

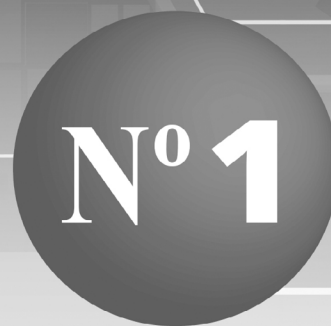
INNOVACIÓN Y GERENCIA

REVISTA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN

ISSN 3005-5172 | Depósito legal ZU2023000012



INNOVACIÓN Y GERENCIA



VOLUMEN X
JUNIO 2024



**UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**

La Universidad de los Valores





INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

EDITOR JEFE

Dra. Janeth Hernandez

COEDITOR

Dra. Marisela Zabala

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Lisette Sanchez Díaz

Dr. Edgar A. Prieto

Dr. Deivi Fuentes Doria

Dr. Romer Alvarez M

Dra. Sahilys Urdaneta

Dr. Oswaldo Vergara

Dr. William Pirela

CONSEJO ASESOR

Dra. Migdalia Caridad

Dra. Annherys Paz

Dr. Angel Acevedo Duque

Dr. Ronald Prieto

Dr. Faber Alzate Ortiz

Dr. Ender Carrasquero

COMITÉ DE REDACCIÓN

Msc. Geryk Nuñez

Dra. Branda Molina

Lcdo. Harvin Fernández



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

2024, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Maracaibo, Venezuela

Concepto gráfico: Karla Velazquez y Daniel León Bracamonte
E-mail: Karlavelazquez0902@gmail.com

Diagramación y montaje: Daniel León Bracamonte
E-mail: Danielleonbracamonte2004@gmail.com



Excelencia y creatividad empresarial como pilares en la sostenibilidad y crecimiento organizacional

Andreina Salazar

Abogada (URBE). Participante de la Maestría en Gestión del Talento Humano (UJGH). Diplomado en Formación Docente. Jefe de Servicios, Notaria Publica Novena de Maracaibo, Estado Zulia.

Correo Electrónico: andreinasalazar199@ujgh.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-3503-0581>

Harvin Fernández

Licenciado en Comunicación social, mención Desarrollo Social (UNICA). Participante de la Maestría en Gestión del Talento Humano (UJGH). Diplomado en Formación Docente. Diplomado en Community Management. Subdirector de Información y Cultura de la Universidad. Dr. José Gregorio Hernández.

Correo Electrónico: hfernandez@ujgh.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8733-7775>

Juan Carlos Bracho

Abogado (LUZ). Participante de la Maestría en Gestión del Talento Humano. Cursante de la Carrera de Ciencias Políticas (LUZ). Corredor de Seguros.

Correo Electrónico: juanbracho591@ujgh.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-0899-3494>

EXCELLENCE AND BUSINESS CREATIVITY AS PILLARS FOR SUSTAINABILITY IN ORGANIZATIONAL GROWTH

ABSTRACT: The article analyzes how business excellence and creativity are fundamental to organizational sustainability and growth. A descriptive and documentary methodology is employed, using a systematic literature review to collect data from a variety of relevant sources. The results highlight that a culture of excellence strengthens operational efficiency and promotes organizational adaptability. Furthermore, it is evident that creativity drives innovation, crucial for long-term business growth. The proposed strategies, such as incentive systems and promoting a growth mindset, are key to fostering business excellence and creativity. Together, these pillars sustain the success and competitiveness of organizations in a dynamic business environment. In conclusion, business excellence and creativity are essential elements that differentiate between success and stagnation in an increasingly challenging market.

KEYWORDS: business creativity, sustainability, organizational growth.

L'EXCELLENCE ET LA CRÉATIVITÉ ENTREPRENEURIALE EN TANT QUE PILIERS DE LA DURABILITÉ ET DE LA CROISSANCE ORGANISATIONNELLE

RESUMO: Cet article analyse comment l'excellence et la créativité entrepreneuriale sont essentielles à la durabilité et à la croissance organisationnelle. Une méthodologie descriptive et documentaire est utilisée, en utilisant une revue systématique de la littérature pour recueillir des données à partir de diverses sources pertinentes. Les résultats mettent en évidence qu'une culture de l'excellence renforce l'efficacité opérationnelle et favorise l'adaptabilité organisationnelle. De plus, il est démontré que la créativité stimule l'innovation, cruciale pour la croissance à long terme des entreprises. Les stratégies proposées, telles que les systèmes d'incitation et la promotion d'une mentalité de croissance, sont essentielles pour encourager l'excellence et la créativité entrepreneuriale. Ensemble, ces piliers soutiennent le succès et la compétitivité des organisations dans un environnement économique dynamique. En conclusion, l'excellence et la créativité entrepreneuriale sont des éléments essentiels qui font la différence entre le succès et l'immobilisme sur un marché de plus en plus exigeant.

PALAVRAS-CHAVE: criatividade entrepreneuriale, durabilidade, crescimento organizacional.

