

La influencia del conocimiento en la creatividad de las empresas

Alex Javier Flores Camino
aflores2981@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4079-4856>

Universidad Técnica de Ambato
Ambato-Ecuador

León Saltos Amparito Cecilia
leonamparito@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-7047-471X>

Universidad Técnica de Ambato
Ambato-Ecuador

María Dolores Guamán Guevara
md.guaman@uta.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-4771-6412>

Universidad Técnica de Ambato
Ambato-Ecuador

Received (05/03/2023), Accepted (03/07/2023)

Resumen: En este trabajo de investigación se pretende establecer cuáles son los elementos del conocimiento que influyen en la creatividad de las empresas bananeras, con este fin se seleccionó una muestra de 86 organizaciones afiliadas a la Asociación Bananera de la provincia de Los Ríos, en esta zona geográfica se ubican las empresas productoras de la fruta en Ecuador que contribuyen con altos volúmenes de producción de banano, el estudio de corte cuantitativo-descriptivo permitió obtener resultados respecto a la industria bananera relacionando el aprendizaje experiencial en la conformación del conocimiento, que es compartido por los trabajadores agrícolas bananeros al rotar en las haciendas bananeras como parte de su trabajo diario, a pesar de que se encontró actitudes positivas en el desempeño de los trabajadores, la generación de nuevas ideas no se promueve en este tipo de industria, por lo que no existe una relación directa con el conocimiento.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, conocimiento, creatividad, nuevas ideas.

The influence of knowledge on the creativity of companies

Abstract. - The purpose of this research is to establish the elements of knowledge that influence creativity in banana companies. To this end, a sample of 86 organizations affiliated with the Banana Association of the province of Los Ríos was selected. Companies producing fruit in Ecuador that contribute to high volumes of banana production are located in this geographical area. The quantitative-descriptive study allowed the results regarding the banana industry to be obtained, relating experiential learning in the formation of knowledge shared by banana agricultural workers when rotating in banana farms as part of their daily work. However, positive attitudes were found in workers' performance; new ideas are not promoted in this type of industry, so there is no direct relationship with knowledge.

Keywords: Organizational learning, knowledge, creativity, new ideas.



I. INTRODUCCIÓN

Ecuador dentro de la producción bananera mundial se coloca en tercer lugar con el 12%, el primer lugar lo lidera la India con el 19% y Brasil tiene una producción a nivel mundial del 15%, los países que contribuyen con esta industria en menor escala se encuentran en Latinoamérica: México, Colombia y Costa Rica cuya producción varía del 4% al 6%; en las exportaciones mundiales de banano Ecuador ocupa una tercera parte que corresponde al 40% a nivel mundial con 80 a 85 millones de cajas, en efecto Ecuador exporta banano de buena calidad y sabor, con una producción de altos estándares internacionales, se deduce que el clima tropical contribuye a la obtención de la fruta de alta calidad [1].

Las inversiones realizadas por las compañías norteamericanas entre 1900 y 1940 en este sector, originó la explotación del cultivo de banano a través de las compañías United Fruit y Standard Fruit, cuya característica de la contratación de mano de obra fue de desigualdad, la organización de trabajo fue sistematizada por las compañías norteamericanas, durante ese periodo países como Panamá, Costa Rica, Nicaragua, Honduras y Guatemala tenían relevancia en la producción bananera, ya que estos países abastecían al mercado norteamericano y luego se expandieron hacia Europa [2].

El contexto de las empresas bananeras en los países latinoamericanos no tiene diferenciación, ya que las características de producción fueron similares en esa época, en la actualidad el conocimiento sobre la producción orgánica de banano, ha convertido a las empresas bananeras en pioneras al entregar un producto sin químicos o pesticidas, orientando la calidad de la fruta a los requerimientos de las nuevas tendencias del mercado europeo, norteamericano y asiático, que va en línea con las corrientes ambientalistas en el mundo.

