

## **“La innovación tecnológica para la productividad empresarial en Colombia durante los últimos cinco años”**

**\*Adrian Leandro Munera Zapata**

**\*Maria Teresa Durango Morales**

**\*Rovira Beatriz López Oyaga**

---

\*Adrian Leandro Munera Zapata  
Pregado: Administrador policial  
Escuela de cadetes general Santander  
Correo: Amunera6@estudiantes.areandina.edu.co  
Contacto: 311727956  
Tuluá - Valle Del Cauca

\*Rovira Beatriz López Oyaga,  
Administración de Empresas  
Universidad Del Magdalena  
Contacto: 3008336170  
Correo: rlopez67@estudiantes.areandina.edu.co  
Ciudad: Pijiño Del Carmen – Magdalena

\*Maria Teresa Durango Morales  
Contador público  
Corporación universitaria Nacional de educación superior - CUN  
Email: mdurango10@estudiantes.areandina.edu.co  
Contacto: 3042127727  
Montería - Córdoba

**Resumen:** En los últimos cinco años, las organizaciones se han movido por la competitividad bajo la capacidad de comparación de logros en el entorno del proceso socioeconómico. La innovación en la organización hace parte de las dinámicas a nivel de gerencia en el marco de investigación, desarrollo e innovación dirigiendo la competitividad lograda y positiva hacia la funcionalidad empleando la innovación, de esta forma la innovación permite la competitividad en el entorno socioeconómico. **Objetivo:** profundizar en conceptos e investigaciones de soporte investigativo en la innovación tecnológica para la productividad empresarial. **Resultados:** hacia la literatura investigativa, los hallazgos permiten establecer que la innovación permite a mitigación de síndromes laborales, para dar paso hacia los sistemas de valoración, productividad y desempeño por medio del proceso de cocreación de cada uno de los empleados siendo fuente primordial del aprendizaje organizacional. **Conclusiones:** la innovación permite a la organización lograr altos niveles de productividad siendo participes los procesos de globalización y empatía laboral para el intercambio de flujos informativos y capital humano suponiendo una auténtica revolución de las organizaciones en el siglo XXI con una visión futurista encaminado hacia la necesidad de consumo y servicio que demande la población en función de satisfacción de necesidades.

**Palabras clave:** Innovación, herramientas, procesos administrativos, vocational training.

**Summary:** In the last five years, organizations have moved by competitiveness under the ability to compare achievements in the environment of the socioeconomic process. Innovation in the organization is part of the dynamics at the management level in the framework of research, development and innovation directing the competitiveness achieved and positive towards functionality using innovation, in this way innovation allows competitiveness in the socioeconomic environment. **Objective:** deepen in concepts and research of research support in technological innovation for business productivity. Results: towards the research literature, the findings allow us to establish that innovation allows the mitigation of work syndromes, to give way to the systems of valuation, productivity and performance through the process of co-creation of each of the employees, being a primary source of organizational learning. **Conclusions:** innovation allows the organization to achieve high levels of productivity by participating in the processes of globalization and labor empathy for the exchange of information flows and human capital, assuming an authentic revolution of organizations in the XXI century with a futuristic vision aimed at the need for consumption and service demanded by the population based on the satisfaction of needs.

**Key words:** Innovation, tools, administrative processes, vocational training

## INTRODUCCIÓN

En los últimos diez años, la innovación se ha convertido en eje fundamental para el dinamismo de las organizaciones, pero esta no puede funcionar sino se gestionan los niveles de desarrollo, investigación e innovación ((I+D+i). así pues, la gerencia es la encargada de modo directo de dirigir dentro de sus competencias y de forma positiva el logro directo de los procesos de innovación encaminados hacia la producción potenciando la organización de un modo exitoso

Hacia la revisión sistemática de la literatura investigativa permite conocer que en los últimos años cinco años que las organizaciones se han movido por la competitividad bajo la capacidad de comparación de logros en el entorno socioeconómico, como plantea Potter (2016); la innovación se correlaciona con el principio gerencial para evaluar el nivel de alternativas para mejorar la productividad y reconocimiento de la empresa con el fin de crear modelos productivos que permitan las mitigaciones de síndromes laborales y potenciar los adelantos organizacionales en la ciencia, tecnología e innovación como valor agregado en los productos y servicios así mismo, refiere Sierra (2017) que en los países Latinoamericanos se evidencia una tendencia hacia el nacimiento de diferentes panes de desarrollo, agendas de competencia y legislación en temas de innovación.

Por lo tanto, enfatiza Vargas y Ovalle (2015) las temáticas investigativas de impulso hacia la ciencia e innovación aborda todo lo pertinente hacia el mundo laboral y sus aristas denotando un amplio repertorio investigativo hacia las variables de dinamismo hacia la evolución de las tendencias empresariales demostrando el favor del cambio y proactividad enfocados hacia la competición vocacional training y efectivices en compañía de Management Teamwork.