EXCELÊNCIA E CRIATIVIDADE EMPRESARIAL COMO PILARES NA SUSTENTABILIDADE E CRESCIMENTO ORGANIZACIONAL

RÉSUMÉ : O artigo analisa como a excelência e a criatividade empresarial são fundamentais para a sustentabilidade e o crescimento organizacional. Utiliza-se uma metodologia descritiva e documental, utilizando uma revisão sistemática da literatura para coletar dados de uma variedade de fontes relevantes. Os resultados destacam que uma cultura de excelência fortalece a eficiência operacional e promove a adaptabilidade organizacional. Além disso, evidencia-se que a criatividade impulsiona a inovação, crucial para o crescimento empresarial a longo prazo. As estratégias propostas, como sistemas de incentivo e promoção de uma mentalidade de crescimento, são chave para fomentar a excelência e a criatividade empresarial. Em conjunto, esses pilares sustentam o sucesso e a competitividade das organizações em um ambiente empresarial dinâmico. Em conclusão, a excelência e a criatividade empresarial são elementos essenciais que diferenciam o sucesso do estagnação em um mercado cada vez mais desafiador.

MOTS-CLÉ: criatividade empresarial, sustentabilidade, crescimento organizacional.

RESUMEN: El artículo analiza cómo la excelencia y la creatividad empresarial son fundamentales para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. Se emplea una metodología descriptiva y documental, utilizando una revisión sistemática de la literatura para recopilar datos de una variedad de fuentes relevantes. Los resultados resaltan que una cultura de excelencia fortalece la eficiencia operativa y promueve la adaptabilidad organizacional. Además, se evidencia que la creatividad impulsa la innovación, crucial para el crecimiento empresarial a largo plazo. Las estrategias propuestas, como los sistemas de incentivos y la promoción de una mentalidad de crecimiento, son clave para fomentar la excelencia y la creatividad empresarial. En conjunto, estos pilares sostienen el éxito y la competitividad de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico. En conclusión, la excelencia y la creatividad empresarial son elementos esenciales que diferencian entre el éxito y el estancamiento en un mercado cada vez más desafiante.

PALABRAS CLAVE: creatividad empresarial, sostenibilidad, crecimiento organizacional.

Introducción

La excelencia y la creatividad empresarial se consideran pilares fundamentales para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. En un mundo cada vez más competitivo y en constante cambio, estos conceptos se entrelazan y se complementan, permitiendo a las empresas no solo sobrevivir, sino prosperar.

La excelencia empresarial se refiere a la capacidad de una organización para ser eficiente y efectiva en todos sus procesos,

productos y servicios, superando consistentemente las expectativas de los clientes y otras partes interesadas. Por su parte, la creatividad empresarial se centra en la innovación, generando ideas, productos y servicios originales que impulsan el desarrollo y la diferenciación de la organización, adaptándose a los cambios del entorno.

El propósito del artículo es analizar cómo la excelencia y la creatividad empresarial actúan como pilares esenciales para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. En un entorno empresarial marcado por la competencia y el cambio constante, estos dos elementos se vuelven cruciales para que las empresas no solo sobrevivan, sino que prosperen.

Fomentar una cultura de excelencia y creatividad dentro de la empresa no solo mejora la eficiencia y la efectividad, sino que también permite a las organizaciones innovar y adaptarse a los cambios del entorno, diferenciándose de la competencia. Por tanto, son aspectos clave que deben ser desarrollados y promovidos para asegurar el éxito empresarial a largo plazo.

Ambos pilares, la excelencia y la creatividad, son cruciales para la sostenibilidad y el crecimiento de las empresas. La excelencia empresarial asegura operaciones eficientes y efectivas, minimizando costos y maximizando la calidad de los productos y servicios. Esto no solo satisface las expectativas de los clientes, sino que también genera confianza y lealtad hacia la marca. La implementación de sistemas de gestión de calidad, la mejora continua de los procesos y la capacitación de los empleados son estrategias clave para lograr este objetivo.

La investigación se justifica en varios niveles. Desde una perspectiva práctica, entender cómo estos dos pilares influyen en la sostenibilidad y el crecimiento organizacional es crucial para que las empresas puedan implementar estrategias efectivas. En un entorno de negocios dinámico y competitivo, las empresas que adoptan prácticas de excelencia y fomentan la creatividad logran no solo mantenerse relevantes sino también sobresalir en el mercado. Este conocimiento práctico permite a los líderes empresariales tomar decisiones informadas que mejoran la eficiencia operativa, optimizan recursos y potencian la innovación.

Teóricamente, la investigación sobre la excelencia y la creatividad en el contexto empresarial amplía el entendimiento académico de cómo estos factores interactúan y contribuyen al éxito organizacional. Explorar estos conceptos desde un marco teórico ofrece una base sólida para el desarrollo de modelos y teorías que pueden ser aplicados en diversas industrias.

La intersección entre la excelencia y la creatividad no solo proporciona un campo fértil para nuevas investigacio-

nes, sino que también desafía y refina las teorías existentes sobre gestión, innovación y sostenibilidad. Esta profundización teórica enriquece el cuerpo de conocimiento académico y ofrece nuevas perspectivas sobre cómo las empresas pueden adaptarse y prosperar en un entorno en constante evolución.