Debido a los cambios presentados en el mercado mundial sobre la preferencia de la fruta, el sector bananero gestiona el conocimiento para alcanzar competitividad, a través del desarrollo de competencias específicas del capital humano [3]; las prácticas de recursos humanos como la capacitación y desarrollo o el sistema de recompensas influyen positivamente en el compromiso organizacional no así con la gestión del conocimiento [4].

Las prácticas de recursos humanos por sí solas no actúan como impulsadoras de conocimientos, sino el compromiso que se logra de las personas cuando se sienten que son importantes para la organización, varios estudios han demostrado que el intercambio de conocimientos se produce cuando hay apego emocional, lealtad, participación de los colaboradores en las decisiones y apoyo en los objetivos [4]

En el sector agrícola se combina el conocimiento con el manejo de información y tecnología, recursos naturales como el uso del agua, la tierra, la vegetación y el clima, el aporte de la gestión de los recursos humanos, los datos de un estudio realizado en Colombia sobre el sector bananero, muestran que el líder puede propiciar el cambio en sus colaboradores, utilizando habilidades estratégicas que le permita vincular las habilidades de los trabajadores con la estrategia del negocio, en este caso se identificó que no existe un mapa de competencias o cargos en este tipo de empresas, además de que el sistema de compensación es deficiente, en relación a los sistemas de seguridad e higiene ocupacional se llevan a cabo planes de mejoramiento, sin embargo no existen indicadores de gestión sobre la formación y desarrollo de los trabajadores o sobre sus competencias, con lo cual la evaluación del desempeño de sus colaboradores no se puede evidenciar de forma efectiva [5]

Las prácticas de gestión del conocimiento se pueden aplicar para generar nuevas ideas, a través de un entorno organizativo donde se recompensen las ideas útiles para la empresa, de una cultura de colaboración entre los empleados donde se retroalimente la información derivada de las actividades y de promover nuevas formas de trabajo [5].

DESARROLLO

A. Conocimiento y aprendizaje organizacional

El conocimiento es la facultad del individuo que capta la información de una idea, tiene la capacidad de seguir un proceso en el desarrollo de tareas, por lo que aporta a la organización con ventajas competitivas en relación a sus rivales comerciales [4]. Surge el conocimiento a través de la ciencia, experiencia e inteligencia, estas capacidades se van desarrollando en el ser humano con el tiempo para aplicarlos en la vida diaria solucionando problemas de una manera lógica y sistemática, en los niveles operativos aparece la destreza y las habilidades como parte del conocimiento de cómo realizar las tareas, las cuales deben ser transmitidas hacia los demás, esta es una razón de por qué la organización debe administrar, crear o generar el conocimiento en todas las áreas para mejorar una idea o proceso. El individuo aumenta esta capacidad por medio de formaciones en las empresas, trabajo en equipo, guía con mentores, variación de puestos y análisis de la competencia, con la finalidad de dar valor a la empresa [6].

El conocimiento se encuentra en las prácticas, normas, procesos, documentos, habilidades, pericia y experiencia de las personas, esta información se adhiere a la persona y es la base de su conocimiento; la organización puede adquirir nuevo conocimiento de varias fuentes o utilizando diferentes métodos: a) el aprendizaje congénito es el que se hereda del fundador de la empresa, b) aprendizaje experiencial es el conocimiento absorbido o adquirido por la experiencia y c) aprendizaje vicario se refiere al conocimiento que proviene de otras empresas o personas, las alianzas o relaciones que se provoquen puede incrementar la capacidad de conocimiento de la empresa [4].

Se considera que la gestión del conocimiento en una organización se produce por etapas, la primera es la adquisición del mismo, explicada en líneas anteriores, el segundo paso se relaciona a la distribución, considerada como la capacidad de compartir la información para que los recursos puedan ser aprovechados de forma óptima en la empresa, en este sentido la cultura organizacional, las actitudes, valores y la tecnología son los canales para compartir el conocimiento, en este punto, el capital humano interviene en dos sentidos para difundir el conocimiento, en primer lugar con el deseo propio de compartir lo que se conoce y en segundo lugar la voluntad de querer aprender de los demás [4].

