



# Innovación organizacional como factor en el desempeño laboral

Victor Manuel Cruz Arias <sup>a</sup>

**Resumen** – El propósito de este artículo es analizar la importancia que tiene la innovación organizacional como factor y pieza clave para desarrollar un buen desempeño dentro de las organizaciones. La metodología pertinente de la investigación está enfocada en la revisión de la literatura pertinente a la relación de la innovación como factor dentro del desempeño laboral dentro de las organizaciones. Los resultados arrojaron que, la innovación organizacional desempeña un papel crucial en el desempeño laboral dentro de las organizaciones. Se identificaron varios factores clave que vinculan la innovación con mejoras en la productividad y la satisfacción de los empleados. En la revisión de la literatura realizada implica que la innovación organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral y la competitividad empresarial. Las empresas que mantiene una innovación en todos los aspectos no solo mejoran su rendimiento, sino que también crean un ambiente o clima laboral favorable para elevar el desempeño de los empleados.

**Palabras clave** – Innovación, Clima Organizacional, Empresa, Desempeño Laboral.

**Abstract** – The purpose of this article is to analyze the importance of organizational innovation as a key factor in developing good performance within organizations. The relevant research methodology focuses on a review of literature related to the relationship between innovation and job performance within organizations. The results showed that organizational innovation plays a crucial role in job performance within organizations. Several key factors were identified that link innovation with improvements in productivity and employee satisfaction. The literature review implies that organizational innovation is a determining factor for job performance and business competitiveness. Companies that maintain innovation in all aspects not only improve their performance but also create a favorable work environment or climate to enhance employee performance.

**Keywords** – Innovation, Organizational Climate, Company, Job Performance.

## CÓMO CITAR HOW TO CITE:

Cruz Arias, V. M. (2025). Innovación Organizacional como Factor en el Desempeño Laboral. *Interconectando Saberes*, (20), 149-155. <https://doi.org/10.25009/is.vi20.2969>

Recibido: 7 de mayo de 2025

Aceptado: 23 de octubre de 2025

Publicado: 15 de noviembre de 2025

<sup>a</sup> Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México. E-mail: [vmcruz2022@gmail.com](mailto:vmcruz2022@gmail.com)



## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la innovación es una amplitud contextual que se utiliza para crear un mayor impacto positivo en las organizaciones, con el fin de mantenerse al margen competitivo dentro su mercado, sin embargo, algo que ha surgido es como se ha generalizado la innovación desde el uso de este término, se tiene visto que la innovación se ha concentrado en la participación tangible de un bien o servicio, sin embargo, se debe considerar la innovación como algo intangible sea un proceso estratégico o un método.

La innovación organizacional es un elemento crucial que generalmente impacta directamente en el desempeño laboral de las empresas. Diversos estudios destacan que la implementación de prácticas innovadoras no solo mejora la productividad, sino fomenta un ambiente favorable de trabajo de forma dinámica y motivacional.

La implementación de nuevos métodos en las prácticas de negocio, la organización del trabajo y las relaciones externas de la empresa. Esto incluye la introducción de nuevas tecnologías, procesos y estructuras que facilitan la adaptación a los cambios del mercado (Haro et al., 2017)

La innovación organizacional va relacionando de manera positiva en el desempeño de los empleados, ya que se va promoviendo una adaptabilidad y eficiencia, esto genera que las empresas generen o adopten diversas estrategias innovadoras que tienden a superar a sus competidores en términos de gran rendimiento.

La innovación organización se ha convertido en un pilar fundamental para el éxito y sostenibilidad de las grandes empresas en un marco competitivo, cabe

señalar que la innovación impacta al ámbito del desempeño laboral y competitividad empresarial.

Según López (2019) “la innovación permite a la organización adaptarse a los cambios del medio fácilmente y de acuerdo con las necesidades de la sociedad”. esto es crucial en un mundo donde las demandas de los consumidores están en constante evolución.

La investigación muestra que las empresas que fomentan innovación tienden a tener empleados más comprometidos y motivados. Un estudio indica que “las organizaciones que innovan son consideradas más competitivas y tiene una mejor posición en el mercado” (Acuña y Castillo, 2018).

Además, la innovación organizacional no solo mejora la calidad de los productos y servicios, sino que también optimiza los procesos internos, lo que resulta en una mayor eficiencia y productividad (Burgos y Rojo, 2010)

Recordemos que la competitividad empresarial está intrínsecamente ligada a generar innovación. Romo y Abdel (2005) afirman que, “la competitividad empresarial deriva de la ventaja competitiva que tiene una organización, gracias a sus métodos de producción y organización”.