En el ámbito empresarial, la investigación justifica la necesidad de integrar la excelencia y la creatividad en la estrategia corporativa para asegurar el crecimiento sostenible y la competitividad a largo plazo. Las empresas que comprenden y aplican estos principios pueden desarrollar ventajas competitivas sostenibles, diferenciándose de sus competidores.

La excelencia empresarial asegura operaciones eficientes y efectivas, mientras que la creatividad impulsa la innovación y la capacidad de adaptación. Este enfoque dual permite a las empresas no solo responder a las demandas actuales del mercado, sino también anticiparse y prepararse para futuros desafíos. Además, al fomentar una cultura de excelencia y creatividad, las empresas mejoran la satisfacción del cliente, lo cual es fundamental para la fidelización y el éxito comercial a largo plazo.

La integración de la excelencia y la creatividad también responde a la necesidad de resiliencia empresarial. En un mundo donde las crisis y los cambios son inevitables, las organizaciones que cultivan estos valores están mejor preparadas para enfrentar y superar adversidades. La excelencia facilita una base sólida de operaciones eficientes, mientras que la creatividad proporciona las herramientas para innovar y adaptarse rápidamente. Esta combinación no solo permite la supervivencia en tiempos difíciles, sino que también abre oportunidades para el crecimiento y la expansión.

Por último, la investigación en este campo también tiene implicaciones significativas para la formación y el desarrollo de líderes empresariales. Los líderes que entienden y valoran la importancia de la excelencia y la creatividad pueden inspirar y guiar a sus equipos hacia un rendimiento superior. Al fomentar un entorno de trabajo que valora tanto la alta calidad como la innovación, los líderes pueden construir organizaciones más robustas, dinámicas y competitivas.

Esto no solo mejora los resultados empresariales, sino que también contribuye al bienestar y la motivación de los empleados, creando un ciclo virtuoso de mejora continua y crecimiento. Este estudio es necesario porque la comprensión de la excelencia y la creatividad empresarial como pilares fundamentales es crucial para el desarrollo sostenible y el crecimiento de las organizaciones en un entorno global cada vez más competitivo y dinámico.

Fundamentación teórica

EXCELENCIA EMPRESARIAL

Peters y Waterman, (1982). Nos explica como:

La excelencia empresarial se refiere a la capacidad de una organización para superar consistentemente las expectativas de sus clientes, ofreciendo productos, así como servicios de calidad, innovadores que generen valor agregado, impulsados por una cultura organizacional fuerte y un liderazgo comprometido. (p. 3)

Así mismo, Collins, (2001). Detalla como:

La excelencia empresarial implica la búsqueda constante de la mejora continua, el establecimiento de metas ambiciosas, la construcción de una cultura basada en valores sólidos, la ejecución eficaz con disciplina, aplicando la adaptación estratégica con capacidad de reinventarse para mantener una ventaja competitiva a largo plazo. (p.10)

La excelencia empresarial busca mantener altos niveles de desempeño en todas sus áreas, innovando con alta rentabilidad. Contemplado desde un enfoque holístico estratégico refiere a la capacidad de una organización para lograr alcanzar altos niveles de desempeño así como de competitividad en todas las áreas, incluyendo la calidad tanto de sus productos como servicios, la eficiencia en sus procesos, la satisfacción de sus clientes así como de sus empleados. Basado en la búsqueda constante de la mejora continua, la innovación conjuntamente con la excelencia en la gestión de procesos, productos como también de sus servicios.

La esencia de la excelencia empresarial radica en contar con personal capacitado, comprometido, con altos valores los cuales persigan en conjuntos los objetivos propuestos por la organización. Esto implica la contratación de personal con habilidades y conocimientos relevantes, capacitándolos a sus empleados para su desarrollo continuo, manteniéndolos actualizados adaptándolos a los cambios del entorno empresarial. Aunado a eso se requiere de sistemas eficientes para la optimización de las operaciones, garantizando la calidad en los productos o servicios ofrecidos, implicando la implementación de tecnología adecuada, estandarizando procesos haciendo eficiente los recursos disponibles.

CREATIVIDAD EMPRESARIAL

Smith. (2004) define la creatividad empresarial como el proceso de generar ideas o conceptos nuevos y originales que tienen un valor económico y que pueden ser utilizados para la mejora de los productos, servicios o procesos de una organización. Esta creatividad empresarial puede ser desarrollada tanto por individuos dentro de la organización como por grupos de trabajo, y se considera como un factor clave para la innovación y la supervivencia de las empresas en un entorno competitivo.

La creatividad empresarial se refiere a la capacidad de una organización para generar ideas novedosas, originales e innovadoras que conduzcan a la creación de nuevos productos, servicios, procesos o modelos de negocio. Es la habilidad de pensar de manera diferente, romper con las convenciones establecidas, encontrando soluciones creativas a los desafíos dando oportunidades a los futuros retos que enfrenta la empresa. Esto implica no solo tener ideas innovadoras, sino también tener la capacidad de llevarlas a cabo convirtiéndolas en acciones concretas que generen valor a las ventajas competitivas para la organización.