De esta forma, se puede resumir que las innovaciones en los procesos de productividad organizacional hacen parte del factor dominante en el crecimiento económico, convirtiéndose en la fuerza motriz que impulsa a las empresas hacia los objetivos ambiciosos a largo plazo conduciendo, además, a la renovación de las estructuras organizacionales, contribuyendo al análisis de sistemas de calidad en la organización.

## PLANTEAMIENTO PROBLEMA

Gran parte de los avances y retrocesos organizacionales se han derivado del sistema burocrático que impide el sistema de cocreación y todas aquellas ideas asociadas a la innovación cuyo efecto es asociado con el desbalance de las organizaciones en talento humano hoy en día. Hacia las nuevas perspectivas organizaciones a fin de diseñar y contribuir por medio de las medidas estratégicas de mercadeo, experiencia de los clientes, reducir el impacto psicolaboral y psicosocial que demanda el trabajo en el trabajador de tal forma que se puedan mejorar los modelos prácticos de trabajo, modelos de negocios, prácticas de gestión y arquitecturas de la funcionalidad organizacional vanguardista.

Según González (2018), la globalización permite a las organizaciones resolver problemáticas asociadas con falta de motivación y empatía laboral conllevando una libre circulación de flujos informativos hacia la tecnología e innovación bajo el recurso del capital humano ampliando las variables del potencial organizacional bajo sus principios rectores y enfoques de productividad suponiendo auténtica revolución, con un impacto mayor que el que produjo la revolución industrial en la historia de la humanidad.

Así mismo, el desarrollo del mundo empresarial actual se caracteriza por participar de la globalización económica bajo el procedimiento de forma constante del cambio tecnológico. En este sentido, los activos intangibles como el conocimiento, creatividad e información que se acrecientan cada año en un 90,65%, son elementos predisponentes para la generación del conocimiento e información que permiten el desarrollo de la productividad e innovación en un 80% frente al mercado competitivo (Pérez & Villanueva, 2017).

Da a conocer Sabater (2016), que las sociedades del conocimiento que cada vez demuestran que las ventajas competitivas de las empresas se soportan en elementos tales como el conocimiento bajo el activo intangible de la cocreación. El autor en mención afirma que el progreso tecnológico, debido a la intensa labor de investigación científica que da paso al origen a causales tecnológicas utilizadas a un ritmo vertiginoso; en función de cifras se habla del 90% de las organizaciones en el mercado de la innovación en función del proceso Think-Desing

La globalización condujo a la estructuración de un nuevo sistema de organización en la producción empresarial bajo los aspectos desconocidos de la organización produciendo un nuevo sistema organizacional en la dinámica de interrelación entre innovación y el desarrollo empresarial en función de la economía, desarrollo sostenible y desarrollo social.

En Colombia esta reestructuración productiva hace posible el estudio de las variantes en los cambios en los funcionamientos de las empresas de forma interna como externa. Para Velázquez (2016), el análisis de la construcción de las capacidades de innovación se dé a la diversidad de enfoques teóricos de los cuales se abordan los estudios empíricos hacia el estudio investigativo de cerca del 90,5% en función del análisis y estrategias de mercado.

Así pues, el proceso de innovación frente la producción de las organizaciones se define dentro de los últimos cinco años, como el potencial del capital humano y recursos de la materia prima de Colombia no sólo de las grandes organizaciones sino a nivel de emprendimiento aplicados hacia las necesidades y capacidades de creación y segmentación del mercado.

En función de lo dicho surge el relieve del análisis e innovación en las empresas y todo lo que deriva a la organización para incorporar en sus procesos el nivel tecnológico teniendo en cuenta las categorías operativas y gerenciales que establezcan la capacidad de innovación en las organizaciones, se encuentran determinadas por el fomento del aprendizaje dentro de la misma por medio de una adecuada gestión del conocimiento.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo general:**

Analizar los modelos de innovación aplicados en el sector organizacional en Colombia en los últimos cinco años.

### **Objetivos específicos:**

1) Revisar los logros organizacionales en relación a niveles de productividad, gracias a la implementación de la innovación

2) Documentar casos de éxito en la productividad organizacional en Colombia a partir de la aplicabilidad de la innovación.

## JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, a nivel global la innovación hace parte de los procesos de producción en las organizaciones permitiendo un desempeño y paradigma social y humano capaz de resaltar el talento humano en cada una de las dimensiones organizacionales teniendo en cuenta que, los procesos de innovación permiten insertar conocimientos que generan hacia una realidad que forja las situaciones de forma categorizada en un 80,5% (Cerverón, 2016).