La tercera etapa corresponde a la interpretación del conocimiento, considerada como un proceso mediante el cual la organización le da sentido a la información que recibió y utiliza medios como son los canales electrónicos o las mismas personas para que se comprenda el mensaje; sin embargo este conocimiento puede ser afectado o interferido por varios elementos: a) mapas cognitivos que representan los conocimientos anteriores, b) medios que son métodos para comunicar el conocimiento, c) sobrecarga de información y la duda que se presenta sobre el nuevo conocimiento, provocando desechar la información que se considera no útil. La etapa final es la memoria organizacional, a través de la cual se almacena y se recupera la información, en este punto la infraestructura tecnológica que la organización implemente brindará ventaja competitiva a la organización [4].

En la literatura académica se argumenta que hay dos tipos de conocimiento organizacional: el declarativo y el procedimental; el conocimiento declarativo es el que está enfocado a modificar o crear ideas en un ambiente que está en constante cambio en donde se aplican las habilidades del personal, mientras que, el conocimiento procedimental se refiere a los procesos de la empresa en el cual, se realiza una explicación de las funciones de actividades para tener un aprendizaje continuo [7].

El conocimiento es de gran utilidad en el desarrollo de los procesos productivos debido a que, es la herramienta en la cual se detalla la información de las actividades [8], una de las formas de mejorar los procesos en las empresas bananeras, es el intercambio del conocimiento, dado que, los trabajadores adquieren nueva información que complementa su aprendizaje en las tareas, por consiguiente, la realización de dinámicas donde las personas comprendan que la mejor alternativa de llegar al éxito es la transmisión de experiencias propias hacia sus compañeros de trabajo, contribuirá al crecimiento organizacional.

Una alternativa que influye en la mejora de procesos es el conocimiento basado en experiencias pasadas, esto ayuda a mejorar o innovar las ideas existentes relacionadas con las habilidades creativas de cada individuo, en la actualidad los aspectos tecnológicos implica mayores costos para la empresa pero ofrece mejores resultados [9]. Dentro de las organizaciones se debe identificar a las personas creativas, con actitudes, motivación e iniciativa personal, con la finalidad de crear un aporte para la empresa, haciendo viable su conocimiento hacia resultados óptimos [10].

B. Creatividad, nuevas ideas y productos

La creatividad se presenta cuando un individuo posee la capacidad de generar ideas que sean de utilidad en la resolución de problemas de manera fluida, son habilidades esenciales de cada persona las cuales se desarrollan en el campo laboral de manera innata, así pues, esas ideas innovadoras impulsan a tener un crecimiento en la empresa, por lo tanto, la creatividad va relacionada con el rendimiento empresarial debido a que los individuos demuestran su capacidad dependiendo de su ambiente social [11].

Si el capital humano tiene habilidad para desarrollar ideas creativas que solucionen rápidamente cualquier problemática, se genera en la empresa una ventaja competitiva y se enfoca hacia la innovación, [12]. Las personalidades dentro de la creatividad son características únicas y diferentes del aspecto personal que tienen influencia en los comportamientos del individuo y sus emociones. El aspecto imaginativo, poseer intereses propios y contar con un pensamiento crítico forman parte de la creatividad del individuo, además la incidencia de factores externos como la libertad, el apoyo de ideas y la generación de confianza, es fundamental para que surjan las ideas de las personas de manera inmediata [11].

La creatividad es mejorar o transformar una idea ya existente para obtener mejores resultados, las ideas creativas surgen a base de las experiencias o vivencias de los trabajadores, por lo que se considera como un enfoque grupal [11] esta conexión es uno de los pilares para el cumplimiento de tareas [13].

Las empresas deben poseer autenticidad y originalidad en la creación de nuevas ideas con el objetivo de aplicarlas en la organización, dicha habilidad se desarrolla a través de la práctica en base a la imaginación y la intuición del ser humano, con visión hacia la creación de ideas innovadoras, las organizaciones deben contar con un espacio libre donde las personas puedan dar sus ideas u opiniones que aporten a la empresa en la toma de decisiones; por lo tanto, la intuición, el genio y la imaginación de los seres humanos, son fundamentales para el desarrollo de ideas creativas [12] que se fundamentan en la originalidad [14].