Ella se alimenta de la curiosidad, la imaginación, la experimentación, así como también la apertura a un nuevo enfoque de perspectivas. Requiere de un entorno de trabajo que se fomente tomando en consideración la creatividad, donde los empleados se sientan motivados, empoderándolos a tomar diferentes riesgos al proponer nuevas ideas. La creatividad es fundamental en un mundo constantemente cambiante el cual es cada vez más competitivo. Permitiendo a las organizaciones adaptarse a las demandas del mercado, anticiparse a las necesidades de los clientes, así como encontrar nuevas formas para agregar valor a través de la innovación. Además, puede ayudar a diferenciar a una empresa de sus competidores, generando nuevas oportunidades de negocio adquiriendo un crecimiento sostenible a largo plazo.

SOSTENIBILIDAD

Para Porter y Kramer, (2006). Puntualizan que “la sostenibilidad económica se refiere a la capacidad de una organización o sistema económico para mantener un crecimiento desarrollado a largo plazo, garantizando la eficiencia en el uso de los recursos generando beneficios económicos” (p. 45)

Por otra parte, desde el punto de vista de Kolk (2016). “La sostenibilidad económica se refiere a la capacidad de una empresa o industria para generar beneficios económicos de manera continua, contribuyendo al bienestar de

la sociedad, minimizando el impacto negativo en el medio ambiente". (p. 23)

La importancia de mantener un crecimiento desarrollado a largo plazo hace a una empresa o industria sea rentable pudiendo generar beneficios económicos siendo capaz de mantener un nivel en la actividad sostenible en el tiempo, evitando caídas bruscas o crisis económicas de manera sostenida, lo cual implica para la empresa el tener una gestión eficiente de sus recursos, ser competitiva en el mercado siendo necesario adoptar políticas o prácticas las cuales promuevan tanto la estabilidad como el equilibrio en la economía, pudiendo generar ingresos los cuales superen tanto los costos como los gastos, involucrando a la empresa para poder mantenerla en el tiempo siendo financieramente viable; evitando desequilibrios o excesos los cuales pudieran llevarla a situaciones de insostenibilidad.

Por otro lado, implica contribuir al bienestar de la sociedad garantizando la eficiencia en el uso de los recursos utilizándolos de manera consiente y evitar el desperdicio utilizándolos de manera óptima, buscando alternativas al aplicar soluciones de manera mínima el consumo de recursos ayudando a maximizar la productividad haciendo considerar a la empresa los impactos sociales de sus actividades, buscar generar valor para la comunidad en la cual opera. Pudiendo hacerlo a través de la creación de empleo, el desarrollo de productos o servicios los cuales satisfagan las necesidades de la sociedad, coadyuvando a la participación en iniciativas de nuevos proyectos para mejorar la calidad de vida de las personas.

CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Para Robbins y Coulter, (2016) definen el crecimiento organizacional como el proceso mediante el cual una organización aumenta su tamaño, recursos, capacidades, mejorando su eficiencia como efectividad para lograr sus metas u objetivos. De igual manera, Hitt, Ireland, y Hoskisson, (2017), nos habla sobre el crecimiento organizacional donde indica "El crecimiento organizacional se refiere al aumento sostenido al planificar en los recursos, capacidades para finalmente observar los resultados obtenidos en una organización a lo largo del tiempo". (p. 23)

El crecimiento organizacional puede ser impulsado por diversos factores, pudiendo manifestarse de diferentes formas como aumentar la fabricación para así expandirse a nuevos mercados pudiendo diversificar su producto. Es importante para cualquier empresa permita aprovechar oportunidades en el mercado aumentando la competitividad de sus ganancias, mejorando su posición industrial, generando crecimiento en sus beneficios económicos, con la creación de nuevos empleos al desarrollar conocimiento en nuevas habilidades.

Existen diferentes estrategias que una empresa puede utilizar para lograr un crecimiento organizacional exitoso. Algunas de estas estrategias incluyen la expansión geográfica, donde la empresa busca ingresar a nuevos mercados o ampliar su presencia en los mercados existentes. Esto puede implicar la apertura de nuevas sucursales, la creación de alianzas estratégicas con socios locales o la adquisición de empresas locales.

Sin embargo, el crecimiento puede presentar desafiantes riesgos, como requerir inversiones significativas en recursos financieros, humanos y tecnológicos, con una creciente complejidad organizativa, dificultando el mantener efectivamente la calidad en todas las áreas de la empresa. Para lograr un crecimiento organizacional exitoso, las empresas deben tener una estrategia claramente definida que incluya objetivos de crecimiento específicos alcanzando acciones concretas. Además de contar con una estructura organizativa adecuada, sistemas de gestión que sean eficientes en conjunto con una cultura empresarial que fomente la innovación llevada de la mano del aprendizaje.

Otra estrategia habitual es la diversificación, donde la empresa persigue ingresar a nuevos segmentos de mercado o expandir su oferta de productos o servicios. Esto puede implicar el desarrollo de nuevos productos o la adquisición de empresas que ofrecen productos o servicios complementarios.

Metodología

La metodología empleada en este estudio se enmarcó dentro de un enfoque descriptivo, Según Arias (2012), una investigación de tipo descriptivo tiene como objetivo principal caracterizar un fenómeno, hecho, individuo o grupo. Esto significa que busca describir las características y propiedades del objeto de estudio, sin establecer relaciones de causa y efecto entre las variables. Lo anterior, centrado en el análisis de la excelencia y la creatividad empresarial como pilares para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional.

