



**UNIVERSIDAD LAICA “ELOY ALFARO” DE MANABÍ EXTENSIÓN EN EL
CARMEN**

Dirección de Posgrado, Cooperación y Relaciones Internacionales. Universidad Laica
Eloy Alfaro de Manabí. Trabajo de Titulación, presentado como requisito para la obtención
del grado de Magíster en Administración de Empresas con mención en Innovación
Empresarial y Emprendimiento

AUTOR (A): Alexandra María Arguello Briceño

Título

**“ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO
LABORAL EN EL PERSONAL DE LA CLÍNICA ARAUJO”**

CATEDRÁTICO: Ph.D. Jorge Mendoza

Santo Domingo 14, agosto 2025

“ESTRATEGIAS DE INNOVACIÓN EMPRESARIAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE LA CLÍNICA ARAUJO”-ECUADOR”

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral del personal de la Clínica Araujo, a su vez se adoptó un enfoque mixto (cuanti-cualitativo), bajo los paradigmas positivista e interpretativo, mediante un diseño descriptivo-correlacional, la población estuvo conformada por 230 trabajadores, de los cuales se seleccionó una muestra de 144 empleados mediante muestreo probabilístico, para la recolección de datos, se aplicó una encuesta con escala de Likert y una entrevista estructurada dirigida al gerente de la clínica, estos resultados cuantitativos se analizaron con el coeficiente de correlación de Pearson, obteniéndose un valor de $r = -0,098$, lo cual indica una relación negativa débil entre ambas variables, en base al nivel cualitativo, los testimonios evidenciaron que las estrategias de innovación empresarial fomentan la creatividad, mejoran el clima organizacional y motivan al personal; sin embargo, también revelaron que la falta de gestión adecuada puede generar resistencia al cambio y afectar el rendimiento, por último se concluye que existe una relación inversa y débil entre innovación empresarial y desempeño laboral, lo que resalta la importancia de una gestión estratégica y comunicacional de la innovación para lograr impactos positivos en el rendimiento del talento humano.

Palabras clave: Innovación empresarial, desempeño laboral, estrategias organizacionales, clima organizacional, correlación.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between business innovation strategies and the work performance of the staff of the Araujo Clinic, in turn a mixed approach (quantitative-qualitative) was adopted, under the positivist and interpretative paradigms, through a descriptive-correlational design, the population was made up of 230 workers, from which a sample of 144 employees was selected through probabilistic sampling, for data collection, a survey with a Likert scale and a structured interview addressed to the manager of the clinic were applied, these quantitative results were analyzed with Pearson's correlation coefficient, obtaining a value of $r = -0.098$, which indicates a weak negative relationship between both variables, based on the qualitative level, The testimonies showed that business innovation strategies promote creativity, improve the organizational climate and motivate staff; however, they also revealed that the lack of adequate management can generate resistance to change and affect performance, finally it is concluded that there is an inverse and weak relationship between business innovation and work performance, which highlights the importance of strategic and communicational management of innovation to achieve positive impacts on the performance of human talent.

Keywords: Business innovation, work performance, organizational strategies, organizational climate, correlation

Introducción

La innovación marca la diferencia entre la supervivencia o la desaparición de una empresa. En un mundo globalizado, innovar es una tarea que debe desarrollarse a diario, mediante un proceso continuo y dinámico, la innovación debe ir de la mano con la responsabilidad social empresarial, pues debe constituirse como un instrumento que proporcione una ventaja competitiva para la empresa y, al mismo tiempo, un beneficio real para todos los grupos de interés y para el medio ambiente; si bien los distintos avances tecnológicos han ido reconfigurando las estructuras convencionales del empleo, las organizaciones deben procurar fortalecer a toda costa su talento humano, al ser su principal activo y la fuente de ideas innovadoras. (Muñoz, 2020)

Según (Duarte, 2024) la innovación empresarial contribuye significativamente a mejorar la competitividad y la eficiencia organizacional, además de responder eficazmente a las cambiantes necesidades de los clientes, en esta misma línea, en un entorno empresarial cada vez más competitivo, las estrategias de innovación se han consolidado como elementos clave para optimizar el desempeño laboral y fomentar espacios de trabajo más dinámicos y eficaces, las organizaciones han comprendido que un entorno laboral favorable resulta esencial para alcanzar sus objetivos institucionales, por ello, se vuelve imprescindible que promuevan un clima organizacional adecuado, ya que este incide directamente en la percepción del personal y en su nivel de compromiso con la institución.