En la literatura se describe que las nuevas ideas forman parte de las habilidades empresariales, porque se comprende al consumidor ofreciéndole un producto o servicio que satisfaga sus necesidades, en este contexto, los colaboradores de la empresa juntan sus habilidades para crear o mejorar los productos o servicios e impulsar a la empresa en su economía [12]. La creatividad organizacional está relacionada con la innovación, siendo una guía para el desarrollo de nuevos productos, aquellos se logran con procesos creativos, ideas innovadoras que provienen de la capacidad individual de las personas [15].

Las estrategias creativas se basan en el conocimiento [8], un aspecto importante para mejorar las nuevas ideas que surgen de los trabajadores, es la industria 4.0, la cual es la sistematización de procesos mediante dispositivos tecnológicos para acelerar las tareas, esto generará ventajas para la empresa que se traducen en la disminución del tiempo o en los costos de producción, el uso de esta tecnología aumentará la calidad del producto, este tipo de industria crece vertiginosamente en países desarrollados porque utiliza aparatos electrónicos maximizando los resultados en las tareas[16], sin embargo de estos avances tecnológicos en las empresas bananeras pequeñas no se encuentra esta tecnología en los procesos de producción.

METODOLOGÍA

El estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo no experimental, debido a que las variables no fueron manipuladas, esto permitió identificar la influencia del conocimiento dentro de la creatividad, con la recolección de datos en un mismo periodo de tiempo por lo tanto se utilizó un estudio transversal, se aplicó un alcance descriptivo para detallar los procesos de recolección del banano, a su vez se empleó un tipo de estudio correlacional y esto permitió conocer el efecto que posee el conocimiento en la creatividad.

De tal manera se logró un análisis más profundo por medio de una investigación bibliográfica basada en artículos científicos relacionados con los ejes categoriales conocimiento y creatividad en medianas empresas bananeras.

Para seleccionar la población, se identificó un total de 110 medianas empresas bananeras registradas en la Asociación Bananera de Los Ríos, a fin de simplificar el proceso de la aplicación del instrumento se identificó la muestra mediante la fórmula de población finita, con características de un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 0.05; por consiguiente, se llegó a reducir el tamaño de la población a una muestra representativa de 86 medianas empresas bananeras.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{Z^2 * P Q + N e^2} \quad (1)$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50)(0.50)(110)}{(1.96)^2 (0.50)(0.50) + 110(0.05)^2}$$
$$n = 85.686 = 86$$

La encuesta fue utilizada como herramienta para la recolección de datos, constaron 21 preguntas de tipo cerradas, divididas en cuatro secciones, la primera se enfocó en el aprendizaje organizacional en base al conocimiento, el segundo apartado sobre conocimientos en procesos productivos para identificar los pasos para la recolección del banano, la tercera sección fue enfocada a la creatividad de nuevas ideas y el último componente es de nuevos productos o servicios, para analizar los aportes de los trabajadores en la creación de ideas. Para de la validación del instrumento se seleccionó la herramienta de Alpha de Cronbach que contiene 21 elementos que fueron realizados mediante el software SPSS y Microsoft Excel con un resultado de 0,984 que determina una alta fiabilidad del instrumento. Por último, se aplicó el método de Spearman que fue de utilidad para identificar las correlaciones entre las preguntas del cuestionario, se seleccionó los ítems con mayor relación, en este caso fue en los rangos mayores a 0.91 hasta 1, esto quiere decir que posee una correlación muy alta.

RESULTADOS

A continuación, se muestra en la Tabla 1 un resumen de los porcentajes y la escala más alta de cada pregunta del cuestionario.

Tabla 1. Resultados del cuestionario.

