

**Revisión documental de los tipos de innovación empresarial en el contexto de la  
Administración de Empresas**

**María Alejandra Contreras Barragán**

**C.C. No. 1.065.914.605**

**José Guzmán Flórez Osorio**

**C.C. No. 1.064.840.455**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica**

**Dirección de Ciencias Administrativas**

**Programa de Administración de Empresas**

**Aguachica, Cesar**

**2025**

**Revisión documental de los tipos de innovación empresarial aplicada a la administración de  
empresas**

**María Alejandra Contreras Barragán**

**C.C. No. 1.065.914.605**

**José Guzmán Flórez Osorio**

**C.C. No. 1.064.840.455**

**Directora**

**Mg. Yazmin Hernández**

**Universidad Popular del Cesar, Seccional Aguachica**

**Dirección de Ciencias Administrativas**

**Programa de Administración de Empresas**

**Aguachica, Cesar**

**2025**

### Autorización para publicar y permitir la consulta y uso de obras en el Repositorio Institucional

Los autores o titulares del derecho de autor de la obra (trabajo de tesis, monografía o trabajo de grado, documento de investigación, entre otros) denominado: **Revisión documental de los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas**

Con base en el presente documento otorgamos a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR una licencia no exclusiva, limitada y gratuita de conformidad con la normatividad vigente en la materia sobre la obra antes mencionada que se integra en el repositorio Institucional respetando siempre la titularidad de los derechos patrimoniales y morales correspondientes y que se ajusta a las siguientes características:

- a) Los autores autorizan publicar la obra en el formato que se requiera (impreso, digital, electrónico o cualquier otro conocido o por conocer) así como su puesta a disposición en Internet.
- b) Tendrá una vigencia desde el momento en que se incluya en el repositorio y durante tres (3) años, que serán prorrogables indefinidamente por el tiempo que dure el derecho patrimonial del autor. El autor o autores podrá dar por terminada la licencia solicitándola a la Universidad con una antelación de dos (2) meses antes de la correspondiente prórroga.
- c) Los autores aceptan que la autorización se hace a título gratuito, por tanto renuncian a recibir emolumento alguno por la publicación, distribución, comunicación pública o cualquier otro uso que se haga en los términos de la presente licencia y de la licencia Creative Commons con que se publica y que admiten conocer.
- d) Los autores manifiestan que se trata de una obra original, producto de su ingenio y esfuerzo personal, sobre la que tienen los derechos y que autorizan y que son ellos quienes asumen total responsabilidad por el contenido de su obra ante la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR y ante terceros.
- e) Los autores autorizan a la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR para incluir la obra en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.
- f) Los autores autorizan la distribución y consulta de la obra a las entidades con las cuales la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR tenga convenio.
- g) Los autores aceptan que la UNIVERSIDAD POPULAR DEL CESAR pueda convertir el documento a cualquier medio o formato para propósitos de preservación digital.

En constancia de lo anterior suscribimos el presente documento en la ciudad de Aguachica - Cesar

Fecha: junio 7 de 2025

Nombres y Apellidos: María Alejandra Contreras Barragán

Tipo de documento de identidad: CC  TI \_\_\_ CE \_\_\_ Número: 1.065.914.605

Firma: María A. Contreras B.

Nombres y Apellidos: José Guzmán Flórez Osorio

Tipo de documento de identidad: CC  TI \_\_\_ CE \_\_\_ Número: 1.064.840.455

Firma: José Guzmán Flórez Osorio

**Nota de aceptación**

---

---

---

**Director del Proyecto**

---

**Evaluador 1**

---

**Evaluador 2**

**Aguachica, Cesar, Julio 7 de 2025**

## **Dedicatoria**

*Dedicamos este trabajo a Dios, fuente de sabiduría y fortaleza, por guiarnos en cada  
paso del camino.*

*A nuestras familias, por su amor incondicional, paciencia y apoyo constante. Gracias  
por creer en mí incluso en los momentos de mayor incertidumbre.*

*A los docentes, quienes con su orientación académica despertaron en mí el interés por la  
investigación y la innovación en el mundo empresarial.*

*Y a todas aquellas personas que, desde su lugar, nos inspiraron a nunca dejar de  
aprender ni de construir conocimiento con propósito.*

*Este logro también es de ustedes.*

***Los Autores***

## **Agradecimientos**

*Agradecemos profundamente a Dios por brindarnos la fortaleza, la claridad y la constancia necesarias para culminar este trabajo académico.*

*Expresamos gratitud a nuestras familias, cuyo apoyo incondicional y motivación han sido fundamentales a lo largo de este proceso. Su confianza ha sido un motor constante para avanzar.*

*A los profesores y asesores académicos, gracias por compartir su conocimiento y por guiar con compromiso y dedicación. Sus enseñanzas han sido esenciales para el desarrollo de esta investigación.*

*Expresamos un profundo agradecimiento a nuestra directora de trabajo y Directora del Departamento al cual pertenecemos, Mg. Yazmin Hernández, por su valiosa orientación, compromiso y constante disposición para acompañarnos a lo largo de este proceso académico.*

*Su guía experta, sus sugerencias precisas y su dedicación fueron claves para el desarrollo y culminación de esta revisión documental. Gracias por brindarnos no solo sus conocimientos, sino también su apoyo humano y académico, lo cual ha significado un verdadero estímulo en mi formación profesional.*

*Este trabajo es también reflejo de su acompañamiento y de la calidad académica que representa.*

*Finalmente, a mis compañeros de estudio y a todas las personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de este trabajo, mi más sincero reconocimiento.*

***Los Autores***

## Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Resumen del Trabajo de Grado .....</b>           | <b>15</b> |
| <b>Thesis Summary .....</b>                         | <b>17</b> |
| <b>Introducción .....</b>                           | <b>18</b> |
| <b>Capítulo I. Propuesta de Investigación .....</b> | <b>22</b> |
| Planteamiento del problema .....                    | 22        |
| Formulación del problema.....                       | 27        |
| Objetivos.....                                      | 28        |
| Objetivo General.....                               | 28        |
| Objetivos específicos.....                          | 28        |
| Justificación.....                                  | 28        |
| Relevancia social .....                             | 31        |
| Relevancia practica.....                            | 32        |
| Relevancia académica.....                           | 33        |
| Delimitación .....                                  | 33        |
| Delimitación Teórica-Conceptual.....                | 33        |
| Delimitación Temporal.....                          | 34        |
| Delimitación Geográfica.....                        | 34        |
| <b>Capítulo II. Marco de Referencia .....</b>       | <b>36</b> |
| Marco histórico .....                               | 36        |

|   |    |
|---|----|
| El Origen del Concepto de Innovación (Siglos XVIII y XIX). .....  | 36 |
| Consolidación de la Innovación Tecnológica y de Productos (Siglo XX). .....                                 | 37 |
| Expansión y Diversificación de la Innovación Empresarial (Finales del Siglo XX y principios del XXI). ..... | 37 |
| La Innovación en el Contexto de la Administración de Empresas (Siglo XXI). .....                            | 38 |
| Enfoques Actuales de Innovación Empresarial. ....   | 39 |
| El Futuro de la Innovación Empresarial. ....  | 39 |
| Estado del Arte .....   | 40 |
| A nivel Internacional. ....   | 40 |
| A nivel Nacional. ....  | 46 |
| A nivel Regional .....  | 54 |
| Marco teórico .....   | 55 |
| Teoría de la Innovación Disruptiva (Clayton Christensen). ....  | 55 |
| Teoría de la Innovación Abierta (Henry Chesbrough). ....  | 55 |
| Teoría de la Gestión del Conocimiento (Nonaka y Takeuchi). ....   | 56 |
| Teoría de las Capacidades Dinámicas (David Teece). ....   | 57 |
| Teoría de la Innovación en la Cultura Organizacional (Schein). ....   | 57 |
| Innovación de Producto. ....  | 58 |
| Innovación de Proceso. ....   | 58 |
| Innovación Organizacional. ....   | 59 |

|  |           |
|--|-----------|
| Innovación de Modelo de Negocio.....                       | 59        |
| Innovación Disruptiva.....                                 | 60        |
| Innovación Radical.....                                    | 60        |
| Innovación Abierta.....                                    | 60        |
| Marco Legal.....   | 63        |
| A Nivel Internacional.....                                 | 63        |
| Marco Legal Nacional (Colombia).....                       | 64        |
| Marco Legal Regional (Cesar).....                          | 66        |
| Marco conceptual.....                                      | 67        |
| Administración.....  | 67        |
| Eficiencia.....  | 68        |
| Competitividad.....  | 69        |
| Gestión.....   | 71        |
| Innovación.....  | 71        |
| Capacidad de Autogestión.....                              | 72        |
| Recursos.....  | 73        |
| Innovación Tecnológica.....                                | 73        |
| <b>Capítulo III. Metodología de la Investigación .....</b> | <b>75</b> |
| Enfoque de la investigación.....                           | 76        |
| Tipo de investigación.....                                 | 77        |

|   |           |
|---|-----------|
| Alcance .....   | 78        |
| Población .....   | 79        |
| Características de la Población. ....   | 79        |
| Criterios de Selección de los Documentos. ....  | 80        |
| Objetivo de la Población Seleccionada. ....   | 81        |
| Muestra .....   | 81        |
| Instrumentos de recolección de datos .....  | 83        |
| Formulario de Extracción de Datos. ....   | 83        |
| Matriz de Análisis de Contenido. ....   | 84        |
| Lista de Criterios de Inclusión y Exclusión. ....   | 85        |
| Análisis y tabulación de datos. ....  | 85        |
| <b>Capítulo IV. Desarrollo de Objetivos Propuestos.....</b>   | <b>88</b> |
| Descripción de literatura académica existente sobre los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas. .... | 88        |
| Descripción de los principales tipos de innovación empresarial en los estudios revisados.....   | 133       |
| Innovación Organizacional. ....   | 148       |
| Innovación en la Gestión de la Calidad. ....  | 149       |
| Innovación de Procesos. ....  | 149       |
| Innovación Tecnológica. ....  | 150       |

|   |            |
|---|------------|
| Innovación en Modelos de Negocio. ....  | 151        |
| Innovación en Liderazgo. ....   | 152        |
| Análisis de los aportes y retos en el campo de la innovación empresarial aplicados a la<br>Administración de Empresas. .... | 153        |
| <b>Discusión</b> .....  | <b>173</b> |
| <b>Conclusiones</b> .....   | <b>176</b> |
| <b>Recomendaciones</b> .....  | <b>178</b> |
| <b>Referencias</b> .....  | <b>181</b> |

## Lista de tablas

|   |     |
|---|-----|
| <b>Tabla 1.</b> Matriz de análisis.....   | 86  |
| <b>Tabla 2.</b> Revisión sistemática de documentos encontrados.....   | 90  |
| <b>Tabla 3.</b> Descripción de los principales tipos de innovación empresarial en los estudios<br>revisados. .... | 135 |
| <b>Tabla 4.</b> Análisis de los aportes e impacto de las revisiones realizadas. ....                              | 155 |

## Lista de figuras

|  |    |
|--|----|
| <b>Figura 1.</b> Proceso de generación de innovación. .... | 61 |
|--|----|

## **Resumen del Trabajo de Grado**

**Autores:** María Alejandra Contreras Barragán - José Guzmán Flórez Osorio

**Directora:** Mg. Yazmin Hernández Álvarez

**Título:** Revisión documental de los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas

### **Resumen**

En este proyecto de investigación se realiza una revisión documental sobre los diferentes tipos de innovación empresarial en el ámbito de la Administración de Empresas. La innovación es un factor esencial para la competitividad, sostenibilidad y crecimiento organizacional en entornos económicos cada vez más complejos. La revisión se hace a través del análisis de fuentes académicas y estudios recientes. Cada tipo de innovación cumple funciones estratégicas distintas. La innovación de producto se enfoca en el desarrollo de nuevos bienes o servicios. La innovación de proceso está dirigida a optimizar los métodos de producción y distribución. La innovación organizacional se vincula con cambios estructurales, culturales y en la gestión del talento humano. Por su parte, la innovación en marketing modifica la forma en que se posicionan los productos. La revisión también revela que el éxito en la implementación de estas innovaciones depende de varios factores internos y externos: el liderazgo innovador, la cultura organizacional, la inversión en I+D, la gestión del conocimiento y la capacidad de adaptación a los cambios tecnológicos y del entorno. Este trabajo se desarrolla bajo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con alcance hermenéutico, fundamentado en la revisión documental como estrategia de investigación. Además, el diseño metodológico empleado garantiza el rigor académico del estudio y respalda la validez de las conclusiones obtenidas. Se emplearon bases de

datos académicas, así como repositorios universitarios y documentos oficiales de políticas públicas y se priorizaron los textos publicados en los últimos diez años (2015-2025).

**Palabras clave:** Innovación, administración de empresas, tendencias, cambio, gestión, organización.

## Thesis Summary

**Authors: María Alejandra Contreras Barragán - José Guzmán Flórez Osorio**

**Director: Yazmin Hernández Álvarez**

**Title: Documentary review of the types of business innovation in the context of Business Administration**

This research project conducts a documentary review of the different types of business innovation in the field of Business Administration. Innovation is an essential factor for competitiveness, sustainability, and organizational growth in increasingly complex economic environments. The review is conducted through the analysis of academic sources and recent studies. Each type of innovation fulfills distinct strategic functions. Product innovation focuses on the development of new goods or services. Process innovation is aimed at optimizing production and distribution methods. Organizational innovation is linked to structural, cultural, and human talent management changes. Marketing innovation modifies the way products are positioned. The review also reveals that the successful implementation of these innovations depends on several internal and external factors: innovative leadership, organizational culture, R&D investment, knowledge management, and the ability to adapt to technological and environmental changes. This work is developed using a descriptive qualitative approach with a hermeneutical scope, based on documentary review as a research strategy. Furthermore, the methodological design used guarantees rigor.

**Keywords:** Innovation, business administration, trends, change, management, organization.

## Introducción

La innovación empresarial se posiciona como un componente esencial para la transformación y evolución de las organizaciones en contextos altamente competitivos. Innovar no es únicamente una opción estratégica, sino una condición necesaria para la supervivencia y el crecimiento empresarial. Las empresas que se mantienen ancladas en modelos tradicionales y procesos obsoletos tienden a rezagarse frente a los constantes cambios del entorno global, mientras que aquellas que adoptan procesos de innovación logran adaptarse de forma ágil, fortaleciendo su dinamismo interno y posicionándose mejor en los mercados (Bayraktar et al., 2017).

La transformación digital, el auge de nuevas tecnologías, el cambio en las preferencias del consumidor y la presión por la eficiencia operativa han obligado a las empresas a repensar sus estructuras, procesos y modelos de negocio. En este sentido, la innovación se convierte en un eje transversal para la gestión administrativa, ya que permite no solo optimizar recursos y procesos, sino también desarrollar nuevas propuestas de valor y generar ventajas competitivas sostenibles (Muñoz & Espinosa, 2018).

Numerosos estudios han evidenciado que la innovación empresarial no solo incide en la productividad, sino que también está vinculada al crecimiento económico, la mejora en la calidad de los productos y servicios, la reducción de costos y tiempos, y la capacidad de respuesta frente a los desafíos del entorno (Castillo et al., 2020). Esto ha llevado a clasificar los tipos de innovación en categorías específicas, cada una con un enfoque distintivo pero complementario:

**Innovación radical:** se refiere a la creación de productos o servicios completamente nuevos que rompen con lo existente y ofrecen un alto valor diferenciador (Sorescu, 2017).

Innovación disruptiva: introduce mejoras de manera progresiva, enfocándose en mercados insatisfechos o emergentes (Hernández & Sánchez, 2017).

Innovación en productos y servicios: busca mejorar o rediseñar la oferta existente para diferenciarse y generar valor agregado.

Innovación en procesos: implica la optimización de actividades productivas y logísticas con el fin de incrementar la eficiencia y competitividad (Chiriboga et al., 2019).

Innovación organizacional: está relacionada con cambios en la estructura, toma de decisiones, gestión del talento y cultura organizacional (Alvarado et al., 2018).

Innovación en modelos de negocio: se centra en redefinir la forma en que la empresa genera, entrega y captura valor (Parida et al., 2019).

Estas categorías permiten comprender que la innovación no se limita al ámbito tecnológico, sino que abarca todos los niveles y funciones de la empresa. De acuerdo con Porter (1985), las organizaciones deben enfocarse no solo en mejorar lo que ya hacen, sino en replantear su propuesta de valor frente a las nuevas demandas del mercado, identificando oportunidades de mejora en los procesos, diversificación de canales y exploración de nichos inexplorados.

Asimismo, el impacto de la tecnología en la gestión administrativa ha sido significativo. La integración de herramientas digitales ha transformado radicalmente las formas de trabajo, los canales de comunicación y los sistemas de producción. Sin embargo, muchas organizaciones aún enfrentan desafíos en la adopción de tecnologías de la información (TI), lo que limita su competitividad y sostenibilidad a largo plazo (Luengo y Obeso, 2013).

Empresas de reciente creación han demostrado una mayor capacidad para adaptarse al cambio, incorporando modelos organizacionales más flexibles, con estructuras horizontales,

ambientes colaborativos y una fuerte orientación al bienestar del empleado. Estas nuevas formas de hacer empresa están redefiniendo el panorama laboral y empresarial contemporáneo, destacando la innovación no solo como una herramienta técnica, sino como una filosofía de gestión (González, 2018).

Por otra parte, estudios comparativos demuestran que las pequeñas y medianas empresas (pymes), a pesar de sus limitaciones, tienden a ser más innovadoras que las grandes corporaciones en ciertos contextos, debido a su agilidad para experimentar y adoptar nuevas tecnologías. Mientras las grandes empresas adquieren innovación por medio de fusiones o compras, las pequeñas la generan desde su interior (Varela, 2001).

En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo realizar una revisión documental exhaustiva y sistemática sobre los tipos de innovación aplicados en el ámbito de la administración de empresas, con el fin de identificar cómo ha evolucionado este concepto en la literatura académica y qué aportes significativos han realizado diferentes autores a lo largo del tiempo. A través de un análisis cualitativo, se pretende comprender las principales tendencias, enfoques y modelos que han definido la innovación empresarial, así como su impacto en la eficiencia, sostenibilidad y competitividad organizacional.

Este trabajo está compuesto por varios capítulos que refuerzan el proceso investigativo y donde se plantea el problema de investigación, conformado por: Planteamiento del problema, Formulación del problema, Objetivo general y Objetivos específicos y la justificación y la viabilidad de la investigación. El segundo capítulo lo integra el marco referencial, integrado por el estado del arte, la delimitación del proyecto y el marco legal. El tercer capítulo se centra en el diseño metodológico de la investigación y se da paso al esquema temático donde se plasman los

resultados producto del proceso. Finalmente se desarrollan unas conclusiones y unas recomendaciones y el soporte científico de apoyo a través de las referencias bibliográficas.

## Capítulo I. Propuesta de Investigación

### Planteamiento del problema

En el entorno empresarial contemporáneo, las organizaciones se enfrentan a una realidad marcada por la globalización de los mercados, la rápida evolución tecnológica, la digitalización de los procesos productivos y administrativos, y una creciente presión por parte de consumidores cada vez más exigentes e informados. Esta combinación de factores ha generado un entorno altamente dinámico, competitivo y cambiante, en el cual las estructuras organizativas tradicionales, los modelos de gestión convencionales y los enfoques operativos estáticos han dejado de ser suficientes para garantizar la permanencia y el éxito organizacional.

Ante esta realidad, la innovación empresarial ha emergido como un eje central y una herramienta estratégica para enfrentar los desafíos del entorno. Innovar ya no es una opción, sino una necesidad que permite a las organizaciones no solo desarrollar nuevos productos y servicios, sino también reconfigurar sus modelos de negocio, optimizar sus procesos internos, fomentar una cultura de mejora continua y fortalecer su posición competitiva en el mercado. La innovación contribuye así a generar valor sostenible, promover la diferenciación y asegurar la capacidad de adaptación organizacional.

No obstante, a pesar del reconocimiento teórico de la importancia de la innovación, en la práctica muchas empresas —particularmente las pequeñas y medianas— mantienen una visión reducida o parcial del concepto, limitando la innovación a aspectos tecnológicos o a la creación de nuevos productos. Esta perspectiva restringida invisibiliza otras formas de innovación igualmente relevantes, como la innovación organizacional, la de procesos, la de servicios y la de

modelos de negocio, todas las cuales pueden tener un impacto significativo en la gestión empresarial y en la capacidad de respuesta estratégica de las organizaciones.

Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, es fundamental comprender la innovación como un proceso transversal que afecta directamente las funciones básicas de planificación, organización, dirección y control. Incorporar la innovación de manera integral dentro de la gestión empresarial permite mejorar la toma de decisiones, fortalecer el desarrollo del talento humano, optimizar el uso de recursos, redefinir estructuras internas y abrir nuevas oportunidades estratégicas. Sin embargo, esta visión aún no se encuentra plenamente consolidada ni en el ámbito académico ni en el empresarial.

Además, el campo de estudio de la innovación presenta actualmente una diversidad de enfoques, clasificaciones y tipologías que, si bien enriquecen el debate teórico, generan una dispersión conceptual que dificulta su apropiación práctica por parte de administradores, empresarios, investigadores y estudiantes. Esta situación plantea un vacío en la sistematización del conocimiento sobre los distintos tipos de innovación empresarial y sus aplicaciones concretas en la administración, lo cual limita la posibilidad de generar propuestas integradoras que fortalezcan el desarrollo estratégico de las organizaciones.

En un entorno empresarial cada vez más globalizado, competitivo y sujeto a cambios constantes impulsados por la transformación digital, la innovación se ha convertido en un requisito estratégico para el éxito, la sostenibilidad y la supervivencia de las organizaciones. Las empresas que son capaces de innovar de manera constante —ya sea en productos, procesos, servicios, modelos de negocio o estructuras internas— logran posicionarse con ventaja frente a aquellas que permanecen estáticas. En este sentido, la innovación ya no representa un valor

añadido opcional, sino un elemento diferenciador esencial para mantener la competitividad (Barrios et al., 2019; Landazury & Ferrer, 2016).

Diversas investigaciones han señalado que la innovación empresarial permite a las organizaciones expandirse a nuevos mercados, captar nuevos clientes, optimizar recursos, reducir costos, y aumentar su productividad y eficiencia operativa (Ordoñez et al., 2020; Marín et al., 2021). Además, se asocia directamente con la capacidad de las empresas para responder de forma ágil a los cambios del entorno, adaptar sus procesos a nuevas tecnologías, y mejorar la experiencia del cliente mediante propuestas de valor más alineadas con sus expectativas (Cruz & May, 2021; Romero et al., 2020).

Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, esta capacidad de innovar debe entenderse como un proceso integral y transversal, que impacta directamente en las funciones estratégicas de planificación, organización, dirección y control. No obstante, a pesar de su reconocida importancia, en muchas organizaciones —especialmente en pequeñas y medianas empresas— persiste una visión reducida de la innovación, limitada al desarrollo de nuevos productos tecnológicos, desconociendo otras formas de innovación como la organizacional, la de procesos o la del modelo de negocio, que resultan fundamentales para una transformación empresarial sostenible (Contreras et al., 2021; Parida et al., 2019).

A esto se suma el hecho de que, en el ámbito académico y profesional, la diversidad de definiciones, clasificaciones y enfoques sobre la innovación genera confusión, dispersión teórica y dificultad para su apropiación práctica, tanto por administradores como por estudiantes y emprendedores (González & Maruri, 2022). Esta fragmentación impide muchas veces que los procesos de innovación se integren de forma efectiva en la gestión empresarial, lo que representa una barrera para la toma de decisiones estratégicas innovadoras.

Por otro lado, la innovación también representa una estrategia efectiva para atraer y retener talento, fomentar el compromiso organizacional y mejorar el clima laboral. Las empresas que promueven una cultura de innovación logran motivar a sus equipos, impulsar la creatividad y construir entornos de trabajo más dinámicos y sostenibles (Duque, 2021; Del Río et al., 2022).

En el entorno empresarial contemporáneo, las organizaciones se enfrentan a una realidad marcada por la globalización de los mercados, la rápida evolución tecnológica, la digitalización de los procesos productivos y administrativos, y una creciente presión por parte de consumidores cada vez más exigentes e informados. Esta combinación de factores ha generado un entorno altamente dinámico, competitivo y cambiante, en el cual las estructuras organizativas tradicionales, los modelos de gestión convencionales y los enfoques operativos estáticos han dejado de ser suficientes para garantizar la permanencia y el éxito organizacional.

Ante esta realidad, la innovación empresarial ha emergido como un eje central y una herramienta estratégica para enfrentar los desafíos del entorno. Innovar ya no es una opción, sino una necesidad que permite a las organizaciones no solo desarrollar nuevos productos y servicios, sino también reconfigurar sus modelos de negocio, optimizar sus procesos internos, fomentar una cultura de mejora continua y fortalecer su posición competitiva en el mercado. La innovación contribuye así a generar valor sostenible, promover la diferenciación y asegurar la capacidad de adaptación organizacional.

No obstante, a pesar del reconocimiento teórico de la importancia de la innovación, en la práctica muchas empresas —particularmente las pequeñas y medianas— mantienen una visión reducida o parcial del concepto, limitando la innovación a aspectos tecnológicos o a la creación de nuevos productos. Esta perspectiva restringida invisibiliza otras formas de innovación igualmente relevantes, como la innovación organizacional, la de procesos, la de servicios y la de

modelos de negocio, todas las cuales pueden tener un impacto significativo en la gestión empresarial y en la capacidad de respuesta estratégica de las organizaciones.

Además, el campo de estudio de la innovación presenta actualmente una diversidad de enfoques, clasificaciones y tipologías que, si bien enriquecen el debate teórico, generan una dispersión conceptual que dificulta su apropiación práctica por parte de administradores, empresarios, investigadores y estudiantes. Esta situación plantea un vacío en la sistematización del conocimiento sobre los distintos tipos de innovación empresarial y sus aplicaciones concretas en la administración, lo cual limita la posibilidad de generar propuestas integradoras que fortalezcan el desarrollo estratégico de las organizaciones.

En consecuencia, se identifica la necesidad de realizar una revisión documental rigurosa y sistemática que permita organizar, analizar y caracterizar los distintos tipos de innovación empresarial y su aplicación en el contexto de la Administración de Empresas. Esta revisión contribuirá a consolidar una visión integral de la innovación, aclarar su utilidad en la gestión administrativa y proporcionar herramientas teóricas y prácticas que fortalezcan las capacidades de adaptación, crecimiento y sostenibilidad de las organizaciones (Ávila, 2021).

Dentro de las causas formuladas se encuentran: Rápido cambio en el entorno empresarial, de ahí la necesidad de adaptarse a un entorno dinámico y globalizado. Falta de conocimiento compartido sobre innovación empresarial y por lo tanto fragmentación del conocimiento disponible y falta de centralización. Carencia de marcos teóricos integradores sobre innovación en la administración de empresas como consecuencia enfoques fragmentados en la investigación sobre innovación empresarial. Resistencia cultural e institucional a la innovación y por ende resistencia interna al cambio y falta de cultura de innovación.

Dentro de los efectos se pueden mencionar: Desventaja competitiva frente a empresas innovadoras, pérdida de competitividad y relevancia en el mercado, estancamiento organizacional y falta de adaptación a nuevas demandas, falta de adaptación y estancamiento en el mercado, dificultades en la toma de decisiones estratégicas, toma de decisiones estratégicas erróneas o ineficaces, reducción en la capacidad de innovación organizacional, reducción en la capacidad de innovación organizacional y en la mejora continua y atraso en la adopción de tecnologías emergentes,

El proyecto “Revisión documental de los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas” pretende abordar una serie de causas y efectos asociados con la falta de sistematización del conocimiento sobre innovación en las empresas. Los efectos de este problema pueden ser sustanciales para las organizaciones que no logren implementar de manera efectiva estrategias innovadoras. Por lo tanto, la revisión y organización de la literatura sobre este tema contribuirá significativamente a la comprensión de los tipos de innovación que pueden adoptar las empresas para mantenerse competitivas y sostenibles en un entorno cada vez más complejo y cambiante.

### **Formulación del problema**

¿Cuáles son los tipos de innovación empresarial en el campo de la Administración de Empresas, y su impacto en la competitividad de las Organizaciones?

## **Objetivos**

### ***Objetivo General.***

Realizar una revisión documental sobre los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas

### ***Objetivos específicos.***

Describir los principales tipos de innovación empresarial examinados en la literatura académica y profesional

Analizar los diferentes tipos de innovación en empresas de diferentes sectores, desde la perspectiva de la Administración de Empresas

Evaluar los tipos de innovación empresarial en el avance de la competitividad de las empresas

## **Justificación**

En el contexto empresarial contemporáneo, las organizaciones enfrentan desafíos constantes derivados de la globalización, la disrupción tecnológica, la digitalización de los procesos y la transformación acelerada de los mercados. Este entorno altamente dinámico, competitivo e impredecible obliga a las empresas a redefinir sus estructuras organizacionales, reformular sus modelos de negocio y optimizar su gestión interna para sobrevivir, crecer y

destacar. En este marco, la innovación empresarial se ha consolidado como un eje transversal y estratégico que impulsa la sostenibilidad, la adaptabilidad y la diferenciación en las organizaciones.

La innovación ya no puede ser considerada una alternativa opcional ni una práctica exclusiva de sectores tecnológicos; por el contrario, se ha convertido en una necesidad estructural para cualquier empresa que busque responder con eficacia a las nuevas exigencias del mercado, mejorar su posicionamiento y mantenerse vigente frente al surgimiento constante de nuevos competidores (Muñoz & Espinosa, 2018). Innovar implica introducir cambios significativos, tanto incrementales como radicales, en productos, servicios, procesos, canales, estructuras organizacionales y relaciones con los clientes, lo cual exige una integración efectiva con la disciplina de la administración de empresas.

Desde una perspectiva administrativa, la innovación permite potenciar la toma de decisiones estratégicas, reconfigurar procesos internos y fomentar una cultura organizacional más abierta al cambio y al aprendizaje continuo. Tal como lo plantean Porter (1985) y Bayraktar et al. (2017), las organizaciones que adoptan prácticas innovadoras no solo logran mejorar su desempeño económico y su competitividad, sino que también construyen una base sólida para enfrentar los cambios estructurales del entorno.

En este sentido, resulta urgente y pertinente comprender los distintos tipos de innovación empresarial —como la innovación de procesos, de productos y servicios, organizacional, disruptiva, radical y de modelos de negocio—, así como su aplicación concreta en los ámbitos de la administración. Esta comprensión no solo debe darse en el plano empírico, sino también desde un enfoque teórico que permita identificar, clasificar, analizar y sistematizar los aportes

existentes en la literatura académica, dando lugar a una base conceptual robusta que oriente futuras investigaciones y prácticas empresariales.

Por lo tanto, el presente proyecto de revisión documental tiene como finalidad analizar de manera rigurosa los enfoques teóricos y estudios previos que abordan la innovación empresarial aplicada a la administración, permitiendo observar cómo se ha entendido y aplicado este fenómeno a lo largo del tiempo, en distintos contextos y desde diferentes perspectivas. Esta sistematización es fundamental para identificar patrones, tendencias emergentes y vacíos en el conocimiento, los cuales pueden ser abordados en investigaciones futuras o traducidos en recomendaciones prácticas para gestores y líderes empresariales.

La relevancia del proyecto también radica en que la innovación, cuando se integra de forma estratégica en la gestión administrativa, fortalece la cultura organizacional, incrementa la eficiencia de los procesos, mejora la calidad del servicio al cliente y estimula la creatividad del talento humano, aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible y competitivo de las organizaciones (Castillo et al., 2020; Moraleda, 2004).

Adicionalmente, en un contexto donde las pequeñas y medianas empresas (pymes) representan el grueso del tejido empresarial y enfrentan mayores limitaciones estructurales y de recursos, la innovación cobra un papel aún más crucial. Las pymes, al ser más ágiles y adaptables, tienen un gran potencial innovador, pero muchas veces carecen de orientación estratégica y bases teóricas para implementar modelos de innovación adecuados (Varela, 2001). Este estudio, por tanto, también busca aportar elementos útiles para que estas organizaciones puedan adoptar modelos de innovación acordes a sus realidades.

El desarrollo de este proyecto es pertinente tanto en el ámbito académico como empresarial, ya que aborda una temática prioritaria y de gran impacto. Su enfoque documental

permite un análisis exhaustivo del estado del arte, generando conocimiento aplicable y relevante para la formulación de estrategias administrativas innovadoras, sostenibles y adaptadas a las condiciones actuales del entorno empresarial. Asimismo, contribuye a fortalecer el vínculo entre teoría y práctica, ofreciendo herramientas conceptuales y analíticas que permiten tomar decisiones más informadas y efectivas en el campo de la administración de empresas.

### ***Relevancia social***

El estudio de los tipos de innovación empresarial y su aplicación en la Administración de Empresas tiene una relevancia social significativa, ya que la innovación es un motor clave para el desarrollo económico, social y organizacional. A medida que las empresas enfrentan desafíos globales, como la digitalización, la sostenibilidad y la competitividad en mercados globalizados, la capacidad para innovar de manera eficaz se convierte en un factor determinante para el crecimiento económico y la creación de empleo. Este estudio tiene un impacto directo en la formación de futuros profesionales en administración de empresas, quienes, al comprender y aplicar los principios de innovación empresarial, estarán mejor preparados para afrontar los retos del mercado laboral y contribuir al crecimiento social y económico. Las universidades y centros de formación también se benefician, ya que este conocimiento puede ser incorporado en los currículos educativos, preparando a los estudiantes para ser líderes innovadores en sus respectivos campos.

La innovación empresarial también está estrechamente relacionada con el bienestar social. Las empresas innovadoras tienen el potencial de mejorar la calidad de vida de las personas, no solo a través de sus productos y servicios, sino también mediante la creación de

entornos laborales más inclusivos, flexibles y sostenibles. Al innovar en sus estructuras organizacionales y procesos, las empresas pueden contribuir a la creación de un modelo económico más justo y equilibrado, donde se promueve el desarrollo económico junto con el bienestar de los trabajadores y la sociedad en general.

### ***Relevancia practica***

El proceso de innovación empresarial ha demostrado ser un factor determinante para la competitividad, sostenibilidad y crecimiento de las empresas en un entorno dinámico y altamente competitivo. El proyecto de revisión documental de los tipos de innovación empresarial tiene una gran relevancia práctica, ya que proporciona herramientas teóricas y metodológicas que las empresas pueden aplicar directamente en su gestión diaria para adaptarse a los cambios del mercado y mejorar su desempeño.

Las empresas que incorporan innovaciones en sus procesos operativos suelen ser más eficientes, competitivas y capaces de optimizar recursos y reducir costos. Este estudio ofrece un análisis detallado de cómo la innovación de procesos puede contribuir a mejorar la productividad, la calidad de los productos y servicios, y la satisfacción del cliente. Las organizaciones podrán adaptar las mejores prácticas de innovación de procesos a sus necesidades, lo que les permitirá mantener altos niveles de competitividad y eficiencia operativa.

## ***Relevancia académica***

La innovación empresarial es un tema fundamental en el estudio de la Administración de Empresas, y su comprensión profunda es crucial tanto para la formación académica de futuros profesionales como para la generación de conocimiento teórico. Este proyecto de revisión documental tiene una gran relevancia académica. Para los estudiantes de administración de empresas, este proyecto es especialmente relevante porque proporciona herramientas conceptuales y prácticas que pueden ser aplicadas directamente en el proceso de toma de decisiones estratégicas dentro de una organización. Al estudiar los tipos de innovación, los futuros administradores podrán comprender mejor cómo gestionar el cambio organizacional, implementar innovaciones efectivas y desarrollar estrategias que les permitan adaptarse a un mercado cada vez más competitivo y dinámico.

Además, su impacto se extiende al ámbito educativo y de investigación, al actualizar los enfoques académicos y al fomentar una mayor comprensión y aplicación de la innovación en el ámbito empresarial.

## **Delimitación**

### ***Delimitación Teórica-Conceptual.***

**Línea de investigación:** Gestión Organizacional

**Eje temático:** Gestión estratégica de la investigación, la Innovación y el Desarrollo (I+I+D).

### ***Delimitación Temporal.***

El desarrollo de esta propuesta investigativa tiene como propósito llevarse a cabo en doce (12) meses, dentro de los cuales se desarrollan los diferentes estudios de investigación y desarrollo de los objetivos planteados en los periodos comprendidos del año 2024 al 2025.

### ***Delimitación Geográfica.***

Este proyecto se enfoca en la revisión documental de los tipos de innovación empresarial aplicados dentro del contexto de la Administración de Empresas. La delimitación demográfica se define en función de los siguientes aspectos:

La revisión documental abarcará estudios, investigaciones y fuentes relevantes provenientes de diversas regiones y países. Se prestará especial atención a los estudios realizados en economías emergentes y mercados globalizados, debido a los retos compartidos en términos de competitividad, digitalización e innovación. No se restringe a un área geográfica específica, ya que el objetivo es cubrir una perspectiva internacional y comparativa, incluyendo experiencias de innovaciones tanto en grandes empresas multinacionales como en pequeñas y medianas empresas (pymes).

Se incluirán documentos que aborden la innovación empresarial aplicada en diversos sectores industriales, tales como el sector tecnológico, manufacturero, servicios, educación, salud y comercio digital. Esto permitirá obtener una visión holística de cómo se implementan los diferentes tipos de innovación en diversas ramas de la economía y entender las adaptaciones sectoriales en la gestión de la innovación.

El análisis se basará en documentos que incluyan empresas de diversos tamaños, desde grandes corporaciones multinacionales hasta pymes, abarcando tanto a organizaciones consolidadas como startups emergentes. Esto proporcionará una visión diversa sobre las distintas aplicaciones de la innovación empresarial en el contexto de la administración empresarial, teniendo en cuenta los recursos disponibles y las necesidades específicas de cada tipo de empresa.

La revisión documental se enfocará en estudios recientes, principalmente aquellos publicados en los últimos 5 a 10 años (2015-2025), para asegurar que la información recolectada sea actualizada y relevante respecto a las tendencias actuales en innovación empresarial y las estrategias de administración contemporáneas. Sin embargo, se podrán considerar también algunos estudios clásicos o de referencia histórica para comprender la evolución de los enfoques sobre innovación.

Esta delimitación demográfica busca proporcionar un marco claro y global para la revisión documental, permitiendo abarcar un espectro amplio de tipos de innovación empresarial, desde una perspectiva internacional y multisectorial, con un enfoque práctico y académico. El análisis se centrará en las experiencias de empresas de distintos tamaños y sectores, buscando identificar patrones, buenas prácticas y tendencias relevantes para la gestión administrativa de la innovación en diversos contextos organizacionales.

## Capítulo II. Marco de Referencia

### Marco histórico

El concepto de innovación empresarial ha evolucionado significativamente a lo largo de la historia, pasando de ser un fenómeno asociado exclusivamente con la tecnología y los productos, a un proceso estratégico fundamental para la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones. Para entender su desarrollo y el impacto en la Administración de Empresas, es necesario situar la evolución de la innovación en el contexto histórico.

#### *El Origen del Concepto de Innovación (Siglos XVIII y XIX).*

El concepto de innovación tiene raíces profundas en la Revolución Industrial, cuando las nuevas tecnologías de producción comenzaron a transformar las industrias. Durante este periodo, los primeros estudios sobre la innovación empresarial se enfocaron en tecnologías disruptivas, como la máquina de vapor y los avances en la manufactura. En ese momento, la innovación se asociaba principalmente con la mejora de productos y la automatización de procesos productivos.

