Interconectando Saberes

ISSN: 2448-8704
Vol. 11, Núm. 22
julio-diciembre 2026
DOI: https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3051

Universidad Veracruzana – Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores Económicos y Sociales (IIESES) http://is.uv.mx

CÓMO CITAR / HOW TO CITE:

Cruz Arias, V. M., Banda Izeta, H., & Hernandez de la Cruz, J. E.. (2026). Cultura organizacional como factor determinante en la innovación interna empresarial. *Interconectando Saberes, 11*(22), 73-82. https://doi.org/10.25009/is.v11i22.3051

RECIBIDO:
18 de julio de 2026

ACEPTADO:
03 de noviembre de 2026

PUBLICADO:
20 de noviembre de 2026

LICENCIA

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Cultura organizacional como factor determinante en la innovación interna empresarial

Victor Manuel Cruz Arias
https://orcid.org/0009-0007-8463-8253
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Herminia Banda Izeta
https://orcid.org/0000-0003-4565-3577
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Jose Enrique Hernandez de la Cruz
https://orcid.org/0000-0001-7797-0388
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo comprender como la cultura organizacional se ha convertido en un factor determinante en el desarrollo de la innovación organizacional. La metodología se desarrolló bajo un enfoque cualitativo mediante la revisión de la literatura, utilizando el método PRISMA, la muestra de análisis es de 30 documentos encontrados en bases de datos científicas como Redalyc, Google académico, Scopus, SciELO y Dialnet. A partir de la revisión de la literatura, los resultados demuestran que determinantes específicos evidencia que la relación entre la cultura organizacional y la misma innovación organizacional no es de carácter o forma universal, sino que depende del tipo de cultura dominante presente en cada organización. Se concluye que se determina que la cultura organizacional no debe entenderse como un fin en sí misma, sino como la variable base que permite a las organizaciones orientar su innovación hacia el fortalecimiento de la competitividad del mercado.

Palabras clave: Innovación, Competitividad, Pymes, Cultura organizacional, Liderazgo

Abstract

This research aims to understand how organizational culture has become a determining factor in the development of organizational innovation. The methodology employed a qualitative approach through a literature review using the PRISMA method. The analysis sample consisted of 30 documents found in scientific databases such as Redalyc, Google Scholar, Scopus, SciELO, and Dialnet. The literature review reveals specific determinants that demonstrate the relationship between organizational culture and organizational innovation is not universal but rather depends on the dominant culture present in each organization. The study concludes that organizational culture should not be understood as an end in itself, but rather as the fundamental variable that allows organizations to direct their innovation toward strengthening their market competitiveness

Keywords: Innovation, Competitiveness, SMEs, Organizational culture, Leadership

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años las empresas se han ido adaptando a los grandes cambios establecidos por la llegada de la digitalización y generando estos cambios competitivos en las grandes empresas, incluso en las pequeñas, medianas empresas (PyMEs), sin embargo, estos cambios competitivos no solo se ven representado dentro del entorno externo estás, sino también de forma interna donde las cambios exigen una alta competitividad dentro de las áreas funcionales de la misma forjando cambios en la cultura organizacional impactando de manera directa en aspectos como el desarrollo innovador y el desempeño de los trabajadores.

Es importante señalar que la cultura organizacional (CO) es el fundamento esencial para el funcionamiento colectivo de las organizaciones, permitiendo que los elementos que lo conforman permiten en lo general establecer un desarrollo dentro del mercado competitivo que se vive actualmente, Naranjo-Valencia et al., (2012) destaca este oportuno fundamentación en la que la propia cultura organizacional puede generar un estimulación a partir de los valores y comportamiento en la innovación de forma aislada y no de forma holística garantizando una aplicación de forma efectiva en las organizaciones.

Dado a la fundamentación anterior, la cultura organizacional (CO) ha ido en constantes cambios dentro de lo que conlleva a ser parte fundamental a la innovación y el desempeño laboral, lo que hace que la investigación se enfoque en un análisis y comprensión mediante una revisión de la literatura en como esta es fundamental para que sea un determinante en las organizaciones, generando que se siga generando mejoras en la propia CO de las empresas.