Ítem	Pregunta	%	Escala
1	Se cumplen las rutinas de trabajo	50%	Totalmente de acuerdo
2	Se hace seguimiento para el aprendizaje en los distintos procesos de producción o cosecha.	62%	Totalmente en desacuerdo
3	Las experiencias de los trabajadores aportan para la toma de decisiones.	45%	Totalmente en desacuerdo
4	Comparten sus conocimientos con sus otros compañeros de trabajo.	53%	De acuerdo
5	Se transfiere el conocimiento de sus colaboradores en los distintos procesos	58%	Totalmente de acuerdo
6	Se genera conocimiento por las experiencias de los trabajadores	48%	De acuerdo
7	Se asimila la información disponible para la mejora de sus procesos productivos	40%	De acuerdo
8	El conocimiento adquirido de sus colaboradores se aplica a la realidad	51%	Totalmente de acuerdo
9	Sus colaboradores tienen aptitudes o capacidades para el desempeño de las tareas.	38%	Neutral
10	Los trabajadores conocen como desarrollar las actividades de forma eficiente	62%	De acuerdo
11	El conocimiento adquirido proviene de fuentes externas	45%	De acuerdo
12	Las nuevas ideas se desarrollan en las áreas operativas	70%	En desacuerdo
13	Las nuevas ideas se originan en el área directiva	38%	Totalmente de acuerdo
14	Se toma la decisión de implementar nuevas ideas de los colaboradores	60%	En desacuerdo
15	La limitación de los recursos impide encontrar nuevas oportunidades	75%	De acuerdo
16	Se enfoca en el cambio de procesos productivos como la agroecología	58%	Totalmente en desacuerdo
17	Se orienta a obtener nueva calidad de banano	62%	Totalmente en desacuerdo
18	Un nuevo producto implica tener costos elevados	55%	De acuerdo
19	Nuevos productos añaden valor agregado	38%	De acuerdo
20	Un nuevo servicio aporta a la reputación del sector bananero	42%	De acuerdo
21	Los nuevos productos y servicios representan una ventaja competitiva	37%	De acuerdo

Realizado el cuestionario se realizó un análisis para identificar los factores relevantes para el conocimiento y la creatividad siendo las variables de la temática a fin de relacionar las preguntas con más alta correlación y aplicar el método de Spearman (Tabla2).

Tabla 2. Factores relevantes del conocimiento.

Ítem	Pregunta	Relación
2	Se hace seguimiento para el aprendizaje en los distintos procesos de producción o cosecha.	Ítem 17 – 0.985
9	Sus colaboradores tienen aptitudes o capacidades para el desempeño de las tareas.	Ítem 13 – 0.958
10	Los trabajadores conocen como desarrollar las actividades de forma eficiente	Ítem 18 - 0.959

Los aspectos más importantes dentro del conocimiento se encuentra el aprendizaje de los trabajadores enfocados a los procesos productivos de cosecha o producción haciendo relevancia a la aptitudes o capacidades al desarrollar las actividades.

Tabla 3. Factores relevantes de la creatividad.

Ítem	Pregunta	Relación
13	Las nuevas ideas se originan en el área directiva	Ítem 9 - 0.958
17	Se orienta a obtener nueva calidad de banano	Ítem 2 - 0.985
18	Un nuevo producto implica tener costos elevados	Ítem 10 - 0.959

Con los resultados obtenidos y la demostración de validez del instrumento, se aplicó la herramienta del coeficiente de Spearman, a través del instrumento aplicado se identificó los elementos que tuvieron una correlación alta; por consiguiente, se obtuvieron los siguientes resultados:

Se presentan tres correlaciones más relevantes, siendo la primera el ítem 2 y 17 (Tabla 3), se llegó a identificar que a través de los aprendizajes de los trabajadores que la empresa brinde hacia ellos es orientada a mejorar los procesos en la calidad del banano, esta relación tiene un valor de 0.985 debido a que las medianas empresas bananeras se encuentran en crecimiento y buscando su posicionamiento en el mercado, muchas de ellas adoptan planes de capacitación orientados al área de producción agrícola de banano, con lo cual se genera un impacto positivo en el aprendizaje de sus trabajadores.