En sumatoria de lo dicho, las organizaciones recobran su espacio en el mercado y valor agregado gracias a las labores de diseño de pensamiento creativo, dirección, empoderamiento y creación de marketing digital a fin de representar aportes a la generación y propuestas en las nuevas tecnologías informáticas garante sólo de los procesos de éxitos organizacionales sino de evaluación y seguimiento de niveles de productividad para la empresa dando valor y sentido a cada uno de los aportes de innovación hacia sus alcances ,metas y proyecciones.

En el ámbito organizacional la innovación surge como una capacidad de producir bienes y servicios de calidad sin dejar a un lado la capacidad y valor de producción desde el talento humano, por lo tanto, la innovación se convierte en uno de los factores claves para la innovación y la consolidación de una organización en el entorno global de los negocios. De modo contextual, en Colombia las políticas organizacionales cada vez están de lado del emprendimiento y los procesos de innovación teniendo en cuenta los materiales primos de cada región y depende del producto que se quiere ofertar.

En las grandes organizaciones estos procesos son dinamizados por las capacidades humanas siendo cada vez estos procesos aplicados desde alta gerencia bajo recursos de diversidad, organizaciones eco-sostenibles con capacidad de lograr niveles de productividad enfocados hacia los objetivos del desarrollo sostenible. Dentro de la praxis organizacional, la gestión y nuevas ideas para el fortalecimiento de las mismas en conjunto con las herramientas para lograr un resultado favorable que conlleve al mejoramiento continuo.

## **MARCO TEÓRICO**

La innovación se ha convertido de modo frecuente en las organizaciones consolidándose con la gestión empresarial reforzando la capacidad de generar e incorporar conocimientos a fin de incorporar conocimientos para la competitividad de las empresas favoreciendo el desarrollo sostenible en términos humanos y económicos desde un modelo holista (Cerverón, 2016).

### **Teoría de Schumpeter y Procesos De Innovación**

Aborda el proceso de cambio organizacional bajo los cinco tipos de innovación asociados con la introducción de productos nuevos y de nuevos métodos de producción; apertura de nuevos mercados; desarrollo de nuevas fuentes de abastecimiento para las materias primas y creación de nuevas estructuras de mercados sectoriales. (Marón, 2020).

### **Teoría De La Organización Industrial**

Alude el significado de la posición competitiva, las empresas innovan para defender tanto su posición como para buscar nuevas ventajas competitivas centrándose en el papel de las estructuras organizativas, de los procesos de aprendizaje y de la adaptación a los cambios en la tecnología organizacional y análisis de mercados. (Guerola, 2020).

### **Teoría De Difusión Tecnológica**

Se centra en los factores que inciden en las decisiones de las empresas para adoptar nuevas tecnologías, su acceso a nuevos conocimientos y capacidad de absorción en la difusión de nuevos conocimientos y tecnologías ocupan un lugar central en la innovación bajo su proceso que implica la forma en como las organizaciones incorporar la innovación como un modelo de producción. (Muñoz, 2020).

### **Teoría De Recursos y Capacidades Tecnológicas**

Los recursos que se derivan de las capacidades tecnológicas e innovación para la producción de ejes macroeconómicos que analizan la importancia que tiene el progreso tecnológico en el crecimiento económico dando una orientación macro económica en la organización caracterizada por el estudio de las determinantes de innovación tecnológica Panina (2019).

## MARCO DE ANTECEDENTES

Hoy por hoy la sociedad se encuentra en un mundo altamente globalizado y competitivo, por tal motivo todos nos encontramos involucrados en la era milenials donde todo tiene relación en cuanto a las nuevas tecnologías, pero también da cabida a todas aquellas expresiones ideas, sentimientos, valores y la puesta en escena de cada una de las competencias que tiene cada persona para entrar y tomar un lugar dentro del campo de la globalización en conjunto con su medo de desarrollo en relación Ferrer (2016) en consecuencia de la Innovación y diseño organizacional bajo el marco del análisis de la revisión documental que la innovación en la empresa tiene las características de personalidad (competencias), en el que se dé o no la empleabilidad de profesionales en empleos determinados.

Por otra parte, Alles (2016) direct influences that had the personality characteristics (competencias), in which the employability of professionals in certain jobs occurs or not; and Innovation refiere que los procesos de innovación permiten determinar la evidencia de las competencias profesionales y agilidad en la determinación de niveles de eficacia organizacionales, Alude Navarro et: al (2016). La calidad como factor estratégico en el desarrollo competitivo de las Pequeñas y medianas empresas orientadas hacia la innovación y productividad inciden en el factor estratégico en el desarrollo del valor competitivo y valoración de los dinamismos en impactos organizacionales. Señala León y Bretaña en el mismo año (2016) con respecto a las normas Iso 9000: una mirada desde la gestión del conocimiento, la información, innovación y el aprendizaje organizacional que el fenómeno psicosocial del liderazgo dentro de la empresa se encuentra determinado por los niveles de productividad y cocreación de la organización.

