

Fecha de elaboración: 12-04-2021			
Tipo de documento	1'031.160.528	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Problemáticas en la recepción de procesos innovadores tecnológicos por el personal de una empresa de Ingeniería Civil.			
Autor(es): Laura Mayerly Maldonado Valderrama			
Tutor(es): Javier Ricardo Luna Pineda			
Fecha de finalización: 12-04-2021			
Temática: La investigación tuvo como objetivo analizar problemáticas en búsqueda de metodologías para una adaptabilidad de los procesos de innovación y los avances de la tecnología designados al personal en una empresa de ingeniería civil.			
Tipo de investigación: Investigación descriptiva.			
Resumen: La investigación tuvo como objetivo el análisis de las problemáticas para la búsqueda de metodologías que logren una adaptabilidad de los procesos innovadores y los avances tecnológicos en el personal de una empresa de ingeniería civil, esto debido a que se ha identificado que los procesos implementados innovadores en pro de mejorar no están funcionando completamente, se realizó el sondeo a un proyecto de la organización que sea pilar de los demás por la magnitud de la empresa pero que así mismo contenga personal de diferentes áreas. De esta manera, se busca indagar las causas de estos hallazgos, y encontrar una posible metodología que sea óptima para mejorar la incorporación de métodos innovadores tecnológicos eficientemente evitando que se conviertan en un procedimiento más dispendioso.			
Palabras clave: Innovación; tecnología; procesos innovadores; comportamiento innovador; ingeniería; metodología; adaptabilidad; desarrollo.			
Planteamiento del problema: Cerem (Consultores Empresariales Reunidos de Madrid), menciona que en una empresa lo único permanente es el cambio. Con esta frase, se resaltan el carácter cambiante y la evolución continua que experimentan las empresas de hoy en día. Cambios que, por otra parte, son necesarios para el crecimiento, evolución de cualquier actividad y que afectan al personal donde se desata la receptividad y el compromiso de los mismos son base para una correcta funcionalidad. Además, durante los últimos años se ha incrementado el estudio del compromiso en el trabajo, presentándose como un elemento clave para el éxito y la competitividad de una empresa (Slåtten & Mehmetoglu, 2011b), asimismo de ser un elemento esencial para que las empresas modernas se enfrenten a nuevos retos. Según el artículo de Young “Herramientas de análisis, práctica y ventaja competitiva” se realizó un estudio con la participación de 65 empresas pertenecientes a diferentes industrias, en el cual observaron que el 25% de las empresas demostraron que el compromiso de los empleados puede generar un mayor retorno de la inversión,			

rentabilidad y más del doble del valor de las acciones (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009). No obstante, otras investigaciones han concluido que el compromiso del empleado está en declive y que en la actualidad la ausencia de este compromiso va en aumento (Bates, 2004; Richman, 2006).

A partir de esto, en el presente proyecto se efectuará un análisis e investigación de estas problemáticas de recepción y compromiso de los trabajadores al enfrentarse a los procesos innovadores en una compañía de ingeniería civil, donde uno de los objetivos principales de estas metodologías adoptadas es la facilidad y mejoramiento de los procesos, pero estas no están siendo 100% eficaces.

Pregunta:

¿Puede un sistema de innovación creado con el objeto de simplificar o facilitar un proceso, dificultarse por la falta de recepción o adaptabilidad de las personas en una empresa de Ingeniería Civil?

Objetivos:

- Analizar problemáticas en búsqueda de metodologías para una adaptabilidad de los procesos de innovación y los avances de la tecnología designados al personal en una empresa de ingeniería civil.
- Reconocer los aspectos por los que no tiene la acogida esperada un proceso innovador en todo el personal de la compañía.
- Establecer metodologías que permitan la adaptabilidad del personal a las técnicas innovadoras implementadas en los procesos internos.
- Analizar técnicas y sistemas que permitan que un proceso innovador cumpla la función para la que fue creado y no genere consecuencias equivocadas.
- Evaluar el vínculo del compromiso de los empleados en la ejecución del comportamiento innovador y comprobar las consecuencias que esta relación puede generar en el desarrollo del negocio.

Marco teórico:

EL CONCEPTO DE INNOVACIÓN

La innovación se ha convertido en un concepto de uso cada vez más frecuente en todo tipo de ámbitos. La idea de un esfuerzo de innovación entendido como la capacidad de generar e incorporar conocimientos para dar respuestas creativas a los problemas del presente resulta hoy un factor clave para mejorar la competitividad de las empresas y favorecer un desarrollo en los territorios. Esto no sólo en términos de crecimiento económico, sino desde una perspectiva más integrada.

La mayoría de los investigadores se han centrado en la tecnología e innovaciones relacionadas, tales como la introducción de los productos que requieren cambios radicales en el proceso de producción.

El concepto de innovación, sin embargo, se puede considerar más allá de lo radical y de la tecnología. La innovación se puede tomar para cubrir cambios incrementales en productos y los procesos, así como cambios en la estructura organizacional y los movimientos de explotar nuevos mercados. Lundavall (1992) define la innovación como un proceso en

curso de dejar, de buscar, y de explorar resultados: productos nuevos, nuevas técnicas, nuevas formas de organización y nuevos mercados.

TEORÍAS DE LA INNOVACIÓN

En las nuevas teorías dinámicas de creación de innovación, se reconoce que esta no se crea de manera unidireccional desde investigación básica a desarrollo tecnológico, sino que el proceso conlleva una serie de interacciones entre actores. Las teorías evolucionistas ven innovación como un proceso dependiente del pasado de la empresa por el que conocimiento y tecnología se desarrollan a través de las interacciones entre varios actores y otros factores.

La estructura de estas interacciones determinará la futura línea del cambio tecnológico. El Manual de Oslo (2005) resume algunas de las principales teorías sobre la innovación, como se describe a continuación:

- La teoría de Schumpeter (1939) ha influido enormemente en las teorías de la innovación. Este autor afirmó que el desarrollo económico es impulsado por la innovación mediante un proceso dinámico, en el cual las nuevas tecnologías sustituyen a las viejas (“destrucción creativa”).
- La teoría de la organización industrial, (Tirole, 1995) subraya el significado de la posición competitiva. Las empresas innovan para defender tanto su posición como para buscar nuevas ventajas competitivas.
- Las teorías de la comercialización (Hunt, 1983) se centran en el comportamiento del consumidor, en los intercambios del mercado entre compradores y vendedores y en la normativa.
- La teoría de Rogers (1962); en palabras de Rogers “este modelo describe el proceso mediante el cual una innovación definida como una idea práctica u objetivo percibido como nuevo por un individuo es comunicada por medio de ciertos canales a través del tiempo a miembros de un sistema social.
- Teoría de Peter Drucker: En palabras de Peter “La organización... no es una simple máquina... No tiene únicamente una dimensión económica, definida por los resultados de mercado. La organización, por encima de todo, es un ente social. Es un grupo de personas. Su objetivo... tiene que ser que los puntos fuertes de las personas sean eficaces y sus debilidades irrelevantes... es lo único que se puede lograr mediante las organizaciones, la única razón por la que existen las organizaciones y por la que es necesario que existan”.
- Teoría de Clayton Christensen: En esta época es imprescindible para las empresas innovar productos, procesos y formas de comercialización. Llega un punto en el que los productos han sido objeto de tanta innovación, que poco a poco van quedándose en el mercado como productos que sólo aquellos consumidores que

están dispuestos o que tienen el potencial económico para pagar los sobrepagos que implica el proceso los compran. [pp. 19-25].

Método:

El objetivo de este proyecto es el análisis de las problemáticas de adaptabilidad de procesos innovadores para buscar metodologías en aspectos relacionados con la innovación y la tecnología que permitan mejorar la receptividad de estos. En este marco se define como unidad de análisis a la organización social denominada “empresa de Ingeniería Civil”, en particular. La población que conforma el “conjunto total de la unidad de análisis”, es una población de muestreo de esta institución.

Lo que se refiere a la recolección de datos del público interno, son las encuestas diseñadas especialmente para dar análisis cuantitativo y cualitativo con el fin de averiguar datos clave y características de las muestras que permitan determinar las acciones y estrategias que enmarcarían una metodología más viable que aumente la productividad de los procesos innovadores implementados en la organización del caso. [pp. 32-40].

Resultados, hallazgos u obra realizada:

De manera global con las tres primeras preguntas de la encuesta se puede deducir que:

- El personal se encuentra en su mayoría mayor a 30 años de edad.
- El personal reconoce los procesos innovadores que está implementando la empresa.
- Más de la mitad del personal ha participado en la ejecución del servicio innovador, pero no en la elaboración del mismo.

Con respecto al primer tema “el ámbito de trabajo” se obtienen los siguientes resultados:

- La creatividad, novedades, propuestas, desarrollo de nuevas ideas son acogidos positivamente por el personal.
- El tiempo de dedicación a estos seguimientos de ideas creativas se muestra como limitado.
- Se evidencia falta de interacción entre los mismos empleados para compartir y aplicar las nuevas ideas.
- La formación continua por parte de la empresa a sus empleados es óptima pero no es completamente activa desde sus perspectivas.
- Existe un déficit entre las observaciones realizadas por los empleados hacia sus líderes, ya que no tienen percepción de un seguimiento apropiado por parte de ellos.

Analizando el segundo tema “implementación y generación de ideas” se obtienen los siguientes resultados:

- Se percibe que hay déficit en la generación de ideas conjuntas del personal.
- No se está realizando la autoevaluación plena de las fortalezas, debilidades, errores de cada persona al llevar a cabo sus ideas.
- No existen los tiempos suficientes o aptos para la generación de ideas según el personal.
- La perspectiva del personal refleja que la empresa está disponiendo las herramientas suficientes para la implementación de ideas.

Por último, con respecto al “compromiso de los empleados” se obtienen los siguientes resultados:

- Se percibe creatividad por parte del personal.
- Se manifiesta desinterés y cansancio de manera moderada dentro del personal.
- Se distingue disposición de las personas para llevar al éxito las metodologías de la empresa.
- Las personas sienten propiedad por los valores empresariales.
- El personal se siente valorado junto a su rol en la organización.

En cuanto al objeto de estudio, la característica de la empresa condujo a una forma particular en la observación del fenómeno del comportamiento innovador y su relación con el compromiso de los empleados. En este sentido, se pudo verificar que este último concepto tiene un papel destacado en el funcionamiento del negocio, partiendo de la base de que los directivos hacen parte de esta gestión de la empresa.

De este modo, los aspectos negativos que más apropiaron los resultados es la falta del tiempo o el periodo limitado para generar la implementación de las metodologías innovadoras, aunque hay conocimiento acerca de estos procesos que ha involucrado la organización, apropiación, disposición y valor por el mismo.

