

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i6.2370>

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Revisión

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

Innovation equals Productivity. A development from the organizational point of view

Inovação é sinônimo de produtividade. Um desenvolvimento do ponto de vista organizacional

Richard Oswaldo Manzano-Fernandez ^I
rmanzanoric1@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-0526-1053>

Bolívar Vicente Lozano-Torres ^{II}
bolivarlozanotorres@Outlook.com
<https://orcid.org/0000-0002-7718-7411>

Diego Javier Calderón-Argoti ^{III}
aleyjacd@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7667-4413>

Correspondencia: rmanzanoric1@gmail.com

***Recibido:** 30 de agosto de 2021 ***Aceptado:** 22 de septiembre de 2021 *** Publicado:** 29 de Octubre de 2021

- I. Investigador Independiente.
- II. Investigador Independiente.
- III. Investigador Independiente.

Resumen

Para el desarrollo de este artículo, se realiza un análisis referencial de trabajos previos a manera de estudiar cuál es la influencia que ejerce la innovación en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, es muy bien sabido que dependiendo de los recursos que se dispongan y la administración que se haga de estos se genera un sistema de productividad particular para cada empresa, pero al hablar de innovación en este mundo globalizado se hace presente la competencia en el mercado, el clima organizacional y una gran escala de valores y factores que se deben estudiar al detalle para inferir que una organización pueda llegar a ser productiva. A través de una investigación de carácter documental, se busca indagar si la innovación es un elemento fundamental en la productividad de una organización y cuál es la influencia que ésta ejerce en los individuos y los procesos que se utilizan para alcanzar las metas propuestas; la investigación ha permitido determinar que los sistemas de dirección y control, la toma de decisiones y las estrategias que se aplican en una empresa se ven impactados por las ideas innovadoras que presentan y que un ambiente positivo dentro de cualquier organización fomenta el proceso innovador, la creación de nuevos productos o el mejoramiento de los existentes con el propósito de satisfacer cada vez más y mejor a los clientes o consumidores y por ende a elevar el rendimiento financiero de la empresa.

Palabras Clave: Innovación; productividad; recursos; clima organizacional.

Abstract

For the development of this article, a referential analysis of previous works is carried out in order to study what is the influence that innovation exerts on the development and growth of organizations, it is very well known that depending on the resources available and the The administration that is made of these generates a particular productivity system for each company, but when talking about innovation in this globalized world, competition in the market, the organizational climate and a large scale of values and factors that must be studied are present. in detail to infer that an organization can become productive. Through a documentary research, it seeks to investigate whether innovation is a fundamental element in the productivity of an organization and what is the influence it exerts on individuals and the processes used to achieve the proposed goals; The research has made it possible to determine that the management and control systems, decision-making and strategies that are applied in a company are impacted by the innovative ideas they present and that a positive

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

environment within any organization fosters the innovative process, creation of new products or the improvement of existing ones in order to satisfy more and better customers or consumers and therefore to raise the financial performance of the company.

Keywords: Innovation; productivity; resources; organizational climate.

Resumo

Para o desenvolvimento deste artigo, é realizada uma análise referencial de trabalhos anteriores a fim de estudar qual a influência que a inovação exerce no desenvolvimento e crescimento das organizações, é sabido que em função dos recursos disponíveis e da gestão. que seja feito disso gera um sistema de produtividade particular para cada empresa, mas quando se fala em inovação neste mundo globalizado, a competição no mercado, o clima organizacional e uma grande escala de valores e fatores que devem ser estudados estão presentes. detalhe para inferir que uma organização pode se tornar produtiva. Por meio de uma pesquisa documental, busca investigar se a inovação é um elemento fundamental na produtividade de uma organização e qual a influência que ela exerce sobre os indivíduos e os processos utilizados para atingir os objetivos propostos; A pesquisa permitiu determinar que os sistemas de gestão e controle, tomada de decisão e estratégias que se aplicam em uma empresa são impactados pelas ideias inovadoras que apresentam e que um ambiente positivo dentro de qualquer organização promove o processo de inovação, criação de novos produtos ou a melhoria dos existentes para satisfazer mais e melhores clientes ou consumidores e, conseqüentemente, melhorar o desempenho financeiro da empresa.

Palavras-chave: Inovação, produtividade, recursos, clima organizacional.