En este contexto, (Gallardo, 2025, pág. 3) señala que el término innovación empresarial hace referencia a la capacidad de una organización para introducir nuevos procesos en sus operaciones o desarrollar productos, servicios o métodos organizativos que potencien su competitividad y desempeño en el mercado, este concepto se encuentra estrechamente vinculado con el desarrollo empresarial, entendido como el crecimiento sostenido de una empresa a partir de un buen desempeño financiero, un sólido

posicionamiento en el mercado o su capacidad de adaptación frente a los cambios del entorno (Baghel et al., 2023; Castañón et al., 2023), la literatura especializada coincide en que la innovación empresarial actúa como un motor estratégico para alcanzar dicho desarrollo, al permitir a las organizaciones optimizar sus operaciones, diferenciar sus ofertas y garantizar la sostenibilidad a largo plazo (Ben, 2024; Ríos-Jimenes et al., 2024).

De igual forma (Gallardo, 2025, pág. 2) expone que la relación entre la innovación y el desarrollo empresarial ha sido ampliamente analizada en distintas áreas, demostrando que la capacidad de una empresa para innovar tiene un efecto directo sobre su rendimiento y sostenibilidad, en su estudio, concluye que la introducción de innovaciones en productos y procesos contribuye a mejorar la eficiencia operativa y la calidad de los bienes o servicios ofrecidos, además, resalta que la innovación en el ámbito del mercadeo y la organización permite optimizar las relaciones con los clientes y fortalecer el funcionamiento interno de las empresas.

En el marco de este estudio, resulta pertinente considerar el trabajo de (Alvarado M. G., 2022), quien mediante un análisis cualitativo-documental sostiene que la innovación puede constituirse en un factor determinante del crecimiento económico, aplicable a diversos ámbitos organizacionales, incluyendo la incorporación de nuevos productos, métodos y procesos, esta visión permite comprender que la innovación no solo es una herramienta técnica, sino una estrategia transversal que puede transformar integralmente la gestión empresarial.

No obstante, emprender procesos de innovación implica ciertos riesgos, tal como advierte (Martin, 2023), ni la necesidad ni la imitación de modelos exitosos garantizan por sí solas el éxito organizacional, si no van acompañadas de herramientas prácticas, experiencia previa y una planificación estratégica, este argumento refuerza la idea de que, más allá de

innovar por innovar, se requiere preparación, formación y liderazgo adecuado para que dichas acciones generen resultados sostenibles.

En esta misma línea, el vínculo entre innovación y desempeño laboral se vuelve clave, desde una perspectiva estratégica, el capital humano se ha convertido en el eje fundamental del éxito organizacional, así lo destaca (Castro, 2021), al afirmar que las empresas actuales han incrementado su inversión en capacitación y desarrollo del talento humano, reconociendo su papel esencial en la consecución de los objetivos institucionales, esta postura es coherente con la necesidad de alinear las estrategias innovadoras con la participación activa del personal.

Además, (Andrade, 2023) resalta que el desempeño laboral debe estar basado en la integración real del trabajador en los equipos, reconociendo sus esfuerzos y promoviendo una cultura organizacional participativa, en concordancia, (Chagray Ameri, 2023) señala que el desempeño se relaciona directamente con la capacidad del empleado para ejecutar sus actividades con eficiencia y calidad, a partir de esta revisión, se puede afirmar que la innovación empresarial solo será efectiva en la medida en que exista una correspondencia entre el diseño estratégico de la innovación y el fortalecimiento del desempeño laboral, donde la participación del talento humano no sea solo operativa, sino también propositiva y adaptativa.

En función de lo antes mencionado, la interrogante de estudio se formula de la siguiente manera: ¿qué relación existe entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral en el personal de la clínica Araujo? Para responder a dicha pregunta, se presenta el siguiente objetivo: determinar la relación entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral de los empleados de la clínica Araujo, para alcanzar este objetivo, se empleo un enfoque que combine métodos cuantitativos y cualitativos, incluyendo

entrevistas al gerente y encuestas a los empleados, con el fin de obtener una comprensión integral de la relación entre la estrategia de innovación empresarial y el desempeño laboral.

Un buen desempeño laboral representa uno de los pilares más importantes para una organización. A continuación, se destacan las principales razones por las cuales el desempeño laboral es crucial: (De la Torre Cherres, 2025)

En primer lugar, el Fomento de la Innovación genera la creatividad y la innovación. Los empleados motivados tienden a sentirse más seguros compartiendo ideas, mejorando la eficiencia operativa, sino que también logra los objetivos de la empresa, el ambiente de trabajo positivo la motivación genera un ambiente laboral positivo, cuando los empleados se sienten valorados y reconocidos, se genera un clima positivo para la colaboración, la comunicación abierta y la construcción de relaciones sólidas entre los miembros del equipo, un entorno laboral favorable no solo eleva el ánimo del equipo, sino que también refuerza la unidad entre sus compañeros y su destreza para enfrentar retos de forma colaborativa.

La adaptabilidad y resiliencia los equipos de trabajos motivados son más expuestos a enfrentar desafíos con una actitud proactiva y decisiva, la motivación funciona como un impulso para superar obstáculos, aprender de las dificultades y cuidar una mentalidad de crecimiento.