CULTURA ORGANIZACIONAL (CO)

Ampliamente la cultura organizacional ha sido una de los aspectos y / o elementos importantes dentro de la organizaciones desde la generación del proceso administrativo y la creación de la teoría clásica de Adam Smith durante la revolución industrial siendo clave para las empresas a lo largo de los tiempos que permitía generar un orden dentro de los integrantes de la organización, en un énfasis más conceptual Belalcázar Belalcázar(2010) menciona que la cultura organizacional se comprende como "un conjunto de estructuras, de políticas y normas que regulan el comportamiento de los trabajadores hacia una postura que determina la base de toda la organización, en el quehacer y su carácter social" (p. 43).

En contraste a lo que menciona Belalcázar Belalcazar entorno a como se percibe conceptualmente la CO, autores como Calderón Hernández et al., (2003) lo detalla como parte de principios establecidos está es más a las percepciones de las prácticas compartidas durante de forma cotidiana debido a que estas más susceptibles a las intervenciones que a los propios valores y creencias que están arraigados a las personas.

Sánchez et al., (2006) remarca que la cultura organizacional se ha visto de diversas perspectivas por lo cual su concepto vario de acuerdo con las funciones de la empresa debido a que su terminología trasciende en diversas disciplinas, pero se presupone en entre la cultura y el rendimiento, sin dejar atrás los diversos actores como las crisis del positivismo lógico y la aparición de nuevos paradigmas científicos llevando a la CO como un entendimiento entre la organización y su entorno. Por lo que se afirma con lo establecido por García Álaverez (2005) donde el concepto se gesta en la aplicación de los aportes constructivistas y de la

generación de la escuela de las relaciones humanas desarrollados por Elton Mayo dentro de la realizad de las organizaciones.

La cultura organizacional ampliamente dentro de la literatura en su ámbito conceptual aún persiste una propia tensión entre la diversidad y el enfoque en el cual se maneja de forma disciplinaria. Según Reyes Hernández & Moros Fernández (2019) sostiene que la interpretación se basa en las creencias, los valores dentro de la organización, dentro de este mismo énfasis autores como Pérez Martínez (2009) mantiene que la CO está sujeta a los conjuntos de los valores compartidos dentro de las integrantes de una organización.

Desde una perspectiva más amplia, Tadesse Bogale & Lemi Debela (2024) en el planteamiento clásico de Schein, la CO se sostiene como parte de un conjunto fundamental dentro de las creencias que tiene los miembros de la organización resaltando en la incidencia de la satisfacción labora, la innovación y la dinámica del propio comportamiento de los integrantes. Siqueiros-Quintana & Vera-Noriega (2022) confirman que estas tendencias son consolidadas por medio de un sistema de significados y valores compartidos y de forma estratégica sosteniendo la veracidad y estudios de Schein.

INNOVACIÓN ORGANIZACIONAL (IO)

Más allá del propio constructo de la cultura organizacional la innovación organizacional ha surgido propiamente como parte de un enfoque el desarrollo de la empresa en su competitividad, ya que está forma parte del diseño organizacional dado que para entenderlo según Navarro Alvarado et al., (2018) es importante entender aspectos conceptuales como la organización y la empresa (de manera estructural), el diseño de la organización, la competitividad y la misma innovación, es decir, su organización bajo criterios de eficacia reales que no primen cuadros ejecutivos improductivos sobre cuadros medios necesarios para que la empresa desarrolle actividad efectiva y un modelo de expansión viable, no solo sobre el papel sino también en la práctica.

Por otro lado, entender la innovación organizacional, se genera a partir del liderazgo, las organizaciones hacen frente al entorno dinámico, a través de formas efectivas para afrontar los cambios en los escenarios sociales, económicos, comerciales y tecnológicos, que no solo les implica la modificación de sus configuraciones estructurales, sino también de sus procesos; es aquí donde la innovación surge como condición para que las empresas se mantengan competitivas y, por ende, la necesidad de que el liderazgo las conduzca hacia esta (Turbay-Posada, 2023).