Introducción

Innovación y productividad son dos elementos del clima organizacional que deben tomarse en consideración de manera permanente para evaluar el rendimiento de una empresa, la posibilidad de aumentar la productividad haciendo énfasis en el proceso de innovación va a permitir optimizar cada una de las actividades que se lleven a cabo desde el surgimiento de las ideas hasta la cristalización del producto final. De esta manera entra en juego la eficiencia del recurso humano, el uso de la tecnología adecuada y la materia prima de calidad que unidas a una idea innovadora y la recuperación financiera conllevaría al éxito organizacional.

Se deben producir cambios en la organización a medida que se innova, pero deben ser cambios positivos que impacten desde la gerencia hasta el último eslabón de la cadena, incluye la toma de conciencia del compromiso adquirido al formar parte del grupo de trabajo de la organización hasta la satisfacción de alcanzar las metas de productividad; se debe tener en consideración siempre que es un proceso de ajuste, mantenimiento, control y adaptación, y en esta investigación se busca mostrar que la innovación comienza con las ideas como materia prima y el rendimiento o productividad como fruto de su transformación.

Metodología

Existe diversidad de investigaciones sobre el tema de la innovación, y seguramente han formado parte de muchas capacitaciones que se presentan en cualquier momento en una organización; para la elaboración del presente estudio se han considerado algunos trabajos previos que permiten sustentar la idea de que la innovación da pie a una serie de procesos secuenciales que pueden determinar el rumbo de una empresa, estudiando la relación de las diferentes fases que se pueden presentar dentro del clima organizacional y los resultados que se puedan obtener en la productividad.

Cuando se habla del método para plasmar un tema investigativo se puede citar lo que menciona Reyes y Carmona (2020) que es fundamental hacer una revisión lógica de los datos para que se puedan tener presente los acontecimientos que pasaron antes y después de los que están sucediendo, por lo que esta revisión y análisis documental de tipo descriptivo está centrado en la influencia que tiene la innovación en las decisiones que se pueden llegar a tomar con respecto a las nuevas ideas y cómo esto influye en cada uno de las estrategias que se llevan a cabo día a día en una empresa, ante esta situación Maldonado (2021) explica que las grandes empresas deciden innovar más que las pequeñas o medianas, seguramente por la capacidad financiera de invertir en nuevas ideas más que mantener medianamente a flote la organización, esto traza el camino que se propone con este análisis a través del artículo que se presenta a continuación ya que la orientación de una actividad innovadora determinará la producción y en base a esos resultados se seguirá innovando o no.

Resultados

Cuando se desarrollan temáticas, análisis y estudios de una determinada organización en búsqueda de las estrategias adecuadas para su crecimiento, se evalúan una diversidad de aspectos que pueden

ayudar a definir el camino correcto para lograr un crecimiento satisfactorio y rentable, en estos tiempos globalizados y tecnológicos la innovación es considerada uno de los principales elementos que evalúa la capacidad de rendimiento, optimización de procesos y resultados, que prepara a la organización para la adecuada competitividad en el mercado, ante esta situación general es necesario dar una serie de definiciones de innovación para poder adentrarse en el desarrollo de este tema interesante para el crecimiento organizacional.

Innovación

En toda organización no se puede desarrollar un producto sin un adecuado proceso que inicia con la innovación, la cual es definida por Duicela et al (2018) como la concepción e implantación de aquellos cambios significativos de un producto, esos cambios se realizan mediante la investigación y aplicación de nuevos conceptos y esas actividades de innovación reúnen investigaciones de carácter científico, tecnológico, financiero, comercial y organizacional, en búsqueda de un fin preciso, el éxito y el resultado; en este sentido, todos esos procesos conducen a la práctica y a una serie de modificaciones en la forma de hacer las cosas, en la toma de decisiones correctas y al establecimiento de estrategias que deben llevar a la empresa a mejorar su productividad, reducir sus costos y satisfacer cada vez mejor las necesidades de sus clientes.