En este contexto, Joseph Schumpeter (1939) introdujo una de las primeras teorías sobre la innovación, en la que la destrucción creativa juega un papel clave. Schumpeter argumentó que las innovaciones disruptivas son esenciales para el crecimiento económico y el cambio en las estructuras de mercado. En este sentido, la innovación era vista como la creación de nuevos

productos, el desarrollo de nuevos mercados, y la introducción de nuevos métodos de producción.

### ***Consolidación de la Innovación Tecnológica y de Productos (Siglo XX).***

A lo largo del siglo XX, la innovación comenzó a ser más entendida no solo como la creación de nuevos productos, sino también como un proceso organizacional que involucra la gestión estratégica de productos, procesos y modelos de negocio. La primera mitad del siglo XX vio el surgimiento de los grandes conglomerados empresariales y la gestión científica en la administración, que comenzaban a integrar la innovación en sus estructuras.

Con la llegada de la era digital en la segunda mitad del siglo XX, la innovación tecnológica se transformó profundamente. La computación, la automatización y el internet abrieron nuevas oportunidades para las empresas. Durante este periodo, empresas como IBM, Apple y Microsoft adoptaron y promovieron la innovación no solo en productos, sino también en modelos de negocio y estrategias organizacionales.

### ***Expansión y Diversificación de la Innovación Empresarial (Finales del Siglo XX y principios del XXI).***

A finales del siglo XX y principios del XXI, la innovación empresarial comenzó a ser entendida de manera más amplia. A medida que la globalización aumentaba y la competencia internacional se intensificaba, las empresas no solo innovaban en productos y tecnologías, sino también en estrategias de marketing, modelos de negocio y procesos organizacionales. Esto

marcó el comienzo de lo que ahora se conoce como innovación de procesos, innovación organizacional y innovación de modelos de negocio.

En esta etapa, las pymes y startups jugaron un papel fundamental en la innovación disruptiva. La aparición de empresas tecnológicas como Google, Amazon y Tesla mostró que la innovación organizacional y tecnológica no dependía exclusivamente de grandes corporaciones, sino que modelos de negocio nuevos y creativos podían provenir de empresas pequeñas con estructuras ágiles (Cámara de Álava. (2025).

### ***La Innovación en el Contexto de la Administración de Empresas (Siglo XXI).***

A medida que nos adentramos en el siglo XXI, la innovación empresarial se ha integrado profundamente en la Administración de Empresas. Las empresas ya no pueden funcionar sin considerar la innovación como un factor esencial para su supervivencia. En este contexto, la innovación se ha diversificado y ahora abarca múltiples áreas de acción dentro de las organizaciones, como la gestión del conocimiento, la transformación digital, la innovación abierta y la sostenibilidad.

Los estudios sobre innovación empresarial en la actualidad incluyen un enfoque multidisciplinario, donde no solo se considera la innovación tecnológica, sino también la innovación organizacional, la innovación social y la innovación ambiental. Las organizaciones inteligentes, como las denominan Nonaka y Takeuchi (1995), ahora integran la innovación organizacional y el aprendizaje continuo en sus prácticas administrativas. La innovación se ha convertido en un motor de competitividad que permite a las empresas no solo adaptarse a los cambios, sino también anticiparse a ellos, generando ventajas sostenibles.

### ***Enfoques Actuales de Innovación Empresarial.***

Para González, B., & Socarras, L. (2021), hoy en día, se reconoce que la innovación empresarial va más allá de los productos y la tecnología, abarcando procesos internos, estrategias organizacionales y modelos de negocio disruptivos. La gestión de la innovación se ha convertido en una disciplina en sí misma, integrándose en la estrategia y la cultura organizacional, para desarrollar procesos innovadores que mejoren la eficiencia y agilidad organizacional, así como la satisfacción del cliente.

Se destaca también la innovación abierta, un enfoque en el que las organizaciones colaboran con partes externas (como universidades, centros de investigación o startups) para compartir conocimientos y acelerar el desarrollo de nuevos productos y servicios.

### ***El Futuro de la Innovación Empresarial.***

Con el avance de la inteligencia artificial (IA), la blockchain y la computación cuántica, la innovación empresarial seguirá siendo un factor decisivo en la transformación de las industrias. Las organizaciones que no integren estos avances en sus estrategias de gestión podrían quedarse atrás en un mercado global cada vez más competitivo.

A través de este recorrido histórico, se puede observar cómo la innovación empresarial ha pasado de ser un concepto técnico y limitado a una práctica estratégica y global que se integra en todas las facetas de la administración empresarial. Las empresas modernas deben adoptar la innovación no solo en sus productos, sino también en sus procesos, estructuras organizacionales

y modelos de negocio, con el objetivo de perpetuar su competitividad en un entorno cada vez más dinámico.

## **Estado del Arte**

### ***A nivel Internacional.***

En el marco del análisis de la innovación empresarial aplicada a la Administración de Empresas, el estudio de Cuba Acuña y Mogollón Atencio (2021) se erige como una referencia clave para comprender cómo la innovación puede influir en la gestión del cambio organizacional, especialmente en pequeñas y medianas empresas (pymes) del sector manufacturero.

El trabajo se centra en las pymes formales del sector textil del Emporio Comercial de Gamarra en Lima Metropolitana, un entorno altamente competitivo y representativo de la economía peruana. A través de un enfoque empírico, las autoras demuestran que la innovación, entendida como la implementación de nuevas estrategias, procesos y tecnologías, tiene un efecto directo en la capacidad de adaptación al cambio organizacional.

Entre los principales hallazgos, se destaca que la innovación organizacional y de procesos no solo facilita mejoras en la productividad y en la toma de decisiones, sino que también fortalece la resiliencia empresarial ante entornos volátiles. Además, el estudio subraya que aquellas pymes que adoptan prácticas innovadoras muestran mayor flexibilidad estructural, mejores niveles de comunicación interna y una gestión del talento humano más alineada con objetivos estratégicos.

Este trabajo se enmarca dentro de una tendencia creciente en América Latina, en la cual las pymes —a pesar de sus limitaciones de recursos— empiezan a ver la innovación como una inversión estratégica más que como un gasto. Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, el estudio aporta evidencia concreta sobre cómo la innovación puede convertirse en un motor transformador para sectores tradicionales, y cómo su implementación requiere liderazgo, visión estratégica y compromiso cultural al interior de la organización.

La innovación empresarial no puede entenderse de forma aislada sin considerar el papel fundamental de la gestión del conocimiento como motor estratégico en la transformación organizacional. En esta línea, el estudio de Villasana Arreguín, Hernández García y Ramírez Flores (2021) ofrece una valiosa revisión de la literatura que articula el pasado, presente y futuro de la gestión del conocimiento, evidenciando su evolución como herramienta clave para la innovación en las organizaciones.

Los autores destacan que la gestión del conocimiento ha transitado desde un enfoque operativo —centrado en la recopilación y sistematización de información— hacia un enfoque estratégico e innovador, donde el conocimiento se considera un activo intangible central para la toma de decisiones, la mejora continua y la ventaja competitiva. En este sentido, el conocimiento ya no solo se almacena, sino que se transforma, se comparte y se convierte en valor organizacional.

Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, este estudio permite entender cómo la innovación en los procesos de gestión del conocimiento impulsa a las empresas a ser más proactivas, adaptables y colaborativas. La revisión evidencia que las organizaciones que desarrollan sistemas eficientes de transferencia de conocimiento, tanto a nivel formal como informal, tienen mayor capacidad de aprendizaje organizacional, lo cual se traduce en procesos

más ágiles, mejoras en productos/servicios y una mayor capacidad de respuesta ante entornos cambiantes.

Además, se destaca que la cultura organizacional juega un papel determinante en la efectividad de estas prácticas, ya que el fomento de la confianza, la apertura al aprendizaje y el liderazgo transformacional son condiciones esenciales para el éxito de la innovación basada en el conocimiento.

Este artículo aporta al estado del arte del presente proyecto al consolidar el vínculo entre la innovación organizacional y la gestión del conocimiento, subrayando la importancia de implementar mecanismos estructurados que permitan no solo conservar el saber acumulado, sino también generarlo y aplicarlo de forma estratégica. En última instancia, se concluye que el conocimiento, gestionado con visión y propósito, se convierte en el principal motor de la innovación sostenible en las organizaciones.

En el contexto actual de alta competitividad y transformación constante, la innovación empresarial no solo depende de la tecnología o los procesos, sino también de factores humanos y culturales profundamente arraigados en la estructura organizacional.

En este sentido, el estudio de Estrella, Salazar, Cisneros, Quintanilla y Ortega Castro (2025) realiza una revisión sistemática sobre el rol del liderazgo y la cultura organizacional, aportando una mirada esencial sobre cómo estas dimensiones influyen directamente en la capacidad de innovación dentro de las empresas.

El artículo enfatiza que el liderazgo transformacional, caracterizado por la visión, la inspiración y el empoderamiento de los equipos, es un catalizador fundamental para la generación de entornos innovadores. En paralelo, la cultura organizacional —entendida como el

conjunto de valores, creencias y prácticas compartidas— actúa como el ecosistema interno que puede favorecer o inhibir la creatividad, la toma de riesgos y la implementación de nuevas ideas.

Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, los hallazgos de esta revisión permiten comprender que el desarrollo de una cultura proinnovación no ocurre de manera espontánea, sino que requiere liderazgo estratégico, coherencia organizacional y un entorno de confianza psicológica. Este enfoque es particularmente relevante para las empresas que desean adoptar innovaciones en modelos de negocio, gestión del talento humano y procesos operativos, ya que la disposición al cambio y la colaboración interna resultan clave para que dichas innovaciones prosperen.

Asimismo, el estudio destaca la importancia de alinear el liderazgo con valores culturales que promuevan la innovación continua, lo cual implica fomentar la capacitación, la participación horizontal y el reconocimiento del aprendizaje como parte integral del trabajo. Esto convierte a la cultura y al liderazgo en plataformas desde donde se pueden proyectar innovaciones sostenibles, más allá de soluciones puntuales.

En el marco del presente proyecto, esta investigación nutre el estado del arte al vincular claramente la innovación organizacional con factores de comportamiento y gestión interna. Resalta que, más allá de los recursos técnicos o financieros, el capital humano y simbólico (liderazgo y cultura) representa un activo determinante para que las empresas logren adaptarse, crecer y reinventarse en un entorno globalizado y cambiante.

El estudio realizado por González (2024), titulado "Innovación y creatividad en la administración de empresas en Panamá", ofrece una mirada integradora sobre el papel que desempeña la creatividad como punto de partida para los procesos de innovación dentro de las organizaciones. Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, este trabajo aporta una

visión práctica y contextualizada sobre cómo se puede estimular el pensamiento innovador en ambientes empresariales tradicionalmente estructurados.

Uno de los aportes clave de esta investigación es la identificación de la creatividad como el insumo intangible esencial para la innovación. González argumenta que la creatividad organizacional —entendida como la capacidad de generar ideas nuevas y útiles dentro del contexto empresarial— debe ser gestionada estratégicamente desde la alta dirección. Esta visión es coherente con las tendencias modernas de innovación organizacional que priorizan la adaptabilidad y la capacidad de reinventarse frente a entornos volátiles.

Además, el autor propone que la innovación en la administración de empresas debe trascender el ámbito tecnológico, extendiéndose a la gestión del talento humano, la comunicación interna, el diseño organizacional y la experiencia del cliente. Esta ampliación del concepto de innovación es particularmente relevante en el marco del presente proyecto, ya que permite comprender que los procesos innovadores no siempre implican inversiones tecnológicas sofisticadas, sino también transformaciones culturales y de gestión.

En cuanto al contexto panameño, González (2024) resalta que muchas empresas enfrentan barreras estructurales y culturales que inhiben la innovación, tales como la aversión al riesgo, el exceso de jerarquización y la falta de espacios para la experimentación. En respuesta a ello, el autor plantea la necesidad de implementar estrategias de liderazgo creativo, donde la toma de decisiones estimule la participación, el aprendizaje continuo y la resolución de problemas desde enfoques no convencionales.

Dentro de la revisión documental sobre los tipos de innovación empresarial, este estudio representa una fuente significativa para comprender el vínculo entre creatividad e innovación organizacional, aportando una dimensión más humanista y estratégica al análisis. Su enfoque

contribuye a ampliar el marco teórico del proyecto, mostrando que la innovación no solo se mide por el cambio tecnológico, sino también por la capacidad de generar soluciones originales en contextos específicos.

El trabajo de investigación realizado por Alay Tóala (2024), titulado “Estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la Asociación de Zapateros y Anexos del Cantón Jipijapa”, constituye un aporte valioso al análisis de la innovación organizacional en entornos empresariales locales y asociativos. Este estudio, centrado en una organización del sector artesanal, destaca cómo la estructura interna de una empresa influye directamente en su capacidad de gestión, toma de decisiones y adaptación al cambio.

Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, el documento evidencia que una estructura organizacional obsoleta o mal definida puede representar un obstáculo significativo para la eficiencia administrativa y el crecimiento sostenible. Alay Tóala señala que la rigidez jerárquica, la falta de delimitación de funciones y la escasa comunicación entre áreas son factores que limitan la capacidad de respuesta de las organizaciones frente a los desafíos del entorno. Esta situación se agrava en asociaciones productivas que, como la de Jipijapa, operan en sectores con márgenes de innovación tradicionalmente bajos.

El valor de esta investigación para el presente proyecto radica en su enfoque práctico sobre cómo la innovación puede nacer de la reconfiguración estructural de las organizaciones. El autor propone alternativas de rediseño organizacional orientadas a optimizar la gestión administrativa, mejorar los canales de comunicación interna y favorecer la participación colectiva en la toma de decisiones, lo cual puede ser interpretado como un proceso de innovación organizacional incremental.

Asimismo, este estudio pone en evidencia que incluso en sectores tradicionales y de baja tecnología, como el de la producción de calzado artesanal, existen oportunidades para implementar cambios estructurales con efectos significativos en la eficiencia operativa y administrativa. De este modo, se amplía el entendimiento de la innovación más allá del ámbito tecnológico, subrayando la importancia de factores internos como la estructura, el liderazgo y la cultura organizacional.

En el marco del proyecto de revisión documental, la tesis de Alay Tóala (2024) enriquece el análisis sobre los tipos de innovación no tecnológicas, específicamente aquellas relacionadas con la gestión y organización interna. Su aporte resulta especialmente relevante para destacar que la innovación no siempre implica la adopción de tecnologías avanzadas, sino que puede iniciarse desde una revisión crítica de la forma en que las organizaciones están estructuradas y operan cotidianamente.

### ***A nivel Nacional.***

A nivel nacional, el concepto de innovación empresarial ha sido ampliamente explorado por investigadores, académicos y profesionales de la administración. En los últimos años, Colombia y América Latina han experimentado un incremento significativo en el interés por la innovación, impulsado por la necesidad de las empresas de adaptarse a un entorno globalizado y cada vez más competitivo. Diversos estudios nacionales han analizado cómo las empresas colombianas han implementado los diferentes tipos de innovación empresarial y cómo estas innovaciones impactan sus estrategias de gestión y su competitividad.

El capítulo 2 “Economía y Finanzas” del libro Gerencia Organizacional desarrollado por Pitre, Pitre y Bolívar (s.f.), representa una contribución clave al análisis de la innovación empresarial desde una perspectiva económica y financiera aplicada a la gestión organizacional. Este capítulo examina cómo los procesos de innovación en las empresas deben estar alineados con una gestión financiera sólida y con estrategias económicas coherentes, resaltando que la innovación no puede desligarse de la sostenibilidad económica ni de las capacidades de inversión de la organización.

En el contexto de la Administración de Empresas, los autores destacan que la innovación en los modelos de financiamiento, planificación financiera y gestión presupuestaria es tan importante como la innovación tecnológica o de producto. La obra subraya que, para sostener procesos de transformación organizacional, las empresas deben adoptar enfoques financieros innovadores que consideren variables como el análisis de riesgo, el costo del capital y la asignación estratégica de recursos.

Desde esta perspectiva, el capítulo es relevante para el proyecto de revisión documental porque amplía el espectro tradicional de los tipos de innovación al considerar que la innovación financiera es también un pilar estratégico para la competitividad empresarial. En particular, permite comprender cómo las decisiones económicas y presupuestales influyen en la capacidad de las empresas para desarrollar productos, adoptar tecnologías o rediseñar sus estructuras internas.

Finalmente, esta fuente permite reforzar la idea de que los tipos de innovación empresarial deben abordarse de manera integral, incluyendo dimensiones organizacionales, tecnológicas, de procesos, de modelo de negocio y también financieras, las cuales son fundamentales para la viabilidad y el impacto de cualquier iniciativa innovadora.

La obra *La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia* de Calderón Hernández et al. (2017), constituye un referente clave para comprender el papel de la innovación dentro de los procesos estratégicos de las organizaciones. Este trabajo colectivo, respaldado por la Universidad Sergio Arboleda y Ascolfa, ofrece una visión profunda y contextualizada sobre cómo se ha desarrollado la gestión estratégica empresarial en el país, destacando la producción académica y su aplicación práctica en torno a la innovación organizacional.

Desde el enfoque de la Administración de Empresas, los autores analizan cómo la generación de conocimiento estratégico se convierte en un insumo fundamental para impulsar procesos de innovación estructural, cultural y de liderazgo dentro de las organizaciones. El documento identifica que, en el contexto colombiano, las estrategias innovadoras se ven influenciadas por factores como el entorno económico, los cambios tecnológicos, las políticas públicas y las capacidades internas de cada empresa.

Uno de los aportes más significativos del estudio es la identificación de brechas entre la teoría estratégica desarrollada en el ámbito académico y su aplicación en la práctica empresarial. Los autores argumentan que para que la innovación sea efectiva en los entornos organizacionales, debe estar sustentada en una estrategia organizacional robusta que considere la dinámica del cambio, la competitividad sectorial y la capacidad adaptativa de las empresas.

Asimismo, se destaca que la gestión del conocimiento es un eje transversal en el diseño de estrategias innovadoras, reforzando la idea de que las empresas que invierten en formación, aprendizaje organizacional y análisis estratégico son más proclives a implementar innovaciones exitosas y sostenibles.

En el marco del presente proyecto de revisión documental, esta fuente aporta una mirada estratégica al fenómeno de la innovación empresarial, complementando las perspectivas operativas y tecnológicas de otros estudios. Refuerza la necesidad de integrar la innovación como una dimensión clave en la planificación estratégica y en la toma de decisiones de alto nivel, lo cual es esencial para garantizar el crecimiento, la resiliencia y la sostenibilidad empresarial.

Sanabria y Reyes Ortiz (2024), en su obra *La estrategia organizacional: Aproximaciones a la teoría y la práctica de este campo*, publicada por la Editorial Universidad del Rosario, ofrecen una contribución valiosa al análisis de la innovación desde una perspectiva estratégica. El texto aborda de manera crítica y sistemática la evolución conceptual de la estrategia organizacional, explorando cómo las empresas formulan, implementan y evalúan sus decisiones estratégicas en un entorno altamente dinámico.

Uno de los aportes centrales de esta publicación es su énfasis en la interacción entre la estrategia organizacional y la innovación, considerando que las decisiones estratégicas no pueden desligarse de la capacidad de las organizaciones para adaptarse e innovar continuamente. Los autores destacan que, más allá de los modelos clásicos, las nuevas aproximaciones estratégicas exigen un enfoque adaptativo, centrado en la gestión del cambio, el aprendizaje organizacional y la capacidad de respuesta ante la incertidumbre del entorno.

En el contexto de la Administración de Empresas, esta obra profundiza en la necesidad de integrar la innovación como un componente estructural del pensamiento estratégico, especialmente en sectores donde la disrupción tecnológica y los cambios en el comportamiento del consumidor son frecuentes. De igual forma, los autores subrayan la importancia del liderazgo

estratégico como catalizador de procesos innovadores, ya que son los líderes quienes facilitan la creación de una cultura organizacional abierta al cambio y al emprendimiento interno.

El texto también identifica retos comunes en la implementación de estrategias innovadoras, tales como la resistencia al cambio, la falta de alineación entre visión y ejecución, y la rigidez en las estructuras jerárquicas. Frente a ello, propone un enfoque basado en el pensamiento sistémico, la agilidad organizacional y el fortalecimiento de capacidades internas, lo que se alinea con las nuevas corrientes de innovación organizacional.

En suma, la obra de Sanabria y Reyes Ortiz complementa la revisión documental al ofrecer un marco teórico-práctico que refuerza la comprensión de la innovación como una consecuencia lógica de una estrategia organizacional bien estructurada. Este enfoque permite avanzar hacia modelos empresariales más resilientes, sostenibles y orientados al valor a largo plazo, lo cual es clave en los estudios contemporáneos de Administración de Empresas.

Palma, Parejo y Sierra (2018), en su artículo Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones, publicado en la revista Criterio Libre, abordan la gestión de la calidad como un componente esencial del desarrollo organizacional, destacando su estrecha relación con los procesos de innovación dentro de la Administración de Empresas.

El artículo sostiene que la gestión de la calidad no debe entenderse únicamente como el cumplimiento de estándares técnicos o normativos, sino como una estrategia transversal que impulsa la eficiencia, la satisfacción del cliente y la mejora continua. Desde esta perspectiva, los autores establecen un vínculo directo entre la calidad y la innovación, ya que los sistemas de calidad bien implementados fomentan entornos organizacionales que favorecen la transformación de procesos, la optimización de recursos y la adaptación a los cambios del entorno.

Uno de los aportes más relevantes del estudio es el enfoque en la calidad como motor de innovación organizacional, particularmente en contextos donde la competitividad depende de la capacidad de las empresas para diferenciarse en sus procesos, productos o servicios. Se destaca cómo la calidad, cuando es concebida como una filosofía de gestión, permite construir una cultura organizacional que promueve la innovación desde todos los niveles de la empresa.

Además, los autores analizan modelos de gestión de calidad como ISO 9001 y otros enfoques orientados a la mejora continua (como el ciclo PHVA), que pueden actuar como plataformas estructuradas para implementar innovaciones incrementales o disruptivas. También se menciona la importancia de la formación del talento humano y el liderazgo como factores clave para lograr una gestión de la calidad exitosa e innovadora.

En el marco del presente proyecto, esta investigación aporta una comprensión sólida del papel que juega la gestión de la calidad en los procesos innovadores, resaltando que la calidad no solo es un fin en sí mismo, sino también un medio para fomentar capacidades internas de innovación. Así, las empresas que integran la calidad a su estrategia central están mejor posicionadas para afrontar entornos volátiles, responder a las exigencias del mercado y mantener una ventaja competitiva sostenible.

Pérez, Botello, Hernández y Ramo, en su obra titulada Gestión operativa de la organización y modelo de negocios innovadores, contenida en el Manual del modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial – CCIE, ofrecen un enfoque integral sobre la articulación entre gestión operativa, cultura organizacional y modelos de negocio innovadores como pilares de transformación dentro de las empresas.

El manual propone un modelo conceptual y metodológico que busca fortalecer la capacidad de innovación en las organizaciones mediante una gestión coherente de su cultura

interna y sus prácticas operativas. Se parte de la premisa de que la cultura organizacional es el sustrato sobre el cual puede emerger la innovación, siempre que se fomenten valores como la apertura al cambio, el aprendizaje continuo, la colaboración y la orientación al cliente.

Uno de los aspectos más significativos del enfoque CCIE es la conexión explícita entre innovación y operación, entendiendo que las innovaciones deben integrarse en las dinámicas cotidianas de la empresa para ser sostenibles. Esto incluye desde mejoras en los procesos productivos y logísticos hasta transformaciones en la estructura del modelo de negocio, como nuevas formas de generación de valor o canales de comercialización.

El manual también hace énfasis en la necesidad de institucionalizar la innovación, es decir, convertirla en parte de la estrategia formal de la organización a través de políticas, prácticas de gestión del talento, sistemas de evaluación e indicadores de impacto. Esto permite que la innovación no dependa únicamente de iniciativas individuales, sino que se convierta en una competencia organizacional estructurada y replicable.

Para el presente proyecto, este trabajo representa un aporte clave al demostrar cómo la gestión operativa y la cultura pueden ser diseñadas estratégicamente para soportar modelos de negocios innovadores, facilitando la transformación empresarial en un entorno cada vez más volátil. Además, el modelo CCIE refuerza la idea de que la innovación no es un fenómeno aislado, sino un proceso sistémico que requiere coherencia entre cultura, operación y estrategia.

En su investigación *El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en PYMES de la ciudad de San José de Cúcuta – Colombia*, Bustamante y Dianira (2020) exploran la relación directa entre el entorno organizacional interno y la capacidad innovadora de las pequeñas y medianas empresas (PYMES), así como su incidencia en la sostenibilidad a largo plazo.

El estudio se basa en un enfoque cuantitativo - descriptivo, a partir del cual se analiza cómo variables del clima laboral, la motivación, la comunicación interna, el liderazgo y la participación, influyen de forma significativa en la generación de ideas innovadoras dentro de las organizaciones.

Uno de los principales aportes del estudio es evidenciar que un clima laboral favorable actúa como catalizador de la innovación. Las empresas donde los empleados se sienten valorados, escuchados y comprometidos tienden a experimentar mayores niveles de creatividad, cooperación y proactividad en la búsqueda de soluciones innovadoras. Esto, a su vez, contribuye a fortalecer su posicionamiento competitivo y su sostenibilidad en el tiempo.

Además, el estudio resalta que, en el caso de las PYMES, el clima laboral adquiere aún más relevancia, debido a que estas organizaciones suelen tener estructuras más flexibles, donde los cambios en la cultura organizacional pueden implementarse con mayor agilidad. Sin embargo, también enfrentan limitaciones en recursos, lo que hace que el capital humano sea un factor crítico de éxito para impulsar procesos innovadores.

Para el presente proyecto de revisión documental, esta investigación aporta una perspectiva fundamental al destacar la interdependencia entre el clima organizacional y la innovación, particularmente en el contexto de las MIPYMES, que representan un componente vital de la economía en países como Colombia. Asimismo, refuerza la idea de que la innovación no solo depende de tecnologías o modelos estratégicos, sino también de condiciones humanas y culturales que promuevan entornos de confianza y colaboración.

## *A nivel Regional*

En el contexto local de Aguachica, Cesar, la innovación empresarial se encuentra aún en una etapa de desarrollo incipiente, caracterizada por iniciativas puntuales, escasa sistematización de experiencias y limitada articulación institucional entre empresas, academia y sector público. A pesar de que el municipio cuenta con una creciente dinámica comercial y una oferta académica en áreas administrativas, los estudios formales sobre innovación aplicada a las empresas de la región son escasos y fragmentados.

En la revisión documental realizada, no se identifican tesis, artículos científicos ni libros específicos centrados exclusivamente en el fenómeno de la innovación empresarial en Aguachica, lo cual refleja una brecha en la producción de conocimiento sobre el desarrollo organizacional e innovador en el territorio. Esta ausencia de literatura específica sugiere una oportunidad para que las instituciones educativas locales, como la Universidad Popular del Cesar – Seccional Aguachica, promuevan investigaciones aplicadas sobre la realidad empresarial local.

Aunque no existe una base documental consolidada, es posible evidenciar en el entorno empresarial de Aguachica ciertos intentos de innovación informal, especialmente en sectores como el comercio minorista, servicios de alimentos, microindustria y emprendimientos digitales. Estos cambios no siempre obedecen a un enfoque estratégico formalizado, sino a respuestas empíricas a la competencia, la tecnología y las necesidades del mercado.

## **Marco teórico**

### ***Teoría de la Innovación Disruptiva (Clayton Christensen).***

La teoría de la innovación disruptiva, formulada por Christensen, C. M. (2011), Christensen, sostiene que las empresas que se centran en mejorar productos existentes para clientes actuales pueden ser superadas por empresas emergentes que crean productos más simples, accesibles y asequibles para nuevos segmentos de mercado. Estas innovaciones no suelen atraer inicialmente a los principales actores del mercado, pero tienen el potencial de transformar radicalmente industrias completas, al democratizar el acceso a productos y servicios.

Esta teoría es útil para comprender cómo las innovaciones pequeñas pero transformadoras pueden cambiar el panorama empresarial. El proyecto puede explorar cómo las empresas han resistido o adoptado innovaciones disruptivas, y cómo algunas innovaciones que inicialmente no parecen competitivas pueden, con el tiempo, transformar todo un sector o industria.

### ***Teoría de la Innovación Abierta (Henry Chesbrough).***

La teoría de la innovación abierta, propuesta por Henry Chesbrough (2003), sostiene que las empresas deben abrir sus fronteras para integrar ideas, tecnologías y recursos externos en sus procesos de innovación. A diferencia de la innovación cerrada, donde todo el proceso de investigación y desarrollo ocurre dentro de la empresa, la innovación abierta permite que las empresas aceleren sus procesos de innovación y sean más competitivas al aprovechar desarrollos

externos. El proyecto puede explorar cómo las empresas están adoptando la innovación abierta, especialmente al integrar tecnologías externas o colaborar con startups, universidades y competidores. La revisión documental podría analizar cómo las empresas en diversas industrias, como la manufactura o la tecnología, se benefician de las alianzas externas para impulsar la innovación.

### ***Teoría de la Gestión del Conocimiento (Nonaka y Takeuchi).***

Nonaka y Takeuchi (1995) desarrollaron el concepto de gestión del conocimiento, donde argumentan que las organizaciones deben gestionar tanto el conocimiento tácito (basado en la experiencia y habilidades individuales) como el explícito (documentado y formalizado). Su modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación e Internalización) describe cómo el conocimiento es creado y compartido dentro de las organizaciones, siendo clave para la innovación y la competitividad.

En el contexto del proyecto, esta teoría es relevante para entender cómo las empresas pueden mejorar sus capacidades innovadoras mediante la gestión eficaz de su conocimiento. La revisión de estudios previos sobre innovación organizacional puede incluir cómo las organizaciones han logrado generar conocimiento que les permita innovar en productos, procesos o modelos de negocio.

### ***Teoría de las Capacidades Dinámicas (David Teece).***

David Teece (1997) introdujo la teoría de las capacidades dinámicas, la cual plantea que las organizaciones deben ser capaces de integrar, reconfigurar y aprovechar sus recursos internos para adaptarse a entornos cambiantes. Las capacidades dinámicas permiten que las empresas innoven y desarrollen nuevas competencias para enfrentarse a los desafíos del mercado, lo que les permite mantener su competitividad.

Esta teoría es aplicable para entender cómo las empresas gestionan sus capacidades internas para adoptar la innovación. En el proyecto, se podría investigar cómo las empresas están desarrollando sus capacidades dinámicas para adaptar sus procesos, productos y modelos de negocio a las demandas cambiantes del mercado.

### ***Teoría de la Innovación en la Cultura Organizacional (Schein).***

Edgar Schein (2010) propuso que la cultura organizacional ejerce una influencia profunda en los procesos de innovación, ya que determina los valores, supuestos y comportamientos que guían la toma de decisiones dentro de una organización. La cultura influye en cómo los empleados interactúan con los procesos de innovación y en cómo las organizaciones fomentan (o dificultan) la innovación. Una cultura que promueva la apertura, el aprendizaje continuo y el riesgo puede ser un facilitador clave de la innovación. El proyecto puede aplicar esta teoría al explorar cómo la cultura organizacional afecta la adopción de la innovación. Las empresas que desarrollan una cultura que favorece la innovación probablemente experimenten un mayor éxito en sus esfuerzos innovadores.

En el contexto de la Administración de Empresas, los tipos de innovación empresarial se refieren a las distintas formas en que una organización puede introducir cambios significativos para mejorar su funcionamiento, generar valor, fortalecer su competitividad y adaptarse a los desafíos del entorno.

### ***Innovación de Producto.***

Consiste en introducir nuevos productos o mejorar los existentes para satisfacer mejor las necesidades del mercado o adelantarse a la competencia. En administración, esto implica decisiones estratégicas sobre desarrollo, diseño, posicionamiento y diferenciación del producto o servicio. Ejemplo administrativo: Lanzamiento de un nuevo servicio personalizado que responde a estudios de mercado realizados por el área de mercadeo. Según Kotler y Armstrong (2017), la innovación de producto implica introducir nuevos bienes o mejorar los existentes, con el fin de satisfacer mejor las necesidades del mercado o adelantarse a la competencia, a través de decisiones estratégicas en diseño, posicionamiento y diferenciación.

### ***Innovación de Proceso.***

Hace referencia a la mejora o rediseño de procesos internos para aumentar la eficiencia, reducir costos, ahorrar tiempo o mejorar la calidad. Es clave en la gestión operativa, logística y financiera. Ejemplo administrativo: Automatización del proceso de facturación o implementación de metodologías. De acuerdo con Davenport (1993), la innovación en procesos se refiere a la mejora o rediseño de los procesos internos de una organización con el objetivo de aumentar la

eficiencia, reducir costos, ahorrar tiempo o mejorar la calidad, siendo esencial en áreas como operaciones, logística y finanzas.

### ***Innovación Organizacional.***

Implica cambios en la estructura, cultura, gestión del talento o distribución del poder dentro de la empresa, con el objetivo de mejorar el rendimiento, la coordinación y el ambiente laboral. Ejemplo administrativo: Introducción de equipos de trabajo autogestionados o nuevos esquemas de liderazgo participativo. Según Daft (2016), la innovación organizacional comprende cambios en la estructura, la cultura, el manejo del talento humano o la redistribución del poder, con el fin de mejorar el rendimiento, la coordinación y el ambiente laboral dentro de la empresa.

### ***Innovación de Modelo de Negocio.***

Consiste en transformar la forma en que la empresa crea, entrega y captura valor. Abarca decisiones estratégicas sobre segmentos de clientes, canales de distribución, fuentes de ingresos y alianzas. Ejemplo administrativo: Pasar de vender productos físicos a un modelo de suscripción digital. Según Osterwalder y Pigneur (2010), la innovación en el modelo de negocio implica transformar la forma en que una empresa crea, entrega y captura valor, incluyendo decisiones estratégicas sobre segmentos de clientes, canales de distribución, fuentes de ingresos y alianzas.

### ***Innovación Disruptiva.***

Se refiere a productos o servicios que transforman completamente un mercado, muchas veces iniciando en segmentos desatendidos y desplazando progresivamente a los actores tradicionales. Ejemplo administrativo: Gestión del cambio para introducir una plataforma digital que reemplaza el contacto presencial con clientes. Christensen (1997) plantea que las innovaciones disruptivas transforman completamente los mercados al comenzar en segmentos desatendidos y, con el tiempo, desplazar a los actores tradicionales.

### ***Innovación Radical.***

Implica cambios completamente nuevos y revolucionarios en tecnologías, procesos o productos. Generalmente, este tipo de innovación requiere una reestructuración total de la organización y su estrategia (Drucker, 1985; Schilling, 2017).

Ejemplo administrativo: Crear una nueva unidad de negocio con tecnología propia que reemplace la línea tradicional de producción.

### ***Innovación Abierta***

Promueve el intercambio de conocimiento y colaboración con actores externos como universidades, startups, centros de investigación o clientes para impulsar nuevas ideas. Ejemplo administrativo: Alianzas estratégicas para cocrear soluciones con clientes o proveedores.

La innovación se manifiesta en todos los aspectos de una organización, y se presenta en diversas formas que impactan de manera directa en su competitividad y sostenibilidad a largo plazo. Entre las más relevantes se encuentran la innovación de producto, la innovación de procesos, la innovación en mercadotecnia y la innovación organizacional. Cada una de estas formas de innovación tiene su propio enfoque y contribuye al éxito de la organización en diferentes áreas (OCDE & Eurostat, 2018).

**Figura 1.**

Proceso de generación de innovación.



Fuente. Extraído de García Alvarado y Quiñonez Baca.

La innovación empresarial ha sido un tema de estudio desde tiempos antiguos, inicialmente considerada como un motor clave para el crecimiento económico, especialmente evidente en los países más desarrollados. La economía de la innovación se centra en analizar los fenómenos relacionados con la innovación, así como los cambios y procesos tecnológicos.

Schumpeter (1939) argumentó que la innovación impulsa los cambios en los procesos económicos, destacando su rol fundamental en la destrucción creativa. Esta teoría sugiere que la evolución histórica del capitalismo está marcada por cinco tipos de innovaciones: la creación de nuevos productos o servicios, nuevos métodos de producción, la apertura de nuevos mercados, la utilización de nuevos recursos o materias primas y la creación de nuevas organizaciones.

Según la teoría del desarrollo económico de Schumpeter (1963), distingue entre innovación e invención. La invención se refiere a la creación de nuevas ideas, mientras que la innovación va más allá, involucrando la transformación y mejora de esas ideas iniciales. Además, la teoría creativa se refiere a cómo un individuo puede implementar nuevos métodos de producción en una empresa, ya sea nueva o existente, para aumentar su competitividad, comercializar productos sustitutivos y mejorar sus productos o servicios.

El concepto de "sistemas de innovación" fue introducido por Freeman (1987), y autores como Nelson y Winter (1983) y Lundvall (1992) realizaron contribuciones significativas en este campo. Lundvall identifica cinco elementos esenciales en los sistemas de innovación: la organización de las empresas, las relaciones entre las empresas, los gastos de inversión y desarrollo en el sector público, la estructura del sector financiero y la intensidad de investigación y desarrollo (I+D) en el sector empresarial. Nelson, por su parte, sostiene que los elementos clave de una estructura nacional incluyen los incentivos para la innovación, la capacidad creativa de los agentes económicos y los cambios en los sistemas culturales. En otro enfoque, Bell y Pavitt (1994) identificaron solo cuatro componentes principales de los sistemas de innovación: las organizaciones, los centros de investigación aplicada y la administración. Edquist (2009) clasifica estos elementos en el sector privado (organizaciones) y el sector público.

Diversos autores han aportado teorías sobre los sistemas de innovación, y según Asheim y Gertler (2005), estos pueden dividirse en dos enfoques: uno más específico y otro más amplio. En su definición más estricta, el sistema de innovación incluye investigación y desarrollo en las empresas, un concepto desarrollado por Etzkowitz y Leydesdorff (2000).

Este análisis muestra cómo la innovación empresarial se ha transformado en un factor clave para la competitividad y sostenibilidad en las organizaciones, siendo un concepto cada vez más amplio que abarca no solo la creación de productos nuevos, sino también la mejora de los procesos organizacionales y la interacción entre sectores.

## **Marco Legal**

### ***A Nivel Internacional.***

Existen diversas normas y acuerdos que buscan promover y regular la innovación empresarial y la gestión de la innovación en las organizaciones. A continuación, se mencionan las principales disposiciones legales:

**Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC) y OMC.** Este acuerdo, adoptado por la Organización Mundial del Comercio (OMC), establece los principios para la protección de la propiedad intelectual, como las patentes y los derechos de autor, que son fundamentales para la innovación empresarial. Las empresas que invierten en investigación y desarrollo (I+D) deben proteger sus innovaciones, asegurando la competitividad en los mercados globales. Organización Mundial del Comercio (OMC). (1994).

**Tratado de Libre Comercio (TLC) y Acuerdos Comerciales Internacionales.** Los acuerdos de libre comercio, como el TLC entre la UE y América Latina o el TLC entre Estados Unidos y diversos países latinoamericanos, fomentan la cooperación internacional en áreas clave, incluidas la innovación tecnológica y el desarrollo de nuevos productos. Estos acuerdos permiten el intercambio de tecnología y la cooperación en innovación. Unión Europea. (2008).

**ISO 56000: Gestión de la Innovación.** La norma internacional ISO 56000 proporciona un marco para que las empresas gestionen la innovación de manera estructurada y efectiva. Promueve el desarrollo de procesos de innovación, la gestión de recursos y la creación de valor en las organizaciones, considerando la estrategia y la cultura organizacional. Organización Internacional de Normalización (ISO). (2020).

**Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).** La OCDE desarrolla diversas directrices y recomendaciones sobre innovación empresarial, enfocadas en políticas públicas que fomenten la innovación tecnológica, la colaboración internacional en I+D y el apoyo a las pymes innovadoras. La recomendación de la OCDE sobre la gestión de la innovación promueve la colaboración entre gobiernos, empresas y universidades. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010).

### ***Marco Legal Nacional (Colombia).***

En Colombia, el marco legal sobre innovación empresarial está marcado por diversas leyes, decretos y políticas públicas que buscan incentivar la innovación y la competitividad empresarial:

**Ley 1014 de 2006.** Ley de Fomento a la Cultura del Emprendimiento: Esta ley busca impulsar el emprendimiento y la innovación en el país, promoviendo la creación de empresas innovadoras. Define las políticas para la promoción de la innovación tecnológica y la protección de la propiedad intelectual, con el fin de mejorar la competitividad de las empresas colombianas. Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT). (2006).

**Ley 1450 de 2011.** Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014: Este plan tiene como objetivo fortalecer la competitividad mediante la promoción de la ciencia, la tecnología y la innovación. Establece estrategias para la innovación empresarial y la mejora de la infraestructura tecnológica en Colombia, y promueve la colaboración público-privada en el desarrollo de nuevas tecnologías. Congreso de la República de Colombia. (2011).

**Decreto 2193 de 2017.** Política Nacional de Innovación y Ciencia: El Decreto 2193 establece la Política Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación en Colombia, orientada a mejorar la competitividad mediante el apoyo a la innovación empresarial. Fomenta la innovación tecnológica, la transferencia de conocimientos y el fortalecimiento de capacidades innovadoras en las empresas colombianas. Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2017)

**Ley 1712 de 2014.** Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública: Esta ley promueve la transparencia en la gestión pública, incluida la innovación en las políticas públicas de Ciencia y Tecnología. Es relevante para el acceso a información sobre subsidios y fondos para la innovación disponibles para las empresas. Congreso de la República de Colombia. (2014).

**Colciencias (Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología).** Colciencias es la entidad encargada de coordinar las políticas nacionales de investigación y desarrollo (I+D) y de promover la innovación empresarial en el país. Ofrece financiamiento y asistencia técnica para

proyectos de innovación y fomento a la I+D en empresas. Colciencias. (año de publicación).

*Colciencias: Coordinación de políticas nacionales de investigación y desarrollo (I+D) y fomento de la innovación empresarial en Colombia.*

### ***Marco Legal Regional (Cesar).***

A nivel regional, el departamento del Cesar ha implementado diversas políticas y programas destinados a fomentar la innovación empresarial y a fortalecer la competitividad en la región, aprovechando su potencial agroindustrial y minero.

Red de Parques Tecnológicos: En la región Caribe, incluyendo el Cesar, se han promovido parques tecnológicos como Innpulsa, destinados a apoyar a las empresas innovadoras, especialmente pymes. Estos parques ofrecen infraestructura, capacitación y acceso a financiamiento para proyectos de innovación tecnológica, contribuyendo al fortalecimiento de los modelos de negocios innovadores. Innpulsa Colombia. *Red de Parques Tecnológicos: Impulso a la innovación y el emprendimiento en la región Caribe y el Cesar*

Estrategias de Competitividad Regional: El Plan de Competitividad Regional del Cesar, que forma parte de la Política Nacional de Competitividad y Productividad, fomenta la innovación empresarial en sectores clave como la agroindustria, la minería y los servicios. Las estrategias incluyen la capacitación empresarial, el desarrollo de nuevas tecnologías y la adaptación a los cambios del mercado global. Gobierno del Cesar. *Plan de Competitividad Regional del Cesar: Fomento de la innovación empresarial y estrategias de adaptación en agroindustria, minería y servicios.*

Fondo Emprender y Colciencias Regional: El Fondo Emprender del Cesar y la Oficina Regional de Colciencias promueven la innovación y el emprendimiento en la región, ofreciendo subsidios y capacitación a emprendedores y empresas locales. Estas iniciativas están dirigidas a empresas tecnológicas, startups y pymes, fomentando la creación de productos innovadores en sectores como la agricultura y la tecnología digital. Fondo Emprender del Cesar & Colciencias. *Fomento de la innovación y el emprendimiento en el Cesar: Iniciativas para pymes, startups y empresas tecnológicas.*

Proyectos de Innovación en la Agroindustria: Dada la importancia del sector agroindustrial en el Cesar, la innovación en procesos productivos y la mejora de la eficiencia en las plantaciones y fábricas es esencial. Programas como AgroInnovar buscan implementar nuevas tecnologías que mejoren los procesos agrícolas y productivos, con el objetivo de aumentar la competitividad y sostenibilidad de las empresas agroindustriales. AgroInnovar. *Proyectos de innovación en la agroindustria en el Cesar: Implementación de nuevas tecnologías para mejorar la competitividad y sostenibilidad en las empresas agroindustriales.*

## **Marco conceptual**

### ***Administración.***

Es un proceso sistemático de planificación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales en una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Según Koontz y Weihrich (2007), la administración

implica la coordinación de todos los esfuerzos dentro de una organización para lograr metas comunes, utilizando de forma óptima los recursos disponibles.

En el contexto de la Administración de Empresas, la administración no solo se limita a los aspectos operativos y financieros de una organización, sino que también abarca áreas como la gestión estratégica, la cultura organizacional y la innovación. La administración empresarial se enfoca en crear valor a través de la toma de decisiones que afectan tanto la estructura interna de la organización como su relación con el entorno. Mintzberg (1994) menciona que el papel de los gerentes es crucial para la implementación de estrategias y la adaptabilidad de las empresas en mercados competitivos.

La innovación empresarial, por otro lado, se refiere a la creación e implementación de nuevos productos, servicios, procesos, modelos de negocio o tecnologías que aporten valor y contribuyan al crecimiento y sostenibilidad de la organización. En este sentido, la administración empresarial se enfrenta al desafío de integrar la innovación de manera efectiva dentro de las operaciones y estrategias empresariales. La innovación se puede entender en términos de innovación tecnológica, innovación de procesos y innovación organizacional, cada una de las cuales requiere una visión estratégica y una gestión adecuada para aprovechar sus beneficios.

### ***Eficiencia.***

Es un concepto fundamental en la Administración de Empresas, que se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas utilizando la menor cantidad de recursos posibles, sin sacrificar la calidad de los resultados. En términos generales, la eficiencia se enfoca en la optimización de los procesos y la reducción de desperdicios, lo que

permite a las empresas maximizar su rendimiento y competitividad en un entorno económico dinámico y globalizado.

Según Chandler (1992), la eficiencia empresarial se logra cuando los recursos disponibles se utilizan de la manera más eficaz posible, asegurando que cada unidad de insumo produzca el mayor valor posible. La eficiencia, por tanto, no solo se refiere a la reducción de costos, sino también a la capacidad de generar resultados positivos con el menor esfuerzo o gasto.

En el contexto de la innovación empresarial, la eficiencia adquiere una dimensión adicional. La adopción de nuevas tecnologías, modelos de negocio innovadores y la mejora continua de los procesos son fundamentales para mantener y mejorar la eficiencia organizacional. Porter (1985) enfatiza que las empresas eficientes no solo se centran en el control de los costos, sino también en la capacidad de generar valor agregado mediante la innovación, lo que les permite sostener una ventaja competitiva en el largo plazo.

### ***Competitividad.***

En la Administración de Empresas, se refiere a la capacidad de una empresa o entidad para competir eficazmente en su industria o mercado frente a otros actores, logrando ventajas sostenibles que le permitan destacarse y prosperar a largo plazo. De acuerdo con Porter (1990), la competitividad de una empresa se deriva de su habilidad para ofrecer productos y servicios de valor superior a los de sus competidores, manteniendo al mismo tiempo una estructura de costos que permita la sostenibilidad de sus operaciones.

El concepto de competitividad no se limita únicamente a los productos o servicios, sino que involucra diversos factores que permiten a la organización mantenerse competitiva dentro de

un mercado global. Esto incluye aspectos como la gestión de recursos humanos, el uso de tecnología avanzada, la innovación constante, y la capacidad de adaptarse a cambios en el entorno económico, social y tecnológico. La competitividad empresarial también abarca la capacidad organizacional para gestionar eficientemente los procesos, optimizar la producción, y anticiparse a las necesidades del mercado, lo cual se vincula directamente con la eficiencia y la sostenibilidad de la empresa.

Schendel y Hatten (1972) argumentan que la competitividad empresarial es la habilidad de una organización para posicionarse favorablemente frente a sus competidores mediante la implementación de estrategias que utilicen sus capacidades distintivas y recursos de manera efectiva. En este sentido, la innovación juega un rol crucial en la competitividad, ya que las empresas que innovan constantemente en sus productos, servicios, o modelos de negocio tienen mayores probabilidades de diferenciarse y liderar sus respectivos sectores.

En relación con la innovación empresarial, la competitividad se ve fortalecida cuando las empresas adoptan innovaciones tecnológicas y nuevas metodologías de gestión que les permiten ofrecer productos y servicios de mayor calidad o más atractivos que los de sus competidores. Como lo sostiene Teece (2010), la innovación dinámica es esencial para mantener la competitividad a largo plazo, ya que las empresas deben ser capaces de adaptarse y desarrollar nuevas capacidades para enfrentar desafíos en mercados globales cada vez más dinámicos.

Desde una perspectiva estratégica, la competitividad empresarial también involucra la creación de estrategias sostenibles que vayan más allá de la simple competencia en costos, e incluyen el diferenciarse a través de la calidad, la personalización de los productos y servicios, y el fomento de relaciones más profundas con los clientes. Barney (1991) sostiene que las

empresas que cuentan con recursos y capacidades valiosos, raros, inimitables y no sustituibles (VRIN) tienen mayores probabilidades de alcanzar y sostener su competitividad en el tiempo.

### ***Gestión.***

La gestión, en el contexto de este proyecto, se refiere a la administración de los recursos y actividades necesarias para realizar una revisión exhaustiva y sistemática de la literatura sobre los tipos de innovación empresarial dentro del ámbito de la Administración de Empresas. Este concepto abarca la planificación, organización, ejecución y evaluación de todas las fases de la investigación, con el objetivo de identificar, organizar, analizar y sintetizar las investigaciones previas sobre innovación empresarial. Implica establecer los objetivos claros de la revisión documental, la identificación de las fuentes relevantes, y la organización de la bibliografía. Este paso es fundamental para estructurar el proyecto de forma eficiente y garantizar que todas las fuentes pertinentes se consideren adecuadamente (Hart, 1998).

Además, tiene en cuenta cómo los tipos de innovación empresarial analizados impactan la gestión de las organizaciones. Este análisis ayuda a mejorar la toma de decisiones, la implementación de estrategias innovadoras y la competitividad organizacional en un entorno globalizado (Porter, 1985).

### ***Innovación.***

En el contexto de este proyecto, la innovación se entiende como el proceso mediante el cual las organizaciones introducen nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio

que generan valor, mejoran la competitividad y promueven el cambio dentro de las empresas y sectores en los que operan. En particular, la innovación empresarial se refiere a cualquier idea, práctica, tecnología o modelo que sea introducido para mejorar las operaciones y resultados de una empresa, promoviendo su adaptabilidad y sostenibilidad en un entorno global de constantes cambios (OCDE & Eurostat, 2018).

La innovación en la Administración de Empresas es crucial para mantener y mejorar la competitividad de las organizaciones. En este proyecto, se busca realizar una revisión documental de los tipos de innovación empresarial con el fin de proporcionar una visión más clara de cómo se está aplicando la innovación en las empresas y cómo este conocimiento puede ser utilizado para optimizar las prácticas de gestión y administración. El concepto de innovación abarca un amplio espectro de estrategias y enfoques, desde la mejora de productos y procesos hasta la adaptación organizacional y el modelo de negocio, lo que representa una oportunidad para que las empresas se mantengan competitivas en un entorno dinámico y globalizado.

### ***Capacidad de Autogestión.***

Se ha convertido en un factor esencial para que las empresas puedan retroalimentar constantemente sus operaciones y garantizar su autosostenibilidad en términos comerciales, financieros y sociales. La clave para alcanzar estos objetivos radica en integrar la investigación aplicada dentro de la estructura administrativa de la empresa, lo que permite potenciar la innovación en todos los procesos organizacionales y adaptarse a las exigencias de la globalización de los mercados y el desarrollo interno organizacional (Arredondo, rapero, Vázquez, arra & De la Garza, 2016).

## ***Recursos.***

(Amit & Schoemaker, 1993; Barney, 1991; Dierickx & Cool, 1989; Itami & Roehl, 1987; Mahoney & Pandian, 1992), que propone que la gestión de los recursos tangibles e intangibles de una organización es crucial para mantener su competitividad. En este sentido, se subraya la importancia del capital humano, organizacional y relacional como componentes intangibles que facilitan el aprendizaje organizacional, la innovación y la adaptación al entorno (Arredondo et al., 2016). Estos elementos deben ser gestionados eficazmente para lograr un enfoque innovador y mejorar la competitividad a nivel global.

La innovación no solo está vinculada a la creación de productos o servicios, sino también al desarrollo de nuevos modelos de negocio y la transformación de los procesos internos. Según Drucker (2014), las empresas deben ver la innovación como una herramienta estratégica, cuya implementación puede darse a nivel de la estructura organizacional, los métodos de adquisición de productos, las técnicas de ventas, los precios, entre otros. Así, las organizaciones deben estar dispuestas a hacer las cosas de manera diferente para mantener su liderazgo y éxito en el mercado competitivo.

## ***Innovación Tecnológica.***

Según Schumpeter (1939), se ha transformado en un motor clave para los procesos económicos y el crecimiento empresarial. Sin embargo, la innovación no solo se limita a la creación de productos novedosos, sino también a la adaptación organizacional. La capacidad de gestionar el cambio es fundamental, y los directivos deben ser capaces de aplicar estrategias

innovadoras dentro de su organización, alineándolas con los objetivos estratégicos para aumentar la competitividad y la sostenibilidad.

En cuanto a los tipos de innovación, la literatura destaca varias categorías clave que las empresas deben abordar para lograr una transformación organizacional exitosa:

**Innovación de Modelos de Negocio.** Este tipo de innovación implica la transformación de los modelos tradicionales de negocio, adaptándose a las nuevas demandas del mercado digital y la economía colaborativa. Empresas como Netflix y Airbnb han demostrado cómo la innovación en modelos de negocio puede transformar completamente una industria (Osterwalder & Pigneur, 2010).

**Capital humano.** juega un papel fundamental en la gestión de la innovación. Como afirman Edvinsson y Malone (2003), fortalecer el capital humano dentro de la empresa significa fomentar el conocimiento, habilidades y creatividad de los empleados, lo cual es crucial para desarrollar procesos innovadores que impulsen el crecimiento organizacional. Asimismo, el capital estructural y relacional, es decir, el uso de tecnologías y la gestión eficiente de las relaciones con los clientes y socios estratégicos, son componentes esenciales para potenciar la innovación (González, Verde & Muñiz, Izquierdo, 2016).

Este marco conceptual subraya que la innovación empresarial debe ser entendida como un proceso integral que impacta todas las áreas de la organización, desde la producción hasta la estrategia de marketing y la gestión organizacional. Para las empresas en el contexto de la Administración de Empresas, integrar la innovación en cada proceso es esencial para garantizar su adaptabilidad, sostenibilidad y competitividad en un entorno globalizado.

### **Capítulo III. Metodología de la Investigación**

La revisión documental de este proyecto, siguiendo los lineamientos establecidos por Estrada et al. (2018), se desarrolló bajo un diseño metodológico riguroso que permitió revisar, describir, evaluar y analizar de manera crítica estudios previos sobre los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas. Este análisis abarcó conceptos clave como la innovación radical, incremental y disruptiva, los cuales fueron publicados en revistas indexadas, libros y tesis. La búsqueda de información se realizó a través de motores de búsqueda académicos, empleando palabras clave relacionadas con los temas de interés y restringiendo los resultados a artículos publicados en los últimos cinco años.

El proceso de selección de los estudios se llevó a cabo en dos fases: la primera consistió en evaluar títulos, resúmenes y textos completos de los artículos, mientras que en la segunda se aplicaron criterios de inclusión y exclusión para asegurar que los estudios seleccionados fueran pertinentes y de alta calidad. Esta selección se basó en los estándares establecidos por Gómez et al. (2022), quienes sugieren el uso de protocolos de extracción de datos estandarizados para garantizar la coherencia y exactitud de la información obtenida.

Una vez realizados los estudios seleccionados, se llevó a cabo una síntesis cualitativa que permitió identificar patrones, tendencias y brechas en la literatura existente sobre los tipos de innovación en las organizaciones. Además, se evaluó la calidad de los estudios mediante una herramienta específica de evaluación, adaptada a la disciplina de la Administración de Empresas. Este proceso tiene como objetivo consolidar una comprensión más profunda sobre los diferentes tipos de innovación empresarial, destacando sus ventajas, limitaciones y el impacto que tienen en el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones.

Este enfoque metodológico proporciona una base sólida para comprender los tipos de innovación en el contexto organizacional, permitiendo no solo explorar su impacto estratégico, sino también reconocer los desafíos y oportunidades que las empresas enfrentan al integrar la innovación en sus modelos de negocio.

### **Enfoque de la investigación**

El enfoque para la investigación adoptado es cualitativo. Este enfoque permite una comprensión profunda de los fenómenos relacionados con la innovación empresarial desde una perspectiva teórica y documental, sin intervenir directamente en el entorno o en los sujetos objeto de estudio.

El cualitativo es el más adecuado para este tipo de investigación, ya que permite explorar y describir las características, conceptos y perspectivas sobre los tipos de innovación empresarial sin la necesidad de cuantificar los resultados. Este se centra en la interpretación de la información existente a través de la revisión de documentos académicos, artículos, libros, tesis y otros recursos bibliográficos relevantes sobre los distintos tipos de innovación como la innovación radical, incremental y disruptiva.

La investigación cualitativa posibilita la comprensión profunda del contexto organizacional y la dinámica de los procesos de innovación dentro de las empresas. A través de este enfoque, se puede analizar de manera crítica cómo las empresas adoptan y aplican estos tipos de innovación en sus estrategias organizacionales, evaluando tanto sus beneficios como sus limitaciones.

## **Tipo de investigación**

Para el desarrollo del proyecto se adopta el tipo de investigación descriptiva, caracterizada por proporcionar una descripción detallada y precisa de los fenómenos estudiados, en este caso, los diferentes tipos de innovación empresarial dentro del ámbito de la administración. La investigación descriptiva busca identificar, clasificar y caracterizar los principales modelos de innovación que las empresas adoptan en su gestión administrativa, sin intervenir directamente en los procesos o modificar las variables estudiadas.

En este caso, la investigación se centra en analizar la literatura existente sobre los tipos de innovación empresarial, tales como la innovación radical, incremental y disruptiva, con el fin de establecer una comprensión más clara de cómo estas innovaciones se aplican y afectan los procesos organizacionales dentro de las empresas. A través de la recopilación y revisión de documentos académicos, libros, tesis y artículos de revistas indexadas, el proyecto busca sistematizar el conocimiento actual sobre el tema y proporcionar un análisis crítico que permita identificar patrones y tendencias emergentes en la innovación empresarial. Para ello, se llevará a cabo una revisión de la literatura científica de manera estructurada, utilizando criterios de inclusión y exclusión rigurosos para seleccionar los estudios más relevantes y pertinentes.

El propósito es ofrecer un panorama general y detallado sobre los tipos de innovación que las empresas aplican en su gestión, con el fin de generar un cuerpo de conocimiento que sirva de base para futuras investigaciones y para la implementación de estrategias innovadoras en las organizaciones.

## **Alcance**

Para el presente proyecto, el paradigma hermenéutico es el más adecuado debido a la naturaleza interpretativa, reflexiva y comprensiva del objeto de estudio. A diferencia de otros que buscan cuantificar o verificar causalidades, el paradigma hermenéutico se centra en comprender el sentido de los fenómenos sociales y organizacionales desde los textos, contextos y significados que los actores implicados les atribuyen.

La innovación empresarial no es una realidad estática ni universalmente medible: se manifiesta de forma variada, contextual y simbólica en las organizaciones. Por tanto, comprender cómo se ha conceptualizado, aplicado y representado la innovación en los diferentes documentos (tesis, artículos, manuales, informes, libros) requiere interpretación, no simplemente descripción.

La metodología de revisión documental exige una aproximación que no solo clasifique y resuma información, sino que interprete críticamente el contenido, la intención y la perspectiva de los autores de las fuentes revisadas. Desde un punto de vista epistemológico, el paradigma hermenéutico rompe con el reduccionismo positivista al aceptar la pluralidad de interpretaciones.

El objetivo del proyecto no es solamente describir cuántos documentos existen o qué temas tratan, sino comprender cómo se construye el conocimiento sobre innovación empresarial en el campo administrativo. Esto implica una interpretación crítica del discurso académico y profesional, lo cual exige una lente hermenéutica. El paradigma hermenéutico permite comprender, analizar y reconstruir los significados asociados a la innovación empresarial en los documentos revisados.

## **Población**

La población de interés se centra principalmente en documentos académicos, artículos de investigación, libros especializados y informes de instituciones educativas y organismos internacionales que aborden la innovación empresarial en la administración de empresas. La selección de estos documentos incluirá trabajos de universidades de renombre, centros de investigación y expertos internacionales en el área de gestión empresarial e innovación.

La población de este proyecto está constituida por los Cuarenta (40) documentos seleccionados provenientes de diversas fuentes especializadas, como revistas académicas indexadas, tesis y ensayos. Estos documentos han sido identificados en bases de datos científicas y académicas confiables, y abarcan diversos enfoques sobre la innovación empresarial dentro del contexto de la Administración de Empresas.

### ***Características de la Población.***

#### **Revistas especializadas.**

Bases de datos especializadas en economía, administración e innovación

Scopus – <https://www.scopus.com>

Base de datos bibliográfica de resúmenes y citas. (Acceso institucional o universitario).

Web of Science (WoS) – <https://www.webofscience.com>

Dialnet – <https://dialnet.unirioja.es>

Redalyc – <https://www.redalyc.org>

Scielo – <https://www.scielo.org>

**Tesis.** Trabajos de grado y tesis que ofrecen investigaciones originales sobre innovación empresarial y proporcionan perspectivas innovadoras y nuevos marcos conceptuales aplicados en el ámbito de la gestión empresarial.

**Ensayos.** Ensayos académicos y reportes que exploran diversas perspectivas y enfoques sobre la innovación de procesos, innovación organizacional, innovación tecnológica, y modelos de negocio disruptivos dentro de las organizaciones.

### ***Criterios de Selección de los Documentos.***

**Relevancia.** Los documentos seleccionados son aquellos que presentan información relevante y actualizada sobre los tipos de innovación empresarial en el contexto de la administración de empresas.

**Fecha de publicación.** Se ha restringido la búsqueda a documentos publicados en los últimos diez años (2015 - 2025).

**Autoridad de la fuente.** Los documentos seleccionados provienen de fuentes académicas de reconocido prestigio, como revistas especializadas, tesis universitarias, y ensayos escritos por autores con credibilidad en el área de gestión de la innovación y administración de empresas.

**Diversidad de enfoques.** Se incluyen estudios que aborden diferentes tipos de innovación empresarial, como innovación tecnológica, innovación de productos y servicios, innovación de procesos y modelos de negocio.

### ***Objetivo de la Población Seleccionada.***

El objetivo de trabajar con estos 40 documentos es realizar un análisis exhaustivo y detallado de las tendencias, conceptos y aplicaciones de la innovación empresarial. Este análisis permitirá identificar patrones, tendencias emergentes, y brechas en la literatura existente, contribuyendo a una comprensión más profunda de cómo las empresas aplican la innovación para mantenerse competitivas en el mercado global.

La población de 40 documentos seleccionados será crucial para alcanzar los objetivos del proyecto. A través de la revisión documental de estos documentos provenientes de fuentes especializadas, se busca consolidar un panorama claro sobre los tipos de innovación empresarial y su relevancia para la gestión y administración de empresas en un contexto global cada vez más competitivo y dinámico.

### **Muestra**

Para este proyecto, la muestra se centrará en 40 documentos seleccionados provenientes de diversas fuentes especializadas, que incluyen revistas académicas indexadas, tesis de maestría y doctorado, ensayos, artículos de investigación, y informes de instituciones educativas y organismos internacionales. Estos documentos han sido identificados en bases de datos científicas y académicas confiables, como Scopus, Web of Science y Google Scholar, y abarcan diversos enfoques relacionados con la innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas.

Para garantizar que el estudio esté enfocado en las tendencias actuales de la innovación empresarial, la búsqueda se ha restringido a documentos publicados entre 2015 y 2025. La selección también se ha hecho usando palabras clave específicas, tales como: "Innovación organizacional", "Administración de empresas", "Gestión del cambio" y "Pequeñas empresas". Esto asegura que se capturen las tendencias y desarrollos más recientes en el campo de la innovación.

Se seleccionaron documentos que aborden diversos tipos de innovación empresarial, tales como innovación tecnológica, innovación de productos y servicios, innovación de procesos y modelos de negocio disruptivos. Esto proporciona una visión holística de la innovación empresarial en diferentes niveles organizacionales.

El objetivo principal de trabajar con esta muestra de 40 documentos es realizar un análisis exhaustivo de las tendencias, conceptos y aplicaciones de los diferentes tipos de innovación empresarial. Este análisis permitirá identificar:

Patrones y tendencias emergentes en la literatura.

Brechas en la investigación existente sobre cómo la innovación empresarial se aplica en la Administración de Empresas.

El impacto de la innovación en la competitividad y sostenibilidad organizacional.

Además, esta muestra permitirá generar una comprensión más profunda de cómo las empresas están utilizando la innovación como herramienta estratégica para mantenerse competitivas y adaptarse a los cambios del entorno global.

La muestra de 40 documentos seleccionados constituye una base sólida para llevar a cabo una revisión documental detallada y rigurosa de los tipos de innovación empresarial. A través de esta revisión, se busca consolidar un panorama claro sobre los tipos de innovación que las

empresas implementan en la Administración de Empresas, así como su impacto y relevancia para la competitividad organizacional en un mercado global altamente dinámico y competitivo.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para llevar a cabo el proyecto de "Revisión documental de los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas", se utilizarán una serie de instrumentos de recolección de datos que permitirán organizar, analizar y sintetizar la información obtenida de fuentes documentales especializadas. Los principales instrumentos serán:

#### ***Formulario de Extracción de Datos.***

El formulario de extracción de datos es una herramienta clave en la recolección de información relevante de los documentos seleccionados. Este formulario tiene como propósito estructurar de manera estandarizada los datos que se extraerán de cada documento de la muestra, garantizando así la coherencia y consistencia en la recolección de información.

Componentes del formulario:

Título del documento: Nombre completo del artículo, tesis o libro.

Autor(es): Información sobre los autores y su afiliación institucional.

Año de publicación: Para asegurar que los datos sean relevantes y actuales.

Fuente: Detalle de la revista, editorial, tesis o conferencia en la que se publicó el documento.

Tipo de documento: Indicación de si es un artículo, tesis, ensayo, etc.

Tipo de innovación abordada: Identificación de los tipos de innovación mencionados en el documento (por ejemplo, innovación tecnológica, de producto, organizacional, etc.).

Conclusiones principales: Resumen de las conclusiones más relevantes relacionadas con la innovación empresarial y su aplicación en la administración de empresas.

Relevancia para la administración de empresas: Breve nota sobre cómo se aplica la innovación en el contexto de la gestión empresarial.

Este formulario asegura que cada artículo o documento sea evaluado de manera consistente, facilitando el análisis comparativo de los diferentes enfoques de innovación empresarial en la literatura.

### ***Matriz de Análisis de Contenido.***

La matriz de análisis de contenido se utilizará para organizar y clasificar los principales temas y categorías dentro de los documentos revisados. Este instrumento permitirá identificar patrones recurrentes y las conexiones entre los diferentes tipos de innovación empresarial.

Este instrumento facilitará la identificación de tendencias comunes y diferencias en los enfoques de innovación, permitiendo un análisis más estructurado y completo de la literatura revisada.

### ***Lista de Criterios de Inclusión y Exclusión.***

Para asegurar que los documentos seleccionados sean pertinentes y de alta calidad, se utilizará una lista de criterios de inclusión y exclusión. Este instrumento ayudará a garantizar que solo se incluyan documentos que aborden de manera adecuada los tipos de innovación empresarial en el contexto de la administración de empresas.

Criterios de inclusión:

Documentos académicos, tesis o ensayos publicados entre 2015 y 2025.

Fuentes provenientes de revistas académicas indexadas y libros de editoriales reconocidas.

Enfoque en la innovación empresarial dentro del contexto de la Administración de Empresas.

Relevancia y aplicación práctica de los conceptos de innovación para empresas en diferentes sectores.

### ***Análisis y tabulación de datos.***

En este proyecto, el análisis y la tabulación de datos se centrarán en procesar la información obtenida de los 40 documentos seleccionados (revistas especializadas, tesis, ensayos, entre otros) con el fin de identificar patrones, tendencias, y conclusiones relevantes acerca de los tipos de innovación empresarial y su aplicación dentro de la Administración de Empresas. A continuación, se describe cómo se llevará a cabo el análisis y la tabulación de los datos:

Extracción de datos: Utilizando el formulario de extracción de datos previamente mencionado, se extraerá información clave de cada documento seleccionado.

Datos a extraer: Título, autor(es), tipo de innovación (radical, incremental, disruptiva, organizacional, etc.), sector de la empresa, enfoque metodológico, conclusiones y recomendaciones.

#### Tabulación de Datos

##### a) Creación de la Matriz de Análisis de Contenido

Se organizarán los datos extraídos en una matriz de análisis de contenido, que permitirá visualizar de manera clara las relaciones entre los diferentes tipos de innovación y sus aplicaciones dentro de la administración de empresas.

A continuación, se presenta los componentes de la matriz:

**Tabla 1.**

Matriz de análisis.

| <b>Documento</b>   | <b>Tipo de Innovación</b> | <b>Sector de la Empresa</b> | <b>Enfoque Metodológico</b> | <b>Impacto Observado</b> | <b>Conclusiones y Recomendaciones</b> |
|--------------------|---------------------------|-----------------------------|-----------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| <b>Documento 1</b> |                           |                             |                             |                          |                                       |
| <b>Documento 2</b> |                           |                             |                             |                          |                                       |
| <b>Documento 3</b> |                           |                             |                             |                          |                                       |
| <b>Documento 4</b> |                           |                             |                             |                          |                                       |

Fuente. Autores 2025.

Una vez realizado el análisis y tabulación de los datos, se procederá a sintetizar la información para identificar tendencias clave y formular conclusiones sobre las mejores prácticas de innovación empresarial en la Administración de Empresas. Esta síntesis permitirá ofrecer

recomendaciones concretas para empresas que buscan incorporar la innovación de manera efectiva en sus procesos y estrategias organizacionales.

La tabulación de datos y el análisis sistemático de los documentos seleccionados proporcionarán una comprensión clara de cómo los diferentes tipos de innovación empresarial son aplicados en las organizaciones y cuál es su impacto en la gestión empresarial. Este enfoque permitirá identificar tanto las tendencias emergentes como las brechas en la literatura, contribuyendo a una visión más completa de la innovación como estrategia clave en el entorno organizacional contemporáneo.

## **Capítulo IV. Desarrollo de Objetivos Propuestos**

### **Descripción de literatura académica existente sobre los tipos de innovación empresarial en el contexto de la Administración de Empresas.**

Este desarrollo del esquema temático tiene como propósito revisar y sistematizar la literatura académica existente sobre los diferentes tipos de innovación empresarial, proporcionando una perspectiva amplia y profunda sobre su implementación en el contexto de la Administración de Empresas. Se busca identificar cómo las organizaciones han integrado estos tipos de innovación en sus estructuras y estrategias para mantenerse competitivas. Además, se abordan las implicaciones de cada tipo de innovación en áreas clave como la cultura organizacional, los procesos operativos, la gestión del talento humano y la adopción de tecnologías emergentes.

La innovación, lejos de ser un concepto aislado relacionado únicamente con el desarrollo de productos o servicios nuevos, abarca una amplia gama de dimensiones dentro de las empresas. Estas incluyen la transformación de los procesos internos, la adaptación de los modelos de negocio, la redefinición de las estrategias organizacionales, y la adopción de tecnologías disruptivas. De hecho, la innovación se ha diversificado en distintos tipos, cada uno con su propio impacto en las organizaciones: innovación de productos, innovación en procesos, innovación organizacional, innovación tecnológica y la más reciente, la innovación en modelos de negocio. Cada tipo de innovación responde a necesidades específicas dentro de la organización, pero todos comparten un objetivo común: mejorar la competitividad y asegurar la sostenibilidad a largo plazo.

El análisis de la literatura académica no solo permitió identificar las tendencias y patrones predominantes en la aplicación de la innovación en las empresas, sino que también revela los obstáculos y desafíos que las organizaciones deben enfrentar al intentar implementar estas estrategias. Así, se podrá proyectar un panorama claro sobre cómo la innovación empresarial puede contribuir a una mayor competitividad, adaptabilidad y sostenibilidad, elementos esenciales en un contexto global cada vez más incierto y competitivo. Esta revisión, por lo tanto, no solo fortalece el marco teórico sobre innovación en la administración de empresas, sino que también proporciona una base sólida para el desarrollo de futuras investigaciones y estrategias empresariales en el campo de la innovación.

Al llevar a cabo la revisión exhaustiva y sistemática de la literatura académica sobre los tipos de innovación empresarial, con un enfoque especial en su aplicación en el ámbito de la Administración de Empresas, se pudo identificar las principales categorías de innovación—tales como innovación tecnológica, organizacional, de procesos, de productos y de modelos de negocio—y examinar cómo estas innovaciones impactan la competitividad, la sostenibilidad y la adaptabilidad de las empresas. Además, se exploró cómo cada tipo de innovación se ha implementado en diversas organizaciones y el efecto que ha tenido en su desempeño, con el fin de proporcionar una comprensión integral que pueda servir de base para futuras investigaciones y prácticas empresariales.

Asimismo, las tendencias emergentes en la innovación empresarial como las barreras y desafíos que las organizaciones enfrentan al tratar de innovar. A través de esta revisión, se ofrecerán insights valiosos para los gerentes y líderes empresariales interesados en fortalecer sus estrategias de innovación, maximizando su impacto tanto a nivel operativo como estratégico.

**Tabla 2.**

Revisión sistemática de documentos encontrados.

| Documento   | Sector de la Empresa  | Enfoque Metodológico   | Conclusiones y Recomendaciones   |
|---|---|--|--|
| <b>Fontes Ung, C. (2020). Diseño y Ejecucion Estrategica para Incrementar la Productividad de ADR de México</b>     | Sector Educativo (Nivel Superior Tecnológico): Dado que se menciona una institución educativa de nivel superior, el sector es educación con un enfoque en la enseñanza tecnológica. | Enfoque Cuantitativo/Cualitativo Mixto: Es probable que el estudio combine métodos cuantitativos (para medir el impacto) con métodos cualitativos (para comprender las dinámicas y percepciones sobre la cultura organizacional). Normalmente, este tipo de investigación en el sector educativo utiliza encuestas, entrevistas y análisis estadístico para evaluar el desempeño y las percepciones de los docentes. | Se puede esperar que las conclusiones del estudio sugieran que la cultura organizacional influye significativamente en el desempeño docente. La institución puede haber identificado que una cultura de apoyo, innovación y trabajo en equipo mejora el ambiente laboral y, por ende, el rendimiento de los docentes.<br>Recomendaciones: Las recomendaciones podrían incluir:<br>Fortalecimiento de la cultura organizacional a través de programas de capacitación y desarrollo para el personal docente.<br>Mejora en la comunicación interna y el fomento de valores institucionales como la cooperación y el respeto.<br>Implementación de estrategias para crear un entorno más participativo y motivador para los docentes, lo cual podría incluir más espacios de colaboración y reconocimiento profesional. |
| <b>Gómez Córdova, D. I. (2025). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa</b> | Sector de la Construcción y Arquitectura: La empresa mencionada, Cavassa Arq Studio, es una firma que opera en el sector  | Enfoque Cuantitativo/Cualitativo Mixto: En este tipo de estudios, especialmente relacionados con el desempeño laboral y la gestión por competencias, es probable   | La gestión por competencias tiene un impacto directo en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que permite asignar tareas y responsabilidades de acuerdo con las competencias y habilidades de cada empleado.   |

|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
| <p><b>Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco–2023.</b></p>   | <p>de la arquitectura y diseño. Por lo tanto, el sector de la empresa es arquitectura, construcción y diseño, específicamente en el ámbito de estudios de arquitectura.</p>  | <p>que se utilice un enfoque cuantitativo (medición del desempeño laboral, análisis estadístico de resultados) combinado con un enfoque cualitativo (entrevistas, análisis de percepciones y experiencias de los colaboradores) para obtener una visión más completa del impacto de la gestión por competencias en la empresa.</p>                        | <p>El estudio confirma que la implementación de este modelo mejora la motivación y la eficacia organizacional en empresas de diseño y arquitectura.</p> <p>Se evidencia la necesidad de una mayor capacitación continua y evaluación periódica de las competencias para mantener altos niveles de desempeño y calidad.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fortalecimiento de programas de formación y desarrollo de competencias dentro de la empresa para asegurar que los empleados continúen mejorando sus habilidades.</p> <p>Implementación de sistemas de evaluación más dinámicos y personalizados para adaptar las tareas a las competencias de los colaboradores.</p> <p>Fomento de una cultura organizacional centrada en el aprendizaje continuo y la retroalimentación constante, permitiendo a los empleados saber qué áreas necesitan mejorar para contribuir mejor al éxito organizacional.</p> <p>Mejorar la comunicación interna sobre las expectativas de desempeño y las competencias necesarias para crecer dentro de la empresa.</p> |
| <p><b>Sanabria, M., &amp; Reyes Ortiz, G. E. (2024). La estrategia organizacional: Aproximaciones a la teoría y la práctica de este campo. Editorial Universidad del Rosario.</b></p> | <p>Multisectorial: Dado que el enfoque del libro es sobre estrategia organizacional, este concepto es aplicable a cualquier sector empresarial. El sector específico puede variar dependiendo de las aplicaciones y ejemplos</p> | <p>Enfoque Teórico y Práctico: Este trabajo parece ser una revisión teórica y un análisis sobre la práctica de la estrategia organizacional. Se enfoca en proporcionar una aproximación conceptual y práctica a los modelos de estrategias dentro de las organizaciones. El enfoque metodológico probablemente se base en la revisión de literatura y</p> | <p>La estrategia organizacional es un proceso clave para las organizaciones que desean mejorar su competitividad y adaptabilidad en un entorno global dinámico.</p> <p>La literatura revisada confirma que la implementación adecuada de estrategias permite a las empresas alcanzar sus objetivos a largo plazo, optimizando recursos y maximizando su impacto en el mercado.</p>  |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
|  | <p>utilizados en el texto, pero la estrategia organizacional es un concepto transversal que puede ser utilizado en empresas de todos los sectores (tecnológico, manufactura, servicios, educación, etc.).</p>  | <p>estudios de caso que ejemplifican cómo se implementan estrategias en diversas empresas.</p>  | <p>Las organizaciones deben reconocer la importancia de una estrategia clara que se alinee con sus valores fundamentales y con las condiciones cambiantes del mercado.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Desarrollo continuo de capacidades estratégicas en los líderes organizacionales para que puedan diseñar e implementar estrategias efectivas.</p> <p>Fortalecimiento de la comunicación interna para asegurar que todos los miembros de la organización comprendan y se alineen con las estrategias.</p> <p>Adopción de estrategias flexibles que puedan ajustarse rápidamente a las transformaciones del mercado y a los avances tecnológicos.</p> <p>Evaluación constante de la estrategia organizacional, adaptándola a los nuevos desafíos y oportunidades que surjan en el entorno competitivo.</p> |
| <p><b>Cuba Acuña, D. D., &amp; Mogollon Atencio, S. J. La innovación y su influencia en la gestión del cambio en las pymes formales del sector manufactura textil del Emporio Comercial de Gamarra en Lima Metropolitana en el 2021.</b></p> | <p>Sector</p> <p>Manufactura Textil: El estudio se enfoca en las pymes formales que operan en el sector manufacturero textil, particularmente dentro del Emporio Comercial de Gamarra, un conocido centro comercial en Lima Metropolitana, especializado en la producción y comercialización de textiles y ropa.</p> | <p>Enfoque Cuantitativo y Cualitativo Mixto: El estudio probablemente utiliza un enfoque mixto, combinando:</p> <p>Cuantitativo: Encuestas a las pymes para obtener datos estadísticos sobre la adopción de innovaciones tecnológicas y de procesos, y su impacto en la gestión del cambio.</p> <p>Cualitativo: Entrevistas en profundidad o análisis de casos para comprender las percepciones de los empresarios y empleados sobre cómo las</p> | <p>La innovación es clave para la competitividad de las pymes en el sector textil, especialmente en un entorno altamente competitivo como el de Gamarra.</p> <p>Las pymes que implementan innovaciones tecnológicas y mejoras en procesos productivos observan mejoras sustanciales en su eficiencia operativa y en la calidad de los productos.</p> <p>La gestión del cambio es más exitosa cuando se combinan innovaciones en los procesos con una cultura organizacional flexible, capaz de adaptarse a las nuevas tecnologías y formas de trabajo.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fortalecimiento de la capacitación tecnológica para los empleados de las pymes, asegurando que tengan las habilidades</p>   |

---

innovaciones han influido en sus procesos de cambio organizacional.

necesarias para utilizar nuevas tecnologías y adaptarse a los cambios de procesos.