Al ser una empresa de ingeniería, los procesos que conllevan son bastantes; ahora bien, involucrando metodologías tecnológicas quizá pueda ser más dispendioso, ya que la mayoría del personal encuestado es mayor a 30 años de edad, lo que normalmente traduce que son personas con experiencia y metodologías ya adoptadas durante su vida laboral.

En definitiva, una metodología que permita dar un correcto manejo al tiempo sería una solución apropiada para mejorar la eficiencia de la tecnología innovadora implementada, según los resultados la disposición del personal, la capacitación por parte de la organización y las herramientas están brindadas. Por lo que hacer las aplicaciones más eficientes, o establecer espacios suficientes para el manejo de las mismas sería la técnica adecuada para aumentar el asertividad del objeto para el cual se están implementando estos procedimientos, como bien se menciona además por ser una organización de personal con experiencia que tiene adoptados procesos manuales en una era de cambio tecnológico, la técnica lograría la eficiencia del personal. [pp. 41-43].

Conclusiones:

- Involucrar metodologías nuevas hace propenso un proceso a fallar mientras no haya un seguimiento continuo y control de los tiempos entre tanto existe una apropiación del personal de las mismas.
- El compromiso es una aptitud clave para involucrar nuevos procesos en la organización.
- Las capacitaciones continuas, lluvias de ideas, retroalimentaciones y espacios entre el personal son fundamentales en los procesos innovadores de la empresa.

- Los aspectos negativos que más apropiados los resultados es la falta del tiempo o el periodo limitado para generar la implementación de las metodologías innovadoras.
- Las metodologías tecnológicas quizá puedan ser más dispendiosas, ya que la mayoría del personal encuestado es mayor a 30 años de edad, lo que normalmente traduce que son personas con experiencia y metodologías ya adoptadas durante su vida laboral.
- Hacer las aplicaciones más eficientes, o establecer espacios suficientes para el manejo de las mismas sería la técnica adecuada para aumentar la asertividad del objeto para el cual se están implementando estos procedimientos. [pp. 44].

Productos derivados:

NA

Problemáticas en la recepción de procesos innovadores tecnológicos por el personal de una empresa de Ingeniería Civil.

Laura M. Maldonado Valderrama
Cód. 10207030

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ingeniería
Especialización en Gerencia de Proyectos

Bogotá, Distrito Capital
12 de abril de 2021

Problemáticas en la recepción de procesos innovadores tecnológicos por el personal de una empresa de Ingeniería Civil.

Laura M. Maldonado Valderrama
Cód. 10207030

Javier Ricardo Luna
Director

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ingeniería
Especialización en Gerencia de Proyectos

Bogotá, Distrito Capital
12 de abril de 2021

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	7
RESUMEN	8
PALABRAS CLAVE.....	8
ABSTRACT	9
KEYWORDS	9
1. JUSTIFICACIÓN	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	12
4. OBJETIVOS.....	13
4.1. OBJETIVO GENERAL.....	13
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	14
6. MARCO REFERENCIAL	16
7. MARCO TEÓRICO.....	19
7.1. EL CONCEPTO DE INNOVACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN.....	19
7.2. TEORÍAS DE LA INNOVACIÓN	20
8. MARCO CONCEPTUAL	26
9. HIPÓTESIS	31
9.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	31

9.2. HIPÓTESIS ALTERNAS.....	31
10. PROPUESTA INVESTIGATIVA	32
10.1. MARCO METODOLÓGICO	32
10.2. TIPO DE ESTUDIO.....	33
10.3. POBLACIÓN O MUESTRA.....	34
10.4. INSTRUMENTOS DE MEDIDAS.....	35
11. PROCEDIMIENTO	39
12. RESULTADOS.....	41
13. CONCLUSIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXO A ENCUESTAS PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR.....	48

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Esquema de la definición del comportamiento innovador.....	15
Figura 2 Modelo de Schumpeter.....	21
Figura 3 Teoría de Rogers.....	23
Figura 4 Teoría de Drucker.....	25
Figura 6 Marco metodológico.....	32
Figura 7 Metodología.....	33
Figura 8 Organigrama de un proyecto en la empresa	35

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A. Encuestas para la exploración del comportamiento innovador- empleado.

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la innovación es un principio en el funcionamiento y desarrollo de una compañía, además de estar ligada con la tecnología la cual avanza aceleradamente en estos tiempos. Es por ello, que debe existir la adaptabilidad por parte del personal independientemente de su edad, creencias o características que puedan afectarla. Además, que se está en un siglo donde la mayoría de las acciones de un ser humano conllevan la tecnología; las metodologías y procesos cambian constantemente, si bien la tecnología es todo el tiempo modificada para el pro y facilidad de las personas, la adaptabilidad en las compañías es compleja apropiarla ya que las capacidades de los trabajadores no están en el mismo nivel.

En el presente proyecto de investigación, se realizará un análisis del funcionamiento de la innovación desde el otro costado, no desde quienes lo implementan, sino desde quienes deben adaptarse al mismo, ya que este es un tema de discusión por el cambio de metodologías que quizá muchos trabajadores han realizado durante toda su vida. Por esta razón, en ocasiones los rendimientos, la adaptabilidad, el correcto objeto de una compañía se ve afectado por una causa que al contrario busca que mejoren estos aspectos. Como caso particular se tomará una empresa de Ingeniería Civil actualmente pilar en innovación; que, aunque su mayoría de trabajadores son Ingenieros no deja de existir la problemática de adaptabilidad, consecuencia del arraigo a las metodologías obsoletas o la difícil adaptación a las tecnologías modernas.

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo el análisis de las problemáticas para la búsqueda de metodologías que logren una adaptabilidad de los procesos innovadores y los avances tecnológicos en el personal de una empresa de ingeniería civil, esto debido a que se ha identificado que los procesos implementados innovadores en pro de mejorar no están funcionando completamente, se realizó el sondeo a un proyecto de la organización que sea pilar de los demás por la magnitud de la empresa pero que así mismo contenga personal de diferentes áreas. De esta manera, se busca indagar las causas de estos hallazgos, y encontrar una posible metodología que sea óptima para mejorar la incorporación de métodos innovadores tecnológicos eficientemente evitando que se conviertan en un procedimiento más dispendioso.

PALABRAS CLAVE

Innovación; tecnología; procesos innovadores; comportamiento innovador; ingeniería; metodología; adaptabilidad; desarrollo.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the problems for the search for methodologies that achieve adaptability of innovative processes and technological advances in the staff of a civil engineering company, this because it has been identified that the innovative implemented processes in In order to improve, they are not working completely, a survey was carried out on a project of the organization that is a pillar of the others due to the size of the company but that also contains personnel from different areas. In this way, we seek to investigate the causes of these findings, and find a possible methodology that is optimal to improve the incorporation of innovative technological methods efficiently, avoiding that it becomes a more costly procedure.

KEYWORDS

Innovation; technology; innovative processes; innovative behavior; engineering; methodology; adaptability; growth.

1. JUSTIFICACIÓN

Son muchas las áreas en las que evolucionan la sociedad y empresa, pero uno de los ámbitos en los que estos cambios se producen, de forma más rápida y constante, es, precisamente, el área tecnológica. El cambio tecnológico supone una modificación constante en la forma de hacer las cosas, las herramientas que se utilizan y el enfoque de cualquier negocio.

La tecnología está y estará en constante avance todo el tiempo; por lo tanto, su aplicabilidad será perdurable e incesante en la innovación. Sin embargo, mantener la sintonía de las personas en el avance tecnológico no es una tarea fácil, y aún menos con factores inminentes en una compañía como son la adaptabilidad, la edad, el clasicismo entre otros.

Por estas razones, se analizaron y se investigaron las repercusiones negativas de la implementación de la innovación en la compañía, indagando metodologías que se podrían efectuar para disminuir este impacto y amplificar uno de los objetos de la innovación el cual busca facilitar los procesos para el cual fue generado el sistema.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cerem (Consultores Empresariales Reunidos de Madrid), menciona que en una empresa lo único permanente es el cambio. Con esta frase, se resaltan el carácter cambiante y la evolución continua que experimentan las empresas de hoy en día. Cambios que, por otra parte, son necesarios para el crecimiento, evolución de cualquier actividad y que afectan al personal donde se desata la receptividad y el compromiso de los mismos son base para una correcta funcionalidad.

Además, durante los últimos años se ha incrementado el estudio del compromiso en el trabajo, presentándose como un elemento clave para el éxito y la competitividad de una empresa (Slåtten & Mehmetoglu, 2011b), asimismo de ser un elemento esencial para que las empresas modernas se enfrenten a nuevos retos.

Según el artículo de Young “Herramientas de análisis, práctica y ventaja competitiva” se realizó un estudio con la participación de 65 empresas pertenecientes a diferentes industrias, en el cual observaron que el 25% de las empresas demostraron que el compromiso de los empleados puede generar un mayor retorno de la inversión, rentabilidad y más del doble del valor de las acciones (Macey, Schneider, Barbera, & Young, 2009). No obstante, otras investigaciones han concluido que el compromiso del empleado está en declive y que en la actualidad la ausencia de este compromiso va en aumento (Bates, 2004; Richman, 2006).

A partir de esto, en el presente proyecto se efectuará un análisis e investigación de estas problemáticas de recepción y compromiso de los trabajadores al enfrentarse a los procesos innovadores en una compañía de ingeniería civil, donde uno de los objetivos principales de estas metodologías adoptadas es la facilidad y mejoramiento de los procesos, pero estas no están siendo 100% eficaces.

3. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Puede un sistema de innovación creado con el objeto de simplificar o facilitar un proceso, dificultarse por la falta de recepción o adaptabilidad de las personas en una empresa de Ingeniería Civil?

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Analizar problemáticas en búsqueda de metodologías para una adaptabilidad de los procesos de innovación y los avances de la tecnología designados al personal en una empresa de ingeniería civil.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Reconocer los aspectos por los que no tiene la acogida esperada un proceso innovador en todo el personal de la compañía.
- Establecer metodologías que permitan la adaptabilidad del personal a las técnicas innovadoras implementadas en los procesos internos.
- Analizar técnicas y sistemas que permitan que un proceso innovador cumpla la función para la que fue creado y no genere consecuencias equivocadas.
- Evaluar el vínculo del compromiso de los empleados en la ejecución del comportamiento innovador y comprobar las consecuencias que esta relación puede generar en el desarrollo del negocio.

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

A lo largo de la historia, la innovación ha estado presente en las diferentes etapas del desarrollo de las civilizaciones, como consecuencia de la característica inherente a las personas de pensar en forma novedosa con el objetivo de mejorar sus actividades.