En este mismo orden de ideas, Fontalvo et al. (2017) explican que uno de los elementos que van de la mano con la innovación es la tecnología, esto acontece siempre en la búsqueda de la automatización de procesos con los que se pueden alcanzar más altos niveles de producción y productos de mejor calidad, esto también incluye los procesos de gestión y control de datos y actividades de organización y distribución del producto. Otro de los elementos que va a la par con la innovación es según Duicela et al (2018) la gestión del conocimiento, porque busca siempre mejorar el desempeño de los individuos de una organización y la manera cómo estos se adaptan a los cambios que esto conlleva. Así mismo se puede mencionar que cada vez existen nuevas formas de expandir las empresas y potenciar el desarrollo de nuevos mercados, que todo es un constante aprendizaje, asimilación de experiencias y revisión de los casos particulares de los competidores Gutierrez-Arenas y Quintero-Arango (2019), las definiciones de innovación pueden ser muy amplias pero lo que siempre involucran es una transformación de procesos y cambio de ideas, siempre surge un nuevo concepto el cual incrementa el valor que el consumidor da al producto o servicio, lo cual se va convirtiendo en una visión estratégica que se va convirtiendo en sostenible en el tiempo hasta que logra consolidarse en el mercado, convirtiéndose así en la clave para la supervivencia de la organización, estos autores

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

puntualizan en que la innovación no sucede de forma espontánea, sino que la propia cultura organizacional va a generar la necesidad de un cambio, y allí es donde entra en juego la capacidad de aquellos líderes que manejan la organización y toman las decisiones y dependerá entonces de ellos el éxito o el fracaso.

Impacto de los líderes en la innovación organizacional

Cuando se menciona la palabra impacto en una organización, se debe tener cuidado de los detalles que esto implica, y cuando se relaciona directamente a aquellas personas que dirigen una empresa y son los encargados de tomar las decisiones para llevarla a cumbres de éxito, entonces aún más, Gutierrez-Arenas y Quintero-Arango (2019) explican puntualmente que muchas veces por miedo a innovar las empresas desaparecen, sus líderes son incapaces de incorporar nuevas ideas, nuevas tecnologías, cambiar su cultura organizacional, mejorar procesos y por ende a ofrecer nuevos o mejores productos o servicios. También Pedraza y Bernal (2018) señalan que es necesario que las organizaciones diseñen e implementen políticas y prácticas que reconozcan el esfuerzo de sus empleados y que estimulen el trabajo colaborativo por un bien común, que se definan lógicamente los puestos de trabajo con niveles de autoridad bien definidos y con un perfil claro para cada uno para que la persona adecuada esté en cada puesto. Estos autores establecen una serie de aspectos que se deben fomentar en una organización para asegurar que cada persona ejecute su labor de la mejor manera y que esto facilite la toma de decisiones de los que están en mayor rango y con elevadas responsabilidades, en la tabla N° 1, se explica a continuación;

Tabla 1. Aspectos que estimulan el crecimiento al personal de una empresa

<i>Identidad</i>	Se relaciona directamente con la personalidad de la organización.
<i>Crecimiento</i>	A medida que crece la empresa también crecen los trabajadores.
<i>Sentido de pertenencia</i>	Nivel de compromiso que los empleados tienen con la organización.
<i>Trabajo en equipo</i>	El trabajo articulado conlleva al logro de los objetivos comunes.
<i>Liderazgo</i>	Habilidad para influir en toda la organización.
<i>Recompensa</i>	Reconocimiento por su trabajo, esfuerzo y aportes.
<i>Ambiente afectuoso</i>	Las organizaciones serán innovadoras si tienen personas con entornos que favorezcan la pasión por crear valor.
<i>Responsabilidad</i>	La consecución de las metas es responsabilidad de todos y cada uno de las personas y las actividades particulares de sus puestos de trabajo.

Fuente: (Pedraza & Bernal, 2018)

Las organizaciones deben ocuparse por fomentar un ambiente de trabajo donde se fortalezca la práctica de estos aspectos ya que tendrán incidencia en el clima de trabajo y el logro de las metas,

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

aunado a esto un liderazgo responsable comienza con una adecuada planificación estratégica, un pensamiento sistémico y aprovechando al máximo los recursos a través de una buena comunicación, un diálogo abierto, aprendizaje, capacitación y fomento de la cultura empresarial (Quiñonez y Rivera, 2021).

La innovación en los productos o servicios a través de la web

Ciertamente se ha mencionado que la ayuda tecnológica en el papel de la innovación es parte fundamental para asegurar procesos más efectivos y productos o servicios de mejor calidad, Figueroa (2020) explica que la innovación aporta un bien o servicio nuevo o mejorado y que esa mejora se logra con nuevas tecnologías, materiales o componentes que optimizan sus procesos de elaboración, logística o ventas para lo cual el uso de la web es primordial; las plataformas electrónicas son aliados de los negocios hoy en día y brindan un sin número de facilidades para que la organización se planifique y aproveche al máximo estas herramientas, llegar a un número mayor de usuarios o consumidores e incrementar sus resultados aprovechando lo que culturalmente está en auge.