Yamakawa & Ostos (2021) establece que la innovación organización se forja a través de la estructura organizacional y más allá de establecer un énfasis conceptual emergen como un desarrollo organizacional impulsado por el desempeño laboral siendo la innovación técnica y administrativas como subvariables que permiten la generación de la innovación organizacional como parte general de la empresa.

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, enfocada en los cambios de las prácticas internas de la compañía, con el fin de mejorar los resultados de la misma a través de reducir los costos administrativos o transaccionales, mejorar el nivel de satisfacción en el trabajo y por ende la productividad, facilitando acceso a

bienes no comercializados o a la reducción de costos (Martínez Garcés & Padilla Delgado, 2020).

La innovación organizacional se convertido en la relevancia para fomentar dentro de las empresas una cultura que esté dispuesta al cambio y a afrontar nuevos retos de manera positiva. Especialmente, se debe promover el compromiso con el desarrollo de la organización (García Monsalve et al., 2021).

Dentro de otro contexto, 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 (Afcha Chávez, 2011).

Por otro lado, la amplitud y la propia ambigüedad del término de innovación organizacional Arrau Camargo (2008) señala que resulta una imprecisión el significado aun manejado por otros autores, ya que abarca nuevas prácticas y nuevas formas de organización, sin embargo, en contraste a esto Zabaleta Sandoval & Boscán Romero (2020) resalan en estudios de la literatura y en la OCDE y en autores como Camisón & Villar-López; Torchia et al., la IO forma parta de una influencia no solo en desempeño laboral, sino también dentro de la creación de la ventaja competitiva.

Arriaga Martínez & Roque López (2018) resalta que los principales ejes que han impulsado al concepto de la innovación organizacional se han orientado a la creatividad, la misma generación y absorción del conocimiento así como la orientación estratégica de la organización, sin embargo, dado a esta inmersión Montalván-Burbano et al., (2020) la innovación organizacional reside en la influencia de factores asociados a la propia cultura organizacional de las empresas implicando propiamente la gestión empresarial.

La innovación organizacional no opera en el vacío, sino que se desarrolla en el contexto - interno y externo- de la organización. Lo que muestran que la innovación necesita de una estructura organizativa específicamente diseñada para tal fin de la propia empresa (Muñoz Fernández & Cordón Pozo, 2002).

La innovación organizacional se contempla como la introducción de nuevos métodos de organización aplicados a las prácticas del negocio, la organización del trabajo y las relaciones externas de la empresa. Además, resalta la importancia de incorporar estrategias organizacionales que permitan organizar y optimizar los recursos financieros para lograr los objetivos planteados, así como reducir costes de transacción internos y externos a través de políticas que orienten y regulen los nuevos métodos organizativos implementados internamente (Carro Suárez & Sarmiento Paredes, 2026).

Determinantes de la CO Impacto en la innovación organizacional (IO)

La interacción entre la CO y el determinante de la IO se ha manifestado dentro de lo que no toda CO favorece a la propia IO por sí misma, sino que depende de una cultura dominante. Naranjo-Valencia et al., (2012) establece que la propia cultura adhocrática impulsa la innovación mientras que la misma jerarquía de la empresa genera un obstáculo esto se corrobora con lo que establece Alvarado Ramírez & Pumisacho Álvaro (2015) quienes desde un contexto regional encuentra que los elementos de la cultura organizacional como el

clan, mercado y el enfoque adhocrático inciden de forma favorable la jerarquía muestra una determinación baja.

De forma que, al comparar un enfoque teórico - reflexivo a un enfoque más empírico – estructural, se aborda más las relaciones cultura – innovación bajo un esquema más ensayista y humanista poniendo un poco más el énfasis en la autorrealización de las personas y la flexibilidad gerencial en condiciones blandas (Ayala Esponoza, 2015; Flores Urbáez, 2015). En cambio, a esto, Cuevas-Vargas (2019) y Naranjo Valencia et al., (2016) validan y demuestran que la cultura organizacional predice de forma más significativa la innovación dentro de la empresa.

Solarte Solarte et al., (2020) asumen que la cultura organizacional es la variable determinante capas de impulsar la innovación organizacional, ya que la misma innovación es la que determina la capacidad de orientar la competitividad al mercado.