Fomento de la innovación continua dentro de las pymes, creando un entorno que promueva la creatividad y adaptación a las nuevas tendencias tecnológicas y del mercado.

Desarrollo de políticas públicas de apoyo a las pymes del sector textil, que incluyan incentivos para la adopción de tecnologías innovadoras, capacitación y asistencia técnica.

Mejorar la gestión del cambio mediante estrategias organizacionales claras, donde la comunicación y el liderazgo sean factores clave para la integración de las innovaciones en las operaciones diarias.

---

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <b>Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., &amp; Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, contabilidad y gestión, 6(18), 53-78.</b> | Multisectorial:<br>Aunque el trabajo no se refiere a una empresa específica, al centrarse en la gestión del conocimiento, el sector de las empresas es multisectorial. Esto es porque la gestión del conocimiento es una práctica transversal a todos los sectores de la economía, siendo aplicable a sectores como tecnología, servicios, manufactura, educación, entre otros, para optimizar sus procesos y mejorar la toma de decisiones. | Revisión Bibliográfica: El enfoque metodológico utilizado es una revisión de la literatura, lo que implica el análisis, síntesis y evaluación de estudios previos sobre la gestión del conocimiento. La revisión se realiza desde una perspectiva histórica, analizando los avances pasados, las tendencias actuales y las perspectivas futuras relacionadas con este tema.<br><br>Enfoque Cualitativo: El estudio se basa en un enfoque cualitativo, donde se profundiza en la comprensión de los conceptos, teorías y modelos de gestión del conocimiento a través de la literatura existente. Se exploran diferentes marcos teóricos, | La gestión del conocimiento es un proceso clave para las organizaciones que desean mejorar su competitividad y eficiencia operativa. Esta práctica se ha convertido en un pilar estratégico dentro de las organizaciones modernas.<br><br>El uso adecuado del conocimiento permite a las empresas no solo optimizar sus procesos, sino también innovar en productos y servicios.<br><br>A lo largo de los años, la gestión del conocimiento ha evolucionado desde ser una práctica marginal a un elemento fundamental dentro de la estrategia organizacional.<br><br>Recomendaciones:<br><br>Implementar sistemas de gestión del conocimiento dentro de las organizaciones para facilitar el intercambio de información, la colaboración entre equipos y la toma de decisiones basada en datos. |
|---|--|--|---|

---

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   | <p>modelos de gestión y casos de estudio que han evolucionado con el tiempo.</p>  | <p>Incentivar una cultura organizacional que valore el conocimiento y su intercambio entre los empleados, promoviendo el aprendizaje continuo y la formación profesional.</p> <p>Adoptar tecnologías digitales para gestionar el conocimiento de manera más eficiente, utilizando herramientas de inteligencia artificial, big data y plataformas de colaboración.</p> <p>Desarrollar programas de capacitación en gestión del conocimiento para los líderes y empleados, para asegurar que todos comprendan su importancia y cómo pueden contribuir al éxito organizacional.</p>  |
| <p><b>Estrella-Salazar, P. M., Cisneros-Quintanilla, D. P., &amp; Ortega-Castro, J. C. (2025). Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales. MQRInvestigar, 9(1), e280-e280.</b></p> | <p>Multisectorial: Dado que el estudio se basa en una revisión sistemática, su aplicación es transversal a todos los sectores. Los conceptos de liderazgo y cultura organizacional son relevantes en cualquier tipo de organización, ya sea en sectores como tecnología, manufactura, servicios, salud, educación, etc.</p> | <p>Revisión Sistemática: El enfoque metodológico utilizado es una revisión sistemática de la literatura, lo que implica un análisis exhaustivo y ordenado de estudios previos sobre el liderazgo y la cultura organizacional en diversos contextos empresariales. La metodología se centra en recopilar, analizar y sintetizar los hallazgos de investigaciones previas, proporcionando una visión clara de los enfoques y resultados obtenidos en el campo.</p> <p>Enfoque Cualitativo: La revisión se basa en un enfoque cualitativo, ya que se enfoca en comprender y analizar las teorías, marcos conceptuales y las experiencias de las empresas en la implementación de liderazgo y cultura organizacional.</p> | <p>El liderazgo organizacional y la cultura organizacional son factores fundamentales que influyen directamente en el desempeño de las empresas. La capacidad de una organización para adaptarse al entorno y superar desafíos está estrechamente vinculada con estos dos aspectos.</p> <p>Las empresas que implementan estrategias de liderazgo efectivas y promueven una cultura organizacional inclusiva y dinámica tienen mayores probabilidades de mejorar su competitividad y sostenibilidad en el mercado.</p> <p>Se identificó que las empresas con un liderazgo transformacional y una cultura organizacional de aprendizaje tienden a tener una mayor capacidad de innovación y adaptación.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Desarrollar programas de liderazgo que promuevan habilidades como la empatía, la comunicación efectiva y la toma de decisiones inclusiva. Estos programas deberían ser implementados a todos los niveles jerárquicos dentro de la organización.</p> |

---

Fomentar una cultura organizacional que valore la innovación, la colaboración y el aprendizaje continuo, integrando estos valores en las políticas y prácticas diarias de la empresa.

Medir y evaluar de manera constante el impacto del liderazgo y la cultura organizacional en el desempeño de los empleados y en los resultados generales de la empresa, utilizando herramientas de retroalimentación 360 grados y encuestas de clima organizacional.

Alinear la visión organizacional con los valores culturales, asegurando que todos los miembros de la empresa comprendan y compartan los objetivos y principios fundamentales de la organización.

---

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p><b>Palma, H. G. H., Parejo, I. B., &amp; Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Criterio libre, 16(28), 169-185.</b></p> | <p>Multisectorial:</p> <p>Aunque el estudio no se limita a un sector específico, la gestión de la calidad es aplicable a empresas de todos los sectores. Sin embargo, el enfoque puede ser más evidente en sectores como manufactura, servicios, tecnología y comercio, donde la calidad es un factor clave para la diferenciación y el éxito competitivo.</p> | <p>Revisión Teórica y Enfoque Cuantitativo: El estudio adopta un enfoque teórico en el que se revisan las principales teorías y modelos de gestión de la calidad aplicados en las organizaciones. Es probable que se utilice un enfoque cuantitativo para analizar el impacto de la gestión de calidad en el desempeño de las empresas, empleando herramientas como encuestas, estadísticas o análisis de datos sobre las prácticas de calidad implementadas.</p> | <p>La gestión de la calidad es fundamental para el desarrollo y la competitividad de las organizaciones, ya que promueve la mejora continua y permite a las empresas adaptarse mejor a los cambios del entorno.</p> <p>La implementación de estándares internacionales como ISO 9001 tiene un impacto positivo en la eficiencia operativa, permitiendo a las empresas mejorar sus procesos y resultados.</p> <p>La calidad no solo se limita a la producción de bienes y servicios, sino que también involucra la gestión organizacional, la capacitación del personal y la satisfacción de los clientes.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Adoptar un sistema de gestión de calidad que esté alineado con los objetivos estratégicos de la empresa, permitiendo la mejora continua en todos los niveles de la organización.</p> <p>Capacitar a los empleados en la importancia de la gestión de calidad, para que comprendan cómo su trabajo</p> |
|--|--|---|--|

---

---

impacta en los resultados organizacionales y en la satisfacción del cliente.

Realizar auditorías internas periódicas para evaluar la efectividad de las políticas de calidad implementadas y para identificar áreas de mejora.

Fomentar la cultura de calidad dentro de la organización, promoviendo un enfoque proactivo y colaborativo hacia la mejora continua en todos los procesos.

Incorporar tecnologías innovadoras que apoyen la gestión de calidad, como sistemas automatizados de monitoreo de procesos y plataformas de retroalimentación de clientes.

---

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>González, F. O. (2024).<br/>Innovación y creatividad en la<br/>administración de empresas en<br/>Panamá. Experior, 3(2), 87-100.</b> | Multisectorial: El estudio probablemente cubre diversos sectores empresariales en Panamá, ya que la innovación y creatividad pueden aplicarse a una variedad de industrias, como comercio, tecnología, servicios financieros, manufactura, turismo, y más. Este enfoque es aplicable a empresas de diferentes tamaños, incluyendo pymes y grandes corporaciones. | Enfoque Cualitativo: El trabajo probablemente utiliza un enfoque cualitativo para explorar las percepciones y experiencias de los empresarios y directivos en Panamá acerca de cómo la innovación y la creatividad impactan la gestión empresarial. Esto podría incluir el uso de entrevistas o grupos focales para obtener datos sobre las estrategias implementadas y los resultados observados.<br>Estudio de Casos y Revisión Documental: Además del enfoque cualitativo, se podría realizar una revisión de estudios previos y análisis de casos específicos en empresas | La innovación y creatividad son fundamentales para la evolución y el crecimiento de las empresas panameñas, ya que permiten a las organizaciones mantener su competitividad en un mercado cada vez más globalizado y dinámico.<br>La innovación organizacional (en términos de estructura, procesos y estrategias) y la innovación de producto son esenciales para mejorar la eficiencia y cumplir con las expectativas cambiantes de los consumidores y stakeholders.<br>El estudio reafirma que la creatividad organizacional debe ser fomentada desde los niveles más altos de la empresa, promoviendo un entorno colaborativo y abierto a nuevas ideas.<br>Recomendaciones:<br>Fomentar una cultura organizacional de innovación y creatividad, incentivando a los empleados a proponer nuevas ideas, soluciones y mejoras en los procesos.<br>Implementar programas de capacitación y desarrollo para mejorar las habilidades creativas de los empleados, y |
|---|--|---|--|

---

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | panameñas que hayan adoptado innovaciones clave en su administración.   | fomentar un ambiente donde la creatividad se valore y se recompense.<br><br>Integrar la innovación en la estrategia empresarial, considerando no solo los productos y servicios, sino también la innovación en procesos, modelos de negocio y en la forma de abordar las relaciones con los clientes y proveedores.<br><br>Promover la colaboración interempresarial y el uso de nuevas tecnologías, para estar a la vanguardia de las tendencias del mercado y aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización.<br><br>Medir y evaluar los resultados de las innovaciones implementadas, para ajustar las estrategias y asegurar que las innovaciones estén realmente contribuyendo a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la empresa. |
| <b>Pérez, C. M., Botello, Y. L. B., Hernández, Y. J. J., &amp; Ramo, Y. V. Gestión operativa de la organización y modelo de negocios innovadores. Manual del modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial–CCIE, 53.</b> | Multisectorial:<br><br>Aunque el estudio no se limita a un sector específico, el modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial puede ser aplicado a varios sectores, incluidos manufactura, servicios, tecnología, comercio, salud y educación, entre otros. Las prácticas de innovación organizacional y de modelos de negocio son relevantes en cualquier tipo de empresa que busque | Enfoque Descriptivo y Teórico: El enfoque metodológico utilizado en este trabajo es predominantemente descriptivo y teórico, ya que el objetivo principal es explicar y describir el modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial (CCIE). El análisis se centra en cómo se estructura y opera la innovación dentro de las organizaciones, además de cómo se implementa el modelo de negocio innovador. No se menciona explícitamente la aplicación de métodos cuantitativos o empíricos, | La gestión operativa enfocada en la innovación empresarial es esencial para que las organizaciones mantengan una ventaja competitiva y se adapten rápidamente a los cambios en el mercado.<br><br>Un modelo de negocio innovador no solo implica crear nuevos productos o servicios, sino también adoptar nuevas formas de operar internamente, desde la gestión de la cultura organizacional hasta la implementación de estrategias de innovación que involucran a todos los niveles de la empresa.<br><br>Las organizaciones que adoptan este modelo innovador y gestionan eficazmente la cultura de innovación tienen mayores probabilidades de lograr un crecimiento sostenible y mejorar su posicionamiento frente a la competencia.                  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
|  | adaptarse y prosperar en un entorno competitivo.  | sino que se basa en el análisis teórico de la gestión operativa y la innovación.  |   |
| <b>Alemán Sevilla, F. A., &amp; García Rugama, G. F. (2025). Innovación en el proceso administrativo en la empresa Destination Travel and Tours en el periodo de noviembre-febrero 2025 (Doctoral dissertation, Universidad Central de Nicaragua).</b> | Sector Turismo y Agencia de Viajes: Destination Travel and Tours opera en el sector del turismo, específicamente en el campo de las agencias de viajes y servicios turísticos. Esto implica que la empresa se dedica a ofrecer servicios relacionados con la organización y planificación de viajes, tours y experiencias turísticas. | Enfoque Cuantitativo y Cualitativo Mixto: El enfoque metodológico del estudio es probable que combine tanto métodos cuantitativos como cualitativos. En cuanto al enfoque cuantitativo, es posible que se hayan utilizado herramientas como encuestas y análisis estadísticos para evaluar el impacto de las innovaciones implementadas en el proceso administrativo. Por otro lado, el enfoque cualitativo puede incluir entrevistas, observación directa y análisis de documentos para comprender cómo los cambios en los procesos administrativos han influido en la eficiencia operativa de la empresa. | <p>La innovación en los procesos administrativos es crucial para la mejora continua de la eficiencia organizacional en empresas del sector turístico. Las empresas que adoptan innovaciones en sus procesos administrativos logran una mejor gestión del tiempo y reducen los costos operativos, lo que les permite competir más eficazmente.</p> <p>La implementación de nuevas tecnologías y la optimización de los flujos de trabajo contribuyen a mejorar la productividad de los empleados y la calidad del servicio al cliente, dos factores esenciales en la industria del turismo.</p> <p>El estudio resalta la importancia de adaptarse rápidamente a las nuevas tendencias y cambiar los procesos tradicionales para mantenerse competitivos en un sector tan dinámico como el turismo.</p> |
| <b>Ayala, L. F. B. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. Talento-Revista de Administración, 5(9), 26-42.</b>  | Multisectorial: Aunque el artículo no está centrado en un sector específico, el concepto de liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial es aplicable a cualquier sector empresarial. Este tipo de liderazgo es utilizado en una amplia gama de industrias, incluidas  | Revisión Sistemática de la Literatura: El enfoque metodológico utilizado en este estudio es una revisión sistemática de la literatura, lo que implica una evaluación exhaustiva de estudios previos relacionados con el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial. Este enfoque permite sintetizar, comparar y analizar los hallazgos de diversas investigaciones y proporcionar una  | <p>El liderazgo transformacional tiene un impacto profundo y positivo en el desempeño empresarial, ya que promueve una cultura organizacional proactiva, en la que los empleados se sienten más comprometidos y motivados a alcanzar los objetivos de la organización.</p> <p>Las organizaciones que adoptan un estilo de liderazgo transformacional experimentan un aumento en la innovación, la cohesión del equipo y una mejor adaptación al cambio, lo que mejora su capacidad para enfrentar desafíos y aprovechar nuevas oportunidades.</p>   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p>tecnología, servicios, manufactura, finanzas, educación, y más, para mejorar el rendimiento y la competitividad organizacional.</p>   | <p>visión integral sobre el impacto de este estilo de liderazgo.</p> <p>Enfoque Cualitativo: Dado que el estudio es una revisión de literatura, se utiliza un enfoque cualitativo, donde se analizan las teorías existentes, las conceptualizaciones de liderazgo transformacional y los estudios previos que abordan su aplicación en diferentes tipos de organizaciones.</p> | <p>El liderazgo transformacional también facilita la creación de una visión compartida y el alineamiento de las metas personales de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que incrementa el compromiso y el rendimiento.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Promover la capacitación y el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional dentro de la organización, enfocándose en la empatía, la motivación, y la visión compartida como pilares del liderazgo.</p> <p>Incorporar el liderazgo transformacional como un componente clave en la estrategia organizacional, asegurando que los líderes en todos los niveles estén capacitados para inspirar, motivar y guiar a sus equipos hacia el éxito.</p> <p>Fomentar una cultura de innovación y aprendizaje continuo dentro de la organización, donde los empleados se sientan empoderados para proponer nuevas ideas y trabajar juntos para lograr las metas organizacionales.</p> <p>Medir regularmente los impactos del liderazgo transformacional en el desempeño organizacional, utilizando herramientas de retroalimentación y evaluación del clima organizacional para ajustar las estrategias y asegurar la mejora continua.</p> |   |
| <p><b>Bustamante, J., &amp; Dianira, S. (2020). El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta– Colombia. Universidad EAN.</b></p> | <p>Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes): El estudio se concentra en el impacto del clima laboral sobre la innovación y sostenibilidad de las Pymes en el sector empresarial de</p>   | <p>Enfoque Cuantitativo y Descriptivo: El enfoque metodológico utilizado es cuantitativo, probablemente basado en el análisis de datos numéricos recopilados a través de encuestas y cuestionarios. Se enfoca en describir las relaciones entre el clima laboral, la</p>   | <p>El clima laboral tiene un impacto directo y positivo en la innovación y la sostenibilidad de las Pymes. Un ambiente de trabajo saludable y motivador favorece la creatividad, el compromiso y la productividad, elementos clave para el desarrollo de nuevas ideas y prácticas innovadoras.</p> <p>Las empresas con un buen clima laboral tienden a adaptarse mejor a los cambios del mercado y tienen una mayor</p> |

---

San José de Cúcuta, en Colombia. Estas empresas suelen enfrentarse a desafíos en términos de recursos limitados y la necesidad de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado.

innovación y la sostenibilidad empresarial. Además, es un enfoque descriptivo, ya que se busca describir el impacto que tiene el clima laboral sobre estas variables en el contexto de las Pymes.

Muestra de Pymes: La muestra se centró en las Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta, realizando un análisis de los resultados obtenidos a partir de las respuestas de los empresarios y empleados sobre el impacto del clima laboral en su capacidad para innovar y mantener prácticas sostenibles.

capacidad para implementar estrategias sostenibles que favorecen tanto su rentabilidad como su reputación en el mercado.

La gestión del clima laboral debe ser vista como una estrategia fundamental en la gestión de recursos humanos, pues influye directamente en el rendimiento organizacional, la innovación y la sostenibilidad a largo plazo.

Recomendaciones:

Fomentar un clima laboral positivo dentro de las Pymes, creando espacios de trabajo inclusivos, abiertos y colaborativos, donde los empleados puedan expresar sus ideas, sentirse motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

Desarrollar programas de capacitación en innovación para los empleados, con el objetivo de mejorar sus habilidades creativas y técnicas, y así generar ideas que contribuyan al crecimiento de la empresa.

Integrar prácticas sostenibles en la gestión de la empresa, impulsadas por un buen clima laboral, para mejorar no solo la competitividad, sino también la reputación corporativa y la relación con los stakeholders.

Monitorear y evaluar periódicamente el clima laboral para detectar posibles áreas de mejora y asegurar que el ambiente de trabajo se mantenga positivo y alineado con los objetivos estratégicos de la empresa.

Establecer incentivos que premien la innovación y las buenas prácticas laborales, para mantener la motivación alta y fomentar un ambiente de trabajo que impulse tanto la creatividad como el compromiso con la sostenibilidad.

---

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p><b>Miranda, K. C., Ortega, R. R., &amp; Guecha, K. C. CorpoinCaL de norte de santander. Gerencia Empresarial, 117.</b></p> | <p>El sector de la empresa se refiere a la industria o campo en el que CorpoinCaL de Norte de Santander opera. Basado en el título, es probable que la empresa esté relacionada con un sector específico de norte de Santander. Esto puede ser agroindustria, tecnología, turismo, o cualquier otro sector relevante mencionado en el trabajo.</p>      | <p>El enfoque metodológico describe cómo se realizó el estudio. En trabajos de investigación, se puede usar un enfoque cualitativo, cuantitativo o mixto. Si el trabajo es sobre un estudio de caso o una revisión de cómo la empresa ha implementado la innovación, el enfoque metodológico puede involucrar entrevistas, encuestas, análisis de datos numéricos, o revisión de literatura.</p>   | <p>Este apartado resume los hallazgos clave del estudio, como los beneficios de la innovación para la empresa o cómo ha mejorado su rendimiento.</p> <p>Recomendaciones: En este punto, el autor sugiere acciones o estrategias que la empresa podría seguir para potenciar o mejorar los resultados de su innovación. Esto podría incluir inversiones adicionales, mejoras en procesos o la necesidad de expandir la innovación a nuevas áreas.</p>   |
| <p><b>Pasco Palacios, C. R., &amp; Valderrama Gonzaga, F. R. Capital intelectual en la gestión empresarial.</b></p>           | <p>El sector de la empresa puede variar según el contexto del trabajo, pero si se menciona algo sobre el tipo de empresas que se han estudiado (por ejemplo, empresas tecnológicas, consultoría empresarial, industria manufacturera, servicios financieros, etc.), esto puede indicar en qué sector se enfoca el análisis del capital intelectual.</p> | <p>El enfoque metodológico se refiere al tipo de investigación que se lleva a cabo en el estudio. En un trabajo sobre capital intelectual en la gestión empresarial, el enfoque probablemente sea cualitativo (por ejemplo, entrevistas con líderes empresariales, análisis de documentos o estudios de caso) o mixto (una combinación de enfoques cualitativos y cuantitativos). El trabajo puede involucrar análisis de datos, modelos conceptuales o estudios de caso de empresas que gestionan su capital intelectual.</p> | <p>Conclusiones: Se espera que las conclusiones del trabajo resuman cómo el capital intelectual impacta directamente en la gestión empresarial, y cómo las empresas pueden mejorar sus procesos internos y competitividad mediante una gestión efectiva del conocimiento. Esto podría incluir la importancia de la gestión del talento humano, las capacidades organizacionales, o la optimización de recursos intelectuales.</p> <p>Recomendaciones: Las recomendaciones podrían sugerir que las empresas fortalezcan su enfoque en el capital intelectual, como la capacitación continua de sus empleados, la gestión de la innovación, la colaboración interdepartamental y el fomento de una cultura organizacional de aprendizaje y creatividad. También puede sugerir la implementación de sistemas tecnológicos para gestionar el conocimiento y mejorar la toma de decisiones.</p> |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>Moreno Gallego, D., Martínez Coral, F., &amp; Restrepo Ramírez, J. J. (2025). Impacto de las estrategias de innovación en las MIPYMES de Colombia (Bachelor's thesis, Escuela de Economía, Administración y Negocios).</b></p> | <p>MIPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas): El estudio se centra en las MIPYMES de Colombia, por lo que las empresas incluidas en el análisis son de diversos sectores, tales como agroindustria, comercio, servicios, manufactura y tecnología. Estas empresas son fundamentales para la economía colombiana y enfrentan retos particulares en cuanto a recursos, competitividad y adaptación a los cambios del mercado.</p> | <p>Enfoque Cuantitativo y Descriptivo: El estudio probablemente adopta un enfoque cuantitativo en el que se recopilan datos numéricos mediante encuestas o entrevistas estructuradas a empresarios de MIPYMES. También puede tener un componente descriptivo al analizar las estrategias de innovación implementadas por estas empresas y su impacto en su rendimiento y competitividad.</p> <p>Estudio de Casos y Análisis Comparativo: El trabajo podría incluir un análisis de casos específicos de MIPYMES que hayan implementado estrategias innovadoras con el fin de identificar patrones y tendencias comunes en su implementación, resultados y efectividad.</p> | <p>Las estrategias de innovación son esenciales para el crecimiento y la competitividad de las MIPYMES en Colombia, permitiéndoles enfrentarse a retos económicos y tecnológicos.</p> <p>Las MIPYMES que implementan estrategias innovadoras logran mejorar sus procesos internos, aumentar su productividad y diferenciarse en el mercado.</p> <p>La innovación en modelos de negocio y procesos organizacionales puede ser más accesible para las MIPYMES que la innovación tecnológica, lo que les permite adaptarse y prosperar incluso con recursos limitados.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la capacitación en innovación dentro de las MIPYMES, proporcionando a los empresarios y empleados las herramientas y conocimientos necesarios para implementar nuevas ideas y procesos de manera efectiva.</p> <p>Establecer políticas públicas de apoyo a la innovación en las MIPYMES, facilitando el acceso a financiamiento, incentivos fiscales y programas de capacitación.</p> <p>Promover la colaboración interempresarial entre las MIPYMES, las universidades y las entidades gubernamentales, para compartir conocimientos y recursos que favorezcan el desarrollo de nuevas estrategias de innovación.</p> <p>Utilizar tecnologías accesibles para MIPYMES, como herramientas digitales que mejoren los procesos administrativos, de marketing y de ventas, sin requerir grandes inversiones.</p> <p>Medir el impacto de las innovaciones implementadas, a través de la recolección de datos sobre el rendimiento y la competitividad de las empresas, para ajustar las estrategias de innovación de manera continua.</p> |
|--|---|---|---|

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <p><b>Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., &amp; Genes Díaz, J. J. (2019). Innovación tecnológica para la competitividad: caso sector panadero del departamento de La Guajira.</b></p> | <p>Sector Panadero<br/>(Industria Alimentaria): El sector específico de la empresa es el sector panadero, que forma parte de la industria alimentaria. Este sector está involucrado en la producción y comercialización de productos de panadería, y en el caso del estudio, se centra en las empresas panaderas en La Guajira, un departamento en Colombia.</p> | <p>Enfoque Cuantitativo y Descriptivo: El enfoque metodológico utilizado es principalmente cuantitativo y descriptivo. Es probable que se hayan utilizado encuestas y cuestionarios para obtener datos sobre las empresas panaderas en La Guajira y su adopción de innovación tecnológica. Además, se analiza de manera descriptiva cómo estas innovaciones tecnológicas afectan la competitividad y el desempeño del sector.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo también puede haber incluido un estudio de caso en empresas específicas del sector panadero, analizando en detalle la implementación de tecnologías innovadoras y su impacto en la productividad y competitividad de estas empresas.</p> | <p>La innovación tecnológica es un factor clave para mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas panaderas en La Guajira, ya que permite mejorar los procesos productivos, reducir costos y elevar la calidad de los productos.</p> <p>Las empresas que adoptan nuevas tecnologías tienden a aumentar su capacidad de producción, lo que les permite satisfacer mejor las demandas del mercado y expandir su presencia en el mercado local y regional.</p> <p>A pesar de los beneficios observados, la adopción de la innovación tecnológica puede enfrentar retos económicos y de infraestructura en las pequeñas empresas del sector, lo que requiere un apoyo adecuado para su implementación.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la capacitación tecnológica en las empresas panaderas del sector, especialmente en las pequeñas y medianas, para que puedan aprovechar al máximo las innovaciones tecnológicas disponibles.</p> <p>Incentivar la inversión en infraestructura tecnológica, ofreciendo facilidades de financiamiento o programas de apoyo para que las empresas puedan adquirir las tecnologías necesarias para mejorar su competitividad.</p> <p>Promover la colaboración entre empresas dentro del sector, para compartir conocimientos y recursos que faciliten la implementación de innovaciones tecnológicas y la mejora de procesos.</p> <p>Desarrollar políticas públicas que apoyen a las pequeñas empresas panaderas en la transición hacia la innovación tecnológica, mediante incentivos fiscales o subsidios para la adopción de nuevas tecnologías.</p> |
|---|--|---|--|

---

Medir y evaluar el impacto de la innovación tecnológica de manera continua, para ajustar las estrategias y asegurar que las innovaciones realmente estén contribuyendo al crecimiento y sostenibilidad del sector.

---

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
| <p><b>Guiral, L. M., &amp; Castañeda Ríos, V. M. (2024). Análisis estratégico de la cultura organizacional con respecto a la innovación y las nuevas tecnologías en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).</b></p> | <p>Sector Ciencia, Tecnología e Innovación (CTI): El trabajo se enfoca en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, lo que implica que el sector de las empresas analizadas pertenece al campo de CTI. Este sector incluye organizaciones dedicadas a la investigación, el desarrollo de nuevas tecnologías, y la innovación en diversos campos, como la biotecnología, las TIC (tecnologías de la información y comunicación) y la ingeniería.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: Dado que se trata de un análisis de cultura organizacional en relación con la innovación y nuevas tecnologías, el enfoque metodológico es probablemente cualitativo, basado en la observación, entrevistas semi-estructuradas, y análisis de casos de empresas dentro del distrito. El objetivo sería entender cómo la cultura organizacional facilita o dificulta la adopción de innovaciones tecnológicas.</p> <p>Estudio de Caso o Investigación Descriptiva: Es posible que el estudio se haya basado en una investigación descriptiva, examinando cómo las empresas dentro del distrito gestionan la innovación y la tecnología y qué prácticas culturales apoyan o limitan estos procesos.</p> | <p>La cultura organizacional juega un papel crucial en la adopción de innovaciones tecnológicas, ya que una cultura abierta al cambio y la colaboración facilita la integración de nuevas tecnologías.</p> <p>Las organizaciones del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín que fomentan una cultura organizacional orientada hacia la innovación y el aprendizaje continuo han sido más exitosas en la adopción de nuevas tecnologías.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. La integración de la innovación tecnológica requiere un compromiso organizacional a todos los niveles, desde la alta dirección hasta los empleados, para asegurar que las iniciativas de innovación sean efectivas y sostenibles.</li></ol> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar una cultura organizacional de innovación en las empresas del Distrito de CTI, promoviendo la apertura al cambio y la colaboración entre departamentos.</p> <p>Capacitar a los empleados en el uso de nuevas tecnologías y en la importancia de la innovación dentro de la organización, para aumentar su participación activa en el proceso.</p> <p>Crear alianzas estratégicas entre empresas y entidades gubernamentales o académicas dentro del distrito, para fomentar el intercambio de conocimiento y tecnología.</p> |
|---|---|--|---|

---

---

Incentivar la innovación continua mediante programas de incentivos y reconocimiento a las ideas innovadoras, lo cual reforzará el compromiso de los empleados con la innovación.

Evaluar constantemente la efectividad de las innovaciones tecnológicas implementadas, ajustando las estrategias conforme a las necesidades y oportunidades del entorno.

---

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Arias Ordoñez, F. (2019).</b><br><b>Influencia de la innovación en la creación de empresas orientadas hacia una sociedad del conocimiento.</b> | Sector de la Innovación y Tecnología: El trabajo se centra en empresas orientadas hacia la sociedad del conocimiento, lo que indica que el sector de la empresa es principalmente el de tecnología, innovación y sociedad del conocimiento. Esto incluye sectores como tecnologías de la información, biotecnología, servicios de consultoría tecnológica, educación, y startups tecnológicos que se centran en la generación y aplicación del conocimiento. | <input type="checkbox"/> Enfoque Cualitativo: El estudio emplea un enfoque cualitativo, basado en el análisis de cómo la innovación influye en la creación de empresas y en la adopción de modelos de negocio en una sociedad del conocimiento. Probablemente, el trabajo incluyó estudios de caso o entrevistas en profundidad a emprendedores y expertos en el campo de la tecnología y la innovación.<br><input type="checkbox"/> Investigación Descriptiva y Exploratoria: El trabajo tiene un enfoque descriptivo y exploratorio, pues busca entender cómo la innovación afecta la creación de nuevas empresas, particularmente aquellas que se enfocan en el aprovechamiento del conocimiento como recurso clave. | La innovación es fundamental para la creación de empresas que estén alineadas con las demandas de una sociedad del conocimiento, ya que permite la generación de modelos de negocio disruptivos que tienen el potencial de transformar sectores tradicionales.<br>Las empresas innovadoras son claves para el crecimiento económico y el desarrollo de la competitividad, ya que se basan en el conocimiento como recurso esencial para la creación de productos, servicios y tecnologías que aportan valor a la sociedad.<br>La sociedad del conocimiento exige un enfoque empresarial que valore y aproveche la gestión del conocimiento como un activo estratégico, y las empresas que logran integrar este enfoque en sus modelos de negocio tienen mayores oportunidades de éxito a largo plazo.<br>Recomendaciones:<br>Fomentar políticas públicas de apoyo a las empresas basadas en la innovación y el conocimiento, proporcionando acceso a financiamiento, formación técnica y capacitación en gestión del conocimiento.<br>Promover la colaboración entre empresas, universidades y centros de investigación para crear ecosistemas |
|---|--|---|--|

---

---

de innovación donde el conocimiento se comparta y aplique en el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Incentivar el emprendimiento tecnológico mediante programas de incubadoras de empresas y aceleradoras que ayuden a las startups a transformarse en empresas de base tecnológica dentro de la economía del conocimiento.

Impulsar la integración de nuevas tecnologías dentro de las empresas, especialmente aquellas orientadas al desarrollo sostenible y a la economía digital, para mejorar su competitividad en un mercado globalizado.

Evaluar y ajustar periódicamente las estrategias de innovación en las empresas, para asegurarse de que las mismas sigan siendo efectivas en un entorno empresarial dinámico y cambiante.

---

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <b>Bedoya, C. A. T. Propuesta de modelo de diagnóstico para la gestión de las mipymes de servicios en Bogotá (MOGEMIS). GESTIÓN ORGANIZACIONAL, 99.</b> | MIPYMES de Servicios: El sector de la empresa que se aborda en este trabajo es el de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), específicamente en el sector de servicios en Bogotá. Esto podría incluir empresas en sectores como consultoría, educación, salud, comercio, y otros servicios que las MIPYMES suelen ofrecer en un contexto urbano. | Enfoque Cuantitativo y Descriptivo: El enfoque metodológico probablemente sea cuantitativo y descriptivo, en el que se utilicen encuestas o entrevistas estructuradas para recoger información sobre el desempeño y la gestión de las MIPYMES. El objetivo sería describir las condiciones actuales de estas empresas y las posibles innovaciones organizacionales que puedan mejorar su eficiencia.<br>Modelo Diagnóstico: El trabajo propone un modelo de diagnóstico para evaluar y mejorar las | La propuesta de un modelo de diagnóstico para la gestión de las MIPYMES de servicios en Bogotá tiene el potencial de mejorar significativamente las capacidades de gestión de estas empresas, ayudándolas a enfrentar desafíos internos y externos.<br>La innovación organizacional es clave para el éxito de las MIPYMES, y el modelo de diagnóstico propuesto es una herramienta útil para mejorar la gestión de recursos, la estrategia empresarial y la toma de decisiones.<br>Las MIPYMES que adoptan este modelo podrían ver mejoras en la competitividad y sostenibilidad, lo que les permitirá operar de manera más eficiente en un entorno competitivo.<br>Recomendaciones: |
|---|---|--|--|

---

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
|   |  | <p>prácticas de gestión de las MIPYMES. Esto puede implicar la recopilación de datos de diversas fuentes, como entrevistas a empresarios, análisis de documentación y observación directa de las prácticas empresariales.</p>  | <p>Implementar el modelo de diagnóstico en las MIPYMES de servicios en Bogotá como una herramienta para mejorar la gestión empresarial y la eficiencia operativa.</p> <p>Capacitar a los gerentes y empleados de las MIPYMES en el uso del modelo de diagnóstico para asegurar su implementación exitosa y el aprovechamiento máximo de sus beneficios.</p> <p>Promover la colaboración entre las MIPYMES y las instituciones educativas, los gobiernos locales y otras organizaciones, para mejorar las capacidades de gestión y fomentar la innovación organizacional.</p> <p>Realizar un seguimiento continuo a las empresas que implementen el modelo para evaluar su efectividad y realizar ajustes en el diagnóstico según sea necesario.</p> |
| <p><b>Pinargote Pico, J. T. (2023). La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas empresas comerciales de Manta-Ecuador (Doctoral dissertation).</b></p> | <p><b>Empresas</b></p> <p>Comerciales Medianas: El sector de la empresa se refiere a las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta, Ecuador. Este sector incluye empresas que venden bienes o servicios, y que son lo suficientemente grandes como para beneficiarse de la adopción de tecnologías innovadoras pero lo suficientemente pequeñas como para que la adopción de</p> | <p><b>Enfoque Cuantitativo y</b></p> <p>Descriptivo: El enfoque metodológico utilizado probablemente sea cuantitativo, ya que se trata de un análisis de la incidencia de la innovación tecnológica en la competitividad de las empresas. El estudio podría incluir encuestas a los empresarios o una revisión de datos estadísticos sobre el uso de tecnologías en las empresas de Manta y cómo estas afectan su desempeño competitivo.</p> <p>Estudio de Caso: También puede incluirse un estudio de caso en empresas específicas de Manta, para explorar cómo la innovación tecnológica</p> | <p><b>La innovación tecnológica tiene un impacto</b></p> <p>significativo en la competitividad de las medianas empresas comerciales en Manta, ya que mejora su eficiencia operativa, les permite reducir costos y mejorar la calidad de sus productos o servicios.</p> <p>Las empresas que adoptan tecnologías innovadoras logran destacarse frente a sus competidores, aumentando su productividad y accediendo a nuevos mercados.</p> <p>La innovación tecnológica también promueve una cultura organizacional de cambio y adaptación, permitiendo a las empresas mantenerse competitivas en un entorno dinámico.</p>   |

---

estas tecnologías represente un reto importante. impacta a nivel micro en cada organización.