El mejorar la popularidad empresarial contribuye a construir una popularidad positiva para la empresa, el bienestar laboral y el compromiso de los empleados se refleja en la calidad de los productos o servicios ofrecidos, así como el aumento de la lealtad y retención de Talento los empleados motivados tienden a sentirse más conectados con la misión y valores de la empresa, lo que reduce la probabilidad de rotación de personal, la retención de talento no solo ahorra costos asociados con la contratación y capacitación, sino que también mantiene la continuidad en la ejecución de proyectos y la transmisión de conocimientos dentro de la organización.

El rendimiento del talento humano está estrechamente ligado al desempeño laboral y se considera una de las principales fortalezas con las que cuenta una organización para alcanzar sus metas estratégicas, (De la Torre Cherres, 2025) sostiene que un buen desempeño del personal es determinante para lograr resultados sostenibles, ya que involucra una serie de dimensiones que, en conjunto, permiten una gestión eficaz del recurso humano.

Una de las primeras dimensiones es la productividad, entendida como la capacidad del trabajador para ejecutar sus tareas con eficiencia, asegurando el cumplimiento de los objetivos individuales y colectivos, esta eficiencia contribuye a mantener elevados niveles de producción y calidad, lo cual garantiza resultados consistentes y alineados con los objetivos organizacionales.

Otra dimensión fundamental es el desarrollo de competencias y habilidades, que hace referencia a la capacidad de aplicar conocimientos y destrezas clave para el cumplimiento efectivo de las funciones asignadas, este aspecto incluye la mejora continua a través de procesos de capacitación y actualización, así como una disposición al aprendizaje permanente y a la adaptación frente a los cambios del entorno organizacional, estas competencias permiten al personal enfrentar nuevos desafíos y asumir responsabilidades de forma proactiva.

En esta misma línea, el liderazgo se presenta como una competencia esencial que influye directamente en la dinámica organizacional, el liderazgo se manifiesta en la capacidad para tomar decisiones acertadas que benefician tanto al equipo como a la empresa en general, además, implica ejercer una influencia positiva sobre los demás, inspirándolos a trabajar de manera colaborativa en función del logro de las metas comunes.

La colaboración y el trabajo en equipo también forman parte integral del rendimiento del talento humano, estas cualidades suponen una coordinación efectiva entre los miembros del equipo, la superación conjunta de obstáculos y la construcción de relaciones basadas en la

confianza y el respeto mutuo, (De la Torre Cherres, 2025) enfatiza que este tipo de entorno promueve un clima laboral saludable y fortalece el rendimiento colectivo, siendo clave para la ejecución eficiente de los procesos organizativos.

En un entorno cambiante la Adaptabilidad y Resiliencia son fundamentales estas cualidades permiten ajustarse rápidamente a nuevas condiciones sin perder de vista los objetivos, por ende, implican afrontar situaciones de presión con serenidad, transformar las dificultades en oportunidades y mantener una actitud constructiva frente a los desafíos. (De la Torre Cherres, 2025)

De acuerdo con (De la Torre Cherres, 2025), el rendimiento del talento humano abarca dimensiones clave como la ética y los valores organizacionales, el desarrollo profesional y la innovación, la ética se refleja en la conducta responsable de los empleados, quienes deben actuar con honestidad, respeto e integridad para fortalecer la cultura organizacional, el desarrollo profesional implica la participación activa en procesos de capacitación, el logro de metas personales y la adaptación a nuevas exigencias del entorno laboral, por su parte, la innovación representa la capacidad de generar ideas creativas, participar en proyectos transformadores y convertir desafíos en oportunidades, constituyéndose en una ventaja competitiva para la organización.

Por otro lado, es importante destacar que los factores que influyen en la Innovación Empresarial. García et al., (2021)

- Producto o servicio innovador es aquel que se introduce al mercado con mejoras significativas o completamente nuevas, estas pueden ser técnicas, funcionales, de materiales, software o ergonomía, el término “producto” abarca tanto bienes como servicios, y su novedad representa una diferencia notable frente a lo que la empresa ofrecía anteriormente.

- Proceso en la innovación busca optimizar la logística, fabricación o distribución, con el fin de reducir costos, mejorar la calidad y facilitar la producción o distribución de productos nuevos o mejorados.
- Comercial: La innovación comercial implica nuevos métodos de marketing que buscan diferenciar un producto mediante cambios en diseño, presentación, precio o promoción. Su objetivo es atraer nuevos mercados, reposicionar productos y aumentar las ventas, sin alterar sus características funcionales
- Organizativa: La innovación organizativa consiste en implementar nuevos métodos en la gestión interna de la empresa, ya sea en las prácticas de negocio, la estructura del trabajo o la comunicación externa, su objetivo principal es mejorar los resultados empresariales mediante la reducción de costos y el aumento de la productividad.