Empleando las palabras de Carillo (2016) Measurement of organizational culture Afirma y en palabras de Quimis y Sánchez (2017) bajo el Automation of administrative processes for the company LINKTEL refieren que los procesos de innovación en la producción de la organización son exitosos influyentes relacionados dentro del marco de la gestión y del talento humano; estas nuevas estrategias permiten que el individuo que se encuentre vinculado a una organización y así puedan desarrollar habilidades de redacción, planificación y responsabilidad empresarial.

Ahora bien, Hernández et: al (2017) bajo el estudio de Direccionamiento Estratégico y según lo dicho con Jamett et: al (2017) en el Análisis al estado del arte de la innovación abierta: Implicaciones prácticas en la ingeniería abordan que la innovación es un proceso seguido hacia la

cognición ya que son aplicables en el marketing digital y emprendimiento social para la segmentación del mercado. En compañía Álvarez y Bernal (2017) hacia el Modelo de Innovación Abierta: Énfasis en el Potencial Humano a parte de la adopción de factores tecnológicos en el estudio de metodología cuantitativa de tipo descriptivo, de modo estructural y de precisión de tarea, La innovación es un sector que permite el abordaje de nuevos procesos organizacionales y avances en la industria bajo el proceso del capital humano.

Así como refiere Bittar (2008), en su investigación sobre los estilos de personalidad y burnout, aborda que la innovación permite mitigar el mal clima laboral y patologías laborales hallando un sentido hacia la labor organizacional. A cuenta de Jamet et; al. (2017) Analysis of the state of the art of open innovation: Practican implications in engineering), en su estudio sobre satisfacción laboral y el comportamiento organizacional bajo la innovación en una organización el comportamiento organizacional coadyuva positivamente a la satisfacción laboral, así mismo, Por otra parte, Consuelo et al. (2018), en su investigación sobre el comportamiento organizacional y los procedimientos para su estudio, mencionan que este enfoque de estudio del comportamiento en el entorno laboral, vincula un sin número de variables y subvariables que son relacionadas con diversas áreas de una empresa.

Tal como Iglesias (2018), la innovación hace parte de los procesos de producción y acercamiento al clima laboral y un acercamiento al clima organizacional dentro de la administración y gestión del talento humano, se tiene claramente la concepción que el trabajo, es un contexto en el cual las personas pasan una gran cantidad de tiempo. Acosta, et, al (2017). Innovaciones introducidas en las empresas: identificación y comprensión. bajo el enfoque de análisis de procesos y gestión documental de la organización que el 74% de los participantes tenían el síndrome de burnout, encontrándose que afectaba por igual en los ambos sexos en un 50%, posterior a estos, los niveles de productividad aumentaron implementando la innovación en niveles de producción, relaciones intra-extra organizacional y propuestas de trabajo.

De igual manera, Morán (2017), en su trabajo sobre Job satisfaction sabed on the influences of personality factors, shows that although in the labor aspect, under innovation para mantener la motivación e innovación y la satisfacción del trabajador existen diferentes aspectos externos que coadyuvan en el proceso de innovación. Analiza Bustos et; al (2018) que el Modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de posgrado: estudio de caso, bajo el análisis de

revisión documental se halla que la innovación organizacional permite implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones Research on the measurement of innovation in tourism organizaciones y mundo empresarial; este fenómeno laboral consiste en la situación donde el talento humano recién ingresado; ya sea, como manera de integrar nuevo personal o cambiar al existente, y este después de un breve periodo de tiempo.

Describe Jurado y padilla (2018) el estudio de factibilidad de automatización de procesos de control e inventarios de la compañía Lucarz S.A. en Guayaquil, hallando que a nivel organizacional el potencial humano es el recurso vertebral para la misión, visión y proyección organizacional, dando paso hacia los niveles de creación y diseños organizacionales. Agrega Aroga et; al (2018) Innovative culture in contractor companies Technological information que el proceso de innovación permite el desarrollo estratégico de la empresa generando nuevos horizontes de mercadeo y políticas organizacionales a esto se suma la globalización de competencias que dan paso hacia la considerable capacidad de estrategias y el incremento del poder privado de tipo organizacional.