La rapidez de los cambios tecnológicos y la creciente competencia global hacen esencial la habilidad de las organizaciones para desarrollar ambientes, productos y servicios innovadores, siendo un factor determinante para la obtención de resultados positivos a largo plazo (Hitt, Hoskisson, & Kim, 1997; Porter, 1990). El desarrollo continuo de la innovación y la economía surge por la evolución de la globalización que implica un mayor número de canales de comunicación, por lo que las empresas están inmersas en un ambiente de competitividad internacional en continua evolución. Los niveles de información y los avances tecnológicos hacen que el conocimiento sea considerado como un factor determinante para la innovación y por tanto para el crecimiento económico - Manual de Oslo, 2005 (OECD, 2005).

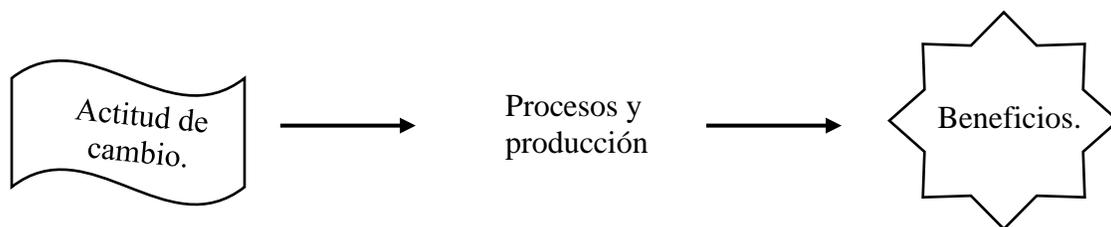
La teoría de la alta jerarquía (Hambrick & Mason, 1984) tradicionalmente se ha usado para conectar las características y comportamientos de los miembros del equipo directivo con los resultados de las organizaciones. Sin embargo, esta teoría no puede abarcar las herramientas de gestión y los procesos de negocio. En este contexto, los líderes son fundamentales para orientar y fomentar la promoción de iniciativas innovadoras al interactuar de forma continua y efectiva con los miembros del equipo (West et al., 2003). Las habilidades de los líderes, así como la variedad y complejidad de sus conocimientos, el autocontrol y el pensamiento creativo son elementos importantes para crear las condiciones necesarias para la implementación de la innovación (Mumford & Licuanan, 2004). La teoría de la alta jerarquía propone que el comportamiento de los líderes está en función de sus valores, experiencias y rasgos de la personalidad (Hambrick & Mason, 1984). En el camino hacia la creación de iniciativas, los líderes deben poseer experiencia técnica y profesional, destrezas creativas y capacidad de procesar información compleja. De la misma forma,

deben poseer la motivación necesaria para ejercer sus habilidades, y esta depende parcialmente de la percepción que tengan acerca de las amenazas y las oportunidades del entorno.

El vínculo esencial y necesario de la participación de los empleados para el desarrollo de las empresas, dirige la atención sobre el comportamiento innovador. Es así como en el marco de esta investigación, una vez revisada la evolución del concepto de la innovación, se observa que una corriente académica ha inclinado sus investigaciones hacía las iniciativas en innovación, denominándolas comportamiento innovador, concepto desarrollado por Scott y Bruce (1994) quienes afirman que la innovación individual comienza con el reconocimiento de un problema y la generación de ideas o soluciones, siendo nuevas o adoptadas.

En primer lugar, el comportamiento innovador tiene un vínculo directo con el liderazgo debido a que la presencia de líderes que gestionen las habilidades, conocimientos e intereses de los empleados permite la motivación y promoción de iniciativas innovadoras. En segundo lugar, la gestión de los recursos de la empresa y el ambiente de trabajo hacen parte de un entorno adecuado en el cual el empleado puede manifestar sus conductas innovadoras, de tal forma que también percibirá el apoyo de la organización. Y, en tercer lugar, la participación del empleado en los procesos de negocio plantea la posibilidad de generar e implementar ideas (comportamiento innovador) en el desarrollo de nuevos productos y procesos, teniendo un rol activo en las actividades de innovación de la empresa (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Janssen, 2000; Yuan & Woodman, 2010).

Figura 1 Esquema de la definición del comportamiento innovador.



Nota: Elaboración propia a partir de trabajo de grado COMPORTAMIENTO INNOVADOR Y COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS. Guzmán (Barcelona, 2015).

6. MARCO REFERENCIAL

El presente proyecto lo cimienta la innovación y su implementación en una compañía, está enfocado en el comportamiento del personal y su disposición frente a las gestiones que se desencadenan de la ejecución de estos procesos. En el presente capítulo se analizarán algunas de estas definiciones.

La innovación se puede analizar desde diferentes perspectivas, razón por la cual la literatura científica no ofrece un concepto único (Camisón-Zornoza, Lapiedra-Alcamí, Segarra-Ciprés, & BoronatNavarro, 2004). De acuerdo con su carácter multidimensional (estados del proceso de innovación, nivel de análisis, tipos de innovación, enfoques de la innovación), no se puede realizar una síntesis de la literatura con el fin de buscar que la definición pueda incluir todas las dimensiones teóricas propias del constructo. Sin embargo, un elemento común en las definiciones de innovación es que se trata de una idea nueva que se lleva a cabo por la utilidad que representa para las empresas (Camisón-Zornoza et al., 2004).

Asimismo, los investigadores coinciden en que la rapidez de los cambios en el entorno es un factor que desencadena el proceso de innovación en las empresas, por la necesidad de mejora en el rendimiento, la adaptación a las nuevas tecnologías, la aplicación de nuevas prácticas en los negocios, el desarrollo de nuevos productos y la necesidad de crear alianzas para investigar (Ettlie, Bridges, & O'Keefe, 1984; Mumford, 2000; Pierce & Delbecq, 1977; Zaltman, Duncan, & Holbeck, 1973).

La definición más citada por los académicos es la expuesta por Schumpeter (1934) en los siguientes términos: “la innovación puede ser vista como un producto nuevo, un método nuevo de producción, la explotación de nuevos mercados, una fuente nueva de suministro o formas novedosas de organización de los negocios. Esta definición hace referencia a los productos, procesos y modelos de gestión de las empresas con el fin de medir la existencia de la innovación y su nivel de desarrollo”.

Por otra parte, la definición del comportamiento innovador por parte de los investigadores ha sido enfocada desde diferentes perspectivas, sin alcanzar un consenso definitivo. Algunos autores como Yuan y Woodman (2010) han tomado el contenido del concepto de innovación de West y Farr (1989), y sobre esta base definen el comportamiento innovador como:

“La introducción intencional del empleado en la aplicación de nuevas ideas, productos, procesos y procedimientos en el rol del trabajo, el puesto de trabajo o dentro de la estructura de la organización, teniendo como ejemplos de ese comportamiento la búsqueda de nuevas tecnologías, la sugerencia de nuevos caminos para alcanzar los objetivos, la aplicación de nuevos métodos de trabajo y la investigación y obtención de recursos para la implementación de nuevas ideas”.

Esta definición hace referencia a un comportamiento complejo que corresponde tanto a la generación como a la implementación de ideas nuevas. Por otra parte, Janssen (2000), de acuerdo con los argumentos de West y Farr (1989), define el comportamiento innovador en el trabajo (en inglés: work innovative behaviour) como:

“la creación intencional, la introducción y aplicación de nuevas ideas dentro del rol de trabajo, del grupo y de la organización, con el fin de obtener beneficios para los mismos”.

Además, el autor advierte que la definición está restringida a los esfuerzos intencionales para obtener resultados novedosos y beneficiosos. De acuerdo con Van Rijnsoever y otros académicos, el comportamiento innovador es un tipo de conducta en la que un individuo intenta hacer algo nuevo (Van Rijnsoever, Meeus, & Donders, 2012). Asimismo, se ha señalado que el comportamiento innovador en el trabajo se compone de cuatro dimensiones relacionadas entre sí: exploración, generación, defensa e implementación de ideas (De Jong & Den Hartog, 2010). De igual manera, Kanter (1988) y Scott y Bruce (1994) sin elaborar una definición específica, argumentan que el comportamiento innovador es un proceso de múltiples etapas entre las que se encuentra el reconocimiento de problemas y la generación de ideas o soluciones.

Continuando con la revisión de la conceptualización de la innovación, West y Farr (1989) la definen como “la introducción intencional y aplicación de ideas, procesos, productos o procedimientos dentro de un rol, grupo u organización, siendo nuevas en el ámbito al cual se adaptan y diseñadas para beneficiar significativamente a los individuos, al grupo, a la organización o a la sociedad en general” (West & Farr, 1989). Este contenido señala una acción necesaria – introducción intencional y aplicación –, que hace énfasis en la actividad de carácter novedoso ejecutada por una persona o un equipo de trabajo, con la finalidad de obtener beneficios. Estas acciones realizadas por los empleados se configuran como un elemento importante de la innovación organizativa, más allá de los grandes avances tecnológicos (Gebert, 2002).

La apertura a nuevas ideas y soluciones se considera como un elemento esencial en los proyectos de innovación, especialmente en fases iniciales (generación e implementación de ideas), porque cada acto de innovación se caracteriza por una nueva combinación de ideas existentes, capacidades, habilidades, recursos, etc. En la medida en la que exista más variedad de las características señaladas en un determinado sistema, mayor será la posibilidad de combinación en diversas formas, para producir innovaciones que resulten más complejas y sofisticadas (Fagerberg, 2005). La generación y/o implementación de la innovación generalmente pretende contribuir al rendimiento y la eficacia fijados por la organización, como respuesta a los cambios en el ambiente interno o externo, o como una acción preventiva establecida para influir en el entorno (Damanpour, 1991).

7. MARCO TEÓRICO

7.1. EL CONCEPTO DE INNOVACIÓN Y SU CLASIFICACIÓN

La innovación se ha convertido en un concepto de uso cada vez más frecuente en todo tipo de ámbitos. La idea de un esfuerzo de innovación entendido como la capacidad de generar e incorporar conocimientos para dar respuestas creativas a los problemas del presente resulta hoy un factor clave para mejorar la competitividad de las empresas y favorecer un desarrollo en los territorios. Esto no sólo en términos de crecimiento económico, sino desde una perspectiva más integrada.

La mayoría de los investigadores se han centrado en la tecnología e innovaciones relacionadas, tales como la introducción de los productos que requieren cambios radicales en el proceso de producción.