También, este estudio utilizó el diseño documental; Según Sabino (2002), la investigación documental es "aquella que se basa en la consulta de documentos escritos u algún otro material impreso, o en cualquier otra fuente de información que esté disponible" (p. 92). Destacando la utilización de fuentes confiables utilizando bibliografías claves para la investigación, mencionando que esta es una metodología comúnmente utilizada tanto en las ciencias sociales como en las humanas para la ampliación del conocimiento teórico acerca de un tema determinado.

Esto permitió profundizar en la revisión y análisis de fuentes ya existentes, proporcionando una base sólida

para entender cómo estos conceptos se aplicaban y beneficiaban a las organizaciones.

La población y muestra del estudio comprendieron artículos, informes y libros relevantes que abordaban la excelencia empresarial, la creatividad, la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. La selección de estas fuentes se realizó de manera cuidadosa, asegurando que fueran pertinentes y ofrecieran una visión comprehensiva del tema. Estas fuentes proporcionaron un amplio espectro de perspectivas e información necesaria para sustentar el análisis.

La técnica de recolección de datos se basó en una revisión sistemática de la literatura. Este método permitió identificar, evaluar e interpretar todas las investigaciones relevantes disponibles sobre el tema en cuestión. La revisión sistemática siguió un proceso riguroso que incluyó la búsqueda de literatura en bases de datos académicas, la evaluación de la calidad de las fuentes seleccionadas y la extracción de datos significativos que contribuyeran al objetivo del estudio.

El análisis de datos se llevó a cabo mediante técnicas comparativas y tabulación. El análisis comparativo permitió contrastar y comparar diferentes enfoques y resultados presentados en las fuentes seleccionadas, identificando patrones, similitudes y diferencias clave. La tabulación organizó estos datos de manera estructurada, facilitando su interpretación y la identificación de tendencias y conclusiones relevantes.

Finalmente, la metodología de este estudio, con su enfoque descriptivo y documental, utilizó una revisión sistemática de la literatura para recolectar datos de una población compuesta por artículos, informes y libros pertinentes. El análisis de datos se realizó mediante técnicas comparativas y tabulación, permitiendo una comprensión profunda y detallada de cómo la excelencia y la creatividad empresarial contribuyeron a la sostenibilidad y el crecimiento organizacional.

RESULTADOS

IMPACTO DE LA CULTURA DE EXCELENCIA EN LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL

Los resultados obtenidos destacan la importancia de integrar una cultura orientada a la calidad y excelencia dentro de las empresas. La tabla 1 presentada resume los hallazgos de varios autores sobre este tema. Loza (2022) destaca que una cultura organizacional enfocada en la calidad total puede transformarse en una cultura de excelencia. Esta transformación permite a la organización orientarse hacia la excelencia empresarial, consolidándose

como una empresa que no solo satisface, sino que supera las expectativas de sus grupos de interés. Este enfoque hacia la calidad total y la excelencia se traduce en operaciones más eficientes y efectivas, que a su vez contribuyen significativamente a la sostenibilidad organizacional.

Por otro lado, Hernández (2012) señala que la ausencia de una cultura organizacional que comprenda los conceptos de calidad y excelencia genera incertidumbre y temor dentro de las organizaciones. Este autor enfatiza la necesidad de fomentar una cultura que incorpore la calidad y la excelencia como componentes esenciales del proyecto de vida de cada miembro de la organización. La falta de esta cultura puede ser un obstáculo considerable para alcanzar la sostenibilidad organizacional, ya que impide el desarrollo de prácticas eficientes y adaptativas.

Tabla 1: Impacto de la Cultura

Autor	Impacto
Loza, (2022)	La cultura organizacional enfocada a la calidad total deriva en una cultura de excelencia, lo que permite direccionar a la organización hacia la excelencia empresarial y consolidarse como una empresa excelente que satisface las expectativas de sus grupos de interés.
Hernández, (2012)	La falta de una cultura organizacional que entienda los conceptos de calidad y excelencia ha provocado incertidumbre y temor en las organizaciones. Es necesario fomentar una cultura que considere a la calidad y excelencia como parte del proyecto de vida de cada persona.
Rodríguez, Umaña, y Vera, (2013).	El sistema de gestión de calidad es una base fundamental que genera un impacto significativo en la cultura organizacional, al establecer requisitos para una conducta idónea y responsable orientada hacia la excelencia.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Los resultados indican que una cultura de excelencia, respaldada por sistemas de gestión de calidad y una comprensión profunda de los conceptos de calidad y excelencia, es esencial para la sostenibilidad organizacional. La falta de esta cultura puede generar incertidumbre y obstaculizar el crecimiento, mientras que su presencia puede dirigir a la organización hacia un futuro sostenible y exitoso.