Un estudio realizado dentro del sector comercial concluyó que el “81% de las empresas que innovaron son más competitivas que el 19% que no lo hicieron” (Martínez y Padilla, 2020). Esto recalca que la necesidad de que las organizaciones adopten una cultura de innovación no solo en los aspectos tangibles sino también en lo intangibles para sobrevivir y prosperar en el mercado actual.

## INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL

El proceso de innovación en una organización puede influir, directa o indirectamente, en su sector de actividad y en el país donde se encuentre porque implica, en términos de Schumpeter, un proceso de “destrucción creativa”, es decir, destrucción de lo antiguo para crear continua y sistemáticamente elementos nuevos que permitan a la organización crear condiciones que refuercen su capacidad de adaptación al medio dinámico y favorezcan su capacidad de innovar. (Flores Urbáez, 2015)

La definición de innovación organizacional antiguamente era entendida desde un punto de vista netamente administrativo, es decir, cambios en las estructuras y las prácticas de los recursos humanos. En un enfoque más reciente, se entiende la innovación desde la gestión y dirección. (Martínez Garcés y Padilla Delgado, 2020)

El concepto de innovación ha evolucionado a través del tiempo de manera similar cómo ha evolucionado el estudio de la innovación en las organizaciones. La innovación de tipo organizacional es la búsqueda de nuevos diseños organizacionales alterando las estructuras internas de la organización e implica cambiar los límites entre la organización y el mercado. (Arraut Camargo, 2008)

La innovación organizacional se ha convertido y se ha referido a la implementación de nuevas ideas y procesos dentro de una organización con el fin de mejorar el desempeño, adaptarse a cambios en el entorno y satisfacer mejor las necesidades de la organización.

Es importante mencionar que de acuerdo con la OCDE (1992) el manual de Oslo recalca que la innovación persiste en:

- El producto o servicio.
- Proceso.
- Comercial.
- Organizativo.

“Es preciso mencionar que la actividad innovadora durante los últimos años constituye un tema diferenciador y de gran relevancia.” (García Monsalve et al., 2021)

Para gestionar la innovación son las organizaciones y en general los mismos stakeholders o partes interesadas, definidos como las empresas, los empleados, los clientes, el Estado, los proveedores, la academia, los accionistas y la comunidad, quienes en conjunto componen el ecosistema del Sistema nacional de Innovación. En este contexto, cada uno de los actores citados, y en especial la organización, dinamizadora del mercado, debe gestionar su estrategia, los factores relacionados con el recurso humano y el medio en el que opera, para desarrollar procesos de innovación a la medida que bien pueden ser aplicados siguiendo alguno de los múltiples modelos referenciados en la literatura, garantizando que estén enmarcados dentro de las necesidades de las diferentes partes interesadas o stakeholders, como indicadores del desempeño. (Valencia-DeLara et al., 2018)

“La innovación organizacional reviste gran importancia y contribuye decisivamente a la generación de la capacidad de innovar, adaptándose a los constantes cambios del contexto” (Delgado Fernández, 2023)

## INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL (IO) Y EL DESEMPEÑO LABORAL

La literatura sobre IO intenta explicar los patrones de adopción de este tipo de procesos por parte de las organizaciones. Una parte importante de estos estudios busca identificar las características principales de la estructura organizacional de las empresas innovadoras y analizar sus efectos sobre el desempeño de la empresa. Sin embargo, los problemas de conceptualización y medición han dificultado la incorporación de un concepto operativo consensado de IO. Esta situación ha generado que gran parte de la literatura con relación a este tema utilice conceptos distintos para referirse a estas innovaciones, con lo cual, la posibilidad de establecer comparaciones y extender las conclusiones obtenidas en algunos estudios a un plano más general, resulta complicado. (Afcha Chávez, 2011)

La innovación organizacional es un reto para los empresarios porque implica hacer cambios internos que de alguna manera pudiera ocasionar el detenimiento o demora en la ejecución de los procesos actuales mientras el talento humano adquiere el dominio de los nuevos procesos. Sin embargo, es bien sabido que a posteriori estos cambios van a contribuir con el fortalecimiento de las ventajas competitivas de la empresa y su crecimiento sostenido. (Arteaga Ampuero y Flores Urbáez, 2023)

Marín Idárraga y Cuartas-Marín, (2019) menciona que, “la relación entre la innovación y el desempeño se ve afectada por diferentes antecedentes internos y externos” (p. 99). Sin embargo, estos antecedentes se dimensionan a partir de dos vertientes los excesos de los recursos organizaciones y la intensidad competitiva dentro de las organizaciones.

En la Figura 1, Yamakawa y Ostos (2011) determinan la participación de estos dos enfoques.