El concepto de innovación, sin embargo, se puede considerar más allá de lo radical y de la tecnología. La innovación se puede tomar para cubrir cambios incrementales en productos y los procesos, así como cambios en la estructura organizacional y los movimientos de explotar nuevos mercados. Lundavall (1992) define la innovación como un proceso en curso de dejar, de buscar, y de explorar resultados: productos nuevos, nuevas técnicas, nuevas formas de organización y nuevos mercados.

Una empresa puede realizar múltiples innovaciones en sus métodos de trabajo, en el uso de los factores y de los procedimientos de producción para mejorar su productividad y/o funcionamiento comercial. El nuevo Manual de Oslo (2005) define cuatro tipos de innovación, que abarcan una amplia gama de cambios en las actividades de las empresas:

- ✓ La innovación de producto corresponde con la introducción de un bien o de un servicio nuevo, o significativamente mejorado, en cuanto a sus características o en cuanto al uso al que se destina.

- ✓ Las innovaciones de producto pueden utilizar nuevos conocimiento o tecnologías, o basarse en nuevos usos o combinaciones de conocimientos o tecnologías existentes, incluyen también la de nuevos bienes y servicios y las mejoras significativas de las características funcionales o de uso de bienes y servicios existentes.
- ✓ Las mejoras significativas de productos se generan cuando se introducen cambios en los materiales, componentes u otras características que hacen que estos productos tengan un mejor rendimiento. En el caso de las innovaciones de producto en los servicios, éstas pueden incluir mejoras significativas en la manera en que estos servicios se prestan (en términos de rapidez, eficiencia, etc.), la adición de nuevas funciones o características a servicios existentes, o la introducción de servicios enteramente nuevos.
- ✓ La innovación de proceso es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, proceso de producción o de distribución, ello implica cambios significativos en las técnicas, los materiales y/o los programas informáticos. Estas innovaciones de proceso pueden tener por objeto disminuir los costos unitarios de producción o de distribución, mejorar la calidad, o producir o distribuir nuevos productos o sensiblemente mejorados.

También se define a las actividades de innovación como todos los pasos científicos, tecnológicos, organizacionales, financieros y comerciales, incluyendo inversión en nuevo conocimiento, que potencialmente tienen como resultado la implementación de innovaciones. En la definición de innovación se incluyen todas las actividades o procesos científicos, tecnológicos, organizacionales, financieros y comerciales que conducen realmente, o lo intentan, a la puesta en práctica de innovaciones. Algunas de estas actividades pueden ser innovadoras por sí mismas; otras, aunque no innoven, pueden ser imprescindibles para la puesta en práctica de la innovación.

7.2. TEORÍAS DE LA INNOVACIÓN

En las nuevas teorías dinámicas de creación de innovación, se reconoce que ésta no se crea de manera unidireccional desde investigación básica a desarrollo tecnológico, sino que el proceso conlleva una serie de interacciones entre actores. Las teorías evolucionistas ven innovación como un

proceso dependiente del pasado de la empresa por el que conocimiento y tecnología se desarrollan a través de las interacciones entre varios actores y otros factores.

La estructura de estas interacciones determinará la futura línea del cambio tecnológico. El Manual de Oslo (2005) resume algunas de las principales teorías sobre la innovación, como se describe a continuación:

- ✓ **La teoría de Schumpeter (1939)** ha influido enormemente en las teorías de la innovación. Este autor afirmó que el desarrollo económico es impulsado por la innovación mediante un proceso dinámico, en el cual las nuevas tecnologías sustituyen a las viejas (“destrucción creativa”). En su opinión, las innovaciones «radicales» crean cambios importantes, mientras que las «incrementales» avanzan continuamente en el proceso de cambio. Propuso una lista de cinco tipos de innovación: introducción de productos nuevos y de nuevos métodos de producción; apertura de nuevos mercados; desarrollo de nuevas fuentes de abastecimiento para las materias primas, y creación de nuevas estructuras de mercado sectoriales. La visión económica neoclásica contempla la innovación en términos de creación de activos, así como de experimentos de mercado. En este enfoque, la innovación es un aspecto de la estrategia empresarial, o parte del sistema de decisiones de inversión, con el objetivo de crear la capacidad para el desarrollo de productos o para la mejora de la eficacia.

Figura 2 Modelo de Schumpeter



Nota: Elaboración propia “Innovaciones e Innovadores son el motor del crecimiento económico... aunque por el camino destruyan empresas y marcas que parecían indestructibles”

- ✓ **La teoría de la organización industrial, (Tirole, 1995)** subraya el significado de la posición competitiva. Las empresas innovan para defender tanto su posición como para buscar nuevas ventajas competitivas. La literatura sobre la innovación de la organización (Lam, 2005) se centra en el papel de las estructuras organizativas, de los procesos de aprendizaje y de la adaptación a los cambios en la tecnología y el entorno institucional y de los mercados. La organización de una empresa puede incidir en la eficacia de sus actividades innovadoras, dado que algunas de estas estructuras organizativas se adaptan mejor a determinados entornos.
- ✓ **Las teorías de la comercialización (Hunt, 1983)** se centran en el comportamiento del consumidor, en los intercambios del mercado entre compradores y vendedores y en la normativa. Las empresas hacen frente al difícil desafío de adaptar sus productos a la heterogeneidad de la demanda, un factor tan importante que la misma diversidad de los consumidores implica que la diferenciación del producto es, a menudo, tan básico para captar la demanda como para el desarrollo de productos nuevos.
- ✓ **La teoría de Rogers (1962);** en palabra de Rogers “este modelo describe el proceso mediante el cual una innovación definida como una idea práctica u objetivo percibido como nuevo por un individuo es comunicada por medio de ciertos canales a través del tiempo a miembros de un sistema social.” El modelo clásico especifica: 1) Los estudios en el proceso decisión-innovación y la importancia relativa de varios canales en cada uno de los estudios; 2) la forma en la cual las características percibidas de las innovaciones afectan su tasa de adopción; 3) las características y el comportamiento de los adoptadores “tempranos” y “tardíos”; 4) el rol de los líderes de opinión en la difusión de innovaciones; y 5) los factores que intervienen en el éxito relativo de los agentes de cambio.”
Ventajas relativas: demostrar claramente qué ventajas ofrece sobre otros similares o ya existentes. Posibilidad de observación: Sin necesidad de experiencias raras, permitir ver o sentir los beneficios. Compatibilidad. Diseñadas para pasar a formar parte de la vida de

los usuarios. Complejidad. ¿Fuiste capaz de utilizar todas las funciones de tu primer teléfono inteligente desde el primer día? Posibilidad de Ensayo. Diferentes pruebas y ensayos antes de que irrumpa en las vidas de los consumidores.

Figura 3 Teoría de Rogers



Nota: Tomado de Administración de Proyectos de Red

- ✓ **Teoría de Peter Drucker:** En palabras de Peter “La organización... no es una simple máquina... No tiene únicamente una dimensión económica, definida por los resultados de mercado. La organización, por encima de todo, es un ente social. Es un grupo de personas. Su objetivo... tiene que ser que los puntos fuertes de las personas sean eficaces y sus debilidades irrelevantes... es lo único que se puede lograr mediante las

organizaciones, la única razón por la que existen las organizaciones y por la que es necesario que existan”.

La innovación es un asunto de disciplina sistemática, organizada y rigurosa. El logro de una actitud más que de una actividad. No es solo producción de cosas. “abandonar lo de ayer, en vez de defenderlo” (Drucker, 2002).

Principios elementales de la Innovación

- La Innovación sistemática comienza con el análisis de las Oportunidades.
- Los innovadores deben salir, preguntar, observar, escuchar lo que el entorno tiene que decirles.
- Los Innovadores, usando todo su potencial mental, estudian las expectativas de los potenciales consumidores de la innovación que planean.
- La Innovación debe ser simple. Así se garantiza su efectividad.
- La Innovación efectiva tiene que comenzar siendo pequeña y enfocada... o puede llegar a confundir al consumidor.
- La Innovación debe tener como meta convertirse en la norma que dicta la pauta. No importa si logra desde el principio un gran éxito económico o si sus resultados son modestos... para empezar.
- La Innovación es esfuerzo, más que genialidad. Si creemos que para innovar debemos tener la mente de Einstein, ya podremos sentarnos a esperar.
- La Innovación es fruto del talento y del genio, pero no va a suceder si no agrego a estos elementos el trabajo duro y el esfuerzo tenaz y enfocado. Sin lo segundo, ni el genio ni el talento podrán sacar adelante ninguna innovación, por pequeña o modesta que sea.

Figura 4 Teoría de Drucker

Lo que sucede *dentro de la empresa*



Nota: Tomado de Administración de Proyectos de Red

- ✓ **Teoría de Clayton Christensen:** En esta época es imprescindible para las empresas innovar productos, procesos y formas de comercialización. “Llega un punto en el que los productos han sido objeto de tanta innovación, que poco a poco van quedándose en el mercado como productos que sólo aquellos consumidores que están dispuestos o que tienen el potencial económico para pagar los sobrepagos que implica el proceso los compran.

La estrategia de la Innovación disruptiva es:

- Ir poco a poco ganando sectores de mercado con tecnologías menos sofisticadas, con productos de menor costo e incluso con menos beneficios.
- Estos productos, a la larga, al aumentar su aceptación, van a producir un desplazamiento de los líderes.
- Crear innovación y estrategias que, sin ocuparles mayores recursos o sofisticación tecnológica, les permitan ir apoderándose poco a poco de esos “no atendidos”, abarcando poco a poco los segmentos de mercado tanto como para finalmente llamar la atención de todos.

8. MARCO CONCEPTUAL

- **ADAPTABILIDAD:** Capacidad para acomodarse a los cambios en las situaciones sin que ello redunde en una reducción de eficacia y su compromiso. A su vez, esta capacidad está relacionada con la relativa a entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación y la capacidad para adaptarse a nuevas circunstancias que modifican las ya conocidas. Supone la posibilidad de cambiar o adaptar nuevos enfoques en función de los requerimientos, evaluando y cuestionando lo que se estaba realizando para encontrar nuevas ideas o alternativas de mejora.
- **AVANCES TECNOLÓGICOS:** Es un proceso evolutivo de creación de herramientas que modelan y controlan el entorno. Es un conjunto de las diferentes técnicas de producción que se pueden aplicar en una actividad de una determinada producción.
- **BENEFICIO:** La palabra beneficio se refiere a un bien que es dado o que es recibido. El beneficio siempre implica una acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas, así como satisfacer alguna necesidad.
- **DESARROLLO:** Desarrollo significa crecimiento, aumento, reforzamiento, progreso, desenvolvimiento o evolución de algo. Designa la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse. El concepto de desarrollo hace referencia a un proceso en desenvolvimiento, sea que se trate de un asunto de orden físico, moral o intelectual, por lo cual puede aplicar a una tarea, una persona, una sociedad, un país o cualquier otra cosa.