INFLUENCIA DE LA CREATIVIDAD EMPRESARIAL EN EL CRECIMIENTO ORGANIZACIONAL

Los resultados recopilados sobre la influencia de la creatividad empresarial en el crecimiento organizacional revelan diversos puntos de vista presentados por diferentes autores (ver Tabla 2), como se muestra en la tabla proporcionada. Peek (2021) señala que la creatividad no necesariamente conduce directamente a innovaciones, pero destaca la importancia de trabajar en conjunto con la innovación para generar cambios que impulsen el crecimiento empresarial. Esto sugiere que la creatividad es un componente crucial en el proceso de innovación, que a su vez es fundamental para el crecimiento organizacional.

Serrat (2017) destaca que las organizaciones que fomentan un ambiente de apoyo a las ideas y crean espacios inspiradores para su personal tienden a mantener lugares de trabajo más innovadores y creativos. Este enfoque promueve la generación continua de ideas creativas, lo que a su vez impulsa la innovación y, por ende, el crecimiento

organizacional. Lee (2016) observa que las empresas innovadoras suelen incorporar características en su entorno laboral que fomentan la creatividad, como espacios de colaboración tecnológica y áreas de descanso mental. Estos entornos facilitan la generación de ideas creativas y su posterior implementación, lo que contribuye al crecimiento sostenible de la organización.

Cohendet y Simon (2015) plantean que la gestión de la creatividad para acelerar e impulsar la innovación es un desafío clave que enfrentan las empresas en entornos empresariales cada vez más complejos. Este enfoque subraya la importancia de adoptar estrategias efectivas para gestionar la creatividad y canalizarla hacia la innovación, lo que a su vez afecta positivamente el crecimiento de la organización. Por último, Montoya Flores (2015) destaca que las empresas con estructuras organizacionales más planas y flexibles tienden a facilitar el flujo de información y la sinergia de habilidades entre sus miembros. Esto crea un ambiente propicio para que la creatividad y la innovación florezcan, lo que a su vez impulsa el crecimiento organizacional de manera significativa.

Los resultados indican que la creatividad empresarial desempeña un papel fundamental en el crecimiento organizacional al contribuir a la generación de ideas innovadoras y su posterior implementación. Las empresas que fomentan un entorno de apoyo a la creatividad y la innovación tienden a ser más innovadoras y, por lo tanto, experimentan un crecimiento más sólido y sostenible a largo plazo.

Tabla 2.
Nivel de Influencia

Autor	Nivel de creatividad
Peek (2021)	La creatividad no conduce directamente a innovaciones, pero debe trabajar en conjunto con la innovación para generar cambios que conlleven al crecimiento empresarial.
Serrat (2017)	Las organizaciones que apoyan las ideas y crean ambientes inspiradores para el personal mantienen lugares de trabajo más innovadores y creativos, lo que impulsa el crecimiento.
Lee (2016)	Las empresas innovadoras incorporan con más frecuencia características del entorno laboral que fomentan la creatividad, como espacios de colaboración tecnológica y áreas de descanso mental.
Cohendet y Simon (2015)	La gestión de la creatividad para acelerar e impulsar la innovación es un desafío clave que enfrentan las empresas en un entorno cada vez más complejo, lo que impacta su crecimiento.
Montoya (2015)	Las empresas con estructuras organizacionales más planas y flexibles facilitan el flujo de información y la sinergia de habilidades, permitiendo que la creatividad y la innovación florezcan, impulsando el crecimiento organizacional.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Las estrategias propuestas se centran en la creación de un entorno propicio para la excelencia y la creatividad empresarial, ya sea mediante la implementación de sistemas de incentivos y recompensas, el fomento de una mentalidad de crecimiento y la colaboración, o el establecimiento de una cultura de mejora continua. Estas estrategias trabajan en conjunto para impulsar la innovación, el rendimiento y la competitividad de la organización en un entorno empresarial dinámico y cambiante.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos subrayan la importancia crucial de integrar una cultura organizacional orientada a la calidad y la excelencia dentro de las empresas como pilares fundamentales para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional. Loza (2022) destaca cómo una cultura enfocada en la calidad total puede transformarse en una cultura de excelencia, permitiendo a la organización no solo satisfacer, sino superar las expectativas de sus partes interesadas.

Este enfoque hacia la excelencia empresarial se traduce en operaciones más eficientes y efectivas, contribuyendo significativamente a la sostenibilidad a largo plazo. Hernández (2012) y Rodríguez, Umaña y Vera (2013) refuerzan esta idea al destacar la importancia de una cultura que comprenda y promueva los conceptos de calidad y excelencia, así como la implementación de sistemas de ges-

tión de calidad como base fundamental para una conducta orientada hacia la excelencia.

Por otro lado, los resultados sobre la influencia de la creatividad empresarial en el crecimiento organizacional revelan que la creatividad desempeña un papel crucial en el proceso de innovación, que a su vez impulsa el crecimiento de la organización. Peek (2021) destaca cómo la creatividad, aunque no conduce directamente a innovaciones, es esencial para generar cambios que contribuyan al crecimiento empresarial.

Serrat (2017) y Lee (2016) subrayan la importancia de crear entornos inspiradores que fomenten la creatividad y la innovación, lo que a su vez impulsa el crecimiento organizacional. Cohendet y Simon (2015) y Montoya Flores (2015) hacen hincapié en la gestión efectiva de la creatividad y la creación de estructuras organizacionales que faciliten la sinergia de habilidades y la generación de ideas innovadoras, impulsando así el crecimiento sostenible de la organización.