Declara Peña (2018) personnel selection is an organizational management process under innovation processes refiere que la selección de personal es un proceso de gestión organizacional muy importante para el ingreso de nuevo talento humano que le brinden una renovación a las empresas; siendo anteriormente asociado este a procesos de innovación Bajo otra perspectiva, Ferrer (2018), en su investigación propone la relación entre los procesos de innovación tecnológica y el comportamiento organizacional; en la cual, a través de un proceso de análisis documental, concluye que la innovación tecnológica de una empresa va encontrar adaptabilidad y funcionalidad Por último, Totonelli (2018), en su investigación de tipo documental acerca de la formalización del comportamiento organizacional y la influencia de la innovación

Agrega Diaz. (2018). Innovation in Cuban State Companies: Analysis for a Debate. Economy and Development las relaciones longitudinales entre el compromiso laboral y problemas de salud mental, satisfacción laboral y rendimiento extra rol (tradicionalmente considerado como "resultados" del trabajo y el compromiso) en términos de causalidad recíproca. Sobre la base de la conservación la atención del personal organizacional y su relación con el comportamiento organizacional bajo la innovación de la misma.

Sugiere Bedoya et al (2018) Knowledge networks: Academy, company and state La razón de estudio de la ética empresarial bajo las fuentes de innovación se encuentra regida por el sustento de la realidad organizacional bajo el desarrollo del hombre y su interés, capaz de adquirir una mayor complejidad en el paralelo de la dinámica social y mundial: Cuenta Estevez y Gonzales (2019) Influential factors in the management of innovation in companies. Management Challenges en su investigación acerca de la innovación organizacional y los factores que la originan en empresas mexicanas, manifiestan básicamente que las variables influyentes para la presencia de este fenómeno son la insatisfacción laboral, la dualidad inversamente proporcional de más trabajo y remuneración.

Plantea Valdiviezo y Bonini (2019), Automatización inteligente en la gestión de la comunicación las nuevas tecnologías en las fuentes de innovación de una empresa y sus tipos se deben a la alta competencia, evolución y transformación de los mercados a causa de la globalización por otro lado, strategic choice, feedback to site, updates of The decision rules y real time decision rules, refiere Hondares y Granados (2019) en su referente investigativo de Modelo para estimar el esfuerzo que demanda la automatización de procesos de negocio bajo la metodología cuantitativa de tipo descriptivo en escala de interpretación y valoración de procesos automáticos; Considera Neira et al. (2019) bajo el marco investigativo de Influencia de la Ingeniería de Software en los Procesos de Automatización Industrial hacia la eficacia de implementación de herramientas automáticas en la organización obteniendo como resultado que para el análisis del tipo de innovación.

Verifica Mejía et al. (2019) Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas, desde la revisión sistemática de enfoque hermético que las características de personalidad. Como lo hace Moreno (2019) Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales de forma espontánea de forma constante y más si es dentro de una organización ya que son sostenidas bajo el nivel de desempeño y creatividad, cualquier inversión que desde la perspectiva del trabajador realiza. Deduce Delgado (2019) Gestión orientada a la innovación en la preparación de los cuadros empresariales. Retos de la Dirección en el estudio investigativo de tipo cuantitativo de corte descriptivo que analiza en el mismo año, Valencia (2019) bajo el contexto investigativo de tipo revisión documental en el marco de la Relationship between product innovation and organizational capabilities. el trabajo a partir

de las influencias de los factores de personalidad, manifiesta que si bien en el aspecto laboral, para mantener la motivación y la satisfacción del trabajador existen diferentes aspectos externos que coadyuvan en ese proceso de innovación.

Acerca de las estrategias de innovación para empresas startups pretende dentro de la organización Revela Millán, (2019) Factors that affect knowledge management and open innovation in companies y como dice Montero (2019), Development of organizational values for social innovation. A look from entrepreneurship in the current Cuban context acerca de la innovación y productividad en actividad económica refieren que el proceso de innovación en la producción organizacional tiene incidencias en el pacto económico bajo los procesos de planes de acción y proyecciones a futuro.

Sostiene Hernández et: al (2019) Organizational cyberculture model in knowledge innovation desde el punto de vista la innovación organizacional, Consuelo et al., (2018). En esa misma corriente investigativa, Murrieta (2019), realiza una investigación acerca de la relación entre la satisfacción de los usuarios del área de pediatría y la calidad de la atención bajo las propuestas innovadoras hacia la calidad del servicio por medio de programas de intervención; con la intención de plasmar un plan de mejora en un hospital de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Relaciona Colina y Albites (2020) Learning and innovation: challenges in 21st century organizations en su investigación de tipo de revisión documental acerca de las prácticas organizacionales y el modelo de rotación de personal en México, manifiestan que dentro de los factores predisponentes.