- **EFICACIA:** Es la ejecución o realización de una tarea o el cumplimiento de un objetivo, sin importar cómo dicha meta es lograda, los medios, el tiempo o los recursos involucrados en su ejecución. Dicho de otra forma, se refiere a la materialización de un propósito. Institucionalmente, es la capacidad administrativa para lograr las metas de logros educativos.
- **EFICIENCIA:** La definición de eficiencia es la relación que existe entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos con el mismo. Hace referencia sobre todo a la obtención de un mismo objetivo con el empleo del menor número posible de recursos o cuando se alcanzan más metas con el mismo número de recursos o menos. La eficiencia es muy importante en las empresas, ya que se consigue el máximo rendimiento con el mínimo coste.
- **HABILIDAD:** Capacidad de alguien para desempeñar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad determinada. De esta manera, se trata de una forma de aptitud específica para una actividad puntual, sea de índole física, mental o social.
- **IDEA:** Representación mental de algo, ya sea material o inmaterial, real o imaginario, concreto o abstracto, a la que se llega tras la observación de ciertos fenómenos, la asociación de varias representaciones mentales, la experiencia en distintos casos, etc.
- **INGENIERÍA CIVIL:** La ingeniería civil es la disciplina encargada de llevar a cabo toda clase de infraestructuras que la sociedad necesita para su desarrollo, siempre tratando de realizarlas de la manera más económica y sostenible posible. Para ello debe ser capaz de

comprender multitud de factores (técnicos, económicos y sociales) que afectan de un modo u otro a las infraestructuras y actuar en consecuencia.

- **INNOVACIÓN:** La innovación consiste en utilizar conocimiento para construir un nuevo camino que lleve a una determinada meta. Cada proceso de innovación es específico para cada caso, y muy probablemente no sirva para abordar otros retos. Es por ello que resulta complicado definir de forma estricta un método para innovar. A veces se dice también que carece de lógica, porque aborda problemas que aún no se han descubierto o crea necesidades. Casi a modo de consenso puede afirmarse que la innovación se asocia al progreso de la sociedad: innovar es aumentar el valor de la sociedad y de lo que ella hace. Innovar es, de hecho, una necesidad vital que en todo momento realizan los seres humanos con el fin de progresar. Obviamente, la frecuencia e intensidad con la que se realizan los procesos de innovación depende de una gran cantidad de circunstancias que afectan a la persona, como por ejemplo su condición social o económica
- **LIDER:** Líder es director, jefe o conductor de un partido político, de un grupo social o de otra colectividad. El líder es visto como la persona capaz de incentivar, motivar y ejercer influencia en el comportamiento o modo de pensar de su personal de equipo con el propósito de trabajar por un bien común.
El líder tiene la función de transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos. Asimismo, el líder debe de utilizar todo el potencial de su personal y repartir las funciones a cada uno.
- **METODOLOGÍA:** Se denomina la serie de métodos y técnicas de rigor científico que se aplican sistemáticamente durante un proceso de investigación para alcanzar un resultado

teóricamente válido. En este sentido, la metodología funciona como el soporte conceptual que rige la manera en que aplicamos los procedimientos en una investigación.

- **ORGANIZACIÓN:** Una organización es una asociación de personas que se relacionan entre sí y utilizan recursos de diversa índole con el fin de lograr determinados objetivos o metas. Una organización es una estructura ordenada donde coexisten e interactúan personas con diversos roles, responsabilidades o cargos que buscan alcanzar un objetivo particular. La organización usualmente cuenta con normas (formales o informales) que especifican la posición de cada persona en la estructura y las tareas que debería llevar a cabo.
- **PROCESO:** Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema. El concepto puede emplearse en una amplia variedad de contextos, como por ejemplo en el ámbito jurídico, en el de la informática o en el de la empresa. Es importante en este sentido hacer hincapié que los procesos son ante todo procedimientos diseñados para servicio del hombre en alguna medida, como una forma determinada de accionar.
- **RECEPTIVIDAD:** La receptividad es la facultad de recibir impresiones. Por extensión, también el hecho de estar abierto o dispuesto a recibir nuevas ideas, conceptos o experiencias.
- **RECURSO:** Se denomina recursos a todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado. Así, por ejemplo, es posible hablar de

recursos económicos, recursos humanos, recursos intelectuales, recursos renovables, etc. Desde esta perspectiva, todo recurso es un elemento o conjunto de elementos cuya utilidad se fundamente en servir de mediación con un objetivo superior. Dada lo amplio de la definición, es obvio que el término se emplea en una gran variedad de ámbitos y circunstancias. No obstante, existen algunos ámbitos donde su utilización tiene unos límites bien definidos debido a la importancia que este tipo particular de recursos implica.

- **RENDIMIENTO:** La idea rendimiento refiere a la proporción que surge entre los medios empleados para obtener algo y el resultado que se consigue. El beneficio o el provecho que brinda algo o alguien también se conoce como rendimiento.
- **TECNOLOGÍA:** Se conoce como tecnología a un producto o solución conformado por un conjunto de instrumentos, métodos y técnicas diseñados para resolver un problema. Generalmente, se asocia la tecnología con el saber científico y la ingeniería; sin embargo, tecnología es toda noción que pueda facilitar la vida en sociedad, o que permita satisfacer demandas o necesidades individuales o colectivas, ajustadas a los requerimientos de una época específica.

9. HIPÓTESIS

9.1.HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

Un sistema de innovación creado con el objeto de simplificar o facilitar un proceso, se dificulta por la falta de recepción o adaptabilidad de las personas. Sin embargo, esto es a base de las características de estos usuarios. Las variables entre otras son la edad, género, nivel académico, intereses. La población juvenil es más receptiva en comparación con personas que han laborado mucho tiempo con el mismo procedimiento en cuanto avance tecnológico e innovación.

De igual manera, el nivel académico también puede ser una causal de la agilidad o no en la receptividad de los sistemas de innovación debido al manejo tecnológico que ofrecen los sistemas educativos actualmente.

Se cree que estos dos aspectos serían los más relevantes al adaptar sistemas novedosos con tecnología sobre procedimientos ya existentes más metódicos.

9.2.HIPÓTESIS ALTERNAS

Se considera también, que las personas al implementarse un sistema novedoso, prefieran el método conocido ya sea por agilidad en el mismo o por falsas expectativas y malas experiencias con la tecnología. Por estas razones no hay receptividad desde un inicio o ánimo de instruir prácticas nuevas, esto logra que sea más propenso el sistema de fallar.

Es posible también, que sea mayor el personal receptivo y que la problemática se enfoque en el proceso de aprendizaje o en la dificultad de los sistemas implementados; por lo que es preciso realizar lluvias de ideas, sugerencias y seguimientos para mejorar adaptabilidad desde los softwares hacia el personal.

10. PROPUESTA INVESTIGATIVA

El objetivo de este proyecto es el análisis de las problemáticas de adaptabilidad de procesos innovadores para buscar metodologías en aspectos relacionados con la innovación y la tecnología que permitan mejorar la receptividad de estos. En este marco se define como unidad de análisis a la organización social denominada “empresa de Ingeniería Civil”, en particular. La población que conforma el “conjunto total de la unidad de análisis”, es una población de muestreo de esta institución. Lo que se refiere a la recolección de datos del público interno, son las encuestas diseñadas especialmente para dar análisis cuantitativo y cualitativo con el fin de averiguar datos clave y características de las muestras que permitan determinar las acciones y estrategias que enmarcarían una metodología más viable que aumente la productividad de los procesos innovadores implementados en la organización del caso.

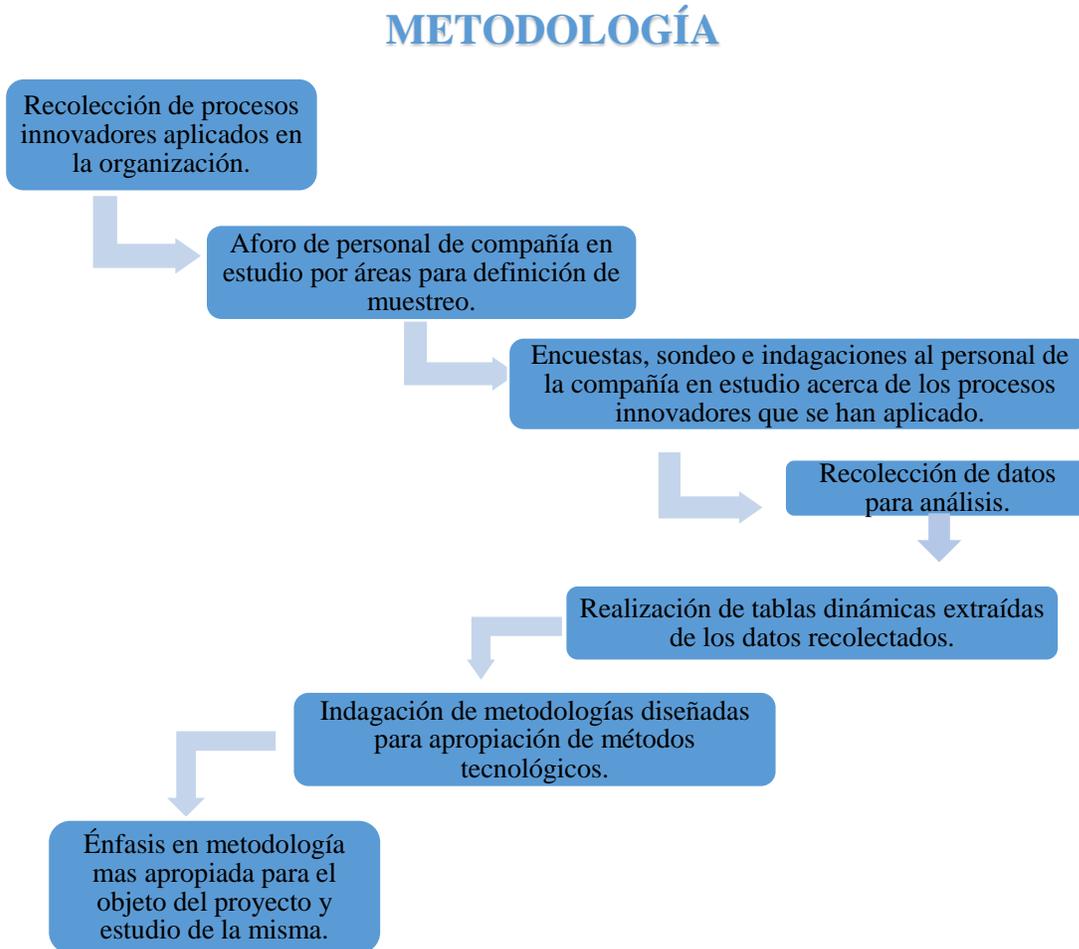
10.1. MARCO METODOLÓGICO

Figura 5 Marco metodológico



Nota: Elaboración propia.