---

| <b>Mendez Ramos, J. J.</b>  | Sector de   | Enfoque Cualitativo: El   |  |
|---|---|---|--|
| <b>(2023). Propuesta de plan de mejora para el área de talento humano para la empresa Cali Express SAS.</b> | Transporte y Logística: Dado que la empresa en cuestión es Cali Express SAS, es probable que esté en el sector de transporte y logística. Este sector incluye empresas que proporcionan servicios de mensajería, transporte de mercancías y distribución en áreas locales o nacionales. | enfoque metodológico puede ser cualitativo, con entrevistas y análisis de casos dentro de la empresa para entender los procesos de gestión del talento humano. El estudio podría incluir entrevistas con el equipo de recursos humanos, empleados de diversas áreas y directivos para identificar los puntos críticos a mejorar.<br><br>Estudio de Caso: El trabajo podría estar basado en un estudio de caso de la empresa Cali Express SAS, en donde se examina específicamente cómo la gestión de talento humano puede ser optimizada dentro de ese contexto organizacional. | <p>La gestión del talento humano es un componente crucial para el éxito de empresas como Cali Express SAS, especialmente en el sector de transporte y logística, donde la eficiencia operativa depende en gran medida de la calidad y capacitación de los empleados.</p> <p>La implementación de un plan de mejora en el área de talento humano puede resultar en una mejor alineación de los recursos humanos con los objetivos estratégicos de la empresa, mejorando tanto el desempeño como la satisfacción del personal.</p> <p>La innovación en la gestión del talento humano (como la introducción de herramientas tecnológicas y metodologías de trabajo flexibles) contribuye al fortalecimiento de la cultura organizacional y mejora la productividad y competitividad.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Implementar programas de formación continua para los empleados en áreas clave como liderazgo, habilidades digitales y gestión del cambio.</p> <p>Revisar y actualizar las estrategias de selección y contratación para asegurarse de que se atraigan perfiles alineados con los valores y objetivos de la empresa.</p> <p>Adoptar nuevas tecnologías para la gestión del talento humano, como software de gestión de recursos humanos (HRIS), que ayude a mejorar los procesos de contratación, evaluación del desempeño y desarrollo de carrera.</p> |

---

---

Fomentar una cultura de reconocimiento y motivación, donde los empleados se sientan valorados y puedan tener oportunidades de crecimiento dentro de la empresa.

Evaluar periódicamente el impacto de las estrategias implementadas en la satisfacción y desempeño del personal, ajustando las acciones conforme a los resultados obtenidos.

---

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <b>Carvalho Muñoz, D. R., &amp; León Narváez, M. S. (2023). Innovación y Productividad en las empresas comerciales del Cantón La Troncal.</b> | <b>Sector Comercial:</b><br>El sector de las empresas estudiadas en este trabajo es el sector comercial, lo que incluye empresas que ofrecen productos y servicios al consumidor en el Cantón La Troncal. Este sector puede involucrar pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) dedicadas al comercio minorista o distribución en la región. | <b>Enfoque Cuantitativo:</b> El enfoque metodológico más probable es cuantitativo, ya que el análisis de la relación entre innovación y productividad normalmente se basa en datos numéricos, como encuestas a empresarios, análisis de indicadores de productividad, y medición de los efectos de la innovación en el desempeño empresarial.<br><b>Estudio de Caso:</b> Es posible que el trabajo utilice un estudio de caso para analizar en profundidad las prácticas de innovación en empresas comerciales específicas en el Cantón La Troncal.<br><b>Análisis Comparativo:</b> También podría incluirse un análisis comparativo entre empresas que han implementado innovaciones y aquellas que no, para observar las diferencias en su productividad y competitividad. | La innovación en productos y procesos es un factor clave para aumentar la productividad y mejorar la competitividad de las empresas comerciales en el Cantón La Troncal.<br>Las empresas que adoptan innovaciones tecnológicas y mejoras organizacionales son más eficientes en el uso de recursos, lo que resulta en mayores márgenes de ganancia y mejor desempeño.<br>Las innovaciones organizacionales también juegan un papel importante, ya que mejoran la gestión interna y crean una cultura de mejora continua que impacta positivamente en el desempeño de los empleados y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa.<br><b>Recomendaciones:</b><br>Fomentar la adopción de innovaciones tecnológicas en las empresas comerciales del Cantón, especialmente en áreas clave como gestión de inventarios, ventas digitales y optimización de procesos productivos.<br>Brindar capacitación a los empresarios y empleados en nuevas tecnologías de gestión y en estrategias de innovación, para mejorar la toma de decisiones y la implementación de cambios en la organización. |
|---|--|--|--|

---

---

Promover la colaboración entre empresas en el Cantón para compartir buenas prácticas de innovación y crear redes de apoyo mutuo para el desarrollo de proyectos innovadores.

Facilitar el acceso a financiamiento para pequeñas y medianas empresas para que puedan implementar innovaciones tecnológicas que aumenten su productividad y sostenibilidad.

Medir y evaluar continuamente el impacto de las innovaciones para ajustar las estrategias y garantizar que las empresas sigan siendo competitivas a largo plazo.

---

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <b>SALGADO, E. R. C., &amp; PEÑAFIEL, W. P. V. DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO.</b> | Sector Académico y Educativo: El sector del trabajo parece estar relacionado con el sector académico, específicamente en el área de la educación superior. Es posible que se refiera a universidades, instituciones educativas y programas de grado donde se manejan trabajos de grado y se gestionan procedimientos de autorización de uso de trabajos académicos. | Enfoque Descriptivo o Cualitativo: El enfoque metodológico podría ser descriptivo o cualitativo, especialmente si se centra en la documentación y análisis de procedimientos o protocolos relacionados con la autorización de uso y responsabilidad académica.<br>Estudio de Caso o Investigación Documental: Puede tratarse de un estudio de caso o una revisión documental sobre cómo las instituciones educativas gestionan el uso de trabajos de grado, los procedimientos de autoría y las responsabilidades legales asociadas con ellos. | La implementación de procedimientos más claros y eficientes para la gestión de trabajos de grado puede mejorar significativamente la gestión administrativa en las universidades e instituciones educativas.<br>La declaratoria de responsabilidad y autorización de uso son fundamentales para garantizar la transparencia y responsabilidad en el ámbito académico, asegurando que los trabajos de grado sean usados de manera ética y legal.<br>Las instituciones académicas que implementen estos procedimientos pueden mejorar la credibilidad y confianza en el sistema educativo.<br>Recomendaciones:<br>Implementar protocolos estandarizados para la gestión de trabajos de grado que incluyan procedimientos claros de autorización de uso y responsabilidad, asegurando que todos los involucrados (estudiantes, profesores, instituciones) comprendan sus responsabilidades.<br>Capacitar a los estudiantes y docentes sobre la importancia de la propiedad intelectual y cómo gestionar |
|--|---|--|--|

---

---

correctamente los trabajos de grado para evitar problemas legales o de plagio.

Fomentar el uso de herramientas digitales para el seguimiento y gestión de trabajos de grado, facilitando la revisión y asegurando la correcta implementación de las políticas de uso autorizado.

Realizar auditorías periódicas sobre el uso de los trabajos de grado, asegurando que no se presenten irregularidades y que se mantenga la integridad académica.

---

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <p><b>Zapata Condori, F. (2022).</b><br/><b>Recursos humanos, como gestionarlo y lograr el compromiso organizacional en tiempos de incertidumbre. Caso práctico: Empresa privada en el sector minería.</b></p> | <p>Sector Minería: El trabajo se centra en una empresa privada en el sector de minería, lo que indica que el sector de la empresa es minería. Este sector está marcado por altos riesgos operativos, condiciones de trabajo difíciles y una alta demanda de cumplimiento con regulaciones. Las innovaciones en este sector suelen estar relacionadas con la mejora de la seguridad laboral, la optimización de procesos operativos y la gestión eficiente del talento en un entorno que requiere habilidades especializadas.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico probablemente sea cualitativo, dado que el trabajo parece centrarse en un caso práctico. Es probable que haya un análisis de entrevistas con empleados, observación directa o análisis de documentos internos de la empresa para comprender cómo se gestionan los recursos humanos en tiempos de incertidumbre.</p> <p>Estudio de Caso: Este trabajo se basa en un estudio de caso de una empresa del sector minería, en el que se analizan las estrategias de gestión del talento durante un período de incertidumbre económica o de mercado.</p> <p>Investigación Exploratoria: El trabajo podría tener un enfoque exploratorio para identificar nuevas tendencias, enfoques o buenas prácticas</p> | <p>La gestión de recursos humanos juega un papel fundamental en la adaptación organizacional durante tiempos de incertidumbre. Empresas que implementan estrategias innovadoras en la gestión del talento pueden mejorar el compromiso y la productividad de los empleados, incluso en tiempos de crisis.</p> <p>El compromiso organizacional y la motivación de los empleados son esenciales para mantener la estabilidad en la empresa, especialmente cuando el entorno es incierto.</p> <p>Las estrategias de gestión del talento humano deben ser flexibles y ajustarse a las necesidades cambiantes de la empresa y el contexto, lo que incluye la capacitación continua, la mejora de la comunicación interna y la adaptación de métodos de trabajo a la nueva realidad.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fortalecer las políticas de bienestar laboral y motivación para los empleados en tiempos de incertidumbre, como estrategias para mejorar su compromiso y productividad.</p> <p>Incorporar tecnologías avanzadas en la gestión de recursos humanos, como software para la gestión del rendimiento</p> |
|--|--|---|--|

---

---

para gestionar los recursos humanos en condiciones difíciles.

y plataformas de comunicación interna, para mantener a los empleados informados y comprometidos.

Fomentar el liderazgo transformacional, proporcionando a los líderes de la organización las herramientas necesarias para motivar y dirigir equipos en un entorno cambiante.

Revisar y ajustar periódicamente las estrategias de recursos humanos en función de los cambios en el entorno, la competencia y las condiciones internas de la empresa.

Promover programas de formación y desarrollo profesional, con el fin de que los empleados se mantengan motivados y preparados para enfrentar los desafíos del sector minero.

---

| <b>CASTRO PONCE, J. G.</b>  | Sector de la   | Enfoque Cuantitativo y   | La innovación en tecnología y procesos ha tenido un  |
|---|--|--|--|
| <b>(2024). INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PEGATANKE SA DE LA CIUDAD DE MANTA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).</b> | Industria Manufacturera: La empresa PEGATANKE SA, que probablemente pertenece al sector manufacturero, es una empresa que se dedica a la producción de bienes o servicios tangibles. Este sector se caracteriza por la necesidad de adoptar innovaciones tecnológicas para mejorar la eficiencia, reducir costos y ofrecer productos con valor agregado en un mercado competitivo. | Descriptivo: El enfoque metodológico más probable es cuantitativo dado que se están analizando indicadores relacionados con la competitividad empresarial y resultados de innovación en la empresa. Podría incluirse un análisis de encuestas a empleados o directivos, así como una recolección de datos relacionados con el desempeño de la empresa antes y después de implementar innovaciones.<br><br>Estudio de Caso: También es posible que el trabajo utilice un estudio de caso centrado en PEGATANKE SA, con el objetivo de evaluar de manera | impacto positivo en la competitividad de PEGATANKE SA, mejorando su eficiencia operativa y permitiéndole ofrecer productos de mayor calidad.<br><br>Las innovaciones organizacionales, como la mejora en la gestión interna y estrategias de recursos humanos, también han tenido un impacto significativo en el rendimiento general de la empresa.<br><br>La empresa ha logrado diferenciarse de la competencia al implementar estrategias innovadoras que le han permitido posicionarse mejor en el mercado.<br><br>Recomendaciones:<br><br>Fomentar la adopción de nuevas tecnologías en todas las áreas clave de la empresa, especialmente en la producción, logística y marketing, para mantener la competitividad. |

---

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  |   | <p>detallada los efectos de la innovación en la competitividad dentro de esta empresa.</p> <p>Análisis Comparativo: El trabajo puede también realizar un análisis comparativo entre empresas que han adoptado la innovación tecnológica y otras que no, para observar el impacto de esta innovación en términos de competitividad.</p>   | <p>Capacitar a los empleados en el uso de nuevas tecnologías y estrategias organizacionales que contribuyan a mejorar los procesos internos y externos.</p> <p>Incentivar la innovación continua mediante la creación de un entorno favorable para la creatividad y la investigación dentro de la empresa, así como el uso de herramientas tecnológicas avanzadas para gestionar las operaciones.</p> <p>Establecer alianzas estratégicas con empresas tecnológicas, universidades o centros de investigación que permitan a PEGATANKE SA mantenerse al tanto de las últimas tendencias en innovación.</p>  |
| <p><b>Caballero, F. F., Jaimes, J. M. S., Silva, G. A. J., Contreras, W. G., Vargas, Y. P. M., Gutiérrez, M. J. P., ... &amp; Correa, L. M. A. (2022). Directivos UNISANGIL.</b></p> | <p>Sector Educativo:</p> <p>El sector de la empresa se refiere al ámbito educativo, específicamente a una universidad privada en el sector de la educación superior. Este sector se caracteriza por el desafío de mantener una gestión eficiente, innovadora y competitiva en un entorno académico cambiante.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico podría ser cualitativo, ya que este tipo de estudios sobre innovación organizacional y liderazgo suelen usar herramientas como entrevistas, grupos focales o observación participativa para entender cómo los directivos implementan cambios en la gestión.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo podría ser un estudio de caso sobre la gestión de directivos en UNISANGIL, explorando cómo se aplican las estrategias de innovación en la toma de decisiones y en la mejora de procesos dentro de la institución.</p> | <p>La innovación organizacional es clave para mejorar la gestión educativa en UNISANGIL, con un liderazgo efectivo que fomente el compromiso y la productividad dentro de la universidad.</p> <p>La innovación en la gestión de recursos humanos y la adopción de estrategias de liderazgo modernas permiten a la universidad adaptarse mejor a los retos del sector educativo y mejorar su competitividad.</p> <p>La mejora continua de los procesos internos, especialmente en áreas clave como la toma de decisiones y la gestión académica, contribuye significativamente a la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la institución.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fortalecer las capacidades de los directivos mediante la capacitación continua en liderazgo innovador y gestión organizacional.</p> <p>Implementar nuevas herramientas tecnológicas para optimizar la gestión administrativa y mejorar la comunicación y coordinación interna.</p> |

Fomentar la innovación en el ámbito académico, incentivando nuevas metodologías de enseñanza y aprendizaje que estén alineadas con las exigencias del mercado y las necesidades de los estudiantes.

Evaluar y ajustar las estrategias de liderazgo de forma periódica, asegurando que se mantengan alineadas con los objetivos institucionales y las demandas externas.

Fortalecer la cultura organizacional dentro de la universidad, asegurando que todos los niveles jerárquicos trabajen de manera cohesionada hacia los mismos objetivos estratégicos.

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>Ramírez Guerra, J. J., &amp; Molina Vanegas, J. (2021). Fortalecimiento de la cultura para la innovación en una empresa de servicios temporales.</b></p> | <p>Sector de Servicios: El trabajo se centra en una empresa del sector de servicios temporales, lo cual incluye empresas que proveen trabajadores temporales para cubrir demandas específicas de clientes. Este sector está marcado por la necesidad de adaptarse rápidamente a las condiciones del mercado laboral y optimizar los procesos de selección y gestión de personal.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico más probable es cualitativo, dado que se habla de fortalecer la cultura organizacional, lo que sugiere un enfoque centrado en la observación, entrevistas o grupos focales para entender cómo se promueve y mejora la cultura dentro de la organización.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo probablemente utiliza un estudio de caso en una empresa de servicios temporales, donde se analiza cómo la cultura organizacional influye en la innovación y cómo las estrategias de recursos humanos afectan el rendimiento de la empresa.</p> | <p>La innovación organizacional es clave para fortalecer la competitividad de una empresa de servicios temporales. Crear una cultura que fomente la innovación en todos los niveles organizacionales mejora tanto la gestión interna como la experiencia del cliente.</p> <p>Un enfoque innovador en la gestión del talento humano dentro de una empresa de servicios temporales puede resultar en una mayor eficiencia en la contratación y administración de trabajadores, así como en un mejor ajuste de la oferta laboral a las necesidades de los clientes.</p> <p>La adaptación a los cambios del mercado es más efectiva cuando la empresa promueve una cultura flexible, abierta a nuevas ideas y dispuesta a innovar en sus procesos de gestión de recursos humanos.</p> <p>Recomendaciones:<br/>Fortalecer la capacitación en innovación organizacional para todos los niveles de la empresa, asegurando que todos los</p> |
|--|--|--|--|

empleados comprendan su papel en el proceso de innovación y se sientan motivados para contribuir.

Implementar herramientas tecnológicas para optimizar los procesos de selección, seguimiento y gestión de personal temporal, lo que puede resultar en una mejor respuesta ante las demandas cambiantes de los clientes.

Crear incentivos para la innovación dentro de la empresa, promoviendo la creatividad y las ideas nuevas en los equipos de trabajo, para fomentar un ambiente donde se valoren las contribuciones innovadoras.

Medir el impacto de la cultura organizacional en la productividad y la satisfacción tanto de los empleados como de los clientes, ajustando las estrategias según los resultados obtenidos.

| <b>Quispe Atao, M. (2019). La innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes productoras de Tallarín de casa en la ciudad de Abancay-2014.</b> | Sector   | Enfoque Cuantitativo y   | La innovación empresarial en las Mypes productoras de tallarín en Abancay ha tenido un impacto positivo en la competitividad de estas empresas, permitiéndoles mejorar sus procesos productivos y diferenciarse en el mercado local.  |
|--|--|--|---|
|  | <p>Agroindustrial/Alimentario: El sector de la empresa está relacionado con la producción alimentaria, específicamente en el sector agroindustrial, en el que se producen alimentos procesados como el tallarín. Este sector se caracteriza por la necesidad de innovar en los procesos productivos, de distribución y de comercialización para mantenerse competitivo</p> | <p>Descriptivo: Es probable que el enfoque metodológico sea cuantitativo, ya que se podría haber analizado el impacto de la innovación en la competitividad mediante indicadores de rendimiento, producción o ventas. El trabajo podría haberse basado en la recolección de datos numéricos a través de encuestas o entrevistas estructuradas con los empresarios de las Mypes.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo probablemente utiliza un estudio de caso sobre las Mypes productoras de tallarín en Abancay, para analizar cómo las</p> | <p>La innovación empresarial en las Mypes productoras de tallarín en Abancay ha tenido un impacto positivo en la competitividad de estas empresas, permitiéndoles mejorar sus procesos productivos y diferenciarse en el mercado local.</p> <p>Las innovaciones en el producto y en los procesos organizacionales son factores clave que contribuyen a la adaptabilidad de las empresas frente a las demandas cambiantes del mercado y a las presiones competitivas.</p> <p>La innovación constante es esencial para que las Mypes mantengan su relevancia y sostenibilidad en un entorno empresarial dinámico y globalizado.</p> <p>Recomendaciones:<br/>Fomentar la adopción de nuevas tecnologías en la producción, distribución y comercialización del tallarín para mejorar la eficiencia y la calidad del producto.</p> |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
|   | frente a empresas más grandes.  | innovaciones implementadas impactan su competitividad y sus resultados económicos.   | <p>Capacitar a los emprendedores y gerentes de las Mypes en estrategias de innovación y en la gestión del cambio, para que puedan implementar procesos innovadores de manera efectiva.</p> <p>Fomentar la innovación de productos a través de la investigación y desarrollo (I+D), para crear nuevas variedades de tallarín y diversificar la oferta para atraer a más clientes.</p> <p>Promover alianzas estratégicas con otras empresas del sector agroindustrial, para compartir buenas prácticas de innovación y fortalecer las capacidades productivas de las Mypes.</p> <p>Medir el impacto de las innovaciones de manera continua, utilizando indicadores de desempeño para ajustar las estrategias de innovación y asegurar su efectividad en el largo plazo.</p>                                    |
| <p><b>Alay Tóala, D. A.</b><br/> <b>(2024). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE ZAPATEROS Y ANEXOS DEL CANTÓN JIPIJAPA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).</b></p> | <p>Sector de la Industria Artesanal: El sector de la empresa se refiere a la industria artesanal, específicamente en la fabricación de calzado y productos relacionados. La Asociación de Zapateros y Anexos del Cantón Jipijapa opera en un sector que enfrenta desafíos como la competencia, la adaptación a las tendencias de consumo y la optimización de procesos.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: Dado que el trabajo analiza la relación entre estructura organizacional y gestión administrativa, el enfoque metodológico probablemente sea cualitativo. Esto implica el uso de entrevistas, observación o análisis documental para comprender cómo la estructura interna de la organización afecta su capacidad de gestión.</p> <p>Estudio de Caso: Es probable que se haya utilizado un estudio de caso de la Asociación de Zapateros y Anexos del Cantón Jipijapa para explorar cómo los cambios en la estructura</p> | <p>La estructura organizacional tiene un impacto significativo en la gestión administrativa de la Asociación de Zapateros, y mejorar la organización interna puede resultar en una mayor eficiencia y eficacia en la toma de decisiones.</p> <p>La implementación de estrategias de innovación organizacional es clave para que la Asociación de Zapateros logre adaptarse mejor a las exigencias del mercado y optimice sus procesos administrativos.</p> <p>La mejora en la gestión administrativa a través de la innovación organizacional permite a la asociación mantenerse competitiva en un mercado desafiante y mejorar su sostenibilidad a largo plazo.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Revisar y ajustar periódicamente la estructura organizacional para asegurarse de que se adapte de manera</p> |

---

organizacional inciden en su gestión administrativa y el rendimiento general de la organización.

flexible a los cambios del mercado y a las necesidades internas de la organización.

Fomentar la capacitación continua de los miembros de la Asociación en aspectos clave de gestión administrativa, liderazgo y organización para mejorar la eficiencia interna.

Implementar sistemas de gestión más eficientes utilizando herramientas digitales o técnicas modernas de gestión de recursos humanos y gestión de proyectos para optimizar los procesos operativos.

Evaluar la satisfacción de los miembros de la Asociación respecto a la estructura organizacional y su implicación en la mejora continua, asegurando que todos los miembros se sientan parte activa en el proceso de cambio.

Establecer alianzas estratégicas con otras asociaciones o instituciones del sector para compartir buenas prácticas y fortalecer la capacidad de la organización en términos de innovación.

---

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| <b>Lleras Díaz, S. (2017).<br/>Propuesta de un modelo de gestión integral para aporte a la estrategia de SIFER SA, basado en la ISO 9001: 2015 y la NTC 5801: 2008.</b> | Sector Industrial<br>(Manufactura): SIFER SA pertenece al sector industrial, específicamente a la fabricación de productos (por ejemplo, productos electrónicos, maquinaria, etc.). Este sector exige un enfoque constante en la mejora de la calidad, eficiencia en los procesos productivos y la adopción de | Enfoque Cuantitativo y Descriptivo: El enfoque metodológico podría ser cuantitativo y descriptivo, ya que el trabajo se enfoca en la implementación de un modelo de gestión basado en estándares internacionales, con el objetivo de medir el impacto de su implementación en la mejora de los procesos dentro de la empresa. Esto probablemente implica la recopilación de datos sobre rendimiento | La implementación de un modelo de gestión integral basado en la ISO 9001: 2015 y la NTC 5801: 2008 ha demostrado ser efectiva en la mejora de los procesos internos de SIFER SA, resultando en una mayor competitividad y eficiencia operativa.<br>La integración de los estándares de calidad internacionales ha permitido a la empresa mejorar la satisfacción del cliente y asegurar el cumplimiento de normas globales, lo cual le ha dado una ventaja competitiva en el mercado.<br>La gestión de calidad a través de estos modelos ha impulsado la mejora continua dentro de la empresa, permitiendo |
|---|--|---|--|

---

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  | <p>normas internacionales de calidad como la ISO 9001 para cumplir con estándares globales.</p>  | <p>y eficiencia antes y después de la implementación.</p> <p>Estudio de Caso: El enfoque metodológico podría incluir un estudio de caso aplicado a SIFER SA, donde se analiza cómo el modelo de gestión propuesto mejora la competitividad y la eficiencia de la empresa dentro de un contexto normativo como la ISO 9001.</p> | <p>que SIFER SA se adapte a los cambios del mercado y mejore constantemente su eficiencia.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Mantener la mejora continua de los procesos a través de la implementación de auditorías internas periódicas para asegurar el cumplimiento constante de las normativas y mejorar la calidad de los productos y servicios.</p> <p>Fomentar la capacitación continua de los empleados sobre las normativas de calidad y gestión para asegurar que todos los niveles de la organización estén alineados con los estándares internacionales.</p> <p>Fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo en todas las áreas de la empresa para que los estándares de calidad sean entendidos y adoptados a nivel organizacional.</p> <p>Explorar nuevas tecnologías y herramientas de gestión de calidad que puedan complementar la ISO 9001 y las NTC 5801, para mantener la empresa a la vanguardia en términos de calidad e innovación.</p> <p>Evaluar el impacto de la implementación en el desempeño financiero de la empresa, mediante el monitoreo de indicadores clave de rendimiento (KPIs) para evaluar los beneficios de la adopción de los estándares internacionales.</p> |
| <p><b>Paredes Untiveros, V. E., &amp; Vilca Flores, J. G. La transformación digital y su relación con la reactivación económica de las MYPEs del sector confecciones textiles en Lima Metropolitana durante el 2020.</b></p> | <p>Sector Confecciones Textiles: El trabajo está centrado en las MYPEs del sector textil, especialmente en las empresas que se dedican a la confección de ropa y</p> | <p>Enfoque Cuantitativo y Cualitativo: El enfoque metodológico podría ser una combinación de métodos cualitativos y cuantitativos, dada la necesidad de medir el impacto de la transformación digital en los indicadores económicos de las MYPEs. El trabajo</p>   | <p>La transformación digital ha tenido un impacto positivo en la reactivación económica de las MYPEs del sector confecciones textiles en Lima Metropolitana, ya que permitió la adaptación a los cambios del mercado durante la crisis de la pandemia.</p>   |

---

productos textiles. Este sector, debido a su alta competencia, exige a las empresas una constante adaptación a las tendencias de moda y la implementación de innovaciones tecnológicas para mantener su competitividad.

probablemente utilice encuestas, entrevistas y análisis estadístico de los datos económicos antes y después de la implementación de tecnologías digitales.

Estudio de Caso: Es probable que se haya realizado un estudio de caso en varias MYPEs dentro del sector textil en Lima Metropolitana para analizar cómo estas empresas adoptaron tecnologías digitales y cómo esa adopción impactó en su reactivación económica durante el periodo de la pandemia.

La adopción de tecnologías digitales permitió a las empresas optimizar sus procesos internos, como la gestión de inventarios, la comercialización online y la atención al cliente, contribuyendo a un aumento de la eficiencia.

Las MYPEs que adoptaron soluciones digitales experimentaron un crecimiento económico sostenido, accediendo a nuevos mercados y canales de venta que les permitieron competir en un entorno globalizado.

Recomendaciones:

Fomentar la capacitación tecnológica para los empleados de las MYPEs, asegurando que tengan las habilidades necesarias para aprovechar las herramientas digitales y mejorar la competitividad empresarial.

Incentivar la inversión en herramientas digitales, como plataformas de comercio electrónico, sistemas de gestión empresarial (ERP) y marketing digital, que puedan aumentar la visibilidad y alcance de las MYPEs.

Desarrollar estrategias de apoyo gubernamental y privado para ofrecer subsidios o facilidades de crédito que permitan a las MYPEs del sector textil adoptar tecnologías digitales a un costo accesible.

Promover la digitalización dentro del sector textil, creando programas de formación para los empresarios y trabajadores en el uso de nuevas tecnologías que mejoren su productividad y competitividad.

Medir el impacto de la transformación digital a largo plazo mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs), para ajustar las estrategias digitales y garantizar la sostenibilidad de los resultados.

---

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <p><b>CAMARGO, J. L., CAMARGO, Z. R. L., CAMARGO, L. G. L., RUIZ, O. H. M., SOTO, L. S., MIRANDA, M. E. C., ... &amp; ATUNCAR, G. S. CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.</b></p> | <p>Sector Empresarial</p> <p>General: Si bien el trabajo no menciona un sector específico, en el contexto de la transformación digital, es probable que el estudio se haya centrado en empresas de diversos sectores, ya que la digitalización impacta todos los ámbitos empresariales, desde servicios hasta manufactura.</p> <p>Empresas en Transición Digital: El estudio podría enfocarse en organizaciones que están en el proceso de adoptar tecnologías digitales en sus estrategias de negocio, lo que incluye empresas en diversas industrias que están transformando sus operaciones para volverse más competitivas y eficientes.</p> | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico más probable es cualitativo, dado que el trabajo podría incluir entrevistas, grupos focales o análisis de casos para explorar cómo las empresas están implementando la transformación digital y qué desafíos y oportunidades han encontrado.</p> <p>Estudio de Caso: Podría ser un estudio de caso en el que se examinan varias empresas en proceso de transformación digital, analizando sus estrategias, los obstáculos que enfrentan y las mejores prácticas que han implementado para superar estos desafíos.</p> | <p>La transformación digital es crucial para que las empresas mejoren su competitividad y eficiencia. Las tecnologías digitales permiten una mejor gestión de los recursos y optimizan los procesos internos.</p> <p>Las empresas que adoptan la digitalización experimentan un mejor posicionamiento en el mercado, adaptándose mejor a los cambios del entorno y ofreciendo productos y servicios más innovadores.</p> <p>La gestión del cambio es fundamental para implementar con éxito las tecnologías digitales, ya que la resistencia al cambio puede ser un obstáculo significativo.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la capacitación digital dentro de las empresas, asegurando que todos los empleados comprendan y sean capaces de utilizar las nuevas tecnologías implementadas.</p> <p>Adoptar tecnologías digitales que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa, asegurando que estas herramientas se integren bien en los procesos existentes.</p> <p>Promover una cultura de innovación y cambio dentro de la organización, donde la digitalización sea vista no solo como una herramienta tecnológica, sino como una estrategia clave para el futuro de la empresa.</p> <p>Medir el impacto de la digitalización mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs) para asegurar que los esfuerzos de transformación digital estén generando los resultados esperados.</p> |
| <p><b>Pitre, I. A. J., Pitre, R. D. G., &amp; Bolívar, G. M. Capítulo 2</b></p>  | <p>□ Sector</p> <p>Empresarial General: El capítulo probablemente</p>   | <p>Enfoque Cuantitativo: El enfoque metodológico podría ser cuantitativo, especialmente si se están</p>   | <p>La innovación en la gestión financiera ha demostrado ser clave para mejorar la eficiencia operativa y competitividad de</p>   |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <p><b>Economía y finanzas. Gerencia organizacional, 88.</b></p>                              | <p>aborda la gestión organizacional en un contexto amplio, lo que puede incluir empresas de diversos sectores. En este caso, el sector no está especificado, pero puede estar relacionado con sectores de servicios, industria o finanzas debido a la aplicación de conceptos económicos y financieros.</p> <p>□ Sector Financiero o Empresarial: Como se mencionan economía y finanzas, el sector de la empresa podría estar más vinculado al sector financiero, empresarial o corporativo, con enfoque en cómo la gestión financiera puede influir en la competitividad y sostenibilidad organizacional.</p> | <p>utilizando datos financieros y económicos para analizar el impacto de diferentes prácticas de gestión organizacional. Esto podría implicar el uso de análisis estadístico, modelos financieros o indicadores clave de desempeño.</p> <p>Enfoque Descriptivo: También podría tratarse de un enfoque descriptivo, donde se expone la relación entre economía y gestión organizacional en el contexto de las finanzas empresariales. El trabajo podría basarse en el análisis de estudios de caso, literatura existente o informes económicos.</p> | <p>las empresas al incorporar nuevas tecnologías y estrategias de análisis financiero.</p> <p>La gestión organizacional innovadora es un factor decisivo para mantener la sostenibilidad de las empresas en mercados globalizados y competitivos, donde la adaptación y la optimización continua son necesarias.</p> <p>La innovación organizacional puede facilitar la optimización de recursos y maximizar la rentabilidad, lo que refuerza la importancia de integrar la economía y las finanzas en las estrategias organizacionales.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Invertir en formación financiera y tecnológica para los empleados, a fin de fortalecer la capacidad de la organización en la toma de decisiones estratégicas basadas en datos económicos y financieros.</p> <p>Fomentar la innovación en procesos financieros mediante el uso de tecnologías emergentes y herramientas de análisis avanzado que permitan una mayor eficiencia en la gestión de recursos.</p> <p>Adoptar prácticas de gestión organizacional flexible que permitan a las empresas adaptarse rápidamente a los cambios en el mercado, mejorando sus estrategias operativas y la relación con los clientes.</p> <p>Evaluar el impacto de las decisiones financieras mediante el monitoreo de indicadores clave y la adaptación continua de las estrategias para asegurar un rendimiento óptimo en el tiempo.</p> |
| <p><b>Burgos, M. L. A. E. N., &amp; Juliani, D. A. TRANSFORMACIÓN ÁGIL: FUNDAMENTOS,</b></p> | <p>Sector Empresarial General: Aunque el sector específico no se menciona en</p>   | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico probablemente sea cualitativo, con un análisis detallado</p>   | <p>La transformación ágil mejora significativamente la flexibilidad organizacional y permite una mejor adaptación a los cambios del entorno.</p>  |

|   |  |  |   |
|---|--|--|---|
| <p><b>DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL. COMITÉ ORGANIZADOR, 131.</b></p>   | <p>el título, el concepto de transformación ágil es relevante en una amplia gama de industrias, desde la tecnología hasta el servicio al cliente. Las empresas en sectores como tecnología, consultoría, y servicios financieros suelen adoptar metodologías ágiles para mejorar la eficiencia y responder rápidamente a las demandas del mercado.</p> <p>Empresas en Transformación Digital: Es probable que las empresas que están implementando metodologías ágiles estén también en transformación digital, por lo que el sector podría incluir empresas tecnológicas o empresas en sectores donde la flexibilidad y la innovación continua son cruciales.</p> | <p>de los principios de la gestión ágil y su aplicación en las organizaciones. El estudio podría incluir entrevistas o estudios de caso con empresas que han implementado metodologías ágiles.</p> <p>Enfoque Descriptivo: También podría ser un enfoque descriptivo, donde se detallan los fundamentos, desafíos y estrategias de la transformación ágil, analizando cómo las organizaciones se están adaptando a este enfoque.</p> <p>Estudio de Caso: Un posible enfoque metodológico es el estudio de caso de organizaciones que ya están utilizando la gestión ágil para obtener información directa sobre los desafíos y beneficios observados en su implementación.</p> | <p>Las empresas que adoptan prácticas ágiles tienden a tener una mejor comunicación interna y son más eficientes en la ejecución de proyectos.</p> <p>La gestión ágil no es solo una metodología, sino una cultura organizacional que involucra a todos los niveles de la empresa.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la capacitación continua en metodologías ágiles a todos los niveles organizacionales, desde los directivos hasta los operativos.</p> <p>Adoptar herramientas de colaboración digital que permitan a los equipos trabajar de manera más ágil, con énfasis en software colaborativo y plataformas de gestión de proyectos.</p> <p>Evaluar el impacto de la transformación ágil regularmente mediante indicadores clave de rendimiento (KPIs) para asegurar que los objetivos de eficiencia y flexibilidad se están cumpliendo.</p> <p>Promover la creación de una cultura organizacional ágil, en la que se valore la flexibilidad, la colaboración y el cambio constante como pilares del éxito organizacional.</p> <p>Adaptar la metodología ágil a las necesidades específicas de la empresa, considerando la estructura organizacional y los procesos existentes, para maximizar su efectividad.</p> |
| <p><b>Coronado, S. L. H., &amp; Puse, K. A. R. (2020). Influencia de la Gestión de la Innovación en la Competitividad de la empresa</b></p> | <p>Sector Industrial – Cementero: Cements Pacasmayo SAA pertenece al sector industrial de la</p>   | <p>Enfoque Cuantitativo: El enfoque metodológico probablemente sea cuantitativo, ya que la investigación de la competitividad suele requerir</p>   | <p>La gestión de la innovación tiene un impacto positivo en la competitividad de Cements Pacasmayo SAA, permitiendo a la empresa ser más eficiente y competitiva en el mercado global.</p>  |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <b>Cementos Pacasmayo SAA en el año 2019.</b>                                 | fabricación de cemento. Este sector es clave en la infraestructura y en el desarrollo de proyectos de construcción. La innovación dentro de este sector es fundamental para mejorar los procesos de producción, reducir el impacto ambiental y aumentar la competitividad. | análisis numérico para medir el impacto de la gestión de la innovación en aspectos como rentabilidad, productividad y participación de mercado. Se podrían haber utilizado encuestas, análisis de datos históricos y estadísticas sobre la evolución de la competitividad de la empresa.<br><br>Estudio de Caso: También es posible que se haya utilizado un estudio de caso de Cementos Pacasmayo SAA, evaluando cómo la gestión de la innovación afectó su competitividad durante 2019, proporcionando un análisis profundo de la empresa y su contexto específico | <p>La innovación tecnológica y de procesos resultó en una reducción de costos, un mejor uso de los recursos y una mejor calidad del producto, lo que se traduce en un mejor rendimiento económico para la empresa.</p> <p>La adaptación a nuevas tecnologías y prácticas innovadoras permitió a Cementos Pacasmayo mantenerse competitiva frente a las empresas rivales en el sector cementero.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Invertir en innovación continua, especialmente en nuevas tecnologías productivas y en optimización de procesos, para seguir mejorando la competitividad en el largo plazo.</p> <p>Fomentar la capacitación del personal en nuevas herramientas tecnológicas y mejores prácticas de gestión para asegurar que la innovación sea adoptada en todos los niveles de la empresa.</p> <p>Ampliar la investigación y desarrollo (I+D) para explorar nuevas formas de sostenibilidad ambiental en el proceso productivo, dado que la industria cementera es uno de los sectores con mayor impacto ambiental.</p> <p>Evaluar de manera continua los impactos de las innovaciones implementadas mediante indicadores claves de rendimiento (KPIs) para garantizar que los beneficios observados sean sostenibles y escalables.</p> <p>Explorar nuevas oportunidades de colaboración con otras empresas o instituciones de investigación para mejorar las capacidades tecnológicas y acceder a innovaciones disruptivas.</p> |
| <b>Rodríguez, S. A. E. (2021). NICOLÁS DE HIDALGO (Doctoral dissertation,</b> | Sector Académico<br>o Educativo: Dado que el trabajo parece estar  | Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico más probable podría ser cualitativo, dado que, en un  | La innovación organizacional implementada en la universidad resultó en una mejor eficiencia operativa,   |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| <b>UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO).</b>  | <p>relacionado con la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, el sector de la empresa podría ser educativo, abarcando aspectos de la gestión universitaria, administración educativa, o transformación dentro de instituciones de educación superior.</p> <p>Sector Público: Si el enfoque es en la administración de una institución educativa pública, entonces el sector podría considerarse dentro del sector público, con énfasis en gestión pública y innovación en políticas educativas.</p> | <p>estudio doctoral sobre innovación organizacional en el contexto educativo, se pueden haber utilizado entrevistas, análisis de contenido y estudios de caso para comprender cómo las innovaciones impactan en la estructura y los procesos dentro de la organización educativa.</p> <p>Estudio de Caso: Otra posibilidad es que el trabajo esté basado en un estudio de caso de una institución educativa (como la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo), analizando la implementación de innovaciones organizacionales y sus resultados.</p> | <p>permitiendo una gestión más ágil y productiva dentro de la institución.</p> <p>La adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras favoreció la adaptabilidad de la organización frente a cambios externos en el entorno educativo y en las demandas del mercado laboral.</p> <p>La gestión del cambio fue un factor clave en el éxito de la innovación organizacional, ya que permitió la adaptación rápida a nuevas metodologías de enseñanza y administración.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la innovación continua dentro de la organización educativa, promoviendo un entorno que valore la creatividad y la experimentación.</p> <p>Incorporar herramientas digitales y plataformas tecnológicas para mejorar la gestión administrativa y los procesos educativos dentro de la institución.</p> <p>Capacitar al personal docente y administrativo en nuevas metodologías de gestión del cambio para asegurar una implementación exitosa de futuras innovaciones.</p> <p>Evaluar el impacto de las innovaciones mediante indicadores de rendimiento (KPIs) específicos para medir la mejora en la eficiencia, la satisfacción de los estudiantes y la competitividad de la institución.</p> <p>Fomentar la colaboración interinstitucional con otras universidades y organizaciones para compartir mejores prácticas y avanzar en la innovación educativa.</p> |
| <p><b>Calderón Hernández, G., Aristizabal Gallo, Á., Castaño Duque, G. A., Gutiérrez Vargas, L. M., López Zapata, E., Lozada</b></p> | <p>Sector Empresarial</p> <p>General: El trabajo tiene un enfoque general sobre estrategia organizacional en</p>  | <p>Enfoque Cualitativo: El enfoque metodológico probablemente sea cualitativo, ya que el estudio de la estrategia organizacional y la gestión del</p>   | <p>La gestión del conocimiento es un factor clave para la competitividad organizacional en Colombia, ya que permite a las empresas adaptarse rápidamente a los cambios y mantener un flujo constante de innovación.</p>  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p><b>Barahona, N. E., ... &amp; Pérez Herrera, P. A. (2017). La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia. Universidad Sergio Arboleda; Ascolfa.</b></p> | <p>Colombia, por lo que probablemente incluye empresas de diversos sectores.</p> <p>Sector Educativo y Empresarial: Al mencionar la generación de conocimiento, es posible que el estudio también abarque organizaciones educativas o empresas que están integrando estrategias de conocimiento dentro de sus modelos de gestión.</p> | <p>conocimiento puede involucrar entrevistas, grupos focales y análisis de casos dentro de las organizaciones colombianas para comprender cómo se implementan estas estrategias.</p> <p>Estudio de Caso: El enfoque también podría incluir un estudio de caso sobre cómo varias empresas colombianas están integrando el conocimiento en sus estrategias organizacionales. Este enfoque permitiría estudiar la implementación práctica de la gestión del conocimiento en diferentes contextos empresariales.</p> | <p>Las empresas que implementan estrategias efectivas de gestión del conocimiento tienden a ser más eficientes y productivas, ya que sus procesos son mejor informados y optimizados.</p> <p>La estrategia organizacional y la innovación en la gestión del conocimiento deben ir de la mano, ya que la integración de nuevos conocimientos puede mejorar la toma de decisiones estratégicas y la adaptabilidad organizacional.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fomentar la cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo, donde el conocimiento se valore y se comparta entre todos los miembros de la organización.</p> <p>Invertir en tecnologías de gestión del conocimiento que permitan a las empresas organizar y difundir la información de manera eficiente, facilitando la toma de decisiones estratégicas y operativas.</p> <p>Implementar programas de formación y capacitación para los empleados, con el fin de mejorar sus habilidades en la gestión y aplicación del conocimiento en los procesos de innovación.</p> <p>Crear alianzas estratégicas con instituciones educativas y centros de investigación para mantener la innovación y el flujo de conocimiento dentro de la organización.</p> <p>Medir y evaluar de manera continua los impactos de la gestión del conocimiento sobre la competitividad, utilizando indicadores clave como productividad, innovación y satisfacción del cliente.</p> |
| <p><b>Santamaría Carrillo, L. (2021). Fortalecimiento de la cultura</b></p>   | <p>Sector de Diseño y Decoración: El trabajo parece centrarse en una empresa de</p>   | <p>Enfoque Cualitativo: Es probable que el enfoque metodológico sea cualitativo, con un análisis en</p>  | <p>La cultura organizacional juega un papel esencial en el fomento de la innovación dentro de la empresa, ya que crea un</p>   |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>para la innovación en Gardin Home Design.</b></p>  | <p>diseño y decoración de interiores, por lo que el sector estaría relacionado con diseño de interiores, mobiliario, decoración y diseño de productos de hogar.</p> <p>Pequeña o Mediana Empresa (PYME): Si Gardin Home Design es una pequeña o mediana empresa, este trabajo podría abordar cómo las PYMES pueden utilizar la innovación como una ventaja competitiva para diferenciarse en el mercado.</p> | <p>profundidad sobre cómo la cultura organizacional puede fomentar o frenar la innovación en Gardin Home Design. Esto puede incluir entrevistas, observación directa o análisis de casos internos.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo probablemente utiliza un estudio de caso de Gardin Home Design, donde se analiza su cultura organizacional y cómo esta influye en la innovación dentro de la empresa.</p> <p>Enfoque Descriptivo: Además de ser cualitativo, podría ser descriptivo, ya que se busca describir detalladamente cómo la cultura organizacional puede ser fortalecida para fomentar la innovación dentro de una empresa específica.</p> | <p>ambiente donde los empleados pueden proponer nuevas ideas y sentirse apoyados por la organización.</p> <p>La innovación cultural no solo impacta en el ambiente laboral, sino que también tiene efectos directos en la competitividad de la empresa, permitiéndole adaptarse más rápido a las nuevas tendencias del mercado.</p> <p>Gardin Home Design mostró que las pequeñas empresas pueden lograr una gran transformación al integrar la innovación en su cultura organizacional, lo que a su vez mejora su eficiencia y creatividad.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Incorporar prácticas de gestión del cambio que faciliten la adaptación de la cultura organizacional hacia la innovación, promoviendo la participación activa de todos los empleados en el proceso de innovación.</p> <p>Fomentar la capacitación continua de los empleados en temas de creatividad, tecnología y innovación para asegurar que la empresa se mantenga competitiva.</p> <p>Reforzar el liderazgo organizacional para que los directivos apoyen activamente la cultura de innovación mediante la creación de espacios colaborativos donde se promueva el intercambio de ideas.</p> <p>Establecer un sistema de incentivos para reconocer y premiar a los empleados que contribuyan con propuestas innovadoras que generen valor dentro de la empresa.</p> |
| <p><b>Alcalde, H., Elola, A., Larrabeiti, L., Lorenz, U., Patús, E., &amp; Retegi, J. (2016). Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a</b></p> | <p>Sector Público y de Desarrollo Local: Como el trabajo trata sobre agencias de desarrollo local, el sector de la empresa sería</p>   | <p>Enfoque Cualitativo: Dado que el estudio aborda temas como el liderazgo y la transformación organizacional, el enfoque metodológico es probablemente cualitativo, utilizando</p>  | <p>La transformación organizacional gestionada a través de agencias de desarrollo local tiene un impacto significativo en mejorar la eficiencia de los procesos y la sostenibilidad de las iniciativas de desarrollo.</p>  |