## RESULTADOS

1. El siguiente artículo muestra una validez de las distintas medidas de personalidad para entender los diversos criterios organizacionales entre los cuales se encuentra el desempeño laboral, el éxito en la formación, la emergencia del liderazgo, la eficacia del liderazgo, los accidentes laborales, satisfacción laboral, la rotación del empleo, conductas contra productivas, el absentismo y el salario, abarcando las medidas de personalidad en el trabajo, de este examen se despliegan la deseabilidad social en cuanto a un promedio a inflar o desinflar las puntuaciones alrededor de un 0.38 en contextos de selección, también se crearan baremos a partir de muestras de solicitantes o de personas que respondan a las medidas de personalidad en entornos en los cuales se pueda suscitar la deseabilidad social.

2. El trabajo es esencial para el ser humano, a través de él encuentra diversas maneras de provecho, ya sea para la supervivencia, lujos, cumplir deseos entre otras cosas; este está considerado como la actividad que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial o de circulación.

3. El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización para desempeñar sus actividades, la persona que ocupa un puesto debe tener una posición definida en el organigrama, en esta concepción, un puesto constituye una unidad de las organizaciones y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás puesto.

## DISCUCIONES

Se esperó encontrar a partir de las investigaciones y planteamiento problema el impacto de la innovación en la productividad empresarial en Colombia durante los últimos cinco años que de forma sustancial se encuentra regida por el sustento de la realidad organizacional bajo el desarrollo del hombre y su interés, capaz de adquirir una mayor complejidad en el paralelo de la dinámica social y mundial: teniendo en cuenta que las reglas sociales y del mercado no son suficientes para construir la ética en las organizaciones porque se ponen en juego constructos de caracteres subjetivo.

En mención de lo dicho, Fernández (2020), da importancia a la innovación en los procesos de producción dentro de la ética empresarial que debe comportarse dentro de las normas legislativas y de transparencia, ya que no está excepta de la manipulación de gestión y fundamentos de visión organizacional.

Los hallazgos encontrados, se orillaron a partir del contraste de investigaciones y marco teórico que si bien permiten el análisis de nuevos horizontes de mercadeo y políticas organizacionales a esto se suma la globalización de competencias que dan paso hacia la considerable capacidad de estrategias y el incremento del poder privado de tipo organizacional , dentro de este apartado cabe mencionar que la ética empresarial permite la aceleración del progreso técnico hacia tópicos e interrogantes en el marco de la aparición de problemáticas y planes de contingencia para los mismos vinculados como la contaminación o requisitos para lograr la calidad organizacional.

Los resultados encontrados se relacionan con las expresiones, fundamentos teóricos e investigativos de Acosta (2017),Esteves (2018) y Jammet(2017).ya que convergen en que la innovación empresarial pretende ser además de una conceptualización, un enfoque de valor añadido para el incremento del bienestar social, humano y organizacional para aquellas empresas que han dejado de lado la burocracia para implementar el modelo humanista dentro de las gestiones organizacionales, implicando un sentido de pertenencia en los miembros no importando la cadena de mando, para así estar transmitiendo la confianza en las personas externas, empleados, imagen corporativa y opinión pública.

## CONCLUSIONES

1. Es posible caracterizar la innovación en la producción organizacional como el estudio y análisis de forma sistemática de la organización a partir de la necesidad empleando el apoyo en herramientas de análisis informático en compañía de modelos gerenciales, que incluyen la innovación como parte de estrategia de valor agregado bajo la dinámica longitudinal de evaluación y seguimiento de procesos determinando las palancas gerenciales en función del aprendizaje y gestión del conocimiento en la dimensión del locus red. Implicando el fundamento organizacional en la innovación indispensables para la conceptualización de la innovación en la organización

2. Hacia las contribuciones del proceso de innovación hacia la productividad organizacional se puede decir que la innovación es un proceso de ensayo para poder de forma eficaz establecer programas de acción para recibir analizar y gestionar los retos hacia modelos de negocio; sin embargo, para hablar de innovación se deben mitigar síndromes laborales y potencializar el talento humano ya que toda organización es considerado como un ecosistema donde las ideas deben florecer de forma concreta y asertiva aún más cuando éstas son innovadoras y oportunas para la organización.

3. A partir de la revisión científica de alto nivel, la aplicación de la innovación en los procesos productivos organizacionales, permiten construir, mantener y consolida las ideas en función de retos originando nuevos modelos de negocio, productos o servicio Se denota que la innovación permite la connotación y mantenimiento de alianzas y contrarrestar la amplia competencia en el sector organizacional.