Figura 6 Metodología



Nota: Elaboración propia.

10.2. TIPO DE ESTUDIO

El estudio de caso fue escogido como el camino principal para la exploración del comportamiento innovador dentro de una empresa de ingeniería, así como de la interacción con el compromiso de los empleados, dirigiendo el análisis hacia las personas que realizan las tareas de ejecución de los procesos, con el fin de establecer “cómo” sucede el fenómeno en cuestión en este tipo de empresas,

sin que el investigador contara con algún control sobre los hechos. En particular, este estudio examina la presencia del comportamiento innovador en las empresas de ingeniería y el proceso intrínseco que lo genera, motiva y mantiene, así como su vínculo en la tecnología y la importancia que representa su gestión y ejecución en términos de ventajas competitivas para la empresa.

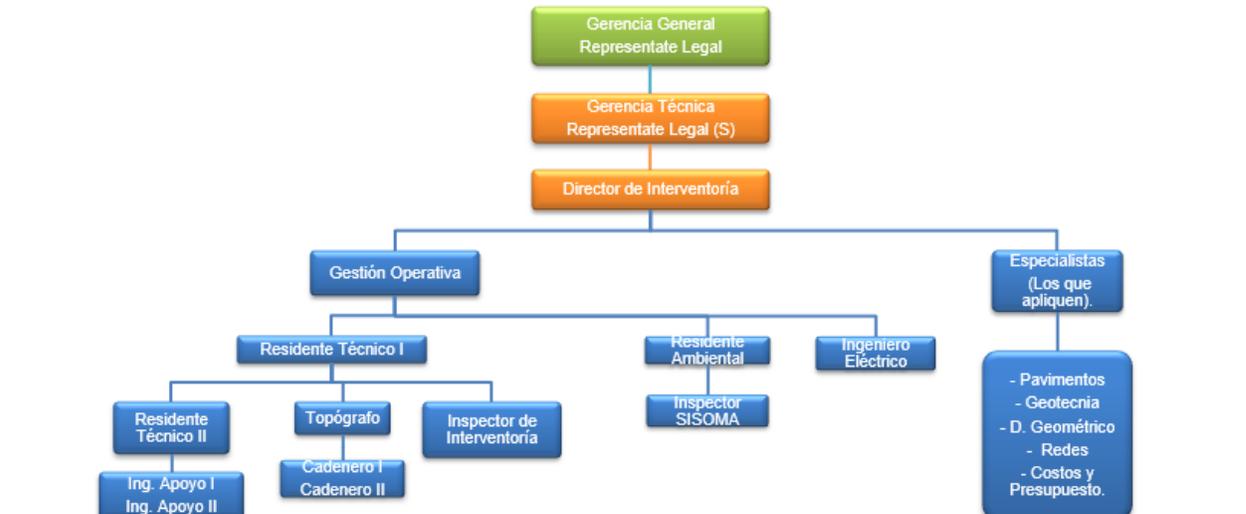
El planteamiento de cualquier investigación obliga a realizar la búsqueda del paradigma de exploración que se adecúe mejor al contenido de sus objetivos. Con el fin de cumplir con el propósito de la investigación, se hará uso del paradigma interpretativo cuyo objetivo es conocer y comprender cómo ocurren los hechos y cómo se utilizan los conceptos innovadores basándose en datos cualitativos obtenidos de un estudio de caso y desarrollados a través de análisis de datos.

De acuerdo con los objetivos de esta investigación, el análisis se enfocó sobre determinados comportamientos de los empleados en la gestión de los servicios (innovación/tecnología). Así mismo, el proceso fue conducido a través de la investigación cualitativa porque provee las bases para la comprensión de los procesos innovadores, y las consecuencias en el personal de estos.

10.3. POBLACIÓN O MUESTRA

Se selecciona un proyecto de la empresa que contenga personal de las diferentes áreas para una recolección de datos más global, que abarque un organigrama base que pueda ser icono de los trabajadores y de todos los proyectos que involucran los procesos innovadores implementados por la empresa.

Figura 7 Organigrama de un proyecto en la empresa



Nota: Elaboración propia.

10.4. INSTRUMENTOS DE MEDIDAS

El propósito del diseño del estudio de caso es investigar el fenómeno del comportamiento innovador y su rol en la gestión de las empresas de ingeniería, mediante la exploración de las diferentes formas bajo las cuales se manifiesta, los hechos, las actitudes y aptitudes que lo originan, así como el vínculo que lo relaciona, o no, con el compromiso de los empleados en el desarrollo de tareas innovadoras específicas que suministra la empresa. En este mismo contexto, la exploración busca determinar el alcance y/o la funcionalidad del comportamiento innovador en las actividades de la línea de negocio de la empresa.

El propósito en mención y las preguntas de la investigación guiaron el proceso de elaboración de los instrumentos de investigación (encuestas), así como la recolección de datos y el análisis de los mismos (procesos de codificación y categorización). De esta forma, el propósito y las preguntas de la investigación se utilizaron para elaborar el análisis de resultados en el formato de proposiciones.

La estructura temática de las herramientas aplicadas en las encuestas corresponde a un diseño de la investigación, en atención a los conceptos revisados en el marco teórico. De esta forma, se mantuvo un orden en la búsqueda de la información tomando en cuenta conceptos relacionados con la innovación, el comportamiento innovador y el compromiso de los empleados.

Ver encuestas realizadas en Anexo A.

El modelo de las encuestas realizadas es el siguiente:

ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa _____

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años _____ 3 a 5 años _____ más de 5 años _____

Edad del empleado Menos de 30 años _____ Entre 30 y 40 años _____ Entre 40 y 50 años _____

Grado de formación Secundaria _____ Técnico _____ Universitario _____

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

1.1. _____

1.2. _____

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media _____ Ninguna _____

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media _____ Ninguna _____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.					

-
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.
-
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.
-
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.
-
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.
-
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.
-
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.
-
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa
-
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.
-
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.
-
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.
-

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.					
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.					
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.					
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.					
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.					
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.					
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.					
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.					
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.					
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.					
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.					
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.					
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.					

14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.

15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.

16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS

1 2 3 4 5

1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.

2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.

3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.

4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).

5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.

6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.

7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.

8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.

9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.

10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.

11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.

12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.

13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.

11. PROCEDIMIENTO

Ver encuestas realizadas en Anexo A.

La recolección de datos se realizó en 3 grandes fases las cuales aportarán sus resultados independientemente; a continuación, se sintetizó el campo de cada una de estas y se señala porqué son pilares:

- **ÁMBITO DE TRABAJO:**

El lugar de trabajo permite obtener un conocimiento detallado de la situación de la empresa tanto a nivel estratégico como operativo. Es así como, el ámbito de trabajo se convierte en el campo de acción en el cual se manifiesta cualquier habilidad, destreza o competencia de los empleados para la generación o el incremento de la implementación del comportamiento innovador. En consecuencia, una de las razones más importantes para que las personas innoven en su lugar de trabajo es la obtención de ganancias por su rendimiento.

Las organizaciones dependen del conocimiento, la creatividad y el compromiso innovador de sus empleados. Sin embargo, las relaciones entre los empleados y las organizaciones se caracterizan por la presencia de intereses divergentes. Los empleados tienen un interés principal en su trabajo individual: la seguridad de recibir su salario, el desarrollo de sus perspectivas profesionales, así como el hecho de ser valorados por la organización, mientras que en las organizaciones los intereses se enfocan en la productividad, las ventas y la competencia en los mercados.

- **IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS.**

La generación de ideas se entiende como el desarrollo de estructuras, procedimientos o productos nuevos y mejorados, y la implementación de ideas comprende la introducción y aplicación de esas nuevas estructuras, procedimientos y productos, son las conductas que se esperan de los empleados con el fin de atender los desafíos propuestos por el dinamismo de la economía. El comportamiento innovador, con frecuencia, es asociado con el abandono de

rutinas de trabajo, por lo que las organizaciones tienen el reto de fomentar las capacidades de sus empleados para generar y poner en práctica nuevas.

Respecto a la generación e implementación de ideas es importante la relación que surge entre la creatividad y el comportamiento innovador, de forma tal que la creatividad se conceptualiza como la producción de ideas nuevas y útiles. Una conducta creativa puede ser considerada como un tipo de comportamiento innovador, ya que este último no solo consiste en la generación de nuevas ideas sino también en la adopción de otras ideas que sean nuevas para la organización o para la unidad de trabajo.

- **COMPROMISO DE EMPLEADOS.**

La imagen del empleado innovador puede afectar la imagen de la organización y los resultados del desempeño provenientes del comportamiento innovador desde un punto de vista social. En este sentido, cuando el empleado es considerado como innovador, la imagen de riesgo desciende porque el comportamiento es coherente con la imagen social del empleado, lo que da paso a la legitimación de la conducta y la reducción de situaciones de conflicto en un ambiente de innovación.

De esta manera, se realizan encuestas como se mencionó al muestreo de población indicada donde se evidencian los comportamientos frente a los procesos innovadores que han sido implementados en la organización. Inicialmente se identifican las técnicas efectuadas que reconoce cada persona, luego la identificación de su participación en los procesos innovadores (creación y ejecución) y por último su perspectiva a estas 3 áreas con afirmaciones cuantificables.

Posteriormente, con los resultados hallados según lo que indiquen se planteó una metodología que se podría implementar para mejorar la eficiencia de los procesos innovadores que han sido efectuados por la empresa.

12. RESULTADOS

De manera global con las tres primeras preguntas de la encuesta se puede deducir que:

- El personal se encuentra en su mayoría mayor a 30 años de edad.
- El personal reconoce los procesos innovadores que está implementando la empresa.
- Más de la mitad del personal ha participado en la ejecución del servicio innovador, pero no en la elaboración del mismo.

Con respecto al primer tema “el ámbito de trabajo” se obtienen los siguientes resultados:

- La creatividad, novedades, propuestas, desarrollo de nuevas ideas son acogidos positivamente por el personal.
- El tiempo de dedicación a estos seguimientos de ideas creativas se muestra como limitado.
- Se evidencia falta de interacción entre los mismos empleados para compartir y aplicar las nuevas ideas.
- La formación continua por parte de la empresa a sus empleados es óptima pero no es completamente activa desde sus perspectivas.
- Existe un déficit entre las observaciones realizadas por los empleados hacia sus líderes, ya que no tienen percepción de un seguimiento apropiado por parte de ellos.