En este sentido, Ferrer (2018) detalla que la innovación puede ser un importante factor de diferenciación y convertirse en una ventaja competitiva y que una empresa que cuente con capacidad tecnológica predominante puede mejorar su eficiencia creando innovación, respondiendo mejor a los cambios del entorno, causando mejor rendimiento y desempeño de la empresa al crear ventajas competitivas. La innovación de nuevas tecnologías se viene presentando con mayor velocidad en la actualidad y su rápido avance aumenta la demanda de los clientes, la personalización y transformación de los productos y servicios se ha convertido en una clara competencia, por lo que siempre será necesario ofrecer algo completamente nuevo; muchas veces las organizaciones pueden apoyarse en innovaciones propias o de terceros Mayorga (2019) explica que, una empresa puede ser más productiva empleando nueva tecnología y de esta forma mejorar el uso de los recursos, optimizando sus tiempos de producción y respuesta y mejorando en otros beneficios. La innovación productiva es una oportunidad de crecimiento, sin embargo pueden presentarse barreras a la innovación y Mayorga (2019) explica en qué consiste en la tabla 2 que se presenta a continuación;

Tabla 2. Factores de barrera que impiden llevar a cabo actividades de innovación

La formación y experiencia del gerente o propietario de la empresa.
El cambio en tecnología, moda o tendencia.
La conducta de los colaboradores al momento de implementar cambios en su empresa.
Necesidad de cumplir con las regulaciones gubernamentales.
Poca aceptación por parte del consumidor sobre el producto nacional.

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

Acogida de un producto nuevo o modificado.
Conocimiento adecuado del mercado, demanda y oferta de productos.
Falta de información sobre tecnología que permita mejorar procesos o productos.
Personal calificado y capacitado para desempeñar cualquier puesto de trabajo.
Acceso limitado a fuentes de financiamiento.
Riesgo económico percibido por fallas en algún proyecto de innovación en la empresa.

Fuente: (Mayorga, 2019)

Estos y otros factores de riesgo que se presentan al momento de innovar en cualquier organización generalmente inician con el tradicionalismo Camino (2019), el temor al cambio, la incapacidad de invertir en el momento adecuado, la imposibilidad de tener visión a largo plazo son situaciones por las cuales puede pasar un empresario que no está asesorado correctamente, y aquellos que además de innovar en procesos lo hacen en conocimiento entonces pueden aplicar una correcta aplicación de innovación que mejorará la productividad y el crecimiento económico; la calidad y eficacia del personal va a depender de los conocimientos que estos tengan, y eso también es un aspecto en el que se debe invertir para poder innovar. Vidal y Morales (2017) mencionan que la concepción de nuevas ideas y la producción de nuevos productos o servicios van a generar un cambio en la sociedad, estos cambios deben introducirse en primera instancia en las organizaciones ya que a través de ellas y las estrategias adecuadas que se apliquen van a llegar al consumidor y dependiendo de la manera cómo lo hagan tendrán repercusiones positivas o negativas y generarán cambios de paradigmas o modelos de comportamiento y consumo.

El proceso de innovación es considerado por Manjarres et al. (2017) como un proceso complejo que integra varias actividades, mostrada en la tabla 3;

Tabla 3. Actividades complejas del proceso de innovación

Invención o generación de ideas: investigación básica, en este particular la empresa puede optar por generar internamente, mediante la investigación y desarrollo el conocimiento necesario para llevar a cabo la innovación o adquirirlo del exterior.
Diseño y desarrollo: investigación aplicada y desarrollo tecnológico. El trabajo creador se emprende desde una base sistemática que aumenta el conocimiento científico y técnico que va a potenciar o desarrollar sus productos, procesos y servicios; puede darse el caso que se investigue para innovar o para encontrar un error y la investigación no llega al mundo productivo.
Preparación para la producción: ingeniería y producción. Cuando la investigación rinde los frutos requeridos se comienzan las actividades de producción.
Marketing, ventas y distribución: comercialización. Puesta en movimiento del producto resultante.