En cuanto a las estrategias que las organizaciones pueden implementar para fomentar la excelencia y la creatividad empresarial, se destacan varios enfoques clave. La implementación de sistemas de incentivos y recompensas propuesta por Tejedor, Tejedor, Ascoz, Pérez, Prieto, Villasmil y Urdaneta (2011) busca aumentar la motivación y el rendimiento de los empleados, fomentando una cultura de excelencia. Rodríguez (2021) aboga por adoptar una mentalidad de crecimiento y fomentar la colaboración para impulsar la innovación y la creatividad en las organizaciones.

Tabla 3.
Estrategias Organizacionales

Autor	Estrategia	Argumentación
Tejedor, Tejedor, Ascoz, Pérez, y Prieto, R., Villasmil, y Urdaneta, (2011).	Implementar sistemas de incentivos y recompensas	Los incentivos aumentan la motivación y el rendimiento de los empleados al vincular las recompensas con los resultados deseados, fomentando una cultura de excelencia.
Rodríguez, (2021)	Adoptar una mentalidad de crecimiento y fomentar la colaboración	Cultivar una mentalidad de crecimiento y promover la colaboración y diversidad de ideas impulsa la innovación y la creatividad en las organizaciones.
Noé y Galindo, (2022)	Fomentar una cultura de mejora continua	Una cultura organizativa enfocada en la mejora continua atrae y retiene talento, fomenta un ambiente positivo y conduce a la excelencia operativa y la sostenibilidad empresarial.

Fuente: Elaboración propia (2023)

Noé y Galindo (2022) proponen fomentar una cultura de mejora continua como estrategia fundamental para promover la excelencia y la creatividad empresarial. Estas estrategias trabajan en conjunto para crear un entorno propicio para la innovación, el rendimiento y la competitividad de la organización en un mundo empresarial dinámico y cambiante.

CONCLUSIONES

Se determinó la importancia de integrar una cultura de excelencia y promover la creatividad empresarial como elementos fundamentales para garantizar la sostenibilidad y el crecimiento de las organizaciones. La investigación resalta cómo una cultura orientada a la calidad y la excelencia no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también fortalece la capacidad de adaptación y respuesta ante los desafíos del entorno empresarial. Por otro lado, el análisis de la influencia de la creatividad empresarial en el crecimiento organizacional destaca cómo la capacidad de generar ideas innovadoras y su implementación efectiva son factores determinantes para la competitividad y el desarrollo a largo plazo de las organizaciones.

Se identificaron las estrategias que las organizaciones pueden implementar para fomentar la excelencia y la creatividad empresarial, se observa que la implementación de sistemas de incentivos y recompensas, junto con el fomento de una mentalidad de crecimiento y la promoción de una cultura de mejora continua, emergen como enfoques clave. Estas estrategias no solo estimulan el rendimiento y la innovación dentro de la organización, sino que también contribuyen a crear un entorno propicio para el desarrollo de prácticas empresariales sostenibles y orientadas al crecimiento a largo plazo.

La excelencia y la creatividad empresarial actúan como pilares esenciales para la sostenibilidad y el crecimiento organizacional al impulsar la eficiencia operativa, la innovación continua y la capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno empresarial. La implementación de estrategias efectivas para promover estos aspectos puede marcar la diferencia entre el éxito y el estancamiento de una organización en un mercado cada vez más competitivo y dinámico.

Referencias bibliográficas

Álvarez González, J. L. (2016). Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales. Ediciones UNED.

Arias, F. G. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Caracas: Episteme.

Cohendet, P., & Simon, L. (2015). Introduction to the Special Issue on Creativity in Innovation. *Technology Innovation Management Review*, 5(7): 5-13.

Collins, J. C. (2001). *Good to great: Why some companies make the leap... and others don't*. HarperCollins Publishers.

Hitt, M. A., Ireland, R. D., & Hoskisson, S. E. (2017). *Administración estratégica: Conceptos y casos*. Cengage Learning.

Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 104-112.

Loza Covarrubias, I. E. (2022). Influencia de los líderes en la cultura de excelencia de sus organizaciones, un diagnóstico en las MIPYMES de Aguascalientes, México. *Conciencia Tecnológica*, (63).

Montoya Flores, A. M. (2015). Creatividad, innovación y emprendimiento dentro de las empresas: análisis y diagnóstico de los factores internos.

Noé Quiroz, E. R., & Galindo Briceño, J. L. (2022). Modelos de innovación empresarial y su relación con la excelencia.

Peek, S. (2021). *Creativity Is Not Innovation (But You Need Both)*.

Peters, T., & Waterman, R. H. (1982). En busca de la excelencia empresarial: Lecciones de las empresas mejor gestionadas de los Estados Unidos. Grupo Planeta.

Porter, M. E., & Kramer, M. R. (2006). Strategy & society: The link between competitive advantage and corporate social responsibility. *Harvard Business Review*, 84(12), 68-76.

Prieto, R., Villasmil, M., & Urdaneta, L. (2011). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. *CICAG*, 8(2), 1-12.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración*. 8va Edición. Pearson Educación.