Los ítems 10 y 18 poseen una correlación de 0.959, el tema del desarrollo de nuevos productos en el sector bananero es lograr mejorar la calidad de la fruta, alcanzar los estándares que necesita el exportador para la venta del banano, las empresas bananeras medianas generalmente tienen una producción de fruta con calidad aceptable para el mercado internacional, aunque no exportan directamente, el nexo de las bananeras con los exportadores impulsa a su mejora en la productividad, es por esta razón que estos aspectos tienen una asociación alta.

Un aporte puntual del resultado en esta investigación sobre el capital humano, no se distancia de los hallazgos en el estudio propuesto por [17] respecto a las actitudes positivas de los trabajadores en el ejercicio de sus tareas, que se enlazan con las aptitudes y capacidades de los trabajadores para un buen desempeño a fin de crear conocimiento en los procesos productivos (0,958); este aspecto es un agente diferenciador dentro del proceso productivo bananero ecuatoriano, en virtud de que el conocimiento sobre la siembra, cosecha o comercialización tiene el aporte de los trabajadores agrícolas que con sus años de experiencia aportan a estos procesos.

CONCLUSIONES

Mediante la presente investigación se llegó a la conclusión de que el conocimiento en los procesos productivos de la siembra o cosecha de banano tiene impacto en el desempeño de los trabajadores agrícolas, puesto que las tareas agrícolas se cumplen bajo las normas establecidas, se considera en esta investigación que la creatividad es el aporte de aquellos trabajadores en la introducción de nuevas ideas sobre los procesos que diariamente se realizan en las empresas bananeras, aunque estas organizaciones aún no tienen una gestión administrativa eficiente sobre el impulso de la creatividad individual de modo que se comparta en la organización, ese conocimiento se aplica en los distintos procedimientos agrícolas.

Se concluye además que el conocimiento de los trabajadores agrícolas es el resultado de la experiencia adquirida en otras empresas bananeras, que por las características de la producción agrícola se revierte en la contratación por temporadas, combinando el conocimiento adquirido con el nuevo conocimiento al momento de ingresar a la empresa, este aspecto es el que contribuye a que la producción bananera sea eficiente no solo por la cantidad de producción sino por la calidad de la fruta del banano ecuatoriano.

La industria bananera tiene gran impacto en el mercado mundial, por lo que las ideas creativas deben aplicarse en la cadena de valor para contribuir a la competitividad empresarial del sector bananero ecuatoriano, se concluye que, aunque la calidad de la fruta es una de las mejores del mundo, este tipo de industria no utiliza técnicas avanzadas en la producción o el uso de tecnologías inteligentes debido a la limitación de recursos económicos.