Analizando el segundo tema “implementación y generación de ideas” se obtienen los siguientes resultados:

- Se percibe que hay déficit en la generación de ideas conjuntas del personal.
- No se está realizando la autoevaluación plena de las fortalezas, debilidades, errores de cada persona al llevar a cabo sus ideas.

- No existen los tiempos suficientes o aptos para la generación de ideas según el personal.
- La perspectiva del personal refleja que la empresa está disponiendo las herramientas suficientes para la implementación de ideas.

Por último, con respecto al “compromiso de los empleados” se obtienen los siguientes resultados:

- Se percibe creatividad por parte del personal.
- Se manifiesta desinterés y cansancio de manera moderada dentro del personal.
- Se distingue disposición de las personas para llevar al éxito las metodologías de la empresa.
- Las personas sienten propiedad por los valores empresariales.
- El personal se siente valorado junto a su rol en la organización.

En cuanto al objeto de estudio, la característica de la empresa condujo a una forma particular en la observación del fenómeno del comportamiento innovador y su relación con el compromiso de los empleados. En este sentido, se pudo verificar que este último concepto tiene un papel destacado en el funcionamiento del negocio, partiendo de la base de que los directivos hacen parte de esta gestión de la empresa.

De este modo, los aspectos negativos que mas apropiian los resultados es la falta del tiempo o el periodo limitado para generar la implementación de las metodologías innovadoras, aunque hay conocimiento acerca de estos procesos que ha involucrado la organización, apropiación, disposición y valor por el mismo.

Al ser una empresa de ingeniería, los procesos que conllevan son bastantes; ahora bien, involucrando metodologías tecnológicas quizá pueda ser más dispendioso, ya que la mayoría del personal encuestado es mayor a 30 años de edad, lo que normalmente traduce que son personas con experiencia y metodologías ya adoptadas durante su vida laboral.

En definitiva, una metodología que permita dar un correcto manejo al tiempo sería una solución apropiada para mejorar la eficiencia de la tecnología innovadora implementada, según los resultados la disposición del personal, la capacitación por parte de la organización y las herramientas están brindadas. Por lo que hacer las aplicaciones más eficientes, o establecer espacios suficientes para el manejo de las mismas sería la técnica adecuada para aumentar el asertividad del objeto para el cual se están implementando estos procedimientos, como bien se menciona además por ser una organización de personal con experiencia que tiene adoptados procesos manuales en una era de cambio tecnológico, la técnica lograría la eficiencia del personal.

13. CONCLUSIONES

- Involucrar metodologías nuevas hace propenso un proceso a fallar mientras no haya un seguimiento continuo y control de los tiempos entre tanto existe una apropiación del personal de las mismas.
- El compromiso es una aptitud clave para involucrar nuevos procesos en la organización.
- Las capacitaciones continuas, lluvias de ideas, retroalimentaciones y espacios entre el personal son fundamentales en los procesos innovadores de la empresa.
- Los aspectos negativos que más apropian los resultados es la falta del tiempo o el periodo limitado para generar la implementación de las metodologías innovadoras.
- Las metodologías tecnológicas quizá puedan ser más dispendiosas, ya que la mayoría del personal encuestado es mayor a 30 años de edad, lo que normalmente traduce que son personas con experiencia y metodologías ya adoptadas durante su vida laboral.
- Hacer las aplicaciones más eficientes, o establecer espacios suficientes para el manejo de las mismas sería la técnica adecuada para aumentar el asertividad del objeto para el cual se están implementando estos procedimientos.

REFERENCIAS

- Adaptabilidad. Recursos y habilidades. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.recursosyhabilidades.com/apartados/adaptabilidad.html#:~:text=Flexibilidad%20para%20afrentar%20los%20cambios,de%20eficacia%20y%20su%20compromiso>
- Administración de Proyectos de Red. Facultad de estadística e informática. Recuperado el 02 de enero de 2021 de https://www.uv.mx/personal/ermeneses/files/2019/08/Clase4-Creatividad_e_Innovacion_2v2.pdf
- Barreras, I; Parra, D; López, A. (2015, mayo). La innovación, competitividad y desarrollo tecnológico en las MIP y ME's del municipio de Angostura, Sinaloa. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342015000300013
- Beneficio. Significados. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.significados.com/beneficio/>
- Desarrollo. Significados. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.significados.com/desarrollo/>
- DRUCKER, (2008). "Hacia la nueva organización". Barcelona: Deusto.
- Eficacia. Concepto definición. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://conceptodefinicion.de/eficacia/>
- Eficiencia. Economía simple. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.economiasimple.net/glosario/eficiencia>
- Guzmán, T. (2015). *Comportamiento innovador y compromiso de los empleados en las empresas del sector servicios: El caso de una PYME familiar en España una PYME familiar en España*. Universidad Politécnica de Catalunya. Barcelona.

- Habilidad. Concepto de. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://concepto.de/habilidad-2/>
- Hernández Arteaga, I.; Alvarado Pérez, J. C. & Luna, S. M. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Recuperado de <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>
- Hernández, R; De la Calle, A. Estudio sobre el *comportamiento innovador de la empresa*. Universidad de Extremadura.
- Idea. Oxford languages. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://languages.oup.com/google-dictionary-es/>
- Ingeniería civil. Más que ingeniería. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://masqueingenieria.com/blog/que-es-la-ingenieria-civil/>
- ¿Qué es la innovación? Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.eoi.es/blogs/redinnovacionEOI/2015/09/03/que-es-la-innovacion/>
- Líder. Significados. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.significados.com/lider/>
- López, R. México. Fragmento Marco teórico tesis. <file:///C:/Users/Laura%20pc/Desktop/Capitulo3.pdf>
- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K. M., & Young, S. A. (2009). Employee engagement: Tools for analysis, practice, and competitive advantage (p. 224). John Wiley & Sons.
- Mesa, J. (2017, 27 de marzo). Los 9 comportamientos que impulsan la innovación. <https://blog.grupo-pya.com/los-9-comportamientos-que-impulsan-la-innovacion/>
- Organización. Economipedia. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- Proceso. Definición. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://definicion.mx/proceso/>

- Programas de apoyo a los cambios tecnológicos. International Business School. Recuperado el 17 de octubre de 2020 de <https://www.cerembs.co/blog/programas-de-apoyo-a-los-cambios-tecnologicos>
- Recursos. Definición. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://definicion.mx/recursos/>
- Rendimiento. Definición de. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://definicion.de/rendimiento/>
- Rojas de Escalona, Belkys (2007). La creatividad e innovación en las Organizaciones. Sapiens. Revista Universitaria de Investigación. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=410/41080108>
- Rojas Morales, María Eugenia, La creatividad desde la perspectiva de la enseñanza del diseño, Universidad iberoamericana, México (2007)
- Tecnología. Significados de. Recuperado el 28 de diciembre de 2020 de <https://www.significados.com/tecnologia/>

**ANEXO A ENCUESTAS PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO
INNOVADOR**

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Subgerencia

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años ____ 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años ____ Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años ____

Grado de formación Secundaria ____ Técnico ____ Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

1.1. Manejo del drive permanente

1.2. Sistema de gestión documental

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media ____ Ninguna ____

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta ____ Media Ninguna ____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.					<input checked="" type="checkbox"/>
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.					<input checked="" type="checkbox"/>
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.					<input checked="" type="checkbox"/>
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.					<input checked="" type="checkbox"/>
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa					<input checked="" type="checkbox"/>
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.					<input checked="" type="checkbox"/>

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.					X
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.					X
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.					X
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.				X	
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.				X	
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.				X	
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.					X
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.					X
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.					X
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.					X
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.					X
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.					X
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				X	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.				X	
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.					X
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.					X

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					X
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.			X		
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				X	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).					X
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.					X
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.					X
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.					X
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					X
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					X
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					X
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.			X		
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.			X		
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.				X	

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Director de Interventoría

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años

Grado de formación Secundaria Técnico Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. INFOMAB - Aplicación que permite verificar el avance diario del proyecto
 1.2. SESMAB - Plataforma que permite seguir y controlar el proyecto.

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.				X	
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.				X	
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.				X	
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.			X		
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.			X		
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.				X	
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.				X	
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.					X
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa			X		
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.			X		
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.				X	
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.		X			

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.			X		
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.			X		
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.				X	
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.		X			
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.			X		
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.		X			
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.		X			
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.			X		
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.		X			
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.			X		
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.			X		
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.			X		
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.		X			
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.			X		
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.			X		
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.		X			

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.			X		
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.				X	
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				X	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).				X	
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				X	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.				X	
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.				X	
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.			X		
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.				X	
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.				X	
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.			X		
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.				X	
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.				X	

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Residente ambiental

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años 3 a 5 años _____ más de 5 años _____

Edad del empleado Menos de 30 años _____ Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años _____

Grado de formación Secundaria _____ Técnico _____ Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

1.1. Biblioteca digital

1.2. App empresarial

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media _____ Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media _____ Ninguna

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.				✓	
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.				✓	
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.				✓	
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.			✓		
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.			✓		
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.				✓	
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.				✓	
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.				✓	
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.				✓	
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.				✓	
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.					✓
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.					✓
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.					✓
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.				✓	
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.				✓	
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.				✓	

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					✓
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.					✓
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.					✓
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).					✓
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.					✓
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.					✓
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.				✓	
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					✓
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					✓
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					✓
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.					✓
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.					✓
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					✓

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR –
EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Espejalista Buites

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años

Grado de formación Secundaria Técnico Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Sistema documental
1.2. Digitización ensayo

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa				<input checked="" type="checkbox"/>	
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.				<input checked="" type="checkbox"/>	

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.				X	
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.				X	
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.				X	
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.				X	
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.				X	
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.				X	
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.				X	
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.				X	
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.				X	
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.				X	
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.				X	
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.				X	
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				X	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.				/	
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.				X	
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.				X	

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.				X	
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.			X		
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.			X		
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).					X
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				X	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.					X
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.					X
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					X
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					X
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					X
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.			X		
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.			X		
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.				X	

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Recursos Humanos

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años ____ 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años ____ Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años ____

Grado de formación Secundaria ____ Técnico ____ Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Plataformas con automatización digital instantánea
 1.2. Intranet mejora continua

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media ____ Ninguna ____

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media ____ Ninguna ____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.					<input checked="" type="checkbox"/>
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.					<input checked="" type="checkbox"/>
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.					<input checked="" type="checkbox"/>
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.					<input checked="" type="checkbox"/>
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa.					<input checked="" type="checkbox"/>
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.					<input checked="" type="checkbox"/>

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.					✓
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.					✓
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.					✓
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.					✓
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.					✓
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.					✓
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.					✓
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.					✓
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.					✓
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.					✓
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.					✓
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.					✓
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.					✓
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.					✓
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.					✓
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.					✓

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					✓
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.					✓
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.					✓
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).					✓
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.					✓
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.					✓
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.					✓
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					✓
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					✓
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					✓
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.	✓				
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.	✓				
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					✓

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Inspector SST

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años

Grado de formación Secundaria Técnico Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Plataforma Segmap
 1.2. Inclusión de la lista de chequeos de cumplimiento de bioseguridad

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					X
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.					X
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.					X
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.				X	
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.				X	
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.				X	
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.					X
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.					X
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa					X
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				X	
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.					X
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.				X	

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.					X
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.					X
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.					X
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.					X
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.					X
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.					X
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.				X	
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.					X
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.					X
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.					X
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.				X	
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.				X	
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				X	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.				X	
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.				X	
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.					X

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					X
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.					X
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				X	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).				X	
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.					X
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.				X	
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.				X	
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					X
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					X
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					X
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.		X			
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.	X				
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					X

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Ingeniero de Apoyo.