Rodríguez, C. H. (2012). La calidad y la excelencia ¿un problema de cultura y valores en las organizaciones? *Ciencia Administrativa*, (1), 92-101.

Rodríguez, J. P., Umaña, S. A., & Vera, L. P. (2013). Impacto de la cultura organizacional en la implementación de los sistemas de gestión de calidad.

- Rodríguez Bravo, A. (2021). Estudio de modelos de gestión en instituciones para el crecimiento empresarial. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 443-466.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Editorial Lumen.
- Serrat O. (2017) *Harnessing Creativity and Innovation in the Workplace*. In: *Knowledge Solutions*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-10-0983-9_102
- Smith, D. S. (2004). *Creando creatividad empresarial: Una perspectiva internacional*. Pearson Educación.
- Tejedor, A. C. P., Tejedor, J. P., Ascoz, J. M. C., Pérez, M. A. R., & Elola, L. N. (2013). Comparación De Los Modelos De Evaluación De La Excelencia Empresarial. *Tourism & Management Studies*, 4, 1058-1072.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

Tiene como misión contribuir con la difusión y promoción permanente de la producción intelectual, desde la perspectiva de presentar nuevos aportes dentro de los procesos de investigación y divulgación académica. Su visión está orientada a proyectarse como un órgano de divulgación de reconocido prestigio en la comunidad académico-científica, capaz de afianzar el desarrollo y ejecución de importantes retos en materia de generación de conocimientos.

Objetivos:

- Dar a conocer la producción intelectual, mediante la publicación de trabajos de calidad y adaptados a una nueva visión de la ciencia, orientada a la búsqueda de nuevos conceptos y paradigmas.
- Fomentar la investigación científico - técnica.
- Incentivar a los docentes e investigadores a desarrollar diversas líneas de investigación mediante las cuales se ejecuten proyectos viables.
- Propiciar un medio editorial en el cual puedan confrontarse ideas y criterios vanguardistas vinculados con las diversas áreas del saber.
- Promover el intercambio de información con otras instituciones dedicadas a impulsar el progreso científico de la región y el país.

Esta publicación se cuenta indizada en:

Latindex (América Latina, el Caribe, España y Portugal)
Advanced Science Index
Mir@bel "(RE) CUEILLIR LES SAVOIRS"

INNOVACIÓN Y GERENCIA
Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Decanato de Investigación y Postgrado. Dirección del Fondo Editorial.
Calle 89B entre Av. 15 Delicias y Av. 14C. Maracaibo, estado Zulia Venezuela.
Correo electrónico: fondoeditorial@ujgh.edu.ve.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

Tabla de Contenido

Editorial

Artículos

- **Rol de los centros de costos y beneficios en la praxis contable moderna** 8
Role of cost and benefit centers in accounting praxis
Rafael Ricardo Espina Pion
- **Fraternidad Interuniversitaria como agente potenciador de ciudadanía mundial para la calidad social** 14
Interuniversity fraternity as an enhancer of global citizenship for social quality
Lorraine Palmar, Losangela Palmar, Daniel Romero
- **Desempeño gerencial para las escuelas primarias bajo el enfoque por competencias** 20
Managerial performance for primary schools under the competency-based approach
Ana Bell Barrera Ruza, Roaxi Carolina Pimienta Chourio, Dubraska M. Cáceres Zambrano
- **Excelencia y creatividad empresarial como pilares en la sostenibilidad y crecimiento organizacional** 27
Excellence and business creativity as pillars for sustainability in organizational growth
Andreina Salazar, Harvin Fernández, Juan Carlos Bracho
- **Gerencia educativa y desempeño docente en educación media general** 36
Educational management and teacher performance in general secondary education
Deinny José Puche Villalobos
- **Desarrollo organizacional y toma de decisiones en la planificación estratégica institucional** 45
Organizational development and decision making in institutional strategic planning
Luis García, Danyelis Báez
- **Gerencia innovativa: retos y oportunidades de la planificación estratégica institucional del futuro** 51
Innovative management: challenges and opportunities of institutional strategic planning of the future
Freddy Diaz, Luzoly Jordan
- **Contabilidad de gestión: una aproximación teórica para decisiones estratégicas y operativas efectivas** 58
Management accounting: a theoretical approach for effective strategic and operational decisions
Ronny Leonardo Olaya Cum, Jhomyra Elizabeth Fernández Guevara, Cristian Javier Ordóñez Cabrera
- **Reflexiones críticas sobre los ejercicios de poder en la interacción docente-estudiante** 65
Critical reflections on power exercises in educational management
Giovanny Stiven Ramírez Mejía
- **Liderazgo transformacional en la gerencia 4.0 Una perspectiva innovadora** 73
Transformational leadership in management 4.0: An innovative perspective
Reynaldo Jiménez, Anarilis Gómez González

Ensayos

- **Plan de mejora continua propuesto para la administración tributaria nacional en Venezuela** 84
Proposed continuous improvement plan for national tax administration in Venezuela
William Pirela Espina
- **Análisis del discurso y análisis crítico en las ciencias de la salud** 91
Analysis and critical analysis of discourse in health sciences
Yessica Torres