Es preciso mencionar que la actividad innovadora durante los últimos años constituye un tema diferenciador y de gran relevancia. Pocas son las organizaciones que innovan y admiten el valor que retribuye esta actividad

Materiales y Métodos

Para el tratamiento de la información, se analizaron por separado los datos cuantitativos y cualitativos, y posteriormente se integraron para una comprensión más amplia del fenómeno, en el caso de los datos cuantitativos, se utilizó el software Excel para elaborar tablas de frecuencia, porcentajes y gráficos de barras, y se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson con el fin de determinar el nivel de asociación entre las variables innovación empresarial y desempeño laboral; En cuanto a los datos cualitativos obtenidos mediante entrevistas, estos fueron procesados mediante análisis de contenido, lo cual permitió identificar categorías emergentes a partir de los discursos de los informantes clave.

Los resultados de ambos enfoques se contrastaron e integraron bajo una lógica interpretativa, permitiendo establecer relaciones, complementar hallazgos y generar una

visión holística y más profunda sobre el impacto de las estrategias de innovación en el entorno laboral de la Clínica Araujo.

Dando respuesta a la naturaleza del objetivo planteado, la investigación se orientó mediante un enfoque mixto para analizar la relación que existe entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral del personal de la Clínica Araujo en Ecuador, para esta investigación, se planteó la siguiente metodología:

El presente estudio estuvo guiado por los paradigmas interpretativo y positivista. Según Ayala (2021), el paradigma interpretativo se basaba en la comprensión y descripción de los fenómenos investigados, surgiendo como una reacción al concepto de explicación y predicción propio del paradigma positivista, por otro lado, el positivismo, según Hernández et al. (2010), fue propuesto por Augusto Comte, quien en 1849 publicó su Discurso sobre el espíritu positivo, marcando así el inicio de este enfoque en la investigación científica.

Ramos (2015) afirmó que la realidad era absoluta y medible; por ejemplo, al considerar que $2 \times 2 = 4$, se establecía que, en una muestra determinada, podían observarse fenómenos específicos, a partir de ello, la relación entre el investigador y el fenómeno de estudio debía mantenerse controlada, a fin de evitar cualquier influencia en el desarrollo del estudio, los resultados válidos eran aquellos que podían medirse objetivamente, sin recurrir a interpretaciones subjetivas.

En consecuencia, la aplicación de ambos paradigmas permitió abordar el objeto de estudio desde una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa, enriqueciendo la comprensión de las opiniones de la población analizada.

El enfoque de esta investigación es mixto, surgido de la inquietud de los investigadores por abordar la complejidad de los estudios de forma holística e integradora. Según Hernández-Sampieri et al., (2018), se trata de una metodología que ofrece diferentes perspectivas para la solución de problemas. Su objetivo es proporcionar una visión más

completa de los fenómenos, implicando la integración sistemática de metodologías cuantitativas y cualitativas en un único estudio. Para llevar a cabo un enfoque mixto, es necesario seguir los siguientes pasos: identificar la pregunta de investigación y definir los objetivos del estudio; seleccionar los métodos cuantitativos y cualitativos que se emplearán; diseñar la metodología para la selección de la muestra, la recolección y el análisis de datos; recopilar los datos cualitativos y cuantitativos y analizarlos por separado; y finalmente, integrar los resultados de ambos análisis para obtener conclusiones más completas y precisas.

Los instrumentos mixtos combinan tanto la medición cuantitativa como la cualitativa. Por ejemplo, un cuestionario que contenga preguntas cerradas con opciones múltiples (cuantitativas) junto con preguntas abiertas (cualitativas). Los instrumentos mixtos pueden proporcionar una visión más completa y equilibrada de los temas que se están investigando, ya que combinan la capacidad de los instrumentos cuantitativos para medir las variables numéricas y la capacidad de los instrumentos cualitativos para proporcionar una comprensión más detallada y profunda. (Medina, 2023).

De igual forma (Mendoza, 2020) menciona que toda investigación se inicia con una idea que se desarrolla paulatinamente, hay tres rutas fundamentales: la cuantitativa, la cualitativa y la mixta, estos métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección.

El análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, el producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio, la presente metodología mixta nos permitió comprender de manera más completa el tema, porque combina tanto datos numéricos como opiniones y experiencias del personal de la clínica Araujo, lo que ayuda tener una visión más profunda y confiable del fenómeno que estamos estudiando.

Respecto al tipo de campo de nivel correlacional, lo cual permitió establecer la relación existente entre las variables de estudio, la investigación correlacional es un tipo de estudio no experimental que tiene como finalidad determinar el grado de asociación entre dos o más variables, sin manipularlas deliberadamente (Gómez, 2020).

(Medina, 2023) señala que la población constituye el conjunto total de elementos involucrados en un estudio, el cual es delimitado por el investigador conforme a los objetivos y criterios definidos en la investigación, en este contexto, el objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral del personal de la Clínica Araujo, por ello, se consideró como población de estudio a todos los empleados de dicha institución, conformada por un total de 230 personas, para la selección de la muestra, se aplicó la fórmula para poblaciones finitas, la cual se detalla a continuación:

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Se utilizaron parámetros estadísticos específicos: un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una proporción poblacional esperada de $p = 0.5$. Con base en estos valores y considerando una población total de 230 trabajadores, se determinó que el tamaño de muestra necesario correspondía a 144 trabajadores.