Calderón Hernández & Naranjo Valencia (2007) y Naranjo-Valencia & Calderón Hernández (2015) muestran una evolución en la que identifican que los rasgos culturales que determinan e impactan a la innovación organizacional son aquellos enfocados de forma diagnostica (el perfil cultural de empresa) mientras que otros a partir de un modelo de transformación cultural, es decir, una proposición estructural de la cultura empresarial. Esto conecta con lo establecido por Morelos Gómez & Fontalvo Herrera (2014) que establecen que la innovación para una buena gestión debe partir por medio de la gestión de los determinantes de la cultura organizacional como lo es el liderazgo, estrategia, trabajo en equipo) esto generando una correlación a liderazgo transformacional donde según Hernández de la Cruz (2026) este "el líder genera cambios en la organización y fomenta un gran compromiso, creando un equipo de trabajo más activo" (p. 8).

En parte de la literatura revisada, la CO y la IO se tratan de forma cercana, por lo que en este trabajo se distinguen tres constructos. La CO se entiende como el conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas por los miembros de una organización (Belalcázar Belalcázar, 2010; Calderón Hernández et al., 2003; Pérez Martínez, 2009). El clima organizacional, que remite a las percepciones que los miembros tienen de su entorno de trabajo no es objeto de esta revisión y se menciona solo para delimitarlo. La IO designa la introducción de nuevos métodos de organización en las prácticas del negocio, la organización del trabajo y las relaciones externas (Carro Suárez y Sarmiento Paredes, 2026). Con esta delimitación, la CO se considera el factor explicativo y la IO el resultado; el desempeño laboral no se utiliza como sinónimo de ninguno de los dos.

METODOLOGÍA

La metodología utiliza un enfoque cualitativo por medio de una revisión de la literatura, ya que nos permite comprender, analizar e interpretar una discusión entre la literatura encontrada, el diseño planteado corresponde a una investigación tipo documental de tipo descriptivo, basada la revisión sistemática de la literatura. Este diseño se optó debido a la posibilidad de identificar, analizar y sintetizar los aportes teóricos y empíricos disponibles en torno al tema de estudio, permitiendo una visión actualizada del estado del conocimiento.

Para la organización y sistematización de la búsqueda bibliográfica se utilizó el método PRISMA (Preferred Reporting Ítems for Sytematic Reviews and Meta-

Analyses), el cual proporciona un protocolo estandarizado que garantiza la transparencia, rigurosidad y replicabilidad en el proceso de identificación, selección y análisis de los estudios incluidos en la revisión.

Es importante señalar, que una vez realizada la búsqueda inicial y aplicados los criterios de pertinencia temática, la totalidad de los 30 artículos seleccionados e identificados, cumplieron con los criterios de inclusión establecidos, por lo que, ninguno fue descartado ni eliminados durante el proceso de revisión.

ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA

La búsqueda se realizó en Redalyc, Google Académico, Scopus, SciELO y Dialnet, en español e inglés, y cubrió documentos publicados entre 2002 y 2026, que corresponden al año de la publicación más antigua y de las más recientes de la muestra final.

Se incluyeron artículos de revista publicados entre 2002 y 2026, en español o inglés, que abordaran la cultura organizacional, la innovación organizacional o la relación entre ambas. Se excluyeron los documentos que no cumplían estas condiciones, los duplicados y los que no contaban con acceso a texto completo. El proceso de identificación, eliminación de duplicados, cribado, elegibilidad e inclusión se resume en la Figura 1. La muestra final está conformada por 30 artículos.

RESULTADOS

Los 30 documentos son artículos de revista publicados entre 2002 y 2026; 27 están en español y 3 en inglés (Montalván-Burbano et al., 2020; Naranjo-Valencia et al., 2016; Tadesse Bogale y Lemi Debela, 2024). Según el registro de los autores, 9 se localizaron en Redalyc, 7 en Dialnet, 6 en SciELO, 5 en Scopus y 2 en Google Académico; en un caso no se registró la base. La Tabla 1 presenta el detalle de cada documento.