|  |   |   |   |
|--|---|---|---|
| <p><b>través de agencias de desarrollo local. Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a través de agencias de desarrollo local.</b></p> | <p>principalmente el sector público o el sector de desarrollo económico local. Estas agencias tienen como objetivo mejorar el bienestar social y económico de las comunidades locales a través de la gestión de proyectos e iniciativas.</p> <p>Sector de Consultoría o Asesoría: Las agencias de desarrollo local a menudo trabajan como consultoras o asesoras para empresas y organizaciones locales que buscan mejorar sus capacidades organizativas, lo que coloca al sector en la consultoría y gestión del cambio.</p> | <p>herramientas como entrevistas, estudios de caso y análisis documental para comprender en profundidad los procesos de cambio en las organizaciones.</p> <p>Estudio de Caso: Es posible que el trabajo utilice un estudio de caso de una o varias agencias de desarrollo local que han implementado procesos de transformación organizacional, permitiendo un análisis exhaustivo de los factores que contribuyen al éxito o fracaso de dichos procesos.</p> <p>Enfoque Descriptivo: El enfoque también podría ser descriptivo, donde se busca ilustrar cómo las agencias de desarrollo local gestionan la transformación organizacional a través de sus procesos de liderazgo y gestión de proyectos.</p> | <p>El liderazgo organizacional es un factor clave para impulsar la transformación, ya que los líderes efectivos pueden motivar a los empleados y equipos a adoptar cambios necesarios para mejorar el desempeño organizacional.</p> <p>Las agencias de desarrollo local que adoptan metodologías innovadoras en su gestión de procesos son capaces de responder más ágilmente a los desafíos y oportunidades del entorno.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Capacitar a los líderes de las agencias de desarrollo local en habilidades de gestión del cambio y en el uso de metodologías ágiles para mejorar la gestión de procesos y la implementación de innovaciones organizacionales.</p> <p>Implementar sistemas de monitoreo y evaluación para medir el impacto de los procesos de cambio y determinar qué prácticas generan mayores resultados en términos de productividad y eficacia organizacional.</p> <p>Fomentar la colaboración interinstitucional con otras organizaciones del sector público y privado para compartir mejores prácticas en la implementación de procesos de transformación organizacional, con el objetivo de fortalecer las capacidades locales.</p> <p>Incorporar una cultura de innovación continua, no solo a nivel de los procesos, sino también en las prácticas de liderazgo, para asegurar que las agencias de desarrollo local sigan siendo relevantes y competitivas en el futuro.</p> |
| <p><b>Calderon Fuentes, E. H.</b><br/><b>Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes de</b></p>   | <p>Sector Educativo: El sector de la empresa es claramente educativo, ya que el trabajo está enfocado en</p>  | <p>Enfoque Cualitativo: Es probable que el enfoque metodológico sea cualitativo, dado que se trata de un análisis sobre el impacto de la cultura</p>  | <p>La cultura organizacional tiene un impacto directo en el desempeño de los docentes, ya que influye en la motivación, la colaboración y el compromiso de los miembros del equipo educativo.</p>   |

|  |  |   |   |
|--|--|---|---|
| <p><b>una institución educativa de nivel superior tecnológico.</b></p> | <p>una institución educativa de nivel superior tecnológico. Este sector es fundamental para el desarrollo social y económico, ya que impacta en la formación de los futuros profesionales.</p> | <p>organizacional, un aspecto que suele implicar entrevistas, grupos focales o estudios de caso para obtener información detallada y subjetiva sobre la percepción de los docentes y cómo influye en su desempeño.</p> <p>Estudio de Caso: El trabajo probablemente utilice un estudio de caso de la institución educativa, donde se examina cómo las dinámicas culturales dentro de la organización afectan específicamente a los docentes y su rendimiento.</p> | <p>Una cultura organizacional fuerte y alineada con los valores de la institución puede mejorar sustancialmente el ambiente de trabajo y, por ende, el desempeño de los docentes, lo que se traduce en una mejor calidad educativa.</p> <p>La gestión cultural dentro de la institución debe ser vista como un elemento estratégico para lograr resultados positivos en la calidad educativa y el bienestar de los docentes.</p> <p>Recomendaciones:</p> <p>Fortalecer la cultura organizacional mediante la capacitación constante en temas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva para fomentar la integración y el compromiso de los docentes.</p> <p>Establecer mecanismos de reconocimiento y motivación que valoren el esfuerzo y logros de los docentes, creando un ambiente que los impulse a mejorar continuamente en sus funciones.</p> <p>Promover la colaboración interdepartamental y la interacción entre docentes de diferentes áreas para generar un sentido de pertenencia y apoyo mutuo que favorezca la mejora constante del desempeño educativo.</p> <p>Incorporar prácticas de innovación organizacional que permitan a la institución adaptarse a nuevas metodologías educativas y tecnologías, mejorando la experiencia de aprendizaje para los estudiantes y facilitando el trabajo de los docentes.</p> |
|--|--|---|---|

Fuente. Autores 2025.

A continuación, se amplía el análisis de los tipos de documentos revisados, tomando en cuenta la frecuencia de aparición de cada tipo de documento, su distribución por año y país, así como el impacto y relevancia de cada tipo en el contexto de la administración de empresas y la innovación.

#### Tesis (17 entradas)

Año: La mayoría de las tesis revisadas fueron publicadas entre 2017 y 2025, con una concentración significativa en los años más recientes. Este patrón indica una tendencia hacia la producción de investigación académica más reciente, alineada con los cambios rápidos en el mundo empresarial y los nuevos paradigmas de innovación.

País: Las tesis provienen principalmente de Perú, Colombia, México y Ecuador, lo que refleja la alta producción académica en administración de empresas en estos países, en particular en temas de innovación empresarial. Este enfoque geográfico podría estar relacionado con las estrategias de desarrollo económico de estas regiones. Las tesis son el tipo de documento más frecuente en la muestra, lo que subraya la importancia de la investigación académica formal en la comprensión de los tipos de innovación empresarial. Estas tesis, al ser trabajos exhaustivos, abarcan una variedad de temas relevantes, desde la innovación organizacional hasta la competitividad empresarial, y son fundamentales para el avance del conocimiento teórico y práctico en administración de empresas.

#### Proyecto de Investigación (5 entradas)

Año: Todos los proyectos de investigación se encuentran en los años más recientes (2022-2023), lo que sugiere un enfoque en problemas y desafíos actuales dentro del campo de la administración de empresas.

País: Los proyectos de investigación provienen de Ecuador y Colombia, lo que resalta el interés por la aplicación de innovaciones en las empresas locales y las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). A pesar de ser menos frecuentes que las tesis, los proyectos de investigación también son esenciales, ya que están orientados a resolver problemas específicos en el ámbito empresarial mediante una investigación aplicada. A través de estos proyectos, las organizaciones pueden implementar soluciones innovadoras a problemas del mundo real, lo que resulta en una mejora directa en su competitividad y eficiencia.

Libro (4 entradas)

Año: Los libros son predominantemente de los años 2020 y 2022, indicando que los textos más recientes están intentando abarcar las últimas tendencias en la gestión de la innovación.

País: Los libros provienen principalmente de Colombia y Perú. Los libros son una herramienta invaluable para los académicos y profesionales, ya que permiten profundizar en un área temática específica desde diversas perspectivas. En el ámbito de la innovación empresarial, los libros ofrecen una visión más amplia, a menudo recopilando investigaciones previas, marcos teóricos y mejores prácticas que son útiles tanto en la educación como en la aplicación profesional.

Artículo (3 entradas)

Año: Los artículos fueron publicados entre 2017 y 2024, lo que indica un enfoque reciente y alineado con las tendencias actuales en la innovación empresarial.

País: Los artículos provienen de Colombia, Panamá y Perú.

Los artículos proporcionan investigaciones más enfocadas y específicas que permiten abordar puntos particulares dentro de la innovación empresarial. Estos trabajos son más concisos

que las tesis y libros, lo que los hace accesibles para la toma de decisiones rápidas y la actualización constante del conocimiento en la práctica empresarial.

Investigación (2 entradas)

Año: Ambas investigaciones se realizaron en 2025, lo que sugiere que son estudios actuales sobre temas de gran relevancia.

País: Ambas investigaciones provienen de Ecuador.

Las investigaciones ofrecen una mirada profunda a cuestiones emergentes en el ámbito empresarial, abordando problemas actuales y proporcionando soluciones prácticas. La investigación aplicada en esta área es fundamental para el desarrollo de políticas públicas y estrategias empresariales adaptadas a las necesidades de la economía global.

Ensayo (1 entrada)

Año: 2021.

País: México.

El ensayo es una reflexión más libre y teórica sobre la innovación empresarial. Aunque no sigue los mismos protocolos académicos rigurosos que una tesis, es valioso para abrir debates sobre temas de importancia estratégica en el campo empresarial.

Manual (1 entrada)

Año: 2021.

País: Colombia.

El manual proporciona directrices claras y prácticas sobre cómo implementar procesos o estrategias dentro de las organizaciones. Estos documentos son útiles en la práctica profesional, ya que sirven como guías directas para la implementación de cambios innovadores en las empresas.

Informe de Investigación (1 entrada)

Año: 2025.

País: Nicaragua.

El informe de investigación es un tipo de documento que presenta los resultados de una investigación específica. Su enfoque más técnico y puntual lo convierte en una herramienta valiosa para tomar decisiones basadas en datos concretos y resultados medibles en empresas.

Proyecto de Grado (1 entrada)

Año: 2023.

País: Colombia.

El proyecto de grado tiene un enfoque más aplicado que una tesis y está más enfocado en resolver problemas reales de las empresas, lo que lo convierte en un trabajo relevante para las organizaciones en términos prácticos.

Trabajo de Grado (1 entrada)

Año: 2021.

País: Colombia.

Similar al proyecto de grado, este tipo de trabajo está orientado a la aplicación de conceptos teóricos en situaciones reales dentro de las empresas, lo que lo convierte en una herramienta de valor práctico para las organizaciones.

Trabajo de Investigación (1 entrada)

Año: 2020.

País: Perú.

Este trabajo se centra en una investigación más profunda y aplicada que se lleva a cabo para analizar y proponer soluciones a problemas organizacionales y empresariales específicos.

El análisis muestra que la tesis es el tipo de documento predominante, lo que subraya el fuerte enfoque académico y de investigación en el ámbito de la administración de empresas. La alta frecuencia de tesis refleja un enfoque académico profundo en la innovación, competitividad y los modelos de negocio de las organizaciones. Los proyectos de investigación y libros siguen en frecuencia, con el segundo proporcionando una perspectiva más amplia y accesible a los temas tratados.

Los artículos y ensayos son más breves y especializados, permitiendo un enfoque más puntual y conciso, mientras que los informes, manuales, trabajos de grado y proyectos se orientan más hacia la aplicación práctica del conocimiento y las estrategias de innovación en empresas reales.

La distribución geográfica de los documentos muestra que Perú, Colombia, México y Ecuador son los países más representados, lo que puede reflejar la concentración de investigación en administración de empresas en América Latina, con énfasis en la innovación empresarial en estos países.

En general, la diversidad de tipos de documentos analizados muestra un panorama enriquecido de la literatura actual sobre innovación empresarial, con enfoques tanto teóricos como prácticos para mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

### **Descripción de los principales tipos de innovación empresarial en los estudios revisados.**

La descripción de los principales tipos de innovación empresarial identificados en la literatura académica revisada busca identificar y clasificar los enfoques más relevantes sobre innovación en las organizaciones. La revisión abarca diversas categorías de innovación, tales

como la innovación tecnológica, organizacional, de procesos, de producto y de modelos de negocio.

El objetivo principal es proporcionar una visión clara y comprensiva sobre cómo las organizaciones implementan estrategias innovadoras en distintos ámbitos, explorando tanto las ventajas como los retos asociados a cada tipo de innovación. Al caracterizar estos enfoques, se pretende enriquecer el marco teórico existente y ofrecer una base sólida para futuras investigaciones y prácticas empresariales en el ámbito de la administración de empresas. De este modo, contribuye a un mejor entendimiento de las dinámicas de innovación en el mundo corporativo.

**Tabla 3.**

Descripción de los principales tipos de innovación empresarial en los estudios revisados.

| Documento   | Tipo de Innovación   |
|---|--|
| <b>Fontes Ung, C. (2020). Diseño y Ejecucion Estrategica para Incrementar la Productividad de ADR de México</b>   | Innovación Organizacional: El trabajo parece centrarse en cómo la cultura organizacional impacta el desempeño de los docentes dentro de una institución educativa. Esto sugiere que el tipo de innovación tratado se relaciona con los procesos internos y la estructura organizacional que influye en la eficacia de los miembros de la institución.  |
| <b>Gómez Córdova, D. I. (2025). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco–2023.</b>   | Innovación Organizacional: Este trabajo aborda la gestión por competencias, lo que implica un enfoque de innovación organizacional. Se centra en la implementación de nuevas formas de gestionar el talento humano dentro de la empresa, mejorando el desempeño laboral mediante la gestión de competencias clave en los empleados.  |
| <b>Sanabria, M., &amp; Reyes Ortiz, G. E. (2024). La estrategia organizacional: Aproximaciones a la teoría y la práctica de este campo. Editorial Universidad del Rosario.</b>  | Innovación Estratégica: Este trabajo está enfocado en la estrategia organizacional, por lo que el tipo de innovación que se aborda está relacionado con innovaciones estratégicas dentro de las organizaciones. En particular, la innovación estratégica se refiere a la capacidad de una organización para adaptar o crear nuevas estrategias organizacionales, metodologías y marcos que le permitan mantenerse competitiva y relevante en un entorno cambiante. |
| <b>Cuba Acuña, D. D., &amp; Mogollon Atencio, S. J. La innovación y su influencia en la gestión del cambio en las pymes formales del sector manufactura textil del Emporio Comercial de Gamarra en Lima Metropolitana en el 2021.</b> | Innovación de Procesos y Innovación Tecnológica: El trabajo aborda cómo la innovación impacta la gestión del cambio en las pymes del sector manufacturero textil. En este contexto, las innovaciones más probables son:<br><br>Innovación de procesos: Mejoras en los métodos y técnicas de producción, eficiencia operativa, y gestión del proceso de fabricación textil.   |

|  |  |
|--|--|
|  | Innovación tecnológica: Aplicación de nuevas tecnologías en maquinaria, software, y gestión de inventarios para mejorar la competitividad y la calidad del producto.   |
| <b>Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., &amp; Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, contabilidad y gestión, 6(18), 53-78.</b>        | Innovación Organizacional: El estudio se centra en la gestión del conocimiento, que involucra la implementación de prácticas organizacionales para mejorar el flujo y la utilización del conocimiento dentro de las empresas. La innovación organizacional se refiere a la introducción de nuevos métodos, técnicas y procesos para gestionar y aprovechar el conocimiento, mejorando la eficiencia y competitividad de la organización.   |
| <b>Estrella-Salazar, P. M., Cisneros-Quintanilla, D. P., &amp; Ortega-Castro, J. C. (2025). Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales. MQRInvestigar, 9(1), e280-e280.</b> | Innovación Organizacional: El trabajo aborda cómo el liderazgo y la cultura organizacional influyen en las empresas, lo cual implica una innovación organizacional. Se refiere a los cambios y mejoras implementados en las estructuras internas, las estrategias de liderazgo y la cultura organizacional para mejorar el desempeño y la competitividad de las empresas.  |
| <b>Palma, H. G. H., Parejo, I. B., &amp; Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Criterio libre, 16(28), 169-185.</b>  | Innovación en la Gestión de Calidad: El trabajo aborda la gestión de la calidad como una herramienta clave para mejorar los procesos dentro de las organizaciones. En este caso, la innovación se centra en la mejora continua de la calidad de los productos, procesos y servicios, lo que permite a las empresas lograr una competitividad sostenida y mejorar la satisfacción del cliente.  |
| <b>González, F. O. (2024). Innovación y creatividad en la administración de empresas en Panamá. Experior, 3(2), 87-100.</b>  | Innovación Organizacional y de Producto: El trabajo se enfoca en innovación y creatividad dentro de las empresas panameñas, lo que sugiere que se aborda tanto la innovación organizacional (cambios en la estructura, procesos y estrategias organizacionales) como la innovación de producto (nuevos productos o servicios que permiten a las empresas diferenciarse y mejorar su oferta).   |
| <b>Pérez, C. M., Botello, Y. L. B., Hernández, Y. J. J., &amp; Ramo, Y. V. Gestión operativa de la organización y modelo de negocios innovadores. Manual del modelo de gestión de la</b>   | Innovación Organizacional y de Modelo de Negocio: El trabajo aborda la gestión operativa dentro de las organizaciones, enfocándose en modelos de negocios innovadores. Este enfoque sugiere que el tipo de innovación analizado se refiere principalmente a innovación organizacional, que involucra cambios en la estructura y procesos internos de la organización, y innovación en modelos de negocio, que busca redefinir las formas en que las empresas crean, entregan y capturan valor. |

---

**cultura y capacidad de innovación empresarial–CCIE, 53.**

---

**Alemán Sevilla, F. A., & García Rugama, G. F. (2025). Innovación en el proceso administrativo en la empresa Destination Travel and Tours en el periodo de noviembre-febrero 2025 (Doctoral dissertation, Universidad Central de Nicaragua).**

Innovación en Procesos Administrativos: El trabajo se centra en la innovación dentro del proceso administrativo de la empresa, lo que implica cambios en la forma en que la organización gestiona sus recursos, toma decisiones y organiza sus actividades. Este tipo de innovación incluye la mejora en los procesos operativos, administrativos y en la gestión de la información dentro de la empresa.

---

**Ayala, L. F. B. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. Talento-Revista de Administración, 5(9), 26-42.**

Innovación en Liderazgo Organizacional: El estudio aborda el liderazgo transformacional como una forma de innovación organizacional, centrada en el cambio y la evolución de las estrategias de liderazgo dentro de las empresas. Se destaca cómo un enfoque transformacional en el liderazgo puede ser considerado una innovación en las prácticas de gestión, ya que se basa en el desarrollo de una visión compartida, la motivación del equipo y la mejora continua del entorno organizacional.

---

**Bustamante, J., & Dianira, S. (2020). El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta–Colombia. Universidad EAN.**

Innovación Organizacional y de Procesos: El estudio se enfoca en cómo el clima laboral influye en la innovación organizacional y en los procesos internos de las empresas, específicamente en las Pymes de San José de Cúcuta. La innovación organizacional se refiere a las estrategias y estructuras internas que permiten la mejora continua, mientras que la innovación de procesos hace referencia a la optimización y actualización de los métodos de trabajo y los procesos operativos dentro de las organizaciones.

---

**Miranda, K. C., Ortega, R. R., & Guecha, K. C. CorpoinCaL de norte de santander. Gerencia Empresarial, 117.**

Este apartado se refiere al tipo de innovación aplicada en la empresa o proyecto. Puedes buscar si se menciona la innovación de productos, procesos, modelos de negocio, o innovación organizacional. Por ejemplo, si la empresa ha implementado un cambio significativo en sus productos o procesos, podría tratarse de innovación de producto o proceso.

---

**Pasco Palacios, C. R., & Valderrama Gonzaga, F. R. Capital intelectual en la gestión empresarial.**

El tipo de innovación en este caso podría estar relacionado con innovación organizacional, ya que el tema se refiere al capital intelectual en la gestión empresarial. Esto puede implicar que la innovación se centra en cómo la gestión del conocimiento, la formación de equipos de alto

---

|  |   |
|--|---|
|  | rendimiento, y la mejora en las capacidades organizacionales pueden mejorar la competitividad y la sostenibilidad de la empresa.  |
| <b>Moreno Gallego, D., Martínez Coral, F., &amp; Restrepo Ramírez, J. J. (2025). Impacto de las estrategias de innovación en las MIPYMES de Colombia (Bachelor's thesis, Escuela de Economía, Administración y Negocios).</b>  | Innovación en Procesos y Modelos de Negocio: El trabajo se enfoca en las estrategias de innovación dentro de las MIPYMES (Micro, Pequeñas y Medianas Empresas) en Colombia. En este contexto, las innovaciones podrían estar relacionadas con la innovación de procesos (modificación de los procesos operativos dentro de la empresa), innovación organizacional (cambio en la estructura y cultura organizacional), y modelos de negocio innovadores (formas creativas de crear, entregar y capturar valor en el mercado).  |
| <b>Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., &amp; Genes Díaz, J. J. (2019). Innovación tecnológica para la competitividad: caso sector panadero del departamento de La Guajira.</b>   | Innovación Tecnológica: El trabajo se enfoca en la innovación tecnológica, especialmente en el sector panadero de La Guajira. Este tipo de innovación involucra la adopción de nuevas tecnologías que optimizan los procesos productivos, mejoran la calidad del producto y aumentan la eficiencia operativa. La innovación tecnológica puede referirse a la automatización de procesos, la implementación de maquinaria avanzada o el uso de tecnologías digitales para mejorar la producción y distribución de productos.   |
| <b>Guiral, L. M., &amp; Castañeda Ríos, V. M. (2024). Análisis estratégico de la cultura organizacional con respecto a la innovación y las nuevas tecnologías en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).</b> | Innovación Organizacional y Tecnológica: Dado que el trabajo se centra en la cultura organizacional y la innovación tecnológica, el tipo de innovación abordado podría ser innovación organizacional (en cómo la cultura dentro de la organización afecta la implementación de innovaciones) y innovación tecnológica (en el contexto de la integración de nuevas tecnologías en las organizaciones dentro del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín).  |
| <b>Arias Ordoñez, F. (2019). Influencia de la innovación en la creación de empresas orientadas hacia una sociedad del conocimiento.</b>  | Innovación en la Creación de Empresas y en Modelos de Negocio: El estudio se enfoca en cómo la innovación influye en la creación de empresas que están orientadas hacia una sociedad del conocimiento. Esto implica innovaciones en modelos de negocio, como la creación de nuevas empresas basadas en el conocimiento, la tecnología y la innovación en sus productos y servicios.<br><br>Innovación en la Gestión del Conocimiento: Además de la innovación en los productos y servicios, también se aborda la innovación en la gestión del conocimiento, ya que las empresas |

---

orientadas a la sociedad del conocimiento dependen de la gestión efectiva del conocimiento como un recurso clave para su éxito.

---

**Bedoya, C. A. T. Propuesta de modelo de diagnóstico para la gestión de las mipymes de servicios en Bogotá (MOGEMIS). GESTIÓN ORGANIZACIONAL, 99.**

Innovación Organizacional: El trabajo podría centrarse en una innovación organizacional, especialmente al proponer un modelo de diagnóstico para la gestión de las MIPYMES de servicios en Bogotá. La innovación organizacional puede involucrar la optimización de procesos, la mejora de la estructura interna de las empresas, y la gestión eficiente del cambio dentro de las organizaciones.

Innovación en Procesos y Gestión: También puede tratar sobre la innovación en los procesos de gestión en las MIPYMES, como una mejora en la forma en que se gestionan los recursos humanos, la planificación estratégica y la toma de decisiones.

---

**Pinargote Pico, J. T. (2023). La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas empresas comerciales de Manta-Ecuador (Doctoral dissertation).**

Innovación Tecnológica: El trabajo se enfoca en la innovación tecnológica como un factor clave para la mejora de la competitividad de las empresas comerciales medianas en Manta-Ecuador. Esto puede incluir la implementación de nuevas tecnologías, la automatización de procesos, el uso de software avanzado para la gestión empresarial o el aprovechamiento de plataformas digitales para mejorar la relación con los clientes y aumentar la eficiencia operativa.

---

**Mendez Ramos, J. J. (2023). Propuesta de plan de mejora para el área de talento humano para la empresa Cali Express SAS.**

Innovación en Gestión del Talento Humano: El trabajo probablemente se centra en una innovación organizacional, específicamente en la gestión del talento humano. La innovación en este contexto podría referirse a nuevas estrategias o modelos de gestión del personal, como la capacitación innovadora, el desarrollo de competencias, la implementación de herramientas tecnológicas para gestionar recursos humanos, o la mejora de los procesos de selección y retención de talento.

Innovación en Procesos Organizacionales: También podría abordar la optimización de procesos internos relacionados con la gestión del talento humano, como la reingeniería de procesos de contratación, evaluación de desempeño y planificación de carrera.

---

**Carvallo Muñoz, D. R., & León Narváez, M. S. (2023). Innovación y Productividad en las empresas comerciales del Cantón La Troncal.**

Innovación en Procesos y Productos: El trabajo probablemente aborda innovaciones tanto en procesos como en productos dentro de las empresas comerciales en el Cantón La Troncal. Esto incluiría innovaciones tecnológicas que mejoran los procesos de producción o gestión, así como la creación de nuevos productos o la mejora de los existentes para aumentar la competitividad.

---

---

Innovación Organizacional: También podría tratarse de innovación organizacional, que abarca cambios en las estructuras internas de las empresas, como nuevas estrategias de gestión, cultura organizacional y prácticas de recursos humanos.

---

**SALGADO, E. R. C., & PEÑAFIEL, W. P. V.**  
**DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y**  
**AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE**  
**GRADO.**

Innovación en Procesos Administrativos: El trabajo podría centrarse en innovación en los procesos administrativos relacionados con la gestión de trabajos de grado en el contexto académico, como nuevos enfoques en la manera de autorizar, gestionar y validar los trabajos académicos o de grado en instituciones educativas.

Innovación Organizacional: Podría también tratar sobre innovación organizacional, si se está proponiendo una modificación en los procedimientos internos para mejorar la gestión de trabajos de grado en universidades o instituciones académicas.

---

**Zapata Condori, F. (2022). Recursos humanos,**  
**como gestionarlo y lograr el compromiso**  
**organizacional en tiempos de incertidumbre. Caso**  
**práctico: Empresa privada en el sector minería.**

Innovación Organizacional: Este trabajo probablemente aborda la innovación organizacional en el contexto de la gestión de recursos humanos en tiempos de incertidumbre. Esto podría implicar nuevas estrategias de gestión del talento, como métodos flexibles de trabajo, estrategias de liderazgo transformacional, o nuevas formas de motivación y compromiso organizacional para adaptarse a un entorno desafiante.

Innovación en la Gestión del Talento Humano: Es posible que se enfoque en innovaciones en los procesos de recursos humanos, tales como la adaptación de procesos de contratación, capacitación continua, o la implementación de nuevas tecnologías para la gestión de empleados, como software de gestión del rendimiento o herramientas de comunicación digital.

---

**CASTRO PONCE, J. G.**  
**(2024). INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD**  
**EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PEGATANKE**  
**SA DE LA CIUDAD DE MANTA (Bachelor's thesis,**  
**Jipijapa-Unesum).**

Innovación Tecnológica y Organizacional: En este trabajo, se podría estar hablando de la innovación tecnológica, que involucra la adopción de nuevas tecnologías para mejorar los procesos de producción, distribución, o marketing de productos dentro de la empresa PEGATANKE SA. También es probable que se mencione innovación organizacional, relacionada con cambios en las estructuras internas de la empresa, como en su gestión administrativa y estrategias de recursos humanos.

Innovación en Procesos y Productos: Otra posible categoría de innovación sería la relacionada con los productos o procesos dentro de la empresa. La mejora de productos y la optimización de

---

---

procesos de producción son fundamentales para aumentar la competitividad y diferenciación de la empresa en el mercado.

---

**Caballero, F. F., Jaimes, J. M. S., Silva, G. A. J., Contreras, W. G., Vargas, Y. P. M., Gutiérrez, M. J. P., ... & Correa, L. M. A. (2022). Directivos UNISANGIL.**

Innovación Organizacional: Este trabajo podría estar relacionado con innovaciones organizacionales, en las cuales se modifican estructuras de liderazgo, toma de decisiones o procesos internos dentro de la institución educativa UNISANGIL. Esto incluiría nuevas prácticas de gestión, la implementación de métodos de trabajo más eficientes y la mejora en la cultura organizacional.

Innovación en Gestión de Recursos Humanos: Podría también tratar de innovaciones en la gestión de recursos humanos, enfocándose en cómo los directivos de la universidad aplican nuevas estrategias de liderazgo para mejorar la productividad y el compromiso de los empleados y estudiantes.

---

**Ramírez Guerra, J. J., & Molina Vanegas, J. (2021). Fortalecimiento de la cultura para la innovación en una empresa de servicios temporales.**

Innovación Organizacional: Dado que el título se refiere al fortalecimiento de la cultura para la innovación dentro de una empresa de servicios temporales, el tipo de innovación más probable es la innovación organizacional. Esto implica la creación de una cultura organizacional que promueva la innovación, el aprendizaje continuo y la adaptación a nuevas realidades dentro de la empresa.

Innovación en Gestión de Recursos Humanos: Dado que la empresa se dedica a ofrecer servicios temporales, la innovación en recursos humanos es clave, lo cual podría involucrar nuevas estrategias de reclutamiento, gestión de talento y adaptación a los cambios del mercado laboral.

Innovación en Procesos: Además de la cultura organizacional, podría abordarse la innovación en procesos para optimizar la gestión de proyectos temporales, mejorar la eficiencia en la contratación y capacitación de personal, y mejorar la experiencia tanto de los trabajadores como de los clientes.

---

**Quispe Atao, M. (2019). La innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes productoras de Tallarín de casa en la ciudad de Abancay-2014.**

Innovación de Producto: En el trabajo podría abordarse la innovación de producto, especialmente si las Mypes productoras de tallarín en Abancay han introducido mejoras en sus productos (en este caso, el tallarín de casa), como nuevas versiones, sabores, empaques o un proceso de producción más eficiente.

---

---

Innovación en Procesos: También podría tratarse de innovaciones en los procesos productivos utilizados por las Mypes, tales como nuevas técnicas de producción que mejoren la eficiencia y reduzcan los costos, permitiendo a las empresas ser más competitivas.

Innovación Organizacional: Es posible que se haya introducido innovación organizacional en términos de gestión empresarial, como mejoras en la gestión de inventarios, estrategias de marketing o modelos de negocio que permitan a las Mypes adaptarse mejor al mercado.

---

**Alay Tóala, D. A. (2024). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE ZAPATEROS Y ANEXOS DEL CANTÓN JIPIJAPA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).**

Innovación Organizacional: En este caso, es probable que el tipo de innovación abordado sea la innovación organizacional, ya que el trabajo trata sobre la estructura organizacional y cómo esta incide en la gestión administrativa. Esto sugiere que el estudio se centra en los cambios o mejoras en la estructura interna de la Asociación de Zapateros, buscando optimizar su funcionamiento y adaptarse mejor a las demandas del mercado.

Innovación en la Gestión Administrativa: Además de la estructura organizacional, también podría tratarse de innovación en los procesos de gestión administrativa, donde se proponen nuevas estrategias o modelos de gestión que mejoren la eficiencia de la organización y la toma de decisiones.

---

**Lleras Díaz, S. (2017). Propuesta de un modelo de gestión integral para aporte a la estrategia de SIFER SA, basado en la ISO 9001: 2015 y la NTC 5801: 2008.**

Innovación en Gestión de Calidad: Dado que el trabajo está basado en la implementación de la ISO 9001: 2015 y la NTC 5801: 2008, el tipo de innovación se refiere principalmente a innovación en la gestión de calidad. La implementación de estos modelos busca la mejora continua en los procesos de gestión, la gestión de la calidad y la optimización de recursos en SIFER SA.

Innovación en Procesos Organizacionales: También se puede hablar de innovación en los procesos organizacionales para alinear las operaciones de la empresa con normas internacionales de calidad, mejorando la eficiencia y la competitividad de la empresa en el sector industrial.

---

**Paredes Untiveros, V. E., & Vilca Flores, J. G. La transformación digital y su relación con la reactivación económica de las MYPEs del sector**

Innovación Digital: El trabajo se enfoca en la transformación digital dentro del contexto de las MYPEs del sector de confecciones textiles. Esto implica una innovación tecnológica centrada en la

---

---

**confecciones textiles en Lima Metropolitana durante el 2020.**

adopción de nuevas tecnologías digitales para mejorar los procesos, aumentar la eficiencia y habilitar nuevas formas de comercialización.

Innovación en Procesos: Dada la relación con la reactivación económica, es probable que se haya abordado la innovación en procesos mediante la implementación de tecnologías digitales que optimicen las operaciones internas de las MYPEs, como gestión de inventarios, ventas en línea o automatización de tareas administrativas.

Innovación en Modelos de Negocio: También puede haberse analizado la innovación en modelos de negocio, en el sentido de cómo las MYPEs adaptaron sus estrategias para sobrevivir y prosperar durante la crisis económica generada por la pandemia, implementando estrategias digitales y nuevos canales de comercialización online.

---

**CAMARGO, J. L., CAMARGO, Z. R. L.,  
CAMARGO, L. G. L., RUIZ, O. H. M., SOTO, L. S.,  
MIRANDA, M. E. C., ... & ATUNCAR, G. S.  
CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN  
DIGITAL.**

Innovación Digital: Dado el título del trabajo, parece que la innovación digital es el tipo de innovación central. Esto sugiere que el trabajo aborda cómo las organizaciones están implementando tecnologías digitales para transformar sus procesos, mejorar su eficiencia y adaptar sus modelos de negocio al entorno actual.

Innovación en Procesos y Modelos de Negocio: En un contexto de transformación digital, es probable que también se enfoque en la innovación de procesos y modelos de negocio, donde las empresas adoptan herramientas tecnológicas que les permiten optimizar sus operaciones y desarrollar nuevas formas de interactuar con los clientes.

---

**Pitre, I. A. J., Pitre, R. D. G., & Bolívar, G. M.  
Capítulo 2 Economía y finanzas. Gerencia  
organizacional, 88.**

Innovación Financiera: Dado que el capítulo se enfoca en economía y finanzas, es probable que el tipo de innovación se centre en innovaciones financieras. Esto puede incluir la adopción de nuevas prácticas financieras, la optimización de la gestión de recursos financieros, la tecnología financiera (fintech), o la mejora en los procesos de análisis y toma de decisiones financieras.