Para el desarrollo del presente trabajo se utilizó dos técnicas recolección de datos como es la encuesta que se aplicó a través de cuestionario que midió con Escala de Likert es una herramienta para evaluar actitudes, opiniones o percepciones de los individuos la característica principal de esta escala es que ofrece un conjunto de afirmaciones con las cuales los encuestados deben indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, generalmente, las opciones de respuesta son de tipo ordenado y ordinal, es decir, se ordenan en una secuencia que refleja la intensidad de la actitud o la opinión del encuestado, en este sentido, se aplicó un

cuestionario, lo que permitió a los opinantes avalar sus respuestas por medio de diversas opciones. (Medina, 2023)

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

Se utilizó la entrevista, la cual tuvo como objetivo la recolección de información empleada en investigaciones cualitativas para obtener datos detallados y profundos sobre el clima organizacional y el desempeño laboral, a través de la interacción directa entre el entrevistador y el entrevistado, con el fin de conocer experiencias, opiniones, percepciones, actitudes, creencias y conocimientos de las personas, en un entorno más flexible que otros métodos como las encuestas.

Las entrevistas pueden realizarse en persona o por teléfono y pueden ser estructuradas o no estructuradas, dependiendo de la naturaleza de la información que se desea recopilar. (Medina, 2023)

Previamente a su aplicación, el cuestionario de encuesta y la guía de entrevista fueron sometidos a un proceso de validación, ya que, según (Medina, 2023), la validación de los instrumentos de investigación es fundamental para garantizar la precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos, del mismo modo, la confiabilidad del instrumento también resulta crucial, puesto que los resultados derivados de un instrumento no confiable pueden ser inconsistentes y, por ende, no válidos para el análisis, por ello, es indispensable evaluar tanto la validez como la confiabilidad del instrumento antes de su utilización en una investigación.

Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados del análisis de tipo cuantitativo-cualitativo con un enfoque correlacional. Este análisis tiene como objetivo identificar posibles relaciones entre las variables estudiadas, mediante tablas de frecuencias y porcentajes evidenciados mediante gráficos de barras, desarrollando el proceso interpretativo mediante el análisis de las variables, dimensiones y sub dimensiones tomando en cuenta las opiniones de autores de trabajos relacionado con la temática y así contextualizar con lo pertinente a esta investigación.

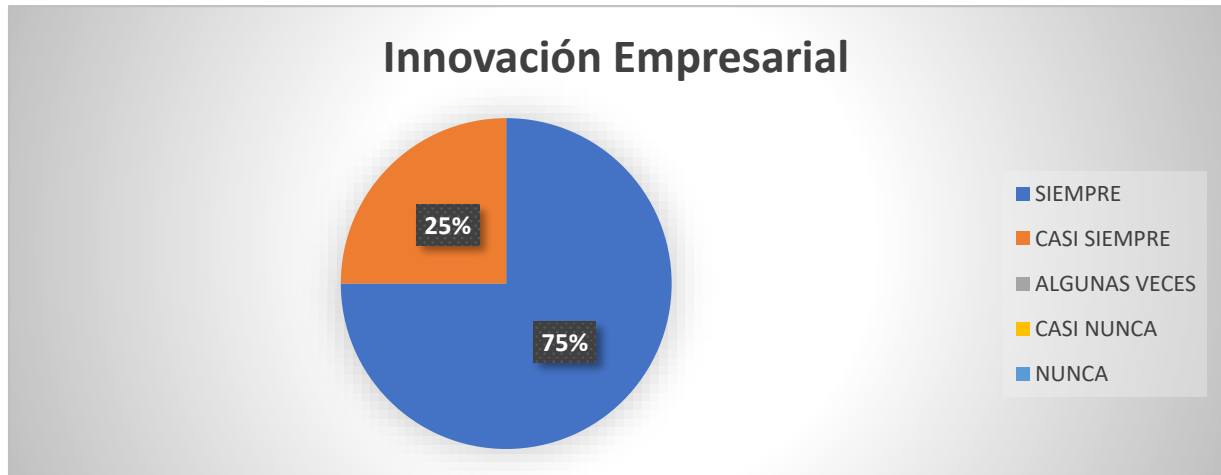
Es necesario mencionar que, en el contexto de la estructura de un artículo científico en lo que respecta a su extensión se presentan únicamente los resultados considerados más significativos por los autores. Estos resultados, así como su discusión, se abordan a partir de criterios epistemológicos que permiten contrastarlos con las posturas de otros investigadores.