**Figura 1**

*Relación entre innovación y desempeño*



**Nota.** Elaboración propia a partir de (Yamakawa y Ostos, 2011)

## METODOLOGÍA

La metodología de esta investigación se centra en una exhaustiva de la literatura existente sobre la relación entre la innovación y el desempeño laboral en las organizaciones. Se llevará a cabo un análisis sistemático de estudios previos, artículos académicos y documentos relevantes que abordan cómo la innovación impacta en la productividad y motivación y la satisfacción de los empleados. La revisión incluye diversas fuentes teóricas como empíricas, permitiendo identificar patrones, tendencias y hallazgos claves que evidencian la influencia de la innovación en el rendimiento laboral. Además, se consideran diferentes contextos organizacionales y sectores industriales para proporcionar una visión integral del tema. Esta metodología busca no solo compilar información, sino también analizar críticamente las contribuciones de la innovación al desempeño laboral, estableciendo así un marco conceptual que sirve de base para futuras investigaciones y prácticas organizacionales.

Los criterios de búsqueda se realizaron a partir de las diversas bases de datos como Redalyc, Google Scholar, Scielo, y Directorios como Latindex y DOAJ, los cuales fueron pertinentes para la búsqueda de información. Se utilizaron palabras claves pertinentes a la investigación como, “Innovación organizacional”, “Desempeño laboral”, “Impacto de la innovación”. Al ser una revisión de la literatura con las palabras claves pertinentes no se limitó el rango temporal de los diversos hallazgos. Cabe señalar que para poder seleccionar los estudios que asemejan a la investigación se tomaron criterios como:

- Relevancia temática, dentro de este criterio se tomó en cuenta los estudios que abordaran específicamente con relación a la innovación y desempeño laboral o relacionados con las palabras claves de búsquedas.
- La tipología del documento, dentro de este criterio se enmarca específicamente en artículos académico / científicos, lo que se excluyeron trabajos como tesis, blogs, documentos técnicos entre otros relacionados.
- Accesibilidad, dentro de este criterio solo se revisaron y seleccionaron aquellos con acceso abierto.

Por consiguiente, de la seleccionaron los artículos con relevancia al estudio, se realizó un análisis crítico, este análisis permitió en la particular construir el marco teórico conceptual sólido que integra las diferentes evidencias empíricas.

## RESULTADOS

Los resultados arrojaron que, la innovación organizacional desempeña un papel crucial en el desempeño laboral dentro de las organizaciones. Se identificaron varios factores clave que vinculan la innovación con mejoras en la productividad y la satisfacción de los empleados. En primer lugar, se

observó que las organizaciones fomentan un ambiente innovador que tienden a experimentar un aumento en la motivación de los empleados, lo que se traduce en un mayor compromiso y una reducción en la rotación de personal.

Se encontró que la implementación de nuevos procesos innovadores no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que también mejora la calidad del trabajo realizado. Los estudios revisados sugieren que las empresas que invierten en innovación tienden a obtener mejores resultados financieros y competitivos. Se destacó la importancia de la cultura organizacional en la promoción de la innovación. Las organizaciones que adoptan una mentalidad abierta y colaborativa son más propensas a generar ideas creativas a implementar cambios significativos. Sin embargo, también se identificaron desafíos, como la resistencia al cambio y la falta de recursos, que pueden obstaculizar el proceso innovador.

El análisis de la investigación resalta la importancia de la innovación organizacional en la cual, permite la creación de un ambiente innovador en la que se asocia en un de forma significativa con la motivación y desempeño de los empleados. Fomentar la participación innovadora de la organización generan un sentido de pertenencia y compromiso entre sus empleados, lo cual se traduce en una gran reducción de la rotación de personal y se genera un involucramiento de tareas diarias. Es importante mencionar que las teorías motivacionales influyen en su mayoría en la autonomía y en el reconocimiento en el trabajo y poder generar un alto desempeño laboral.

Los hallazgos resaltan que el rol de una cultura organizacional contiene una relación positiva en la innovación organizacional y el desarrollo del desempeño

laboral, ya que las organizaciones en este entorno son propicio para la innovación ya que fomenta la participación de los empleados y la aceptación de nuevas prácticas. Estos resultados muestran y sugieren que la innovación, cuando es apoyada por una cultura organizacional de forma favorable y bien gestionada de manera adecuada mantiene un efecto positivo dentro de la organización.

En base a la revisión de la literatura y como parte de los hallazgos, proponer un modelo específicamente enfocado a la participación innovadora organizacional que permita mejorar la calidad de la cultura organizacional y procesos de mejora continua que permita influir directamente en el desempeño de los empleados en las organizaciones a través de diversos indicadores tales como:

- La motivación
- La capacitación continua
- El clima organizacional y;
- La gestión efectiva del cambio.