Fuente: (Manjarres et al. 2017)

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

La aplicación exitosa de este proceso depende según Ferrer (2018) del comportamiento y de la cultura organizacional, de un líder que incentive las conductas adecuadas que promuevan la creatividad, que identifique los valores y capacidades de sus colaboradores y que transforme esas capacidades en un mejor desempeño para elevar los niveles de productividad y se obtengan mejores resultados, las organizaciones deben fortalecer estos ambientes y deben darle la debida importancia a cada una de las partes involucradas, al talento de cada uno de ellos, el espíritu innovador debe ser incorporado a la cultura organizacional. (Manjarres et al 2017) destacan que el desarrollo de un ciclo de innovación es el resultado de un método que sucede desde una determinada realidad y que va a vislumbrar nuevas formas de abordarla, en la tabla número 4 se explica con más detalle;

Tabla 4. Elementos del ciclo de innovación

<i>Benchmarking</i>	Consiste en obtener información de utilidad que le permitirá a la organización mejorar sus procesos, esta se consigue a través de la observación de otras empresas consideradas como las mejores en su categoría y se hace con la finalidad de aprender de las que sobresalen.
<i>Procesos críticos</i>	Una determinada realidad en la empresa va a generar el análisis necesario para activar la o las acciones que conlleven a cambiar esa realidad por una más organizada y con posibles mejores resultados en un proceso de aprendizaje, sin separarse del espacio de trabajo, todo de forma integrada.
<i>Reingeniería del proceso</i>	Es un fenómeno gerencial de gran impacto que empieza sin ningún preconcepto, sin dar nada por sentado y determina primero lo que la empresa debe hacer y luego cómo hacerlo, todo esto en búsqueda de hacer mejoras a los procesos existentes dentro del marco organizacional.
<i>Gestión de ideas</i>	Una vez que el equipo directivo tiene claro el enfoque que se pretende dar a la innovación deben comunicarlo al resto de colaboradores para que puedan entender la importancia y lo que se espera de ellos, lo que se busca es garantizar que cada quién sepa lo que tiene que hacer y se garantice el éxito de las estrategias accionadas.

Fuente: (Manjarres et al. 2017)

Gestionar el proceso de innovación es entonces, organizar y dirigir los recursos humanos, técnicos y económicos disponibles para aumentar la creación de ideas que den como resultado productos nuevos o mejorar los servicios existentes y fijar esas ideas en las fases de fabricación y comercialización para ver resultados positivos que se traducen a productividad.

Productividad

Este elemento se relaciona directamente con el ritmo en el que crece una empresa, Sánchez et al. (2019) señalan que hace treinta años el desarrollo económico estaba relacionado con la acumulación de factores productivos, la tierra, el trabajo, capital y tecnología, pero ahora la combinación de estos y la aparición de nuevos va a influir en las tasas de crecimiento y el ritmo en que prospera la

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

productividad. Una definición más clara la presenta Figueroa (2020) donde la productividad es la relación existente entre el producto o servicio y los recursos necesarios para la cantidad producida en un tiempo determinado, también indica que la productividad puede mejorar por dos razones específicas: 1. Producir más con los mismos recursos y 2. Producir igual o más con menos recursos. Esto es, de suma importancia para fomentar la productividad, ya que entre mayor sea la productividad se pueden ver los retornos a la inversión realizada. Resumiendo Fontalvo et al. (2017) presentan un esquema general de productividad que se detalla a continuación en la figura 1;

Figura 1. Esquema general de productividad



Fuente: (Fontalvo et al.2017)

En el anterior esquema se evidencia la importancia de disponer de las herramientas necesarias que permitan gestionar e ir midiendo la forma en que los administradores controlan los procesos internos, haciendo los ajustes necesarios dependiendo de cómo se vayan consiguiendo los resultados. Además presentan también algunos factores que determinan la productividad en la figura 2;

Figura 2. Factores que determinan la productividad



Fuente: (Fontalvo et al. 2017)