En los últimos cinco años, se ha venido consolidando la nueva revolución en organizaciones e industrias a partir del capital humano y su desarrollo en compañía de la innovación a fin de navegar hacia procesos de construcción organizacional de complemento de agentes capaces de comprender y aumentar la capacidad de la organización por medio de los modelos comerciales innovadores que permitan de forma holística la evolución de la tecnología y demanda de consumidores de la mano de la misión, objetivos, estrategias y cultura organizacional ya que son determinantes de la organización pero también de los niveles de innovación formando el proceso dimensional hacia un modelo de negocio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, B., Rueda, I., Cueva, F., & Ibrobo, P. (2017). Innovaciones introducidas en las empresas: identificación y comprensión. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(79), 406-426
- Aroca, T. C., Pertuz, V. P., Pérez, A. B., & Márquez, J. J. (2018) Innovative culture in contractor companies *Technological información.*, 29(5), 267-278.
- Alles, M. (2016). Influence of personality characteristics (competences) on the employability of professionals and motivation (Tesis Doctoral, Universidad de Buenos Aires). Recuperado de: [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181\\_AllesMA.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1181_AllesMA.pdf)
- Álvarez-Aros, E. L., & Bernal-Torres, C. A. (2017). Modelo de innovación abierta: énfasis en el potencial humano. *Información tecnológica*, 28(1), 65-76.
- Bustos Farías, Eduardo; Cerecedo mercado, María Trinidad y García González, María de Jesús. Modelo de gestión de conocimiento para el desarrollo de posgrado: estudio de caso. *REDIE [online]*. 2016, vol.18, n.1, pp.128-139. ISSN 1607-4041.
- Bedoya, e. a., Behaine, b., Severiche, c. a., Marrugo, y., & Castro, a. f. (2018). Knowledge networks: Academy, company and state. *Revista Espacios*, 39(08).
- Caro Montero, E. (2019). Development of organizational values for social innovation. A look from entrepreneurship in the current Cuban context 161(1).
- Carrillo Punina, Á. P. (2016) Measurement of organizational culture. *Ciencias administrativas*, 4.
- Cerverón, V., & Ybarra, J. A. (Eds.). (2016). *La innovación empresarial en Ontinyent y su entorno*. Universidad de Alicante.
- Delgado Fernández, M. (2019). Gestión orientada a la innovación en la preparación de los cuadros empresariales. *Retos de la Dirección*, 13(2), 59-80.
- Díaz Fernández, I. (2018). Innovation in Cuban State Companies: Analysis for a Debate. *Economy and Development* 159(1), 166-184.
- Estévez González, N., González Torres, I. M., & Sáez Cala, A. (2018). Factores influyentes en la gestión de innovación en empresas. *Retos de la Dirección*, 12(2), 87-110.
- Jurado Ron, C. A., & Padilla Miranda, R. S. (2018). Tesis. Recuperado a partir de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/34322>
- Jamett, I., Alvarado, L., & Maturana, S. (2017). Analysis of the state of the art of open innovation: Practical implications in engineering *Revista ingeniería de Construcción*, 32(2), 73-84.
- Estévez González, N., González Torres, I. M., & Sáez Cala, A. (2018). Influential factors in the management of innovation in companies. *Management Challenges*, 12(2), 87-110.
- Ferrer, María Alejandra (2016). Innovación y diseño organizacional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 21 (74), 190-192. [Fecha de Consulta 31 de agosto de 2021]. ISSN: 1315-9984. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29046685001>
- Franch León, K., & Guerra Bretaña, C. (2016). Las normas ISO 9000: una mirada desde la gestión del conocimiento, la información, innovación y el aprendizaje organizacional. *Cofin Habana*, 10(2), 29-54.