A partir de la revisión de la literatura, los resultados demuestran que determinantes específicos evidencia que la relación entre la cultura organizacional y la misma innovación organizacional no es de carácter o forma universal, sino que depende del tipo de cultura dominante presente en cada organización. En este mismo sentido, se detalla por lo establecido por Naranjo-Valencia et al., (2012) donde establece que la cultura organizacional adhocrática suele ser más directa a impulsar la innovación organizacional que una cultura más jerárquica siendo un obstáculo.

Estos hallazgos, se realzan mediante lo expuesto dentro de la literatura donde quienes dentro un contexto más profundo los elementos de la CO suelen ser más perceptible a la adopción de una cultura adhocrática hacia la innovación de forma más favorable. Asimismo, se puede observar que la divergencia metodológica en el bordaje de esta relación bajos los enfoques más a la reflexión humanística como lo establece (Ayala Espinoza, 2015; Flores Urbáez, 2015) mediante el énfasis de la autorrealización de las personas y la flexibilidad organizacional.

En cuanto a la determinación de la variable central, Solarte Solarte et al. (2020) asumen que la cultura organizacional constituye la variable determinante capaz de impulsar la innovación organizacional, siendo esta última la que determina, a su vez, la capacidad de la empresa para orientar su competitividad hacia el mercado. Finalmente, esta evolución conceptual conecta con lo establecido por Morelos Gómez & Fontalvo Herrera (2014), quienes sostienen que la innovación, para una gestión efectiva, debe partir de la gestión de los

determinantes propios de la cultura organizacional, tales como el liderazgo, la estrategia y el trabajo en equipo.

DISCUSIÓN

Tomados en conjunto, los documentos revisados aportan tres tipos de evidencia: delimitaciones conceptuales de la CO y de la IO, estudios empíricos que relacionan ambos constructos y propuestas de gestión sobre los determinantes de la cultura. La principal convergencia se da en los estudios que comparan tipos de cultura: Naranjo-Valencia et al. (2012) y Alvarado Ramírez y Pumisacho Álvaro (2015) coinciden en que la cultura adhocrática favorece la innovación y en que la jerárquica no lo hace. Existen matices: el primero describe la jerarquía como un obstáculo, mientras que el segundo reporta una determinación baja y amplía el efecto favorable al clan y al mercado. Esto sugiere que la afirmación de que la relación depende de la cultura dominante está respaldada, pero que la dirección y la intensidad del efecto de cada tipo requieren más comparaciones.

En segundo lugar, los estudios empíricos que reportan que la CO predice la innovación (Cuevas-Vargas, 2019; Naranjo-Valencia et al., 2016; Solarte Solarte et al., 2020) conviven con enfoques reflexivos y humanistas (Flores Urbáez, 2015). Estos enfoques no se presentan como etapas sucesivas, pues estudios empíricos anteriores, como el de Naranjo-Valencia et al. (2012), preceden al trabajo de Flores Urbáez (2015). Pueden leerse como complementarios: los primeros estiman la fuerza de la relación y el segundo se ocupa de los procesos humanos que la sustentan.

En tercer lugar, la heterogeneidad conceptual limita la comparabilidad. Mientras unos autores entienden la CO como valores y creencias (Pérez Martínez, 2009; Reyes Hernández y Moros Fernández, 2019) y otros como prácticas (Calderón Hernández et al., 2003), la IO se define de maneras que van de lo administrativo a la organización del trabajo y las relaciones externas, con ambigüedad señalada por Arraut Camargo (2008). Por ello, los resultados de estudios que operacionalizan de forma distinta estos constructos no pueden tratarse como equivalentes.

El liderazgo aparece de manera recurrente como determinante cultural (Morelos Gómez y Fontalvo Herrera, 2014; Turbay-Posada, 2013; Hernández de la Cruz, 2026), pero la evidencia que lo sustenta es menos extensa que la relativa a los tipos de cultura; por ello, su papel como mecanismo que articula la CO y la IO debe entenderse como una hipótesis que requiere contraste empírico. De igual modo, la vinculación de la innovación con la competitividad (Solarte Solarte et al., 2020; García Monsalve et al., 2021; Zabaleta Sandoval y Boscán Romero, 2020) se apoya en una parte del corpus, y solo algunos estudios se centran en pymes o en empresas pequeñas (Alvarado Ramírez y Pumisacho Álvaro, 2015; Cuevas-Vargas, 2019; García Monsalve et al., 2021; Solarte Solarte et al., 2020), por lo que no es posible generalizar los resultados a todo el tejido empresarial.