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

En esta oportunidad se evidencia que la influencia interna de factores como los productos, la tecnología, recursos utilizados bien sea humanos o materiales, los métodos o estrategias y la organización como tal se ponen en concordancia con los factores externos como los cambios económicos, recursos naturales, administración o políticas públicas para afectar la productividad, por lo que se debe prestar atención sobremanera a todos ellos y al momento de innovar no se puede dejar pasar detalle y repercusiones de unos sobre los otros, ya que lo que se busca en sí es el éxito y crecimiento de la organización. En la actualidad se evidencian constantes cambios de desarrollo sobre todo tecnológico, Reyes et al. (2019) recomiendan especial cuidado es las estimaciones que se hagan de productividad en las empresas ya que el financiamiento y los procesos que conlleven la adquisición de nuevos conocimientos es donde más se centran los líderes o propietarios y pueden descuidarse el resto, y Figueroa (2020) enfatiza que los factores internos son aquellos donde tiene control el propietario de la empresa como la calidad del producto, el precio, los equipos, materia prima, motivación del personal que labora en la empresa, almacenamiento, distribución, organización de los procesos; pero los externos está fueran del control de la empresa, entre ellos destacan: la situación del mercado, impuestos que si se convierten en valores negativos que perjudican a la empresa se pueden plantear situaciones como el cambio de la naturaleza o tipo de negocio, entonces, son muchos factores y aspectos que determinan el nivel de productividad de una empresa, ante esto Estrada y Meza (2020) se enfocan en el establecimiento de una estrategia clara y definida por parte de la empresa con un personal de elevado nivel, calificado para afrontar riesgos y ejecutar acciones de forma oportuna y beneficiosa que presente un impacto positivo en la productividad, y esto se logra con eficacia y eficiencia.

La eficacia es definida por Fontalvo et al. (2017) como un término en el que la organización ha alcanzado los objetivos previamente establecidos, este indicador revela la capacidad que tiene la organización para alcanzar los resultados que se esperan y establecen algunos criterios e indicadores para evaluar la eficiencia en una empresa, a continuación en la tabla 5;

Tabla 5. Criterios e indicadores para evaluar la eficacia

Criterios	Indicadores
Supervivencia y crecimiento	Financieros De crecimiento (activos, clientes, ventas) Rendimiento

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

Objetivos planteados (económicos, de control, de cultura y sociales)	Comportamiento de las personas en la organización, costos de contratación y mantenimiento de los trabajadores.
Maximización del beneficio o del valor de mercado	Rentabilidad Económica Rentabilidad financiera

Fuente: (Fontalvo et al. 2017)

En este orden de ideas, se puede decir que efectivo es todo lo que produce los efectos que se espera, Huamán (2018) dice que la efectividad es el grado en el que se producen los efectos esperados, entonces, una organización es efectiva si lleva a cabo sus funciones de una forma apropiada, lo que si queda en claro, es que este nivel o grado de efectividad puede ser progresivo y es medible y modificable, según las estrategias que se apliquen. De todas maneras, es importante señalar también el papel que tiene en este respecto la eficiencia, que está dada por el uso adecuado de los recursos, siendo que si se usan más de estos no necesariamente se tengan mejores resultados en cuanto a la productividad, sino que si se administran bien pueden dar mejores resultados y bajar los costos de producción sin perder la calidad del producto.

Desarrollo Organizacional

Cómo se ha descrito hasta ahora, en el crecimiento de una organización la innovación, el desarrollo tecnológico, la inversión en el conocimiento, el personal capacitado, un buen liderazgo, la eficiencia y eficacia en la toma de decisiones son factores que elevan la productividad, siempre debe mantenerse el interés por el análisis y estudio constante de la cultura organizacional y el logro de los objetivos propuestos, Sánchez et al. (2019) explican que por medio de los valores y creencias de los miembros de la entidad, es decir, la cultura organizacional se comprende mejor la forma de trabajo, las conductas que los trabajadores deben afrontar ante las diversas situaciones, la identidad hacia la innovación y la mejora de los servicios eleva el grado de perseverancia hacia el cumplimiento de las metas, pero para llevar a cabo todo esto se debe tener una autoevaluación constante, la organización, planificación e implementación de estrategias, la evaluación de los resultados y la adopción de un determinado modelo de trabajo que se ajuste a las necesidades detectadas y al producto que se desea lograr. De forma más detallada Sánchez et al. (2019) explican cuatro fases primordiales para el desarrollo organizacional, presentadas en la tabla 6;

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

Tabla 6. Fases de crecimiento organizacional

Fase 1. Diagnóstico Organizacional	Realizar un análisis interno y externo de las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que tengan la empresa y cómo estas puede influir en el logro de las metas.
Fase 2. Planeación	Los directivos son los que deben comprender la importancia de estructurar todo el proceso organizacional, que permitan ir midiendo los resultados obtenidos en la productividad, calidad de los trabajos, motivación del personal, mejora de efectividad y tiempos de respuesta.
Fase 3. Implementación	Es fundamental la comprensión y el compromiso de los trabajadores con los objetivos estratégicos, por lo tanto entre éstos también deben potenciarse los planes de capacitación, autoevaluación y pensamiento en equipo, aumentando así la identificación con la empresa
Fase 4. Evaluación	Debe ser un proceso dinámico integral, que evalúe la gestión de desarrollo, el perfil de las competencias de cada puesto de trabajo y la consecución de las metas.