Tabla 1: *Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Innovación Empresarial, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Innovación Empresarial”*

ITEM	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Las innovaciones implementadas han tenido un impacto positivo en la productividad del personal?	108	75	36	25	0	0	0	0	0	0
VALORES PROMEDIO	108	75	36	25	0	0	0	0	0	0

Nota: Elaboración propia

Figura 1: Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Innovación Empresarial, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Innovación Empresarial”



Nota: Elaboración propia

De los resultados antes mencionados se infiere que las innovaciones implementadas han tenido un impacto positivo en la eficiencia y productividad del personal. El 75 % de los encuestados manifestó que dichas innovaciones siempre generan un efecto favorable, mientras que el 25 % indicó que casi siempre producen dicho impacto.

Lo expresado anteriormente, evidencia un impacto positivo en la Innovación Empresarial en la Clínica Araujo lo que garantiza un correcto funcionamiento gerencial de la Casa de Salud.

Al respecto, (Alvarado M. G., 2022) expresan que la innovación empresarial es un ente importante en las organizaciones, dado que innovar ha sido una de las formas en que las empresas cambian sus métodos tradicionales y obsoletos que no les permitían alcanzar el éxito. Por su parte (López, 2023) expresa que la creatividad y la innovación son habilidades cada vez más valoradas en el mercado laboral actual, por lo que es importante fomentar la creatividad y la innovación.

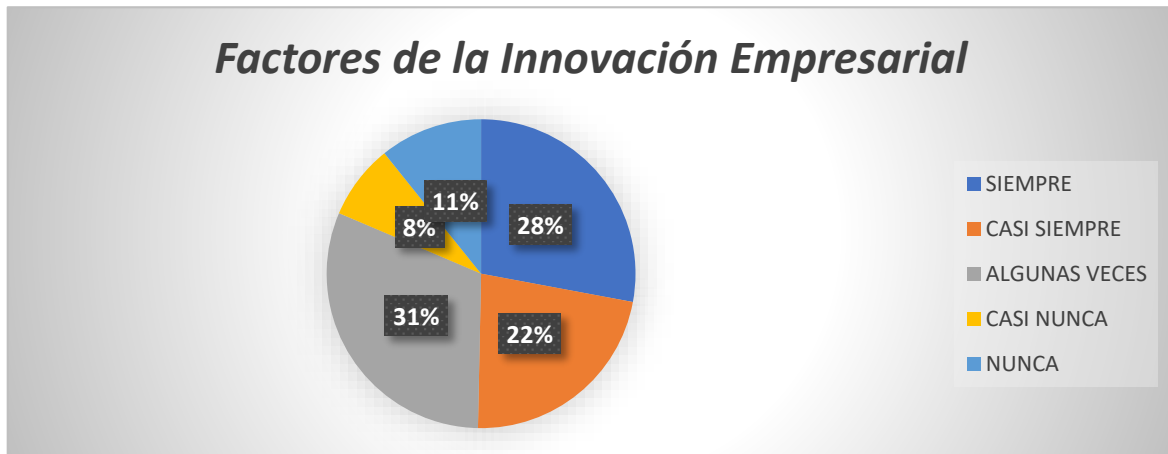
Tabla 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Innovación Empresarial, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Factores de la Innovación Empresarial”

ITEM	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
¿Considera Usted, que se ha implementado programas o servicios nuevos en respuesta a las necesidades de los usuarios?	39	27,1	43	30	62	43,1	0	0	0		
¿Se aplican mejoras o innovaciones en los procesos de trabajo para optimizar la calidad de los servicios ofrecidos?	35	24,3	21	15	41	28,5	24	16,7	23	16	
¿Se han aplicado métodos innovadores en la promoción o presentación de sus servicios?	40	27,8	65	45	0	0	0	0	39	27	
¿Se aplican innovaciones organizativas como nuevas prácticas de coordinación, delegación o comunicación, designación de funciones?	47	32,6	0	0	76	52,8	21	14,6	0	0	
VALORES PROMEDIO	40,25		27,95	32,25	22,4	44,75	31,1	11,25	7,825	15,5	10,8

Nota: Elaboración propia

Figura 2 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Innovación Empresarial, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Factores de la Innovación Empresarial”

Factores de la innovación empresarial



Nota: *Elaboración propia*

Conforme se puede apreciar en la tabla anterior sobre la implementación de programas o servicios nuevos, los encuestados respondieron 27.95% que siempre, el 22,4% casi siempre, el 31,1 algunas veces, el 7.82% casi nunca, el 10,77% nunca. Lo antes presentado indica que el personal de la Clínica Araujo está de acuerdo con los Factores de la innovación empresarial implementados.

Los resultados muestran que una parte significativa del personal percibe que la Clínica Araujo implementa nuevos programas o servicios con regularidad; sin embargo, también existe un porcentaje considerable que considera que esto ocurre solo ocasionalmente. Esto sugiere que, si bien hay avances en la innovación empresarial, aún hay margen de mejora. Por lo tanto, es fundamental que la Clínica mantenga un enfoque constante en la implementación de estrategias innovadoras, con el fin de fortalecer la calidad de sus servicios y responder de manera efectiva a las necesidades cambiantes del entorno.