- Flores, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 65-99. [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%2065-99.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%2065-99.pdf)
- Jamett, I., Alvarado, L., & Maturana, S. (2017). Análisis al estado del arte de la innovación abierta: Implicaciones prácticas en la ingeniería. *Revista ingeniería de construcción*, 32(2), 73-84.
- Fierro, A. P., Chávez, P. B. A., & Lanás, J. G. (2017). Tipología de la Innovación Empresarial según Manual de Oslo. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6(1), 97-102.
- Ferrer, M. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo*, 5(2), 169-178. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6566330>
- Guerola-Navarro, V., Oltra Badenes, R. F., & Gil Gómez, H. (2020). Análisis de la relación entre el grado de introducción de CRM y los beneficios de la empresa a través del Desempeño Organizacional y la Innovación Empresarial. *3C Empresa, Investigación y pensamiento crítico*, 9(1), 67-87.
- Hondares, Yaimara Granados y Lorenzo, Gheisa Lucía Ferreira. Modelo para estimar el esfuerzo que demanda la automatización de procesos de negocio. *Enfoque UTE* [online]. 2019, vol.10, n.1, pp.65-76. ISSN 1390-6542. <https://doi.org/10.29019/enfoqueute.v10n1.372>.
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista cubana de enfermería*, 34(1).
- Hernández-Valdés, J., Carreón-Guillén, J., Bustos-Aguayo, J. M., & García-Lirios, C. (2019). Organizational cyberculture model in knowledge innovation. *Visión gerencial*, (2), 200-218.
- Mejía-Neira, Ángel, Jabba, Daladier, Caballero, Garyn Carrillo, & Caicedo-Ortiz, José. (2019). Influencia de la Ingeniería de Software en los Procesos de Automatización Industrial. *Información tecnológica*, 30(5), 221-230. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500221>
- Marín López, J. C., & López Trujillo, M. (2020). Análisis de datos para el marketing digital emprendedor: Caso de estudio del Parque de Innovación Empresarial de Manizales. *Revista Universidad y Empresa*, 22(38), 65-78.
- Millán, J. J. G., Díaz, M. T. R., & Millán, O. U. G. (2019). Factors that affect knowledge management and open innovation in companies. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (58), 116-138.
- Montero, E. C. (2019). Development of organizational values for social innovation. A look from entrepreneurship in the current Cuban context actual/Articulating Organizational Values for Social Innovation. An Entrepreneurship-Based View Thereon in Today's Cuban Context. *Revista Economía y Desarrollo (Impresa)*, 161(1).
- Muñoz, L. D. C. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Moreno, J. E. S. (2019). Compromiso Organizacional y Riesgos Psicosociales. *Revista San Gregorio*, (35), 157-173.

- Morán, C. (2017). Job satisfaction based on the influences of personality factors, shows that although in the labor aspect, under innovation Hum, 2004, (175), 84-86, 88, 90. Recuperado de: [file:///C:/Users/ADMIIN/Downloads/Factores\\_de\\_personalidad\\_que\\_influyen\\_en\\_la\\_satisf%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ADMIIN/Downloads/Factores_de_personalidad_que_influyen_en_la_satisf%20(1).pdf)
- Navarro Silva, O., Ferrer Reyes, W., & Burgos Bencomo, O. (2018). La calidad como factor estratégico en el desarrollo competitivo de las Pequeñas y medianas empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 171-174.
- Panina, T. S., Kostyuk, N. V., Pakhomova, E. A., & Dochkin, S. A. (2019). Potencial de innovación de las instituciones de educación y formación profesional como base para la formación profesional de alta calidad. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Pertuz, V., & Pérez, A. (2020). Condiciones para el aprendizaje organizacional y prácticas de gestión de innovación: un análisis en medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(3), 209-218.
- Porter, M. (2016). *Ventaja Competitiva*
- Peña, S. (2018). (Personnel selection is an organizational management process under innovation processes a model for personnel selection based on the competition profile). *Innovaciones de negocios*, 2(3), 121-144. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/12433/1/A9.pdf>
- Pérez & Villanueva (2017). Asimetrías en la capacidad de innovación y competitividad de las regiones en la era del conocimiento. El caso de aguas calientes. Recuperado de: [http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2008/MT2/SESSION3/M\\_T2\\_PEREZ\\_VILLAVICENCIO.pdf](http://www.concyteg.gob.mx/formulario/MT/MT2008/MT2/SESSION3/M_T2_PEREZ_VILLAVICENCIO.pdf)
- Sánchez Rodríguez Ibis Mauricio (2017). *S Automation of administrative processes for the company LINKTEL S.A. upercable Jipijapa. Jipijapa. UNESUM. Ciencias Tecnicas.121pg*
- Sierra, M. V. (abril de 2017). Repositorio Universidad Autónoma. Obtenido de Repositorio Universidad Autónoma.
- Sabater, C. (2016) *el proceso de investigación*. Bogotá, Colombia Ed. Panamericana.
- Totonelli, L. (2018). Consideraciones sobre la formalización del comportamiento organizacional. *Revista Digital de Ciencias Administrativas*, (12), 85-92. <https://doi.org/10.24215/23143738e029>
- Valdiviezo Abad, K. C., & Bonini, T. (2019). Automatización inteligente en la gestión de la comunicación. *Doxa Comunicación. Revista Interdisciplinar De Estudios De Comunicación Y Ciencias Sociales*, (29), 169–196. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.uspceu.com/doxacomunicacion/article/view/453>
- Valencia-Rodríguez, M. (2019). Relationship between product innovation and organizational capabilities. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 194-201.
- Vargas T, L., & Ovalle C, M. (2015). Pymes manufactureras de la ciudad de Armenia y sus procesos de innovación. *Contexto* (4), 21-32.
- Velázquez, Noé. (2016). “Análisis de las capacidades de innovación de una empresa de autopartes”. En Martínez, a., y carrillo, j. (coord.) *innovación, redes de colaboración y sostenibilidad. Experiencias regionales y tendencias internacionales de la industria*