A pesar de los diversos avances de y comprensión de las relaciones de la innovación organizacional, el exhaustivo análisis crítico ha permitido identificar brechas, ya que existen estudios de carencia longitudinales que permitan analizar el impacto sostenido por la innovación organizacional dentro del desempeño laboral a lo largo del tiempo, sin embargo, otras de las brechas o vacíos analizados es la participación o generación de una innovación cultural internamente, esto debido a los escasos estudios enfocados que puedan modular una relación específica de la cultura organizacional, la limitada exploración de contextos diversos, ya que la mayoría de los estudios se centran en resultados que generan dificultad de análisis. Es importante señalar que para futuros estudios

permitan profundizar y ampliar el conocimiento en este campo, contribuyendo así a la mejora continua de las prácticas organizacionales.

## CONCLUSIÓN

En la revisión de la literatura realizada implica que la innovación organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral y la competitividad empresarial. Las empresas que mantiene una innovación en todos los aspectos no solo mejoran su rendimiento, sino que también crean un ambiente o clima laboral favorable para elevar el desempeño de los empleados.

La innovación organizacional es esencial para el crecimiento y sostenibilidad de las empresas en un entorno competitivo. Fomentar una cultura de innovación no solo mejora el desempeño laboral, sino que también permite a las organizaciones crecer y adaptarse a los cambios del mercado y satisfacer las necesidades de la organización.

La innovación organizacional es un factor determinante para el desempeño laboral y la competitividad empresarial. Las empresas que invierten en innovación no solo mejoran su rendimiento, sino que también crean un ambiente de trabajo más atractivo para sus empleados. Fomentar la cultura de innovación es esencial para que las organizaciones puedan adaptarse a los cambios del mercado y satisfacer las necesidades.

Fomentar una cultura de innovación es esencial para que las múltiples organizaciones puedan adaptarse a los cambios del mercado y satisfacer las necesidades de los consumidores, asegurando así un éxito a largo plazo.

## REFERENCIAS

- Acuña-Opazo, C. & Castillo-Vergara, M. (2018). Barreras a la innovación no tecnológica: Impacto en el rendimiento empresarial en una economía emergente. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-22.
- Afcha Chávez, S. M. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(56), 554-563.
- Arraut Camargo, L. C. (2008). La innovación de tipo organizacional en las empresas manufactureras de Cartagena de Indias. *Semestre Económico*, 11(22), 185-203.
- Arteaga Ampuero, J. M., & Flores Urbáez, M. J. (2023). Innovación organizacional y su relación con el desempeño de empresas públicas ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 1056-1074.  
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.12>
- Burgos, J. & Rojo Ramírez, A.A. (2018). La innovación comercial y la filosofía empresarial como factores de éxito en la empresa familiar SAPRIET: una experiencia ecuatoriana. *Espacios*, 39(3), 25.
- Delgado Fernández, M. (2023). Innovaciones Organizacionales. *Revista Cubana de Administración Pública y Empresarial*, 7(2), 1-8.  
<http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.10446063>
- Flores Urbáez, M. (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(70), 355-371. Recuperada de:  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29040281010>
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comunicación*, 12(2), 99-110.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- Haro Carrillo, F. A., Córdova Rosas, N. C. & Alvarado Garrces, M.A. (2017). Importancia de la innovación y su ejecución en la estrategia empresarial. *Revista de investigación Innova*, 2(5), 88-105.
- López, S. M. (2019). Importancia del liderazgo en la gestión de la innovación. *II Jornadas Doctorales de la Universidad de Murcia*.
- Marín Idárraga, D. A. & Cuartas-Marín, J. L. (2019). Relación entre la innovación y el desempeño: Impacto en la intensidad competitiva y el Slack organizacional. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 59(2), 95-107.  
<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190203>
- Martínez Garcés, J. & Padilla Delgado, L. (2020). Innovación organizacional y competitividad empresarial: centros estéticos de turismo de salud en Cali-Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 120-132.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063431011>
- OCDE studios. (1992). OECD Proposed Guidelines for Collecting and Interpreting Technological Innovation Data -Oslo Manual. (92).  
[http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisp/laydocumentpdf/?cote=OCDE/GD\(92\)26&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisp/laydocumentpdf/?cote=OCDE/GD(92)26&docLanguage=En)
- Valencia-DeLara, P., Escobar-Sierra, M. & Calderón-Valencia, F. (2018). Novel innovation model for the organizational context: a relationship between corporate entrepreneurship and stakeholders. *Trilogía*, 10(19), 99-114.  
<https://doi.org/10.22430/21457778.1023>
- Yamakawa, P. & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación y desempeño organizacionales. *Universidad & Empresa*, 13(21), 93-115.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187222420005>