 2011-2020, pre-pandemia, pandemia; aplicando series de tiempo. *Dominio de las Ciencias*.
- Acevedo, L., & Albornoz, N. (2019). Revisión teórica de las capacidades dinámicas empresariales. *Pensamiento & Gestión*, 262-283.
- Altamirano, D. A., Solorzano, S. S., Salazar, S. P., & Condolo, M. F. (2020). La economía de las empresas del Ecuador en el contexto de la pandemia. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 285-304.
- Ballesteros, H., Verde, J., Costabel, M., Sangiovanni, R., Dutra, I., Rundie, D., y otros. (2020). Análisis FODA: Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas. *Revista Uruguaya de enfermería*.
- Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive. *Journal of Management*.
- Barradas, M. d., Rodríguez, J., & Maya, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECA/ Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 21-40.
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 55-62.

- Bejarano, M. A. (2016). La investigación cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1-9.
- Castillo, M. (2018). Perdurabilidad empresarial: acercamiento teórico. *Revista espacios*.
- Castrillón, M. A. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Dimensión empresarial*, 111-131.
- Catrillón, M. A. (2018). La capacidad dinámica de aprendizaje. *Desarrollo Gerencial*, 29-47.
- Delgado, V. d. (2020). Herramientas de la auditoría integral en la validación eficaz del sistema de gestión del talento humano en empresas de seguridad y protección ecuatorianas. *Pro Sciences: Revista De Producción, Ciencias E Investigación*.
- encuentro, G. d. (2022). *www.produccion.gob.ec*. Obtenido de <https://www.produccion.gob.ec/cooperacion-coreana-impulsa-la-agroindustria-en-ecuador/>
- Garzón, M. (2015). Modelo de capacidades dinámicas. *Revista Dimensión Empresarial*.
- Guartán, A., Torres, K., & Ollague, J. K. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 13-26.
- Guevara, G. P., Verdesoto, A. E., & Castro, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
- Hernandez, C. E., & Carpio, N. A. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta, Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 75-79.
- Hernández, R., & Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hora, L. (29 de 10 de 2020). Empresas ecuatorianas las menos preparadas para la crisis generada por la pandemia . *La Hora*.
- Huerta, D. S. (2020). *Analisis Foda o Dafo*. Bubok.
- Illán, J. F. (2021). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. *Ediciones de la U*.

Jiménez, M. d. (2020). Dinámica agroindustrial del sector cacaoero del Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 811-828.

Jiménez, R. A., Campos, P. C., Hernández, J. V., Cárdenas, R. C., & Salceda, F. P. (2016). Aprendizaje y desempeño organizacional bajo el enfoque de las teorías organizacionales. *Revista de Economía & Administración*, 84-94.

León, J. L. (2017). ¿ Población o muestra?: Una diferencia necesaria. . *Revista cubana de salud pública*.

Londoño, J. A., & Acevedo, C. A. (2018). El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje (Organizational Learning (OL) and Business Performance Adopting the Approach of Dynamic Learning Capabilities). . *Revista CEA*.

Martínez, F. J., & Fernández, E. A. (2020). La Responsabilidad Corporativa de Emergencia en tiempos de conmoción: Un marco para el análisis de la respuesta empresarial a la COVID-19. *Revista de Contabilidad y Tributación*, 175-208.

Mendoza, S. L., & Monroy, T. I. (2018). Enfoques de la investigación. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 67-68.

Monroy, A. C., & Nieto, E. D. (2019). Influencia de las capacidades dinámicas en la cultura de alto desempeño y competitividad. *Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 53-67.

Moscoso, P., & Rodríguez, F. M. (29 de 09 de 2019). Licenciado en Negocios Internacionales . *Análisis de las Capacidades Dinámicas en la Internacionalización de Asociaciones y Cooperativas Agrarias en la región de Cusco*. Lima, Perú: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).

Muller, P., & Fontrodona, J. (2020). El día después: empresas socialmente responsables ante un mundo pos-COVID 19. *Cuadernos de la Cátedra CaixaBank de Responsabilidad Social Corporativa*.

Pastor, B. F. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 245-247.

Peñarroya, M. (2020). www.montsepenarroya.com. Obtenido de <https://www.montsepenarroya.com/que-son-las-capacidades-dinamicas-y-para-que-sirven/#comments>

- Pineda, A. A., Rojas, O. A., & Cano, J. D. (2015). Evaluación del grado de preparación para asumir el reto de la internacionalización de las pymes desde un enfoque integrador de las capacidades dinámicas y la gestión del conocimiento. *Revista ESPACIOS*.
- Porter, M. (1991). *Ventaja Competitiva*. Buenos Aires: Rei.
- Pulido, R. P., López, H. E., & Arrieta, A. P. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIV(1).
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 159-164.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Educación en Valores*.
- Rojas, J. C. (2019). El capital intelectual y el conocimiento: generando ventajas competitivas en las empresas. *Revista Sinergia*, 160-168.
- Rubiano, M. E., Riaga, C. O., Orozco, Y. V., & Pacheco, P. A. (2016). Estrategias para fortalecer capacidades de innovación: una visión desde micro y pequeñas empresas. *Ciencia, docencia y tecnología*, 205-233.
- Superintendencia de compañías, v. y. (2022). www.appscvs.supercias.gob.ec. Obtenido de <https://appscvs.supercias.gob.ec/rankingCias/rankingCias.zul?id=07&tipo=2>
- Szlechter, D., Pazos, L. S., Teixeira, J., Feregrino, J., Madariagara, P. I., & Alcadipani, R. (2020). Estudios organizacionales en América Latina: Hacia una agenda de investigación. *Revista de Administração de Empresas*, 84-92.
- Taborda, E. A. (2018). El poder del conocimiento y de la información como generador de valor en las organizaciones. *Conocimiento global*.
- Teece, D. (2012). Dynamic Capabilities: Routines versus Entrepreneurial Action. *Journal of Management Studies*.
- Teece, D., & Pisano, G. (1994). The Dynamic Capabilities of Firms: an Introduction. *Industrial and Corporate Change*, 537–556.
- Torrez, J. M. (2015). El modelo de las capacidades dinámicas en las organizaciones. *Investigación administrativa*.

Zapata, G., & Mirabal, A. (2018). Capacidades dinámicas de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto. *Investigación administrativa*.

Zucker, L. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence. *American Sociological Review*, 726-743.