Entre las limitaciones de esta revisión se cuentan que la clasificación de varios documentos es preliminar, que predominan fuentes iberoamericanas y que solo dos estudios comparan de forma explícita los tipos de cultura.

CONCLUSIONES

A partir de la revisión de la literatura realizada, se puede concluir que la cultura organizacional (CO) constituye un elemento determinante para el desarrollo de la innovación organizacional (IO) dentro de las empresas,

sin embargo, esta relación no es de carácter universal ni homogéneo, sino que depende directamente del tipo de cultura dominante que prevalezca en cada organización. Se evidencia que las culturas de tipo adhocrático, clan y mercado favorecen e impulsan la innovación, mientras que las culturas de corte jerárquico tienden a obstaculizar dicho proceso, limitando la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios del entorno competitivo actual.

De igual forma, se concluye que existe una evolución conceptual y metodológica en el estudio de esta relación, transitando desde enfoques teórico-reflexivos y humanistas —centrados en la autorrealización de las personas y la flexibilidad gerencial— hacia enfoques empírico-estructurales que validan, con mayor solidez cuantitativa, que la cultura organizacional predice de forma significativa la innovación dentro de las organizaciones. Esto sugiere que, si bien ambos enfoques aportan valor a la comprensión del fenómeno, la evidencia empírica reciente respalda con mayor fuerza el papel predictivo de la CO sobre la IO.

Asimismo, se determina que la cultura organizacional no debe entenderse como un fin en sí misma, sino como la variable base que permite a las organizaciones orientar su innovación hacia el fortalecimiento de la competitividad en el mercado. En este sentido, la gestión efectiva de determinantes específicos —tales como el liderazgo, la estrategia y el trabajo en equipo— resulta fundamental para traducir los valores y comportamientos culturales en procesos de innovación tangibles y sostenibles.

Finalmente, se resalta el papel central del liderazgo transformacional como mecanismo articulador entre la cultura organizacional y la innovación, ya que es a través de este que se generan los cambios estructurales y de comportamiento necesarios para fomentar el compromiso de los equipos de trabajo y consolidar una cultura orientada al cambio. En consecuencia, futuras investigaciones deberían profundizar en el diseño de modelos de transformación cultural que permitan a las pequeñas y medianas empresas (PyMEs) adoptar estrategias de innovación organizacional adaptadas a su contexto particular, superando así las limitaciones que impone una cultura jerárquica rígida frente a las exigencias del entorno digital y competitivo actual.

REFERENCIAS

Afcha Chávez, S. M. (2011). Innovaciones organizacionales y su efecto sobre el desempeño empresarial. *Revista Venezolana de Gerencia, 16*(56), 544–563.

Alvarado Ramírez, K. M., & Pumisacho Álvaro, V. H. (2015). Impacto de la cultura organizacional sobre la innovación de las pymes: Un estudio empírico en el Distrito Metropolitano de Quito. *Sotavento M.B.A.*, (25), 26–33. https://doi.org/10.18601/01233734.n25.04

Arraut Camargo, L. C. (2008). La innovación de tipo organizacional en las empresas manufactureras de Cartagena de Indias. *Semestre Económico, 11*(22), 185–203. biblat.unam.mx

Arriaga Martínez, A. A., & Roque López, V. M. (2018). Aproximación teórica de la innovación en las organizaciones: Antecedentes y perspectivas de investigación. *Revista de El Colegio de San Luis, 8*(17), 77–106.

Belalcázar Belalcázar, S. (2012). Cultura organizacional. *Informes Psicológicos, 12*(1), 41–51.