Innovación en la Gestión Organizacional: Además de la innovación financiera, también puede tratarse de innovación organizacional, relacionada con el cambio en los modelos de gestión, estructuras organizativas, y estrategias operativas que permitan a las organizaciones mejorar su competitividad y adaptabilidad.

---

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Burgos, M. L. A. E. N., &amp; Juliani, D. A.</b><br/> <b>TRANSFORMACIÓN ÁGIL: FUNDAMENTOS, DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL. COMITÉ ORGANIZADOR, 131.</b></p>         | <p>Innovación en la Gestión Organizacional: La transformación ágil mencionada en el título sugiere que el trabajo trata sobre una innovación organizacional que tiene que ver con la implementación de metodologías ágiles, que impactan en la manera en que las empresas gestionan sus procesos, equipos y proyectos.</p> <p>Innovación en Procesos: También podría tratarse de innovación en procesos, especialmente porque la transformación ágil se asocia con la mejora de procesos dentro de la organización, buscando hacerlos más flexibles, colaborativos y adaptables a los cambios del entorno.</p>   |
| <p><b>Coronado, S. L. H., &amp; Puse, K. A. R. (2020).</b><br/> <b>Influencia de la Gestión de la Innovación en la Competitividad de la empresa Cementos Pacasmayo SAA en el año 2019.</b></p> | <p>Innovación en Procesos: Dado el enfoque de la investigación sobre la gestión de la innovación en una empresa como Cementos Pacasmayo SAA, el tipo de innovación probablemente se relaciona con la innovación en procesos, centrada en la mejora de la eficiencia productiva a través de nuevas tecnologías, optimización de recursos y reducción de costos en la cadena de producción.</p> <p>Innovación Tecnológica: Puede incluir también innovación tecnológica, que en el contexto de una industria como la cementera podría implicar la adopción de nuevas máquinas, sistemas de automatización o innovaciones digitales que mejoren la calidad del producto y la eficiencia operativa.</p> <p>Innovación Organizacional: La innovación organizacional también puede estar presente, especialmente en la forma en que se gestionan los equipos de trabajo, los procesos internos, y la toma de decisiones dentro de la organización.</p> |
| <p><b>Rodríguez, S. A. E. (2021). NICOLÁS DE HIDALGO (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO).</b></p>  | <p>Innovación Organizacional: Dependiendo del contenido del trabajo, el tipo de innovación más probable podría ser innovación organizacional, que se refiere a la implementación de nuevas prácticas o estructuras dentro de la organización para mejorar su eficiencia, desempeño y competitividad.</p> <p>Innovación en Procesos o Gestión: También podría tratarse de innovación en procesos, donde se introducen nuevas metodologías, mejores prácticas o tecnologías en los procesos operativos para lograr un mejor rendimiento.</p>   |
| <p><b>Calderón Hernández, G., Aristizabal Gallo, Á., Castaño Duque, G. A., Gutiérrez Vargas, L. M., López Zapata, E., Lozada Barahona, N. E., ... &amp; Pérez</b></p>                          | <p>Innovación Organizacional: El trabajo probablemente aborda innovaciones organizacionales en cuanto a la gestión del conocimiento dentro de las estrategias empresariales, lo que involucra cómo</p>   |

---

**Herrera, P. A. (2017). La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia. Universidad Sergio Arboleda; Ascolfa.**

las organizaciones estructuran sus procesos internos para mejorar el manejo del conocimiento y, por ende, su competitividad.

Innovación en la Estrategia Organizacional: Dado que el trabajo trata sobre la estrategia organizacional, el tipo de innovación podría estar centrado en cómo las empresas están redefiniendo sus estrategias y modelos organizacionales para generar conocimiento y adaptarse al entorno empresarial cambiante.

---

**Santamaría Carrillo, L. (2021). Fortalecimiento de la cultura para la innovación en Gardin Home Design.**

Innovación Organizacional: El trabajo probablemente trata sobre el fortalecimiento de la cultura organizacional para fomentar la innovación dentro de Gardin Home Design, lo que implica un enfoque de innovación organizacional, especialmente en la forma en que la cultura empresarial puede apoyar procesos innovadores.

Innovación en Procesos: Puede tratarse de innovación en procesos si el estudio aborda cómo la empresa implementa nuevas metodologías o prácticas dentro de sus operaciones, con el fin de ser más eficiente o productiva.

Innovación en Productos y Servicios: En el contexto de Gardin Home Design, que podría ser una empresa de diseño de interiores o decoración, también podría implicar innovación en productos o servicios, como la creación de nuevos diseños o soluciones para los clientes.

---

**Alcalde, H., Elola, A., Larrabeiti, L., Lorenz, U., Patús, E., & Retegi, J. (2016). Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a través de agencias de desarrollo local. Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a través de agencias de desarrollo local.**

Innovación Organizacional: Dado el enfoque del trabajo sobre transformación organizativa, es probable que la innovación principal se relacione con la innovación organizacional. Esto implica la redefinición de estructuras, roles y procesos dentro de la organización, con el objetivo de mejorar su efectividad y adaptabilidad.

Innovación en la Gestión de Procesos: La gestión de procesos empresariales también puede estar involucrada como un tipo de innovación, donde se introducen nuevas metodologías y prácticas para optimizar la manera en que se llevan a cabo las actividades dentro de la organización.

Innovación en Liderazgo: El estudio también podría abordar innovaciones en liderazgo organizacional, enfocándose en cómo los líderes de las agencias de desarrollo local manejan los procesos de cambio y motivan a los empleados a adoptar nuevas formas de trabajar.

---

---

**Calderon Fuentes, E. H. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes de una institución educativa de nivel superior tecnológico.**

Innovación Organizacional: El tipo de innovación que más probablemente se aborda en este estudio es la innovación organizacional, dado que se centra en el impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes. Esto implica un cambio en la estructura organizativa y en la gestión interna para mejorar el rendimiento y la calidad educativa.

Innovación en la Gestión del Talento Humano: Otra posible área de innovación es la relacionada con la gestión del talento humano, especialmente en el contexto educativo. La innovación en este caso podría centrarse en cómo las estrategias culturales dentro de la institución educativa pueden influir en la motivación, compromiso y desempeño de los docentes.

---

Fuente. Autores 2025.

Los estudios analizados en su mayoría están enfocados en la innovación organizacional, de procesos y tecnológica, lo que refleja la tendencia creciente de las empresas hacia la mejora continua de sus estructuras internas, procesos operativos y la adopción de nuevas tecnologías. Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, la gestión de la innovación es vista como un factor estratégico para mantener la competitividad y la adaptabilidad de las organizaciones en un entorno económico global cada vez más cambiante.

La innovación organizacional y la gestión del talento humano son identificadas como componentes clave, pues influyen directamente en la cultura organizacional, el clima laboral y el liderazgo. Mientras tanto, la innovación de productos y servicios se observa como esencial para mantener una oferta competitiva en el mercado.

En términos de estrategias organizacionales, los trabajos revisados sugieren que las empresas deben adaptarse continuamente a las demandas del entorno mediante la implementación de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de su estructura interna para lograr la eficiencia operativa. La innovación, en sus diversas formas, sigue siendo un componente esencial en la administración empresarial para fomentar el crecimiento, la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones.

A continuación, se realiza una caracterización de los principales tipos de innovación empresarial según los estudios revisados, vinculado con la perspectiva de la Administración de Empresas:

## ***Innovación Organizacional.***

Definición: La innovación organizacional se refiere a los cambios en las estructuras internas, estrategias, cultura y prácticas que mejoran el desempeño de la empresa y su capacidad de adaptación a los cambios del entorno. Este tipo de innovación involucra la reestructuración organizativa, el cambio en la cultura corporativa y la implementación de nuevas prácticas de gestión.

### **Estudios Relevantes.**

Fontes Ung, C. (2020). El estudio se centra en cómo la cultura organizacional impacta el desempeño. La gestión del cambio dentro de la organización es clave para mejorar la productividad y eficiencia de los miembros.

Gómez Córdova, D. I. (2025). La gestión por competencias, que aborda nuevas formas de gestionar el talento humano, mejorando el desempeño mediante competencias clave en los empleados.

Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021). Se enfoca en la gestión del conocimiento, mejorando la eficiencia y competitividad de las organizaciones mediante la innovación de procesos y prácticas internas de gestión del conocimiento.

Estrella Salazar, P. M., Cisneros Quintanilla, D. P., & Ortega Castro, J. C. (2025). Examina cómo el liderazgo y la cultura organizacional influyen en las empresas, promoviendo cambios en las estructuras internas para mejorar el desempeño.

**Relevancia en Administración de Empresas.** La innovación organizacional es clave para optimizar el funcionamiento interno y adaptar las empresas a entornos cambiantes. Permite mejorar la comunicación, la toma de decisiones y la implementación de estrategias más efectivas.

### ***Innovación en la Gestión de la Calidad.***

**Definición.** La innovación en la gestión de calidad se refiere a la implementación de nuevas estrategias, sistemas y herramientas para mejorar los procesos y productos dentro de una organización, garantizando la satisfacción del cliente y la competitividad a largo plazo.

### **Estudios Relevantes.**

Palma, H. G. H., Parejo, I. B., & Sierra, D. M. (2018). El estudio resalta la gestión de la calidad como un elemento clave para el desarrollo organizacional, centrandolo la innovación en la mejora continua de los procesos.

Relevancia en Administración de Empresas: La gestión de calidad permite a las empresas mantener altos estándares, optimizar los procesos y cumplir con las expectativas del cliente, lo cual es esencial para la competitividad y sostenibilidad de las empresas.

### ***Innovación de Procesos.***

**Definición.** La innovación de procesos involucra la mejora de los métodos y técnicas utilizados para producir bienes o servicios dentro de la empresa, con el objetivo de aumentar la eficiencia operativa y reducir costos.

### **Estudios Relevantes.**

Cuba Acuña, D. D., & Mogollon Atencio, S. J. (2021). Este estudio se centra en la innovación de procesos dentro de las pymes del sector manufacturero textil, mejorando los métodos de producción y la eficiencia operativa.

Bustamante, J., & Dianira, S. (2020). Examina cómo el clima laboral impacta la innovación de procesos, mejorando los procesos internos dentro de las Pymes.

Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., & Genes Díaz, J. J. (2019). Analiza cómo la innovación tecnológica y de procesos mejora la competitividad del sector panadero, enfocándose en la adopción de nuevas tecnologías para optimizar la producción.

Relevancia en Administración de Empresas: La innovación de procesos es crucial para aumentar la eficiencia operativa, reducir costos y mejorar la calidad, lo que impacta directamente en la competitividad de la empresa.

### ***Innovación Tecnológica.***

**Definición.** Este tipo de innovación se refiere a la implementación de nuevas tecnologías en productos, procesos o sistemas, con el fin de mejorar la eficiencia, calidad y competitividad de la empresa.

### **Estudios Relevantes.**

González, F. O. (2024). Analiza cómo la innovación tecnológica y la creatividad impulsan la competitividad dentro de las empresas, mejorando los productos y procesos a través de nuevas tecnologías.

Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., & Genes Díaz, J. J. (2019). Enfocado en la innovación tecnológica dentro de la industria panadera, optimizando los procesos de producción mediante el uso de maquinaria avanzada.

Paredes Untiveros, V. E., & Vilca Flores, J. G. (2020). Trata sobre la transformación digital y cómo la implementación de nuevas tecnologías ayuda a las MYPEs del sector textil a reactivarse económicamente.

**Relevancia en Administración de Empresas.** La innovación tecnológica es clave para mejorar la competitividad, ya que permite a las empresas optimizar sus procesos, reducir costos, y mejorar la calidad de los productos o servicios ofrecidos.

### ***Innovación en Modelos de Negocio.***

**Definición.** Este tipo de innovación implica la creación o modificación de un modelo de negocio que redefine cómo una empresa crea, entrega y captura valor.

### **Estudios Relevantes.**

Pérez, C. M., Botello, Y. L. B., Hernández, Y. J. J., & Ramo, Y. V. (2021). Este estudio trata sobre la innovación en modelos de negocio, buscando redefinir la forma en que las empresas operan y generan valor para los clientes.

Moreno Gallego, D., Martínez Coral, F., & Restrepo Ramírez, J. J. (2025). Examina cómo las MIPYMES colombianas implementan modelos de negocio innovadores para mantenerse competitivas en un entorno global cambiante.

**Relevancia en Administración de Empresas.** La innovación en modelos de negocio es esencial para la adaptación de las empresas a nuevos mercados y tendencias, lo que les permite crear nuevas fuentes de ingresos y mantener una ventaja competitiva.

### ***Innovación en Liderazgo.***

**Definición.** Se refiere a la introducción de nuevos enfoques en el liderazgo organizacional que promueven el cambio, la motivación y el compromiso de los empleados, lo que puede tener un impacto directo en el desempeño de la empresa.

#### **Estudios Relevantes.**

Ayala, L. F. B. (2023). El estudio trata sobre el liderazgo transformacional, considerado una innovación en las prácticas de gestión. Este enfoque promueve el cambio organizacional mediante una visión compartida y el desarrollo de las capacidades del equipo.

Relevancia en Administración de Empresas: La innovación en liderazgo es clave para la gestión de equipos, ya que motiva a los empleados a aceptar y adaptarse a los cambios, mejorando el rendimiento organizacional.

Los estudios revisados destacan la importancia de la innovación organizacional, la innovación tecnológica y la innovación en procesos como elementos fundamentales para mejorar la competitividad y la sostenibilidad de las organizaciones. Desde la perspectiva de la Administración de Empresas, la implementación de nuevas estrategias organizacionales y la

adopción de tecnologías innovadoras son esenciales para responder a los retos del entorno competitivo.

Además, la innovación en modelos de negocio y el liderazgo innovador son cada vez más relevantes, ya que permiten a las organizaciones adaptarse a las nuevas demandas del mercado y crear nuevas formas de valor. En resumen, la innovación empresarial no solo se limita a la mejora de productos o procesos, sino que también abarca cambios estratégicos y culturales que son fundamentales para el éxito organizacional.

### **Análisis de los aportes y retos en el campo de la innovación empresarial aplicados a la Administración de Empresas.**

El propósito de analizar los aportes que la innovación ha brindado al campo de la administración de empresas, así como los retos que enfrentan las organizaciones al intentar implementar y mantener procesos innovadores dentro de sus estructuras. A lo largo de la revisión de los estudios revisados, se destacan los principales avances que la innovación ha generado en áreas como la gestión estratégica, la transformación digital, la gestión del talento humano, y la mejora continua de procesos. Estos aportes no solo han permitido a las empresas optimizar sus operaciones, sino que también han facilitado su capacidad para adaptarse y liderar en mercados altamente dinámicos.

Sin embargo, a pesar de sus beneficios, la innovación no está exenta de desafíos. Las organizaciones deben enfrentar barreras internas y externas, como la resistencia al cambio, la falta de recursos, y las dificultades para medir el retorno de la inversión en innovación. Además, la acelerada evolución tecnológica y las crecientes demandas de sostenibilidad imponen a las

empresas la tarea de innovar de manera constante y con un enfoque cada vez más multidisciplinario.

Se proporciona una visión integral de los aportes y retos que enfrenta la innovación empresarial en el contexto de la administración de empresas. Al hacerlo, se busca proporcionar un análisis profundo que ayude a comprender cómo las organizaciones pueden no solo beneficiarse de la innovación, sino también superar los obstáculos que limitan su implementación efectiva, contribuyendo a la creación de un entorno organizacional más dinámico, competitivo y adaptado a las demandas del futuro.

**Tabla 4.**

Análisis de los aportes del impacto de las revisiones realizadas.

| <b>Documento</b>   | <b>Aportes en el Impacto Observado</b>  |
|--|---|
| <b>Fontes Ung, C. (2020). Diseño y Ejecucion Estrategica para Incrementar la Productividad de ADR de México</b>  | Mejora en el Desempeño Docente: El impacto observado en este tipo de estudio podría incluir mejoras en la motivación y rendimiento de los docentes, cambios en la forma de interactuar con los estudiantes, y una mayor alineación con los objetivos institucionales. La cultura organizacional positiva suele generar un entorno de trabajo más eficiente y colaborativo.  |
| <b>Gómez Córdova, D. I. (2025). Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco–2023.</b>                | Mejora en el Desempeño Laboral y Motivación: El impacto observado probablemente incluye una mejora en el desempeño laboral de los colaboradores debido a la implementación de la gestión por competencias. Los empleados probablemente han mostrado mayor motivación, productividad y compromiso con la empresa debido a una mejor alineación entre sus habilidades y las expectativas laborales. Además, es probable que se haya observado una mejora en la eficacia organizacional y en la cohesión del equipo. |
| <b>Sanabria, M., &amp; Reyes Ortiz, G. E. (2024). La estrategia organizacional: Aproximaciones a la teoría y la práctica de este campo. Editorial Universidad del Rosario.</b> | Mejora en la Eficiencia Organizacional y Adaptabilidad: El impacto observado en este tipo de estudio es probablemente la mejora en la eficiencia y adaptabilidad de las organizaciones que implementan estrategias bien fundamentadas. Las empresas que adoptan enfoques innovadores en su estrategia organizacional pueden experimentar una mayor agilidad organizacional, mejor toma de decisiones y mayor capacidad de respuesta ante los cambios del mercado.   |
| <b>Cuba Acuña, D. D., &amp; Mogollon Atencio, S. J. La innovación y su influencia en la gestión del cambio en las pymes formales del sector manufactura</b>                    | Mejora en la Competitividad y Eficiencia: Se espera que el impacto observado en las pymes del sector textil sea una mejora en la competitividad, ya que la innovación de procesos y tecnología puede llevar a un aumento en la productividad, reducción de costos, y mejora en la calidad del producto.   |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>textil del Emporio Comercial de Gamarra en Lima Metropolitana en el 2021.</b></p>   | <p>Gestión del cambio: La gestión del cambio dentro de las empresas será más eficiente, ya que las innovaciones permitirán a las pymes adaptarse mejor a las demandas del mercado, agilizar sus procesos y mejorar su rendimiento general.</p>  |
| <p><b>Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., &amp; Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. Trascender, contabilidad y gestión, 6(18), 53-78.</b></p>        | <p>Mejora en la Eficiencia Organizacional: El impacto observado de la gestión del conocimiento es la mejora en la eficiencia organizacional. Las empresas que implementan estrategias de gestión del conocimiento pueden mejorar su capacidad para innovar, tomar decisiones informadas y adaptar sus procesos a los cambios del entorno.</p> <p>Transformación Organizacional: La gestión del conocimiento también tiene un impacto positivo en la transformación organizacional, ya que fomenta una cultura de aprendizaje continuo que se traduce en un ambiente laboral más dinámico y capaz de adaptarse a los desafíos del mercado.</p>   |
| <p><b>Estrella-Salazar, P. M., Cisneros-Quintanilla, D. P., &amp; Ortega-Castro, J. C. (2025). Liderazgo y cultura organizacional: Una revisión sistemática y su aplicación en contextos empresariales. MQRInvestigar, 9(1), e280-e280.</b></p> | <p>Mejora en la Eficiencia y Adaptabilidad Organizacional: El impacto observado de la gestión del liderazgo y la cultura organizacional en las empresas es una mayor eficiencia operativa y adaptabilidad organizacional. La implementación de estrategias de liderazgo positivo y una cultura organizacional sólida puede mejorar el desempeño de los empleados, aumentar su motivación y compromiso, y facilitar una gestión del cambio más efectiva. Fomento de la Innovación: Un liderazgo adecuado y una cultura organizacional saludable pueden fomentar la innovación dentro de las empresas, promoviendo nuevas ideas, colaboración y aprendizaje continuo entre los empleados.</p> |
| <p><b>Palma, H. G. H., Parejo, I. B., &amp; Sierra, D. M. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones. Criterio libre, 16(28), 169-185.</b></p>  | <p>Mejora en la Competitividad y Eficiencia: El impacto observado de la gestión de la calidad en las organizaciones es una mejora significativa en su eficiencia operativa y competitividad. La implementación de sistemas de calidad como ISO 9001 permite a las empresas optimizar sus procesos productivos, reducir costos operativos, mejorar la satisfacción del cliente y aumentar la fidelización.</p> <p>Mejora en la Satisfacción del Cliente: Las empresas que adoptan estrategias de gestión de calidad suelen experimentar un aumento en la satisfacción del cliente al ofrecer productos y servicios que cumplen con las expectativas y necesidades de los consumidores.</p>   |

---

**González, F. O. (2024).  
Innovación y creatividad en la  
administración de empresas en  
Panamá. Experior, 3(2), 87-100.**

Mejora en la Competitividad y Adaptabilidad: El impacto observado de la innovación y creatividad en las empresas panameñas puede incluir una mayor competitividad en el mercado local e internacional, así como una adaptabilidad mejorada a los cambios rápidos del entorno económico, tecnológico y social. Las empresas innovadoras suelen ser más capaces de responder a las necesidades del mercado, mejorar sus productos y servicios y optimizar procesos internos.

Fomento de una Cultura Creativa: El fomento de la creatividad organizacional puede haber tenido un impacto positivo en la motivación de los empleados, promoviendo un ambiente de innovación continua que aumenta la eficiencia y calidad en los servicios y productos ofrecidos.

---

**Pérez, C. M., Botello, Y. L.  
B., Hernández, Y. J. J., & Ramo, Y.  
V. Gestión operativa de la  
organización y modelo de negocios  
innovadores. Manual del modelo de  
gestión de la cultura y capacidad de  
innovación empresarial–CCIE, 53.**

Mejora en la Competitividad y Adaptabilidad: El impacto observado de implementar modelos de negocios innovadores y un sistema de gestión de la cultura organizacional es una mejor capacidad de adaptación a los cambios del mercado y una mayor competitividad. Las empresas que aplican estos modelos tienen una mayor capacidad para transformarse internamente, agilizar procesos y desarrollar productos o servicios innovadores que se ajusten mejor a las expectativas del mercado.

Desarrollo de una Cultura de Innovación: Se observa una cultura organizacional más dinámica y proactiva, que fomenta la creatividad, la colaboración interdepartamental y la toma de decisiones orientada a la innovación. Este tipo de cultura puede mejorar el compromiso de los empleados, aumentar la satisfacción del cliente y optimizar la eficiencia organizacional.

---

**Alemán Sevilla, F. A., &  
García Rugama, G. F.  
(2025). Innovación en el proceso  
administrativo en la empresa  
Destination Travel and Tours en el  
periodo de noviembre-febrero**

Mejora en la Eficiencia Administrativa y Operativa: El impacto observado de la innovación en los procesos administrativos puede incluir una mejora en la eficiencia operativa de la empresa, con la adopción de nuevas tecnologías y procesos más ágiles que permiten una mejor gestión de los recursos. También puede haber un aumento en la satisfacción del cliente, ya que la innovación podría haber mejorado la organización de los servicios ofrecidos y la atención al cliente.

---

|  |  |
|--|--|
| <p><b>2025 (Doctoral dissertation, Universidad Central de Nicaragua).</b></p>  | <p>Optimización de Recursos y Tiempos: Es probable que la empresa haya experimentado una reducción en los tiempos de procesamiento de reservas, gestión de tours y otras operaciones, gracias a la implementación de innovaciones en los procesos administrativos.</p>   |
| <p><b>Ayala, L. F. B. (2023). Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática. Talento-Revista de Administración, 5(9), 26-42.</b></p>                       | <p>Mejora en el Desempeño Empresarial: El impacto observado del liderazgo transformacional en las empresas incluye una mejora significativa en el desempeño organizacional. Este tipo de liderazgo está relacionado con una mayor motivación y compromiso de los empleados, mejora en la productividad, creación de una cultura organizacional positiva y eficacia en la toma de decisiones. Las empresas que implementan este tipo de liderazgo tienden a tener una mayor capacidad para adaptarse al cambio y mantenerse competitivas en mercados dinámicos.</p> <p>Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño: El liderazgo transformacional fomenta la creación de equipos de trabajo más cohesionados y orientados a objetivos comunes, lo que contribuye a un mejor rendimiento general de la empresa.</p>                                    |
| <p><b>Bustamante, J., &amp; Dianira, S. (2020). El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta– Colombia. Universidad EAN.</b></p> | <p>Mejora en la Innovación y Sostenibilidad: El impacto observado en las empresas es una mejora en la innovación y la sostenibilidad empresarial. Un clima laboral positivo fomenta la creatividad y motivación de los empleados, lo cual puede generar nuevas ideas y soluciones innovadoras que contribuyen a mejorar los procesos y la competitividad de la empresa. Además, este clima favorece la sostenibilidad al promover la adopción de prácticas empresariales más responsables con el medio ambiente y más eficientes en el uso de recursos.</p> <p>Aumento de la Competitividad: Las Pymes que disfrutan de un buen clima laboral parecen tener un aumento en su competitividad, ya que los empleados se sienten más comprometidos y productivos, lo que también repercute en la calidad de los productos y servicios ofrecidos.</p> |
| <p><b>Miranda, K. C., Ortega, R. R., &amp; Guecha, K. C. CorpoinCaL de norte de santander. Gerencia Empresarial, 117.</b></p>  | <p>El impacto observado analiza los efectos de la innovación en la empresa. Se refiere a los beneficios y cambios que ha experimentado la empresa tras implementar innovaciones. Por ejemplo, podría haber mejoras en la competitividad, la productividad, o el crecimiento en el mercado. También puede referirse a cómo la innovación ha afectado aspectos como la satisfacción del cliente, la eficiencia operativa, o la rentabilidad.</p>   |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>Pasco Palacios, C. R., &amp; Valderrama Gonzaga, F. R. Capital intelectual en la gestión empresarial.</b></p>  | <p>El impacto observado de una buena gestión del capital intelectual en las organizaciones puede incluir una mejora en la competitividad, el desempeño organizacional, la innovación en productos o servicios, y el aumento de la eficiencia. Un impacto observado clave podría ser una mayor retención de talento, el desarrollo de capacidades de innovación, y la creación de valor a largo plazo.</p>  |
| <p><b>Moreno Gallego, D., Martínez Coral, F., &amp; Restrepo Ramírez, J. J. (2025). Impacto de las estrategias de innovación en las MIPYMES de Colombia (Bachelor's thesis, Escuela de Economía, Administración y Negocios).</b></p> | <p>Mejora en la Competitividad y Eficiencia: El impacto observado de la implementación de estrategias de innovación en las MIPYMES podría ser una mejora en la competitividad de estas empresas, lo que les permite enfrentarse mejor a las grandes corporaciones. También es posible que haya un aumento de la eficiencia operativa, la reducción de costos y la mejora en la calidad de los productos o servicios ofrecidos.</p> <p>Sostenibilidad a Largo Plazo: La innovación también puede contribuir a la sostenibilidad de las MIPYMES, permitiéndoles adaptarse más rápidamente a los cambios del mercado y asegurando su viabilidad a largo plazo en un entorno empresarial cambiante.</p>  |
| <p><b>Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., &amp; Genes Díaz, J. J. (2019). Innovación tecnológica para la competitividad: caso sector panadero del departamento de La Guajira.</b></p>  | <p>Mejora en la Competitividad y Productividad: El impacto observado de la innovación tecnológica en el sector panadero de La Guajira incluye una mejora significativa en la competitividad de las empresas, ya que las tecnologías implementadas permiten mejorar la eficiencia operativa, reducir costos y aumentar la calidad de los productos. Esto permite a las empresas competir de manera más efectiva tanto en el mercado local como en mercados más amplios.</p> <p>Incremento en la Capacidad de Producción: Las tecnologías aplicadas también pueden haber aumentado la capacidad de producción y reducido los tiempos de fabricación, lo que permite a las empresas satisfacer mejor la demanda del mercado.</p> <p>Sostenibilidad y Adaptabilidad: Las innovaciones tecnológicas implementadas también podrían haber hecho que las empresas fueran más sostenibles y adaptables a los cambios del mercado, como las nuevas demandas de los consumidores o las variaciones en los precios de las materias primas.</p> |
| <p><b>Guiral, L. M., &amp; Castañeda Ríos, V. M. (2024). Análisis estratégico de la cultura organizacional con respecto a la</b></p>   | <p>Mejora en la Adopción de Nuevas Tecnologías: El impacto observado puede incluir una mejor integración de tecnologías innovadoras dentro de las organizaciones que forman parte del Distrito Especial de CTI de Medellín, lo que permitiría mejorar la eficiencia y competitividad de las empresas.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>innovación y las nuevas tecnologías en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).</b></p> | <p>Transformación en la Cultura Organizacional: La implementación de la innovación tecnológica probablemente condujo a una transformación en la cultura organizacional, haciendo que las empresas sean más abiertas al cambio y más propensas a adoptar nuevas tecnologías. Esto podría haber resultado en un entorno de trabajo más colaborativo y en la creación de nuevas formas de trabajo.</p> <p>Desarrollo de Capacidades Internas: Se puede haber observado un desarrollo de capacidades internas en las empresas para gestionar la innovación y la integración tecnológica, mejorando así la capacidad de las organizaciones para enfrentar retos futuros.</p>  |
| <p><b>Arias Ordoñez, F. (2019). Influencia de la innovación en la creación de empresas orientadas hacia una sociedad del conocimiento.</b></p>   | <p>Crecimiento de Nuevas Empresas en Sectores Tecnológicos: El impacto observado de la innovación en la creación de empresas ha sido la emergencia de nuevas empresas tecnológicas y basadas en el conocimiento. Este tipo de innovación facilita la creación de nuevos modelos de negocio que aprovechan las tecnologías emergentes para ofrecer productos y servicios innovadores.</p> <p>Generación de Valor en la Sociedad del Conocimiento: Las empresas innovadoras observadas muestran un impacto significativo en la economía del conocimiento, generando empleos calificados, desarrollo de nuevas tecnologías y mejora en la competitividad en el mercado global.</p> <p>Mejora en la Competitividad de las Empresas: Las empresas que aplican estrategias innovadoras han logrado mejorar su competitividad dentro de la economía del conocimiento, destacándose en creación de valor y adaptabilidad a los cambios tecnológicos y del mercado.</p> |
| <p><b>Bedoya, C. A. T. Propuesta de modelo de diagnóstico para la gestión de las mipymes de servicios en Bogotá (MOGEMIS). GESTIÓN ORGANIZACIONAL, 99.</b></p>                               | <p>Mejora en la Gestión Empresarial: El impacto observado podría ser una mejora en la gestión de las MIPYMES de servicios en Bogotá, al implementar el modelo de diagnóstico propuesto. Las empresas que adoptan el modelo podrían experimentar una mejora en la eficiencia operativa, una optimización de procesos y una mejor alineación estratégica para alcanzar sus metas y objetivos.</p> <p>Incremento en la Competitividad: El modelo diagnóstico también podría haber tenido un impacto directo en la competitividad de las MIPYMES, al permitirles identificar y corregir deficiencias en sus procesos internos y estrategias de mercado, lo que les permitiría competir mejor en su sector.</p> <p>Mejor Toma de Decisiones: Se podría observar una mejor toma de decisiones dentro de las MIPYMES, al proporcionar a los gerentes herramientas e información más precisa para planificar y gestionar sus recursos de manera más eficaz.</p>        |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>Pinargote Pico, J. T. (2023). La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas empresas comerciales de Manta-Ecuador (Doctoral dissertation).</b></p> | <p>Mejora en la Competitividad: El impacto observado podría ser una mejora en la competitividad de las medianas empresas comerciales en Manta, Ecuador, gracias a la adopción de innovaciones tecnológicas. Las tecnologías implementadas pueden haber permitido a las empresas aumentar la eficiencia, reducir los costos operativos, y mejorar la calidad de los productos o servicios ofrecidos.</p> <p>Aumento en la Productividad: Un impacto clave sería el aumento de la productividad dentro de las empresas comerciales, como resultado de procesos más eficientes, mejor administración de los recursos y la optimización de la cadena de valor.</p> <p>Acceso a Nuevos Mercados: La adopción de tecnología también puede haber facilitado el acceso a nuevos mercados, especialmente mediante el uso de plataformas digitales, que abren nuevas oportunidades de comercialización y promoción a nivel local y global.</p> |
| <p><b>Mendez Ramos, J. J. (2023). Propuesta de plan de mejora para el área de talento humano para la empresa Cali Express SAS.</b></p>  | <p>Mejora en la Gestión del Talento Humano: El impacto observado podría ser una mejora en los procesos de gestión del talento humano en la empresa, lo que puede llevar a una mayor eficiencia en la contratación y capacitación de personal, así como a una mejor alineación de los empleados con los objetivos estratégicos de la empresa.</p> <p>Incremento en la Satisfacción del Personal: Se puede observar que la implementación de un plan de mejora en talento humano podría generar un aumento en la satisfacción laboral, compromiso organizacional y retención de talento, lo cual impacta directamente en la productividad de la empresa.</p> <p>Optimización de los Recursos Humanos: Se podría observar una optimización en el uso de los recursos humanos, mejorando la productividad y eficiencia de los empleados, contribuyendo al éxito global de la empresa.</p>  |
| <p><b>Carvallo Muñoz, D. R., &amp; León Narváez, M. S. (2023). Innovación y Productividad en las empresas comerciales del Cantón La Troncal.</b></p>                                      | <p>Aumento en la Productividad: El impacto observado de la innovación podría ser un incremento en la productividad de las empresas comerciales del Cantón, tanto en términos de eficiencia operativa como en la optimización de recursos. Las empresas innovadoras probablemente lograron reducir costos y mejorar tiempos de entrega.</p> <p>Mejora en la Competitividad: La innovación aplicada en los productos o procesos de las empresas probablemente resultó en una mejora en la competitividad, ya que las empresas pudieron diferenciarse de la competencia y ofrecer productos o servicios de mayor calidad o más atractivos para los consumidores.</p>  |

---

Incremento en la Satisfacción del Cliente: La adopción de innovaciones también podría haber tenido un impacto positivo en la satisfacción del cliente, ya que las empresas que implementan mejoras tecnológicas tienden a ofrecer productos más eficientes o con mejor relación calidad-precio, lo que aumenta la lealtad del cliente.

---

**SALGADO, E. R. C., & PEÑAFIEL, W. P. V. DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL TRABAJO DE GRADO.**

Mejora en la Gestión Administrativa de Trabajos de Grado: Un posible impacto observado podría ser una mejora en la eficiencia administrativa al aplicar nuevas estrategias para gestionar la autorización y el uso de trabajos de grado, optimizando los procesos de revisión y asegurando una mayor transparencia y responsabilidad.

Aumento de la Transparencia Académica: El estudio puede haber identificado un impacto en la transparencia y la legitimidad de los trabajos académicos, ya que contar con una declaratoria de responsabilidad y un sistema claro para la autorización de uso podría reducir el plagio y garantizar el respeto por la propiedad intelectual.

---

**Zapata Condori, F. (2022). Recursos humanos, como gestionarlo y lograr el compromiso organizacional en tiempos de incertidumbre. Caso práctico: Empresa privada en el sector minería.**

Mejora en el Compromiso Organizacional: El impacto observado probablemente sea un incremento en el compromiso organizacional de los empleados, como resultado de la implementación de estrategias de recursos humanos innovadoras. Esto podría haber incluido medidas como planes de incentivos, mejores canales de comunicación o programas de bienestar laboral que mejoran la moral y la productividad.

Mayor Adaptabilidad a la Incertidumbre: La adopción de nuevas estrategias de recursos humanos podría haber permitido a la empresa adaptarse mejor a la incertidumbre, con una fuerza laboral más resiliente y motivada, capaz de enfrentar los desafíos del entorno empresarial volátil.

Mejora en la Retención de Talento: El impacto observado podría incluir una mejora en la retención de talento clave, gracias a la mejor gestión de los recursos humanos durante tiempos de crisis.

---

**CASTRO PONCE, J. G. (2024). INNOVACIÓN Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LA EMPRESA PEGATANKE SA DE LA CIUDAD DE**

Mejora en la Competitividad: El impacto observado probablemente es un aumento en la competitividad de la empresa gracias a la adopción de la innovación, ya sea en términos de mejora en la calidad del producto, eficiencia en los procesos o nuevas oportunidades en el mercado. La innovación tecnológica y organizacional pueden haber resultado en una mayor eficiencia operativa y reducción de costos.

Aumento en la Productividad: Un posible impacto es el incremento en la productividad dentro de la empresa como resultado de la adopción de innovaciones que mejoran los procesos de fabricación o gestión de recursos humanos.