Fuente: (Sánchez, et al. 2019)

Es así que, dependiendo del desarrollo organizacional los efectos se pueden tornar negativos o positivos para la empresa, también influye la apreciación que las personas tengan sobre esa organización, Ortíz-Campillo et al (2019) explican que si el efecto es positivo se puede dar un buen clima organizacional con alta productividad laboral, satisfacción, adaptación y con elevada tendencia a la innovación en búsqueda de nuevas ideas, haciendo a la organización mucho más competente, por el contrario, si el efecto es negativo un mal clima trae inadaptación, poca innovación, baja productividad y posibles pérdidas económicas; por lo tanto debe estar entre los objetivos o metas de la organización el mantenimiento de un ambiente organizacional positivo, proactivo y que fomente por ende la producción de ideas nuevas, innovadoras, mejora de productos y conexión con los usuarios o consumidores para ir evaluando sus respuestas y fijar un curso o seguir modificándolo hasta alcanzar el éxito.

La innovación desde las prácticas organizacionales provee sostenibilidad en la medida en que se evoluciona en la búsqueda de ventajas para el establecimiento de ventajas competitivas y que permitan la supervivencia de las organizaciones en ambientes altamente cambiantes, Martínez y Padilla (2020) señalan que la innovación facilita la iniciación y adopción de otras prácticas innovadoras que permitan la reducción de costos administrativos, mejorar los procesos internos y externos y tener un punto de vista y de accionar más estratégico elevando el nivel de rendimiento organizativo, si una organización fija un proceso de innovación sólido, éste influirá de manera positiva en la competitividad de la organización frente a la competencia. Así también Avilés y Campos (2020) aseguran que cuando la productividad de la organización se ve incentivada los

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

cambios se van a evidenciar en los individuos, los productos, los precios, la estabilidad de los empleos, la supervivencia de la empresa y generará un mejor bienestar en la sociedad.

Todo lo mencionado anteriormente, va a generar un aprendizaje organizacional donde Ferrer (2018) detalla que, es una toma de conciencia de la lógica que domina una empresa que comienza cuando el líder de la organización es el principal promotor de los cambios, creando un clima propicio que se va a distribuir por todos los miembros mediante una interacción cotidiana y una comunicación efectiva y eficiente, creando una perspectiva global para comprender todos los fenómenos de la organización, sus implicaciones en la dirección estratégica y las repercusiones en la productividad de la empresa, la innovación se transforma así en una responsabilidad, en un compromiso con principios novedosos que iluminen nuevos enfoques y que redefinan lo que es posible. También Cassab et al. (2020) puntualizan en que la innovación trabaja desde el liderazgo, la capacitación y la cultura organizacional con compromiso y con el fin de lograr cambios definitivos que le permitan adaptarse y sobrevivir en el entorno.

Discusión y Conclusiones

La gran mayoría de las organizaciones tienen como propósito principal, ser altamente competitivas, tener posicionamiento en el mercado y alcanzar el éxito empresarial, muchas veces se deja de lado la premisa de que el recurso humano es de vital importancia para lograr los objetivos organizacionales y la productividad que genera la tan anhelada estabilidad financiera, esto lo señalan Ortíz-Campillo (2019), por otra parte el desarrollo organizacional debe ser apoyado por el equipo directivo de lo contrario lo que se garantiza es el fracaso, la visión de liderazgo es muy importante y estos deben llevar a cabo una planificación estratégica enfocada desde el inicio para poder garantizar el éxito.

Debido a la importancia que tiene la productividad para una organización de cualquier índole, se debe hacer énfasis en todos los elementos que permiten su medición, no es solo el hecho de si se es productivo o no, es el proceso para llegar a los niveles deseados de productividad donde radica el asunto, y uno de esos procesos es marcado por la innovación; ciertamente es un proceso de cambio pero también radica en un cambio social y de cultura organizacional, donde se gestionan las ideas, el conocimiento, los procesos y los resultados a través de una serie de acciones y estrategias que potenciarán la productividad y establecerán un modelo de negocio transformador para la empresa.

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

En este orden de ideas, la innovación es clave a la hora de producir, promocionar y vender, a la hora de llegar al corazón de los clientes o consumidores y generar en ellos la necesidad de querer cada vez más ese particular producto que la empresa está dispuesta a darle, por eso la innovación está enlazada desde el inicio, no es aleatoria ni espontánea, es una necesidad, una acción obligatoria para tener éxito y elevar los niveles de productividad.