Calderón Hernández, G., & Naranjo Valencia, J. C. (2007). Perfil cultural de las empresas innovadoras: Un estudio de caso en empresas metalmecánicas. *Cuadernos de Administración, 20*(34), 161–189. vLex (Part of Clio)

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración, 16*(25), 109–137.

Carro Suárez, J., & Sarmiento Paredes, S. (2026). Factor humano, estructura y cultura organizacional como nuevos factores de transferencia determinantes para el proceso de innovación. *Innovar, 36*(100), e110075. https://doi.org/10.15446/innovar.v36n100.110075

Cuevas-Vargas, H. (2019). Los efectos de la cultura organizacional en la innovación de las pequeñas empresas de un país en desarrollo. *HOLOS, 5*, 1–13. https://doi.org/10.15628/holos.2019.6644

Flores Urbáez, M. (2015). La innovación como cultura organizacional sustentada en procesos humanos. *Revista Venezolana de Gerencia, 20*(70), 355–371. https://doi.org/10.37960/revista.v20i70.20001

García Álvarez, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica, 5*(1), 163–174. Dialnet

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. *Comuni@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo, 12*(2), 99–110. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500

Hernández de la Cruz, J. E. (2026). Estilo de liderazgo: Innovación organizacional en la administración moderna. *Administración y Organizaciones, 29*(56), e2354. https://doi.org/10.24275/NIRO2354

Martínez Gracés, 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.

Montalván-Burbano, N., Pérez-Valls, M., & Plaza-Úbeda, J. (2020). Analysis of scientific production on organizational innovation. *Cogent Business & Management, 7*(1), Article 1745043. https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1745043

Morelos-Gómez, J., & Fontalvo-Herrera, T. J. (2014). Análisis de los factores determinantes de la cultura organizacional en el ambiente empresarial. *Entramado, 10*(1), 96–105.

Muñoz Fernández, M. A., & Cordón Pozo, E. (2002). Tamaño, estructura e innovación organizacional. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, 11*(3), 103–120.

Naranjo-Valencia, J. C., & Calderón-Hernández, G. (2015). Construyendo una cultura de innovación: Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales, 31*(135), 223–236. https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.12.005

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2012). ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa, 15*(2), 63–72. https://doi.org/10.1016/j.cede.2011.07.004

Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología, 48*(1), 30–41. https://doi.org/10.1016/j.rlp.2015.09.009

Navarro Alvarado, A. C., Cota Yáñez, R., & González Moreno, C. D. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (45), 87–101. https://doi.org/10.15198/seeci.2018.45.87-101

Pérez Martínez, A. (2009). La cultura organizacional: Algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia, 14*(46), 183–194. https://doi.org/10.37960/revista.v14i46.10529 ve.scielo.org

Reyes Hernández, J., & Moros Fernández, H. (2019). La cultura organizacional: Principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 7*(1), 201–217. Dialnet

Sánchez, J. C., Tejero, B., Yurrebaso, A., & Lanero, A. (2006). Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *AIBR: Revista de Antropología Iberoamericana, 1*(3), 380–403. remineo.org

Siqueiros-Quintana, M. G., & Vera-Noriega, J. A. (2022). Cultura organizacional en instituciones de educación superior: Conceptualización, medidas y variables asociadas. *Revista Iberoamericana de Educación Superior, 13*(36), 181–199. https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.36.1190 Revista Iberoamericana de Educación Superior

Solarte Solarte, C. M., Solarte Solarte, M. L., & Barahona Vinasco, J. F. (2020). Cultura organizacional e innovación en la orientación al mercado de empresas familiares de Pasto (Colombia). *Contaduría y Administración, 65*(1). https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1725

Tadesse Bogale, A., & Lemi Debela, K. (2024). Organizational culture: A systematic review. *Cogent Business & Management, 11*(1), Article 2340129. https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2340129

Turbay-Posada, M. J. (2013). Liderazgo e innovación organizacional. *Psicología desde el Caribe, 30*(1), vii–ix. redcol.minciencias.gov.co

Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Universidad & Empresa, 13*(21), 93–115.

Zabaleta Sandoval, D. E., & Boscán Romero, N. C. (2020). Innovación organizacional: Una revisión literaria. *CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 18*(1), 29–55.