REFERENCIAS

- [1] R. A. Zumba-Lucero, J. C. Erazo-Álvarez, G. I. Andrade-Mena, and C. A. Erazo-Álvarez, "Gestión del conocimiento y competitividad," *Cienciamatria*, vol. 7, no. 12, pp. 918-951, 2021, doi: 10.35381/cm.v7i12.454.
- [2] J. E. Elías Caro, A. Vidal Ortega, and J. Elías Caro, "Multinacionales Bananeras e imperio económico en el gran Caribe: 1900-1940," *Rev. Digit. Esc. Hist.*, vol. 12, no. 2, pp. 1-00, 2013.
- [3] M. Darceles, "Gestión del conocimiento y creatividad," *Rev. Esc. Adm. Negocios*, no. 61, pp. 97-102, 2007, [Online]. Available: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611495010>.
- [4] B. Y. Obeidat, R. (Moh'd T. Masa'deh, and A. B. Abdallah, "The Relationships among Human Resource Management Practices, Organizational Commitment, and Knowledge Management Processes: A Structural Equation Modeling Approach," *Int. J. Bus. Manag.*, vol. 9, no. 3, pp. 9-27, 2014, doi: 10.5539/ijbm.v9n3p9.
- [5] F. Eladio and R. Escobar, "Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia," no. February, 2016.
- [6] M. Gibbons, C. Limoges, H. Nowotny, S. Schwartzman, P. Scott, and M. Trow, "La nueva producción del conocimiento," *Forum Qual. Sozialforsch.*, pp. 1-30, 1997.
- [7] J. Nieves and S. Haller, "Building dynamic capabilities through knowledge resources," *Tour. Manag.*, vol. 40, pp. 224-232, 2014, doi: 10.1016/j.tourman.2013.06.010.
- [8] J. Heinonen, U. Hytti, and P. Stenholm, "The role of creativity in opportunity search and business idea creation," *Educ. + Train.*, vol. 53, no. 8-9, pp. 659-672, 2011, doi: 10.1108/00400911111185008.
- [9] R. Bermúdez, B. Romero, M. Rojas, V. Durán, A. Guio, and C. Mauricio, "Gestión del conocimiento en grupos de I+D: un enfoque basado en los componentes del capital humano," *Rev. la Sallista*, 2017, doi: 10.22507/rli.v14n1a12.
- [10] D. B. Audretsch and M. Belitski, "The missing pillar: The creativity theory of knowledge spillover entrepreneurship," *Small Bus. Econ.*, vol. 41, no. 4, pp. 819-836, 2013, doi: 10.1007/s11187-013-9508-6.
- [11] J. Moultrie and A. Young, "Exploratory study of organizational creativity in creative organizations." Blackwell Publishing Ltd, p. 16, 2009.
- [12] M. Rampley, "Creativity," *Br. J. or Aesthet.*, vol. 38, no. 3, p. 10, 1998.
- [13] C. M. Santos and S. Uitdewilligen, "Why is Your Team More Creative Than Mine? The Influence of Shared Mental Models on Intra-group Conflict, Team Creativity and Effectiveness," vol. 24, no. 4, 2015.
- [14] M. A. Runco, G. J. Jaeger, M. A. Runco, and G. J. Jaeger, "The Standard Definition of Creativity The Standard Definition of Creativity," vol. 0419, 2012, doi: 10.1080/10400419.2012.650092.
- [15] T. Houck, "Reproduced with permission of the copyright owner. Further reproduction prohibited without permission.," *Internacional Audit.*, 1994.
- [16] D. Mora Sánchez and L. Guerrero Marín, "Industria 4.0: Hacia Las Organizaciones Digitales," *Estud. la Gestión Rev. Int. Adm.* No. 8, vol. 8, no. 8, pp. 191-214, 2020.
- [17] R. Meza, A. Leon Saltos, and J. G. Saltos, "La responsabilidad social empresarial en el contexto del capital humano de las empresas bananeras de la provincia de los Rios - Ecuador," *Adv. Econ. Bus.*, vol. 2, no. 5, pp. 181-183, 2020, doi: 10.13189/aeb.2014.020501.

AUTORES

Alex Javier Flores Camino, estudiante de la Universidad Técnica de Ambato; Facultad Ciencias Administrativas; Carrera de Administración de Empresas por graduarme de Licenciado en Administración de Empresas.



Amparito Cecilia León Saltos, Ingeniera en Administración de Negocios de Ecuador, Máster en Administración de Negocios y Máster en Investigación en Dirección de Empresas, Marketing y Contabilidad por la Universidad Complutense de Madrid España. Actualmente es doctoranda de la Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas de la Universidad Complutense de Madrid. Tiene publicaciones sobre Responsabilidad Social Corporativa, Ética empresarial, Capital Intelectual e Innovación.



María Dolores Guamán Guevara, Magister en Gestión y Dirección de empresas por la Universidad de Chile y Magister en Psicología con especialización en Comportamiento Humano y Desarrollo Organizacional por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador – Ambato. Estudios de especialización en Gestión del Talento Humano, en UNIVERSITY OF ST. THOMAS – Minnesota - Estados Unidos, como becaria. Estudios en México en el INSTITUTO AUTONOMO DE MEXICO, especialización Gestión del Talento Humano y Liderazgo para el cambio. Actualmente, docente en Universidad Técnica de Ambato.