De la misma manera, cuando se habla de un cambio para elevar los niveles de productividad de una organización, es necesario contar con una gestión consciente de la importancia de vincular la satisfacción del cliente con la satisfacción del trabajador y la de la empresa alcanzando la anhelada productividad positiva; no es incrementar las tareas, es simplificar los recursos y generar menos costos a cambio de productos de mayor calidad y de mejor aceptación, apoyándose en nuevas tecnologías, conocimientos técnicos adecuados y habilidades de expertos, gestionar la innovación es explotar con éxito esas nuevas ideas.

Referencias

1. Avilés, P., & Campos, R. (2020). Los efectos de la comunicación organizacional ¿Influyen sobre la productividad de una PyME. *E-IDEA Journal of Business Sciences* , 59-79.
2. Camino, J. (2019). Barreras a la innovación y la productividad en las empresas curtiembres en la ciudad de Ambato. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
3. Cassab, P., De la Espriella, L., Ganem, N., Porto, D., & Sepúlveda, I. (2020). Innovación de las pymes industriales del municipio de Montería a partir de su desarrollo organizacional. Medellín - Colombia: Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.
4. Duicela, L., Martínez, M., Loo, R., Morris, A., Guzmán, A., Rodríguez, C., y otros. (2018). Gestión de conocimiento e innovación organizacional para reactivar la cadena productiva del café Robusta, Ecuador. *Revista ESPAMCIENCIA* , 61-72.
5. Estrada, J., & Meza, M. (2020). Motivación, clima organizacional, productividad y Satisfacción Laboral. Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
6. Ferrer, R. (2018). El comportamiento organizacional y su relación en los procesos de innovación tecnológica. *Academo, Revista de Investigación en ciencias sociales y humanidades* , 169-179.

7. Figueroa, B. (2020). Innovación y productividad en las microempresas rurales procesadoras de productos agrícolas del cantón Jipijapa. Jipijapa-Manabí-Ecuador: Universidad Estatal del Sur de Manabí. Facultad de Ciencias Económicas.
8. Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial* , 47-60.
9. Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial* , 47-60.
10. Gutierrez-Arenas, A., & Quintero-Arango, L. (2019). La innovación como activo estratégico para la productividad en la era tecnológica. *Science of Human Action* , 308-330.
11. Huamán, G. (2018). Desempeño laboral y eficacia organizacional en la dirección regional de la producción. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín Arequipa.
12. Maldonado, K. (2021). Innovación y productividad: un análisis del comportamiento de las empresas manufactureras ecuatorianas. *X-Pedientes Económicos* , 41-53.
13. Manjarres, D., Orozco, B., & López, J. (2017). Innovación tecnológica como herramienta gerencial para el desarrollo organizacional. *Boletín virtual Universidad de La Guajira* , 160-169.
14. Martínez, J., & Padilla, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: Centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (RCS)*. Universidad del Zulia. , 120-132.
15. Mayorga, C. (2019). Barreras de innovación y la productividad de las empresas textiles. Ambato - Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
16. Ortíz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L., & Hamburger-Madrid, K. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de hipertensión* , 187-193.
17. Pedraza, N., & Bernal, I. (2018). El clima organizacional en el sector público y empresarial desde la percepción de su capital humano. *Espacios* , 1-13.
18. Quiñonez, C., & Rivera, W. (2021). Modelo de gestión del conocimiento para centros de productividad e innovación. *Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales* , 347-366.

La innovación es igual a la Productividad. Un desarrollo desde el punto de vista organizacional

19. Reyes, L., & Carmona, F. (2020). La investigación documental para la comprensión ontológica del objeto de estudio. Trabajo especial de grado de la Universidad Simón Bolívar para el grado de Doctor en Psicología.
20. Reyes, T., Esparza, J., & De la Torre, M. (2019). La estimación de los factores que determinan la productividad de las universidades públicas en la región Sur de México. Aporte Santiaguino. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo , 9-20.
21. Sánchez, G., Montenegro, A., & Medina, P. (2019). Teletrabajo una propuesta de innovación en productividad empresarial. 593 Digital Publisher , 91-107.
22. Vidal, M., & Morales, I. (2017). Innovación organizacional en las escuelas de medicina. Educación Médica Superior. Escuela Nacional de Salud Pública de la Habana , 1-12.

©2021 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|