Antigüedad en la empresa: 1 a 3 años 3 a 5 años _____ más de 5 años _____

Edad del empleado: Menos de 30 años _____ Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años _____

Grado de formación: Secundaria _____ Técnico _____ Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Digitalización de puentes de control de Cantidades.
- 1.2. Implementación tecnología BIM

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media Ninguna _____

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta _____ Media Ninguna _____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa			<input checked="" type="checkbox"/>		
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.			<input checked="" type="checkbox"/>		

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.				X	
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.				X	
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.			X		
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.			X		
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.			X		
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.			X		
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.				X	
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.				X	
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.				X	
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.				X	
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.				X	
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.			X		
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				X	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.			X		
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.				X	
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.			X		

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.			X		
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.		X			
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.		X			
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).				X	
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				X	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.				X	
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.			X		
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.			X		
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.				X	
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.				X	
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.				X	
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.		X			
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					X

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Topógrafo

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años ____ 3 a 5 años más de 5 años ____

Edad del empleado Menos de 30 años Entre 30 y 40 años ____ Entre 40 y 50 años ____

Grado de formación Secundaria ____ Técnico ____ Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Incorporación de formatos digitales
 1.2. Manejo de trabajo de campo en tablet.

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta ____ Media Ninguna ____

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media ____ Ninguna ____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.					<input checked="" type="checkbox"/>
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.					<input checked="" type="checkbox"/>
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.					<input checked="" type="checkbox"/>
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa					<input checked="" type="checkbox"/>
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.					<input checked="" type="checkbox"/>
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.					<input checked="" type="checkbox"/>
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.			<input checked="" type="checkbox"/>		

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.					X
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.					X
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.					X
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.				X	
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.					X
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.					X
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.					X
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.					X
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.					X
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.				X	
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.					X
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.					X
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.					X
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.			X		
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.					X
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.					X

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					X
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.					X
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				X	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).				X	
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				X	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.					X
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.					X
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.					X
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.					X
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.					X
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.			X		
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.			X		
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					X

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR - EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Inspector

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años ____ 3 a 5 años ____ más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años ____ Entre 30 y 40 años ____ Entre 40 y 50 años

Grado de formación Secundaria Técnico ____ Universitario ____

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Bitacora digital
 1.2. Laboratorios informes digitales

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta ____ Media ____ Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media ____ Ninguna ____

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.			<input checked="" type="checkbox"/>		
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>			
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponen cosas nuevas.		<input checked="" type="checkbox"/>			
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.			<input checked="" type="checkbox"/>		
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.			<input checked="" type="checkbox"/>		
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.			<input checked="" type="checkbox"/>		
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa				<input checked="" type="checkbox"/>	
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.				<input checked="" type="checkbox"/>	
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.				<input checked="" type="checkbox"/>	

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.				X	
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.				X	
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.			X		
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.			X		
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.			X		
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.				X	
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.				X	
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.				X	
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.				X	
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.			X		
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.			X		
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.				X	
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				X	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.			X		
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.			X		
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.			X		

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.				X	
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.				X	
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				X	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).				X	
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				X	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.				X	
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.				X	
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.				X	
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.				X	
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.				X	
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.			X		
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.			X		
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					X

ANEXO ENCUESTA PARA LA EXPLORACIÓN DEL COMPORTAMIENTO INNOVADOR – EMPLEADO

Cargo dentro de la empresa Asistente técnico

Antigüedad en la empresa 1 a 3 años 3 a 5 años más de 5 años

Edad del empleado Menos de 30 años Entre 30 y 40 años Entre 40 y 50 años

Grado de formación Secundaria Técnico Universitario

1. ¿Cuáles han sido los nuevos servicios innovadores introducidos en la empresa? o ¿cuáles han sido las modificaciones innovadoras más recientes de los servicios que presta la empresa?

- 1.1. Digitalización equipos de laboratorio
 1.2. Formatos digitales

2. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la elaboración del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

3. ¿Cuál ha sido el grado de participación en la ejecución del nuevo servicio y/o modificación del servicio innovador?

Alta Media Ninguna

Respecto a cada ítem, indique su grado de opinión de acuerdo a los parámetros señalados a continuación: El número 1 corresponde a la puntuación de más baja calificación y el número 5 a la mayor puntuación de calificación.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Indiferente 4 Casi siempre 5 Siempre

A. ÁMBITO DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. Percibo que en el entorno de trabajo se promueve la creatividad.					<input checked="" type="checkbox"/>
2. Las sugerencias presentadas por los empleados y relacionado con las novedades y cambios en la ejecución del trabajo, son atendidas por el equipo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
3. Los empleados valoran positivamente a los compañeros que proponer cosas nuevas.				<input checked="" type="checkbox"/>	
4. Los empleados tenemos la tendencia a adherirnos a las propuestas de cambios en tareas o procesos propuestos en la empresa.			<input checked="" type="checkbox"/>		
5. Entre empleados compartimos recursos para facilitar la aplicación de nuevas ideas.			<input checked="" type="checkbox"/>		
6. Los empleados proporcionamos apoyo en la aplicación de nuevas ideas tanto a compañeros como a líderes.			<input checked="" type="checkbox"/>		
7. Tengo una percepción positiva respecto a la posibilidad de mejorar mi posición laboral dentro de la empresa.			<input checked="" type="checkbox"/>		
8. La empresa proporciona procesos de actualización y/o formación continua a los empleados.				<input checked="" type="checkbox"/>	
9. Mi participación en los procesos de actualización y/o formación es activa				<input checked="" type="checkbox"/>	
10. Para el desarrollo de nuevas ideas cuento con la colaboración y retroalimentación de los líderes.				<input checked="" type="checkbox"/>	
11. Para el desarrollo de las nuevas ideas dispongo de una comunicación abierta con los compañeros del equipo de trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
12. Dentro de la jornada laboral, los empleados tenemos destinado un porcentaje de tiempo para dar seguimiento a las ideas creativas.			<input checked="" type="checkbox"/>		

B. IMPLEMENTACIÓN Y GENERACIÓN DE IDEAS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas busco nuevas tecnologías, procesos, técnicas y/o productos para mejorar mi trabajo y reportar beneficios a la empresa.				✓	
2. En la ejecución de mis tareas apporto ideas creativas.				✓	
3. Percibo que la empresa me ofrece los recursos necesarios para llevar a cabo la implementación de las nuevas ideas.				✓	
4. Los equipos de trabajo elaboran calendarios para la implementación de nuevas ideas.			✓		
5. La sugerencia de nuevas ideas para implementar o mejorar un producto/servicio hace parte del desarrollo de mis tareas.			✓		
6. La búsqueda de nuevas técnicas y/o tecnologías hace parte de los deberes del trabajo.			✓		
7. Cuando estoy frente a una idea nueva evalúo sus fortalezas o debilidades.			✓		
8. En la ejecución de mis tareas, planteo la búsqueda de caminos para mejorar el rendimiento del trabajo individual y de mi equipo.			✓		
9. Tengo la percepción de que las ideas nuevas surgen como respuesta a un problema.			✓		
10. Para ejecutar las tareas propias de mi trabajo pido ayuda a los compañeros.				✓	
11. En mi trabajo colaboro con ideas creativas para el mejoramiento de la calidad del servicio.				✓	
12. Para la implementación o adopción de ideas nuevas persuado a mi equipo de trabajo.				✓	
13. Frente a una idea nueva, realizo un balance de la conveniencia o no de su aplicación.				✓	
14. Para la implementación de nuevas ideas o frente al planteamiento de una necesidad insatisfecha, llevo a cabo una evaluación previa de los posibles errores que se puedan presentar en la aplicación de un proceso determinado, de los medios tecnológicos disponibles o de la relación con los servicios existentes.				✓	
15. En la elaboración o diseño de un servicio, puedo distinguir entre la generación de nuevas ideas y la adopción de otras ideas.				✓	
16. La rutina de las tareas del trabajo motiva la generación y/o la implementación de ideas por parte de los empleados.				✓	

C. COMPROMISO DE LOS EMPLEADOS	1	2	3	4	5
1. En la ejecución de mis tareas soy creativo.					✓
2. El tiempo que dedico al cumplimiento de mis tareas corresponde con el tiempo asignado por la empresa.			✓		
3. Durante el tiempo asignado para cumplir con sus tareas cumplo con los objetivos de trabajo.				✓	
4. En el desarrollo de las tareas de mi trabajo tengo algún nivel de independencia y autonomía (por ejemplo, para tomar alguna decisión).			✓		
5. Me siento identificado con la visión y la misión de la empresa.				✓	
6. Considero que el rol que tengo dentro de la empresa es importante.				✓	
7. La valoración de la importancia del rol que tengo dentro de la empresa se identifica con mis expectativas profesionales.				✓	
8. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de entusiasmo.				✓	
9. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de constancia.				✓	
10. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de pertenencia.				✓	
11. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de cansancio.				✓	
12. En mi trabajo manifiesto un sentimiento de desinterés.			✓		
13. Estoy dispuesto a esforzarme más allá de lo normal con el fin de ayudar a que la empresa tenga éxito.					✓

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada “Problemáticas en la recepción de procesos innovadores tecnológicos por el personal de una empresa de Ingeniería Civil”, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

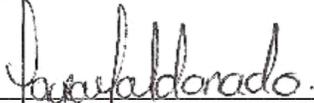
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Laura Mayerly Maldonado Valderrama
CC. 1'031.160.528 Bogotá