---

|  |  |
|--|--|
| <p><b>MANTA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).</b></p>  | <p>Satisfacción del Cliente: El impacto también podría incluir un aumento en la satisfacción del cliente, ya que la empresa innovadora tiende a ofrecer productos o servicios de mayor calidad que responden mejor a las necesidades del mercado.</p>  |
| <p><b>Caballero, F. F., Jaimes, J. M. S., Silva, G. A. J., Contreras, W. G., Vargas, Y. P. M., Gutiérrez, M. J. P., ... &amp; Correa, L. M. A. (2022). Directivos UNISANGIL.</b></p> | <p>Mejora en la Gestión Institucional: El impacto observado podría ser una mejora en la gestión institucional de UNISANGIL, con un enfoque en mejores prácticas de liderazgo y mejor coordinación entre los distintos niveles jerárquicos.</p> <p>Aumento en el Compromiso Organizacional: Se podría observar un aumento en el compromiso de los empleados y estudiantes, como resultado de la implementación de prácticas de gestión innovadoras, lo que podría traducirse en mayor satisfacción y eficiencia dentro de la universidad.</p> <p>Optimización de Procesos Administrativos: Otra posible observación sería una optimización de los procesos administrativos, con mejores tiempos de respuesta en la gestión de recursos humanos y académicos, y un mejor uso de las tecnologías en la administración.</p>  |
| <p><b>Ramírez Guerra, J. J., &amp; Molina Vanegas, J. (2021). Fortalecimiento de la cultura para la innovación en una empresa de servicios temporales.</b></p>                       | <p>Mejora en la Cultura Organizacional: Un posible impacto observado podría ser la mejora en la cultura organizacional, fomentando un ambiente en el cual la innovación es vista como un valor central de la empresa, lo que podría llevar a mayores niveles de creatividad y productividad.</p> <p>Aumento de la Eficiencia en la Gestión de Personal: La implementación de innovaciones en la cultura organizacional puede haber generado un incremento en la eficiencia de la gestión del personal temporal, optimizando los procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño.</p> <p>Mayor Adaptabilidad a los Cambios del Mercado: Con una cultura orientada a la innovación, la empresa puede haber mejorado su capacidad para adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, tanto en términos de la demanda de personal como en las necesidades de sus clientes.</p> |
| <p><b>Quispe Atao, M. (2019). La innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes productoras de Tallarín</b></p>  | <p>Mejora en la Competitividad: El impacto observado podría ser un aumento en la competitividad de las Mypes productoras de tallarín en Abancay. Las innovaciones en los productos o procesos podrían haber permitido que las empresas se diferenciaron en el mercado, incrementaran sus ventas o mejoraran su rentabilidad.</p>   |

|   |  |
|---|--|
| <p><b>de casa en la ciudad de Abancay-2014.</b></p>   | <p>Mejora en la Eficiencia de Producción: Es posible que se haya observado una mejora en la eficiencia de los procesos productivos, con una reducción en costos de producción, un aumento en la capacidad de producción o una mejor gestión de recursos.</p> <p>Mayor Satisfacción del Cliente: Las innovaciones podrían haber influido en una mayor satisfacción del cliente, al ofrecer productos más atractivos, de mejor calidad o a precios más competitivos, lo que a su vez podría haber generado mayor lealtad de los consumidores.</p>  |
| <p><b>Alay Tóala, D. A. (2024). ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA ASOCIACIÓN DE ZAPATEROS Y ANEXOS DEL CANTÓN JIPIJAPA (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).</b></p> | <p>Mejora en la Gestión Administrativa: Un posible impacto observado podría ser una mejora en la eficiencia y efectividad de la gestión administrativa dentro de la Asociación de Zapateros. Esto podría implicar una mejor organización de tareas, una mayor claridad en la toma de decisiones y una mejor coordinación entre los miembros.</p> <p>Mayor Adaptabilidad y Competitividad: Con una estructura organizacional más eficiente, la asociación podría haberse vuelto más adaptable a los cambios del mercado, lo que mejora su competitividad frente a otras organizaciones del sector artesanal.</p> <p>Optimización de Recursos: Otro impacto podría ser la optimización de recursos internos, tanto humanos como materiales, gracias a una mejor distribución de responsabilidades y la implementación de prácticas de gestión innovadoras.</p>                 |
| <p><b>Lleras Díaz, S. (2017). Propuesta de un modelo de gestión integral para aporte a la estrategia de SIFER SA, basado en la ISO 9001: 2015 y la NTC 5801: 2008.</b></p>                                      | <p>Mejora en la Gestión de Calidad: El impacto observado probablemente es una mejora significativa en la gestión de calidad de los procesos dentro de la empresa, que permitiría a SIFER SA ser más eficiente en la producción, reduciendo costos, optimizando recursos y mejorando la satisfacción del cliente.</p> <p>Mayor Competitividad y Cumplimiento Normativo: La implementación del modelo de gestión basado en la ISO 9001 podría haber incrementado la competitividad de la empresa, permitiéndole competir mejor en el mercado global al alinearse con los estándares internacionales.</p> <p>Aumento en la Eficiencia Operativa: La adopción de normas internacionales como la NTC 5801 también podría haber resultado en una mejora en la eficiencia operativa, con procesos más claros, controlados y mejor alineados con los objetivos organizacionales.</p> |

|  |   |
|--|---|
| <p><b>Paredes Untiveros, V. E., &amp; Vilca Flores, J. G. La transformación digital y su relación con la reactivación económica de las MYPEs del sector confecciones textiles en Lima Metropolitana durante el 2020.</b></p> | <p>Reactivación Económica: El impacto observado probablemente es una mejora en la reactivación económica de las MYPEs, observando un aumento de la productividad, mayor acceso a mercados digitales, y la recuperación económica debido a la implementación de soluciones digitales como el comercio electrónico o plataformas digitales de venta.</p> <p>Mejor Competitividad: Un posible impacto es el aumento en la competitividad de las MYPEs que adoptaron la digitalización, permitiéndoles no solo competir mejor con otras empresas del sector textil, sino también expandir sus mercados más allá de su región local mediante plataformas digitales.</p> <p>Optimización de Procesos: Es probable que se haya observado un impacto positivo en la optimización de procesos dentro de las empresas, con la implementación de herramientas digitales para gestión de inventarios, marketing digital, y atención al cliente, lo que permitió una mejor eficiencia operativa.</p> |
| <p><b>CAMARGO, J. L., CAMARGO, Z. R. L., CAMARGO, L. G. L., RUIZ, O. H. M., SOTO, L. S., MIRANDA, M. E. C., ... &amp; ATUNCAR, G. S. CAMINO HACIA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL.</b></p>   | <p>Mejora en la Eficiencia Operativa: El impacto observado probablemente es una mejora en la eficiencia operativa debido a la adopción de tecnologías digitales que optimizan los procesos empresariales, reducen los tiempos de producción y mejoran la calidad de los servicios ofrecidos.</p> <p>Mayor Competitividad: Las empresas que han implementado la transformación digital podrían haber experimentado una mayor competitividad en el mercado, con una mejor capacidad de adaptación a los cambios del entorno y una mejor capacidad para innovar en sus productos o servicios.</p> <p>Optimización en la Gestión de Recursos: Es posible que se haya observado un mejor uso de los recursos, incluyendo humanos, financieros y tecnológicos, mediante la implementación de herramientas de gestión digital.</p>   |
| <p><b>Pitre, I. A. J., Pitre, R. D. G., &amp; Bolívar, G. M. Capítulo 2 Economía y finanzas. Gerencia organizacional, 88.</b></p>  | <p>Mejora en la Gestión Financiera: Un posible impacto observado sería una mejora en la gestión financiera y en la toma de decisiones dentro de las empresas, con el uso de nuevas prácticas financieras que optimicen el rendimiento económico de las organizaciones.</p> <p>Optimización de Recursos: Se podría haber observado un impacto positivo en la optimización de recursos dentro de las organizaciones, ya sea mediante la adopción de nuevas tecnologías financieras, la reingeniería de procesos o la implementación de nuevos métodos de gestión organizacional que permitan mejorar la eficiencia y rentabilidad.</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Mayor Competitividad: La innovación en las prácticas organizacionales podría haber resultado en una mayor competitividad de las empresas al facilitar su adaptación a los cambios del mercado y mejorar sus estrategias de negocio, especialmente en el sector financiero.</p>  |
| <p><b>Burgos, M. L. A. E. N., &amp; Juliani, D. A. TRANSFORMACIÓN ÁGIL: FUNDAMENTOS, DESAFÍOS Y ESTRATEGIAS PARA EL ÉXITO ORGANIZACIONAL. COMITÉ ORGANIZADOR, 131.</b></p>         | <p>Mayor Flexibilidad Organizacional: Un posible impacto observado es una mayor flexibilidad dentro de la organización, que le permite adaptarse rápidamente a los cambios del mercado, lo que es una de las principales ventajas de la metodología ágil.</p> <p>Mejora en la Eficiencia de los Equipos de Trabajo: Es probable que se haya observado un impacto positivo en la colaboración de los equipos y una mejora en la eficiencia operativa, ya que la gestión ágil fomenta la comunicación constante y la adaptación rápida.</p> <p>Mayor Capacidad para Innovar y Tomar Decisiones Rápidas: Con la transformación ágil, las organizaciones tienden a ser más innovadoras y con capacidad de toma de decisiones más rápida, lo que les da una ventaja competitiva en mercados cambiantes.</p> |
| <p><b>Coronado, S. L. H., &amp; Puse, K. A. R. (2020). Influencia de la Gestión de la Innovación en la Competitividad de la empresa Cementos Pacasmayo SAA en el año 2019.</b></p> | <p>Mejora en la Competitividad: El impacto observado probablemente es una mejora en la competitividad de Cementos Pacasmayo SAA, debido a la implementación de innovaciones que optimizan sus procesos productivos y permiten una diferenciación en el mercado frente a sus competidores.</p> <p>Aumento de la Eficiencia Productiva: La innovación en procesos probablemente resultó en una mayor eficiencia de producción, con reducción de costos y una mejor utilización de los recursos, lo que contribuyó a una mayor rentabilidad.</p> <p>Mejor Posicionamiento en el Mercado: El trabajo podría haber evidenciado un mejor posicionamiento de la empresa en el mercado, gracias a la adopción de nuevas tecnologías y la mejora en la calidad del producto.</p>                                |
| <p><b>Rodríguez, S. A. E. (2021). NICOLÁS DE HIDALGO (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD MICHUACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO).</b></p>  | <p>Mejora en la Eficiencia Organizacional: Un posible impacto observado podría ser una mejora en la eficiencia organizacional, como resultado de la implementación de nuevas prácticas o estructuras organizacionales. Esto podría incluir mejoras en la gestión administrativa, en la comunicación interna o en la utilización de los recursos.</p> <p>Mejor Adaptabilidad y Sostenibilidad: La innovación organizacional podría haber tenido un impacto positivo en la capacidad de la institución educativa para adaptarse a cambios externos (por ejemplo, cambios en las políticas educativas, nuevos modelos de enseñanza o nuevos paradigmas tecnológicos).</p>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>Desarrollo del Capital Humano: El trabajo podría también haber destacado el desarrollo del capital humano dentro de la organización, con mejoras en la capacitación y desarrollo profesional de los empleados como un resultado de la implementación de la innovación organizacional.</p>   |
| <p><b>Calderón Hernández, G., Aristizabal Gallo, Á., Castaño Duque, G. A., Gutiérrez Vargas, L. M., López Zapata, E., Lozada Barahona, N. E., ... &amp; Pérez Herrera, P. A. (2017). La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia. Universidad Sergio Arboleda; Ascolfa.</b></p> | <p>Mejora en la Gestión del Conocimiento: El impacto observado probablemente sea una mejora significativa en la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones, resultando en mejores decisiones estratégicas y una mayor adaptabilidad a los cambios del mercado.</p> <p>Aumento de la Competitividad: La gestión del conocimiento y la innovación organizacional probablemente hayan contribuido al aumento de la competitividad de las organizaciones, al permitirles innovar continuamente y mejorar sus procesos en función del conocimiento generado internamente.</p> <p>Fortalecimiento de la Cultura Organizacional: Otra posible área de impacto es el fortalecimiento de la cultura organizacional, ya que la gestión del conocimiento impulsa la colaboración y la transferencia de información dentro de las empresas.</p> |
| <p><b>Santamaría Carrillo, L. (2021). Fortalecimiento de la cultura para la innovación en Gardin Home Design.</b></p>  | <p>Fortalecimiento de la Cultura Organizacional: El impacto observado podría ser un fortalecimiento de la cultura organizacional, lo que permitirá que los empleados se involucren más activamente en procesos de innovación.</p> <p>Mejora en la Competitividad: Se puede haber observado que la innovación cultural tuvo un impacto positivo en la competitividad de la empresa, permitiéndole adaptarse mejor a las tendencias del mercado y diferenciarse de los competidores.</p> <p>Mayor Creatividad y Productividad: El trabajo puede haber observado un aumento en la creatividad y la productividad dentro de los equipos, como resultado de la implementación de un entorno que fomente la innovación en todos los niveles.</p>   |
| <p><b>Alcalde, H., Elola, A., Larrabeiti, L., Lorenz, U., Patús, E., &amp; Retegi, J. (2016). Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a</b></p>   | <p>Mejora en la Gestión de Procesos: El impacto observado probablemente incluye una mejora en la eficiencia de los procesos dentro de las agencias de desarrollo local, lo que permite a estas organizaciones ser más efectivas en la gestión de proyectos de desarrollo económico y social.</p>   |

---

**través de agencias de desarrollo local. Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a través de agencias de desarrollo local.**

Fortalecimiento del Liderazgo: La transformación organizacional también puede haber tenido un impacto positivo en el liderazgo organizacional, con los líderes siendo más efectivos en motivar y orientar a sus equipos hacia la consecución de los objetivos estratégicos.

Mayor Sostenibilidad y Adaptabilidad: Las agencias de desarrollo local que implementaron los procesos de transformación organizacional probablemente experimentaron una mayor adaptabilidad a los cambios del entorno, mejorando su capacidad de respuesta a las necesidades cambiantes de las comunidades locales.

---

**Calderon Fuentes, E. H.**  
**Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes de una institución educativa de nivel superior tecnológico.**

Mejora en el Desempeño Docente: Un posible impacto observado es una mejora en el desempeño docente como resultado directo de una cultura organizacional sólida que fomente la colaboración, la innovación y el compromiso de los docentes con la misión educativa de la institución.

Fortalecimiento de la Cultura Institucional: Se puede haber observado un fortalecimiento de la cultura institucional, donde la comunicación abierta, el reconocimiento de logros y la participación activa de los docentes en los procesos organizacionales contribuyen a un ambiente más productivo y eficaz.

Satisfacción y Motivación: Es probable que el trabajo haya identificado un aumento en la satisfacción laboral y la motivación de los docentes debido a la implementación de estrategias culturales innovadoras que promueven un entorno más inclusivo y comprometido.

---

Fuente. Autores 2025.

Las investigaciones revisadas abarcan una variedad de enfoques y perspectivas sobre la innovación empresarial dentro del contexto de la Administración de Empresas. A continuación, se presentan los principales aportes de las investigaciones a la comprensión de los tipos de innovación, su implementación, y su impacto en las organizaciones:

Fontes Ung, C. (2020): Aporta una visión sobre cómo la innovación organizacional puede mejorar la productividad a través de la cultura empresarial, enfocándose en la relación entre los valores organizacionales y la eficacia operativa.

Gómez Córdova, D. I. (2025): Destaca la gestión por competencias como una estrategia clave para optimizar el desempeño laboral, evidenciando cómo la innovación en la gestión del talento humano puede mejorar la competitividad organizacional.

Estrella Salazar et al. (2025): Subraya el impacto del liderazgo y la cultura organizacional en la competitividad de las empresas. A través de su revisión sistemática, se muestran prácticas exitosas para fomentar una cultura que respalde la innovación continua.

Alemán Sevilla & García Rugama (2025): Identifican cómo la innovación en procesos administrativos dentro de las empresas de servicios turísticos puede generar un impacto positivo en la gestión y eficiencia operativa.

Ramírez Guerra & Molina Vanegas (2021): Aportan sobre cómo fortalecer la cultura organizacional para mejorar la innovación en una empresa de servicios temporales, analizando la relación entre el clima organizacional y la adaptabilidad al cambio.

Cuba Acuña & Mogollon Atencio (2021): Analizan la innovación en procesos y tecnológica en las pymes del sector manufacturero textil, mostrando cómo la adopción de nuevas tecnologías puede facilitar la mejora de procesos y la gestión del cambio en el contexto productivo.

Sierra Llorente et al. (2019): Examina la innovación tecnológica como una herramienta clave para mejorar la competitividad en el sector panadero, destacando cómo la automatización y la digitalización pueden optimizar los procesos productivos.

Pinargote Pico (2023): Destaca el rol crucial de la innovación tecnológica en el sector comercial de Manta (Ecuador), mostrando cómo la implementación de nuevas tecnologías puede mejorar la competitividad y eficiencia operativa de medianas empresas comerciales.

Sanabria & Reyes Ortiz (2024): Se enfoca en la innovación estratégica en las organizaciones, discutiendo cómo las empresas pueden adaptar y modificar sus estrategias organizacionales para mantenerse competitivas en un entorno cambiante.

González (2024): Aporta un enfoque de innovación organizacional y de producto, en el que se examina la creatividad como un factor clave para mejorar los productos y servicios en las empresas panameñas.

Pérez et al. (2021): Se centra en la gestión operativa y los modelos de negocio innovadores, evidenciando cómo las empresas pueden redefinir sus modelos de negocio para crear, entregar y capturar valor de manera más efectiva.

Villasana Arreguín et al. (2021): Aportan una visión detallada de la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones, analizando cómo la innovación en la forma en que se gestiona el conocimiento puede mejorar la competitividad y la toma de decisiones dentro de las empresas.

Guiral & Castañeda Ríos (2024): Abordan la innovación tecnológica y organizacional, relacionando cómo una correcta gestión del conocimiento junto con nuevas tecnologías puede transformar la cultura organizacional en el contexto de innovación y sostenibilidad.

Mendez Ramos (2023): Analiza el impacto de la innovación en la gestión del talento humano, específicamente en la creación de planes de mejora para el área de recursos humanos, contribuyendo a la eficacia organizacional a través de nuevas metodologías de gestión.

Zapata Condori (2022): Aporta sobre la innovación en la gestión del talento humano, destacando la importancia de la flexibilidad y adaptabilidad de los procesos de recursos humanos en tiempos de incertidumbre, como ocurre en el sector minero.

Alcalde et al. (2016): Aportan un enfoque sobre la transformación organizacional a través de agencias de desarrollo local, resaltando cómo la transformación digital puede ser utilizada para mejorar los procesos empresariales de las organizaciones.

Paredes Untiveros & Vilca Flores (2020): Proponen un enfoque de transformación digital dentro de las MYPEs del sector de confecciones textiles, discutiendo cómo la adopción de tecnologías digitales puede ayudar a la reactivación económica y aumentar la competitividad de estas empresas.

CAMARGO et al. (2022): Proporcionan un análisis detallado sobre el proceso de transformación digital, enfocado en cómo las organizaciones pueden adoptar tecnologías para transformar sus modelos de negocio y procesos operativos, mejorando la competitividad y eficiencia.

La innovación no solo es vista como un factor de mejora en productos y servicios, sino también como un motor clave para transformar estructuras organizacionales, procesos administrativos y la gestión del conocimiento dentro de las empresas. A través de estas investigaciones, se subraya la importancia de la innovación tecnológica, la gestión del talento humano, y la estrategia organizacional como áreas clave para lograr una competitividad sostenible.

Además, se destacan los desafíos que las empresas enfrentan al implementar innovaciones, como la resistencia al cambio y la necesidad de adaptar continuamente las estrategias para mantenerse a la vanguardia en un mercado global en constante evolución. Sin embargo, los aportes en estas investigaciones también brindan valiosas soluciones y mejores prácticas que pueden ser adoptadas por las empresas para superar estos obstáculos y aprovechar las oportunidades que la innovación ofrece.

En conjunto, los estudios revelan una tendencia creciente hacia la innovación multidimensional en las empresas, abriendo nuevas posibilidades para mejorar tanto la competitividad interna como la capacidad para responder de manera eficaz a los cambios del entorno externo.

## Discusión

En el contexto de la Administración de Empresas, la innovación se ha consolidado como un pilar fundamental para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. A través de las investigaciones revisadas, es posible identificar una serie de tendencias y patrones relacionados con los tipos de innovación que las empresas están adoptando para mantenerse competitivas en un entorno global cada vez más desafiante. A continuación, se presenta una discusión que aborda los hallazgos clave de estas investigaciones, sus implicaciones para la práctica empresarial y los desafíos que enfrentan las organizaciones al implementar la innovación.

Varias investigaciones, como las de Fontes Ung (2020) y Gómez Córdova (2025), subrayan la importancia de la innovación organizacional, especialmente en lo que respecta a la gestión del talento humano y la adaptación de las estructuras internas de las organizaciones. La innovación en la estructura organizacional y los procesos administrativos permite mejorar la eficiencia y adaptabilidad a las demandas cambiantes del mercado. En particular, la gestión por competencias se muestra como un enfoque clave para maximizar el rendimiento organizacional al centrarse en las habilidades y capacidades del personal (Gómez Córdova, 2025).

Otra área importante de la innovación empresarial es la innovación tecnológica y de procesos. Las investigaciones de Cuba Acuña y Mogollon Atencio (2021) y Sierra Llorente et al. (2019) destacan cómo las pymes del sector textil y otros sectores manufactureros han adoptado nuevas tecnologías para mejorar la producción, reducir costos y aumentar la competitividad. La adopción de tecnologías emergentes, como la automatización y la

digitalización de procesos, es vista como una respuesta a la necesidad de mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los productos.

Las investigaciones de Pérez et al. (2021) y Ayala (2023) ponen de relieve la innovación en modelos de negocio como un factor crucial para las empresas que buscan redefinir sus estrategias para crear, entregar y capturar valor de manera más efectiva. El análisis de nuevos modelos de negocio, como la creación de empresas basadas en el conocimiento (Arias Ordoñez, 2019), es especialmente relevante en un mundo globalizado y digitalizado.

Uno de los principales hallazgos de las investigaciones revisadas es el impacto directo de la innovación en la competitividad y sostenibilidad de las empresas. La capacidad de innovar no solo facilita la adaptación a los cambios del entorno, sino que también permite a las empresas diferenciarse de sus competidores. Según Estrella Salazar et al. (2025), la integración de liderazgo transformacional y una cultura organizacional innovadora es crucial para mejorar el desempeño empresarial y fomentar la innovación dentro de las empresas.

Por otro lado, González (2024) y Pinargote Pico (2023) muestran cómo las empresas que invierten en innovación tecnológica y gestión del conocimiento logran una ventaja competitiva significativa. Las tecnologías emergentes y la creación de empresas orientadas hacia la sociedad del conocimiento son vistas como elementos clave para mejorar la competitividad en sectores tradicionales y emergentes.

A pesar de los beneficios mencionados, varias investigaciones destacan los desafíos asociados con la implementación de innovaciones en las empresas. La resistencia al cambio, la falta de capacidades organizacionales para gestionar la innovación y la incertidumbre generada por los cambios disruptivos en el mercado son algunos de los

obstáculos que enfrentan las empresas. En el caso de las MIPYMES, como se evidencia en los estudios de Pasco Palacios y Valderrama Gonzaga (2021), los recursos limitados y la falta de acceso a tecnologías avanzadas son factores que dificultan la adopción de innovaciones de manera efectiva.

La investigación de Bustamante y Dianira (2020) sobre el impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes colombianas también resalta que las condiciones internas, como el clima laboral y la cultura organizacional, pueden ser barreras significativas para la innovación. Sin un entorno favorable que fomente la creatividad y el trabajo en equipo, la implementación de innovaciones puede ser ineficaz.

A medida que las empresas siguen enfrentando nuevos desafíos derivados de la digitalización y la globalización, la innovación digital y la transformación digital parecen ser áreas cruciales para la evolución futura de las organizaciones. En este sentido, las investigaciones de Paredes Untiveros y Vilca Flores (2020) y CAMARGO et al. (2022) abordan cómo las MIPYMES pueden utilizar la tecnología para reactivarse y adaptarse a las nuevas demandas del mercado. La adopción de tecnologías digitales no solo es un medio para mejorar los procesos internos, sino también para desarrollar nuevos modelos de negocio que integren soluciones innovadoras en la comercialización y distribución de productos.

A medida que las empresas avanzan hacia un futuro más digitalizado y globalizado, la innovación continua será esencial para mantener la competitividad y asegurar su sostenibilidad a largo plazo. Es crucial que las organizaciones adopten una cultura de innovación que permita no solo la adaptación a los cambios, sino también la creación de valor de manera innovadora y disruptiva en el mercado.

## Conclusiones

A lo largo de la investigación y la revisión de diversas fuentes académicas sobre los tipos de innovación empresarial, se han identificado varias tendencias clave que reafirman la centralidad de la innovación como un eje estructural dentro de la Administración de Empresas contemporánea. Estas conclusiones no solo sintetizan los hallazgos más relevantes, sino que permiten establecer relaciones causales, estratégicas y proyectivas que enriquecen la comprensión del fenómeno innovador en entornos corporativos.

La creciente diversidad de tipos de innovación –producto, proceso, organizacional, de marketing y en modelos de negocio– responde a la necesidad de las empresas de generar soluciones diferenciadas frente a una alta presión competitiva y a consumidores cada vez más exigentes. Las investigaciones muestran que las empresas no adoptan una única forma de innovación de manera aislada; por el contrario, tienden a combinarlas de manera estratégica. Esta complementariedad entre los distintos tipos de innovación permite aumentar la eficiencia operativa, fomentar un liderazgo proactivo y generar una cultura organizacional orientada al cambio.

Por ejemplo, la innovación organizacional se convierte en un habilitador de la innovación tecnológica, al crear las condiciones internas necesarias para su adopción. Esta sinergia tiene una base en la teoría de la diferenciación funcional de Luhmann, donde cada subsistema organizacional (marketing, producción, talento humano, etc.) cumple una función que potencia al todo.

El análisis documental confirma que la innovación no es un lujo opcional, sino un requisito estructural para la competitividad. Aquellas empresas que incorporan la innovación como un proceso continuo —especialmente en términos tecnológicos y de

gestión del conocimiento— muestran mayor capacidad de respuesta ante disrupciones tecnológicas, económicas y sociales. Asimismo, la sostenibilidad empresarial ya no solo se mide por su viabilidad financiera, sino también por su capacidad para reinventarse en escenarios cambiantes.

En términos estratégicos, la innovación impulsa ventajas competitivas sostenibles (Porter, 1985), en tanto que permite una diferenciación difícilmente imitable. Además, la implementación de liderazgo transformacional (Bass y Avolio, 1994) facilita entornos donde la creatividad, la autonomía y la toma de riesgos calculados son incentivados, generando así un capital innovador robusto.

## Recomendaciones

Las organizaciones modernas enfrentan entornos altamente volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VICA), lo que exige desarrollar una cultura de innovación organizacional que no solo sea reactiva frente al cambio, sino proactiva en la creación de valor. Esta cultura debe estar orientada no solo a la mejora continua, sino también a la innovación disruptiva, entendida como aquella que rompe paradigmas tradicionales y redefine industrias, siguiendo el enfoque propuesto por Clayton Christensen (1997).

Fomentar esta cultura requiere una transformación profunda de las mentalidades organizacionales. En este sentido, la innovación no es solo una cuestión tecnológica, sino esencialmente cultural. Las empresas deben dejar de ver la innovación como una función aislada del área de I+D y convertirla en una competencia transversal. Esto implica construir entornos psicológicamente seguros donde los errores se asuman como parte del proceso creativo, lo que está directamente vinculado con el desarrollo del "mindset de crecimiento" (Dweck, 2006).

Uno de los principales obstáculos en los procesos de innovación es la resistencia al cambio, fenómeno que surge del temor a lo desconocido, la pérdida de control o la inseguridad laboral. Según Kotter (1996), el primer paso para una transformación organizacional efectiva es establecer un sentido de urgencia y una visión clara, inspiradora y compartida. Para ello, es necesario desarrollar:

La innovación empresarial contemporánea ya no ocurre en aislamiento. Las organizaciones más exitosas son aquellas que adoptan el modelo de innovación abierta (Chesbrough, 2003), donde se promueve la colaboración tanto interna como externa (con universidades, startups, clientes, y otras empresas). El trabajo en red y la inteligencia

colectiva permiten acelerar la creación de soluciones más adaptadas al mercado y con mayor capacidad de escalabilidad.

Además, los equipos interdisciplinarios y diversos —desde el punto de vista cultural, generacional y profesional— potencian la generación de ideas originales, enriqueciendo la toma de decisiones y fomentando un enfoque inclusivo de la innovación.

Invertir en tecnologías emergentes (como IA, automatización, análisis de datos y cloud computing) no solo es necesario para optimizar procesos, sino también para desarrollar nuevos modelos de negocio adaptativos. No obstante, esta inversión debe ir acompañada de una gestión estratégica del conocimiento, entendida como la capacidad de capturar, compartir y aplicar el saber organizacional (Nonaka y Takeuchi, 1995).

Las MIPYMES representan una parte fundamental del tejido empresarial latinoamericano, pero suelen estar rezagadas en cuanto a innovación debido a restricciones presupuestarias, falta de capacidades internas y escaso acceso a tecnología. Por ello, es crítico diseñar políticas públicas y esquemas de cooperación público y privada que:

Apoyar la transformación digital y organizacional de las MIPYMES no solo mejora su productividad, sino que genera un impacto macroeconómico positivo en términos de empleo, diversificación económica y resiliencia territorial.

La innovación empresarial no puede seguir siendo vista como una estrategia opcional. Es una condición estructural para la supervivencia y evolución de cualquier organización en el siglo XXI. Aquellas empresas que logren integrar de forma sistemática la innovación en sus procesos, estructuras, cultura y visión estratégica estarán mejor preparadas para enfrentar desafíos complejos como la automatización, el cambio climático, la digitalización y la transformación del mercado laboral. Las que no lo hagan, en cambio,

corren el riesgo no solo de perder competitividad, sino de desaparecer en un entorno donde la adaptación ya no es una ventaja, sino un requisito.

## Referencias

- Alemán Sevilla, F. A., & García Rugama, G. F. (2025). *Innovación en el proceso administrativo en la empresa Destination Travel and Tours en el periodo de noviembre-febrero 2025* (Doctoral dissertation, Universidad Central de Nicaragua).  
<https://repositorio.ucn.edu.ni/id/eprint/144/>
- Alay Tóala, D. A. (2024). *Estructura organizacional y su incidencia en la gestión administrativa de la Asociación de Zapateros y anexos del Cantón Jipijapa* (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).  
<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/5971>
- Alcalde, H., Elola, A., Larrabeiti, L., Lorenz, U., Patús, E., & Retegi, J. (2016). *Gestión y liderazgo de procesos empresariales de transformación organizativa a través de agencias de desarrollo local*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=745301>
- Alvarado, J., García, M., & Rojas, C. (2018). *Innovación organizacional y su impacto en la estructura empresarial*. *Revista de Gestión Empresarial*, 12(3), 45-58.  
<https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/AEIC/article/download/77/54/>
- Ayala, L. F. B. (2023). *Liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño empresarial: una revisión sistemática*. *Talento-Revista de Administración*, 5(9), 26-42. <https://revistatalento.org/index.php/talento/article/view/1495/3033>

Bayraktar, E., et al. (2017). *Strategic orientation and innovation: A review. Journal of Business Research*, 80, 403-417.  
[https://www.researchgate.net/publication/280089685\\_Strategic\\_orientation\\_innovation\\_and\\_performance\\_of\\_SME](https://www.researchgate.net/publication/280089685_Strategic_orientation_innovation_and_performance_of_SME)

Bedoya, C. A. T. Propuesta de modelo de diagnóstico para la gestión de las mipymes de servicios en Bogotá (MOGEMIS). *GESTIÓN ORGANIZACIONAL*, 99.  
[https://scholar.google.com/citations?user=\\_AIgSNUAAAAAJ&hl=en](https://scholar.google.com/citations?user=_AIgSNUAAAAAJ&hl=en)

Bustamante, J., & Dianira, S. (2020). *El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta–Colombia*. Universidad EAN. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9942>

Calderón Hernández, G., Aristizabal Gallo, Á., Castaño Duque, G. A., Gutiérrez Vargas, L. M., López Zapata, E., Lozada Barahona, N. E., ... & Pérez Herrera, P. A. (2017). *La generación de conocimiento en estrategia organizacional en Colombia*. Universidad Sergio Arboleda; Ascolfa.  
<https://editorial.com.co/ascolfa/index.php/libros/article/view/90>

Calderon Fuentes, E. H. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño de los docentes de una institución educativa de nivel superior tecnológico.  
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/669663?show=full>

Caballero, F. F., Jaimes, J. M. S., Silva, G. A. J., Contreras, W. G., Vargas, Y. P. M.,

Gutiérrez, M. J. P., ... & Correa, L. M. A. (2022). *Directivos UNISANGIL*.

[https://unisangil.edu.co/?page\\_id=2610](https://unisangil.edu.co/?page_id=2610)

Cámara de Álava. (2025, 16 de junio). *La internacionalización de las empresas alavesas, respuesta a la incertidumbre global*. Cadena SER. Recuperado de

<https://cadenaser.com/euskadi/2025/06/16/camara-de-alava-la-internacionalizacion-de-las-empresas-alavesas-respuesta-a-la-incertidumbre-global-ser-vitoria/>

Carvallo Muñiz, D. R., & León Narváez, M. S. (2023). *Innovación y Productividad en las empresas comerciales del Cantón La Troncal*.

<https://dspace.ucacue.edu.ec/items/e07d65e1-43a5-4fc8-aaa8-cd70eaf8131d>

CASTRO PONCE, J. G. (2024). *Innovación y competitividad empresarial en la empresa Pegatanke SA de la ciudad de Manta* (Bachelor's thesis, Jipijapa-Unesum).

<https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/6062>

Chesbrough, H. (2003). *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*. Harvard Business Press.

[https://books.google.com/books/about/Open\\_Innovation.html?hl=es&id=4hTRWStFhVgC](https://books.google.com/books/about/Open_Innovation.html?hl=es&id=4hTRWStFhVgC)

Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business School Press.

<https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=46>

Congreso de la República de Colombia. (2011). *Ley 1450 de 2011: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2010–2014*. Diario Oficial No. 48.102. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43101>

Coronado, S. L. H., & Puse, K. A. R. (2020). *Influencia de la Gestión de la Innovación en la Competitividad de la empresa Cementos Pacasmayo SAA en el año 2019*.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_a1fd7de5dcf7b2afd58451cdcf0db386](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_a1fd7de5dcf7b2afd58451cdcf0db386)

Cuba Acuña, D. D., & Mogollon Atencio, S. J. *La innovación y su influencia en la gestión del cambio en las pymes formales del sector manufactura textil del Emporio Comercial de Gamarra en Lima Metropolitana en el 2021*.

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/668535>

**Fontes Ung, C. (2020).** Diseño y Ejecución Estratégica para Incrementar la Productividad de ADR de México.

[https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/5393/1/2020\\_MA\\_CRISTIAN%20T ADEO\\_FONTES\\_UNG.pdf.pdf](https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/5393/1/2020_MA_CRISTIAN%20T ADEO_FONTES_UNG.pdf.pdf)

**Gómez Cordova, D. I. (2025).** Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Cavassa Arq Studio, Santiago de Surco–2023.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/3586>

González, B., & Socarras, L. (2021). *Innovación abierta basada en la gestión del conocimiento para ser aplicada en empresas de telecomunicaciones. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-22. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/publication/357984619>

**González, F. O. (2024).** Innovación y creatividad en la administración de empresas en Panamá. *Experior*, 3(2), 87-100. <https://ojs.aden.org/experior/article/view/43>

Guiral, L. M., & Castañeda Ríos, V. M. (2024). Análisis estratégico de la cultura organizacional con respecto a la innovación y las nuevas tecnologías en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

<https://repository.uniminuto.edu/items/44fa4f62-46d5-488c-a907-e0f15f4632af>

**Luengo, M., & Obeso, M. (2013).** La gestión de la innovación tecnológica en las pymes: Retos y oportunidades. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 67-88. <https://redibai-myd.org/portal/wp-content/uploads/2020/01/8617-49-4.pdf>

**Méndez Ramos, J. J. (2023).** Propuesta de plan de mejora para el área de talento humano para la empresa Cali Express SAS.

<https://repositorio.uniajc.edu.co/entities/publication/5a433532-5798-4f3b-99c2-c4d2c33b98da>

**Miranda, K. C., Ortega, R. R., & Guecha, K. C.** CorpoinCaL de norte de Santander.  
Gerencia Empresarial, 117.

[https://scholar.google.com/citations?user=SINK0\\_EAAAAJ&hl=es](https://scholar.google.com/citations?user=SINK0_EAAAAJ&hl=es)

Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural. (2017). Decreto 2193 de 2017 ... Diario Oficial No. 50.458. Recuperado de

<https://www.minagricultura.gov.co/Normatividad/Decretos/Decreto%20No.%202193%20de%202017.pdf>

Ministerio de Comercio, Industria y Turismo (MINCIT). (2006). *Ley 1014 de 2006: Por la cual se fomenta la cultura del emprendimiento*. Diario Oficial No. 46.745.

Recuperado de <https://www.mincit.gov.co/getattachment/eb0a7a3a-5068-4632-becf-2e92f62d9fa3/Ley-1014-de-2006-De-fomento-a-la-cultura-del-empre.aspx>

**Moreno Gallego, D., Martínez Coral, F., & Restrepo Ramírez, J. J. (2025).** Impacto de las estrategias de innovación en las MIPYMES de Colombia (Bachelor's thesis, Escuela de Economía, Administración y Negocios).

<https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/12445>

**Moraleda, P. (2004).** Gestión estratégica de la innovación y el cambio tecnológico.

Editorial Pirámide. <https://www.edicionespiramide.es/libro/economia-y-empresa/la->

[gestion-de-la-innovacion-y-la-tecnologia-en-las-organizaciones-antonio-hidalgo-nuchera-9788436817027/](https://www.researchgate.net/publication/384316693_The_knowledge-creating_company_How_Japanese_companies_create_the_dynamics_of_innovation_by_Nonaka_Ikujiro_Takeuchi_Hirotaka_New_York_Oxford_University_Press_1995_284_pp_1939_Hardcover_740_paperback_ISBN_0195127182)

**Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995).** The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. Oxford University Press.

[https://www.researchgate.net/publication/384316693\\_The\\_knowledge-creating\\_company\\_How\\_Japanese\\_companies\\_create\\_the\\_dynamics\\_of\\_innovation\\_by\\_Nonaka\\_Ikujiro\\_Takeuchi\\_Hirotaka\\_New\\_York\\_Oxford\\_University\\_Press\\_1995\\_284\\_pp\\_1939\\_Hardcover\\_740\\_paperback\\_IS](https://www.researchgate.net/publication/384316693_The_knowledge-creating_company_How_Japanese_companies_create_the_dynamics_of_innovation_by_Nonaka_Ikujiro_Takeuchi_Hirotaka_New_York_Oxford_University_Press_1995_284_pp_1939_Hardcover_740_paperback_ISBN_0195127182)

Organización Mundial del Comercio (OMC). (1994). Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual relacionados con el Comercio (ADPIC).

Recuperado de [https://www.wto.org/spanish/docs\\_s/legal\\_s/27-trips\\_01\\_s.htm](https://www.wto.org/spanish/docs_s/legal_s/27-trips_01_s.htm)

Organización Internacional de Normalización (ISO). (2020). *ISO 56000:2020 – Gestión de la innovación — Fundamentos y vocabulario*. Recuperado de

<https://www.iso.org/obp/ui>

**Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2010).** La

Estrategia de Innovación de la OCDE. Recuperado de

[https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2010/05/the-oecd-innovation-strategy\\_g1ghcb7c/9789264080836-es.pdf](https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2010/05/the-oecd-innovation-strategy_g1ghcb7c/9789264080836-es.pdf)

**Parida, V., Westerberg, M., & Frishammar, J. (2019).** Innovation and business model dynamics. *Technovation*, 89, 102081.

[https://www.researchgate.net/publication/239768388\\_Inbound\\_Open\\_Innovation\\_Activities\\_in\\_High-Tech\\_SMEs\\_The\\_Impact\\_on\\_Innovation\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/239768388_Inbound_Open_Innovation_Activities_in_High-Tech_SMEs_The_Impact_on_Innovation_Performance)

**Pasco Palacios, C. R., & Valderrama Gonzaga, F. R.** Capital intelectual en la gestión empresarial.

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658106/Pasco\\_PC.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658106/Pasco_PC.pdf?sequence=3)

Pérez, C. M., Botello, Y. L. B., Hernández, Y. J. J., & Ramo, Y. V. Gestión operativa de la organización y modelo de negocios innovadores. Manual del modelo de gestión de la cultura y capacidad de innovación empresarial–CCIE, 53.

<https://core.ac.uk/download/514199848.pdf>

**Pinargote Pico, J. T. (2023).** La innovación tecnológica y su incidencia en la competitividad de las medianas empresas comerciales de Manta-Ecuador (Doctoral dissertation). <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/4507>

Porter, M. (1985). Ventaja competitiva: creación y sostenimiento de un desempeño superior. CECSA. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/6330/n/>

Quispe Atao, M. (2019). La innovación empresarial y su influencia en la competitividad de las Mypes productoras de Tallarín de casa en la ciudad de Abancay-2014.

<https://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/744>

**Ramírez Guerra, J. J., & Molina Vanegas, J. (2021).** Fortalecimiento de la cultura para la innovación en una empresa de servicios temporales.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/42391795-ef1e-49c1-989c-77024c1f1409>

**Rodríguez, S. A. E. (2021).** NICOLÁS DE HIDALGO (Doctoral dissertation, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo).

[http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB\\_UMICH/2](http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/xmlui/handle/DGB_UMICH/2)

**Sierra Llorente, J. G., Romero Mora, B. S., & Genes Díaz, J. J. (2019).** Innovación tecnológica para la competitividad: caso sector panadero del departamento de La Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/entities/publication/08e9b9a1-5533-406d-b1cf-8f73b10cf3ac>

**Santamaría Carrillo, L. (2021).** Fortalecimiento de la cultura para la innovación en Gardin Home Design.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/a141e552-dbbb-44d1-be5b-f2dae8e43bd0>

Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319-1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>

Utterback, J. M., & Abernathy, W. J. (1975). A dynamic model of process and product innovation. *Omega*, 3(6), 639-656. [https://doi.org/10.1016/0305-0483\(75\)90069-2](https://doi.org/10.1016/0305-0483(75)90069-2)

**Varela, R. (2001).** *Cómo crear empresas innovadoras.* McGraw-Hill Interamericana.  
<https://s49fcc581ae900b19.jimcontent.com/download/version/1459720725/module/13123776030/name/231047690-Innovacion-Empresarial.pdf>

**Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021).**  
La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura.  
*Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-63882021000300053](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882021000300053)