Es fundamental destacar la relevancia de la innovación empresarial, ya que esta implica una serie de mejoras en los procesos organizativos. Asimismo, contribuye

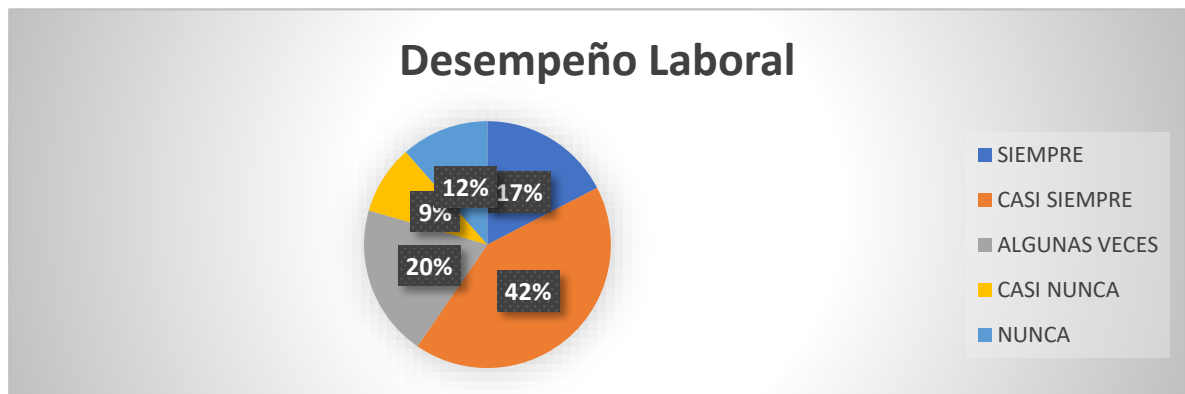
significativamente a la productividad y competitividad de las empresas, permitiéndoles posicionarse en el mercado, mantenerse a la vanguardia y afrontar situaciones impredecibles. De este modo, una empresa, aunque en sus etapas iniciales pueda presentar productos, servicios y procesos simples, puede alcanzar la madurez empresarial y consolidarse en el mercado a través de la implementación de innovaciones (Rojo Gutiérrez, 2019)

Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Desempeño Laboral, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Desempeño Laboral”

ITEM	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿Se fomenta la creatividad e innovación como parte de la cultura laboral?	0	0	82	56,9	0	0	41	28,5	21	14,6
¿Se fomenta un ambiente de comunicación abierta entre los empleados?	38	26,4	16	11,1	90	62,5	0	0	0	0
¿Los trabajadores mantienen una actitud proactiva y resolutive ante los desafíos laborales?	18	12,5	109	75,7	0	0	0	0	17	11,8
¿El compromiso del personal se reflejan en la calidad del servicio ofrecido?	46	31,9	18	12,5	35	24,3	24	16,7	21	14,6
¿Se siente motivado con la misión y los valores de la empresa, lo que permite trabajar en la Clínica a largo plazo?	23	16	79	54,9	18	12,5	0	0	24	16,7
	125	86,8	304	211	143	99,3	65	45,2	83	57,7
VALORES PROMEDIO	25	17,36	60,8	42,2	28,6	19,86	13	9,04	16,6	11,5

Nota: Elaboración propia

Figura 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Desempeño Laboral, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Desempeño Laboral”



Nota: Elaboración propia

Se consultó a los encuestados sobre el Desempeño laboral a lo que supieron responder, el 17,36% siempre, el 42,22% casi siempre, el 19,86% algunas veces, además el 9,04 % casi nunca, el 11,54 % dijo que nunca.

Al analizar los resultados obtenidos, resulta llamativo que el 42,22 % de los encuestados afirme que casi siempre se fomenta un ambiente de colaboración y una actitud proactiva frente a los desafíos laborales. Además, el bienestar y el compromiso del personal se reflejan directamente en la calidad del servicio ofrecido.

(Zuñiga-Collazos, 2019) explica que la mejora continua también se refiere a las operaciones llevadas a cabo en las empresas con el objetivo de aumentar los niveles de eficacia y eficiencia en el desempeño de los colaboradores, al mismo tiempo pueden tener por objeto disminuir los costes unitarios de producción o distribución, mejorar la calidad, o producir o distribuir nuevos productos, así mismo la Innovación organizativa tienen por objeto mejorar los resultados de una empresa reduciendo los costes administrativos o de transacción, mejorando el nivel de satisfacción en el trabajo y por consiguiente, aumentando la productividad, la Innovación en marketing: Buscan satisfacer las necesidades de los

consumidores, abrir nuevos mercados o posicionar en el mercado un producto de una manera diferente con el fin de aumentar las ventas.

Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Desempeño Laboral, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Rendimiento del Talento”

ITEM	SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
¿El ambiente de trabajo permite al personal ser eficiente en sus tareas?	87	60,4	4	2,8	47	32,6	0	0	2	4,2
¿El personal se adapta con facilidad a nuevas responsabilidades o funciones?	21	14,6	42	29,2	40	27,8	23	16	18	12,5
¿El personal tiene la oportunidad de asumir roles de liderazgo dentro de la organización para la toma de decisiones?	24	16,7	39	27,1	0	0	58	40,3	23	16
¿Le ofrece las herramientas necesarias para facilitar el trabajo en equipo?	40	27,8	24	16,7	41	28,5	0	0	39	27,1
¿Logra mantener el control emocional y una actitud positiva ante	46	31,9	38	26,4	18	12,5	24	16,7	18	12,5

situaciones de presión o

crisis?

¿Cumple 0 0 59 41 23 16 21 14,6 41 28,5

consistentemente con sus

funciones y horarios,

incluso en contextos

exigentes?

¿El personal demuestra 39 27,1 0 0 40 27,8 65 45,1 0 0

honestidad en su conducta

laboral?

¿La Gerencia de la Clínica 36 25 21 14,6 47 32,6 40 27,8 0 0

mantiene actualizado en

conocimientos

relacionados con su

función?

¿El personal propone 59 41 47 32,6 0 0 21 14,6 17 11,8

ideas nuevas que

contribuyen al

crecimiento o mejora de la

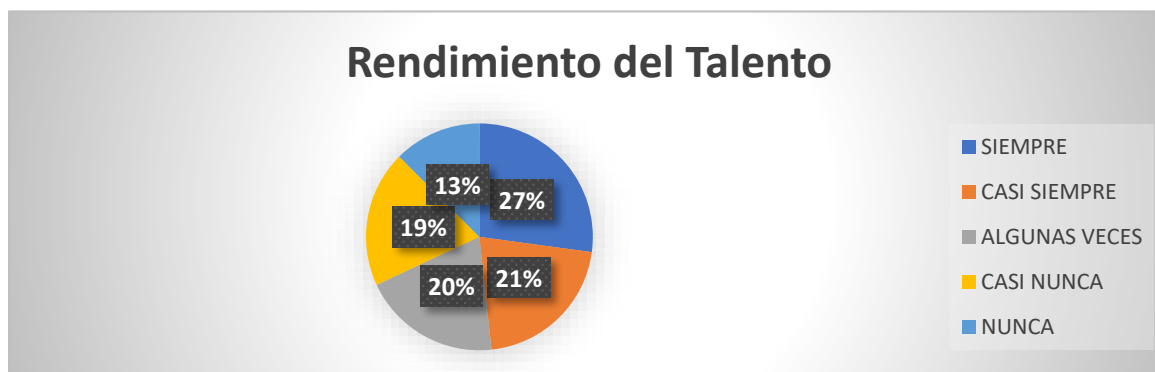
organización?

352 245 274 190,4 256 177,8 252 175,1 158 112,6

VALORES PROMEDIO 39,11 27,17 30,44 21,16 28,44 19,76 28,00 19,46 17,56 12,51

Nota: Elaboración propia

Figura 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de las respuestas emitidas por el personal que labora en la Clínica Araujo, variable Desempeño Laboral, Tipos de Dimensiones, sub dimensión “Rendimiento del Talento”



Nota: Elaboración propia

Los resultados obtenidos respecto al desempeño laboral indican que el 27,17 % del personal considera que siempre se manifiesta un buen rendimiento, el 21,16 % señala que casi siempre, el 19,76 % opina que sucede algunas veces, el 19,46 % casi nunca, y el 12,51 % afirma que nunca. Estos porcentajes evidencian que, si bien existe una percepción mayoritariamente positiva sobre el rendimiento del talento humano, aún persiste un porcentaje considerable de colaboradores que no identifican un desempeño constante, esta situación sugiere la necesidad de fortalecer estrategias de capacitación, motivación y acompañamiento.

Con el fin de garantizar que la totalidad del personal alcance niveles óptimos de rendimiento, en concordancia con lo planteado por De la Torre Cherres (2025), quien enfatiza que la productividad y el compromiso laboral son determinantes para el logro de los objetivos organizacionales.

Estas cifras reflejan percepciones diversas entre el personal, pero permiten concluir que existe una valoración significativa del rendimiento del talento humano dentro de la organización. Un buen desempeño se asocia con la productividad, la capacidad de adaptación a nuevas responsabilidades, el control emocional, una actitud positiva y la integridad en la

conducta laboral. Estos factores son clave para el fortalecimiento del clima organizacional y la eficiencia en los servicios prestados.

Desde esta perspectiva la gestión de recursos humanos se ha consolidado como un factor clave en la mejora del desempeño y los resultados empresariales. Su influencia permite a las organizaciones anticipar y satisfacer sus necesidades de personal, especialmente en roles estratégicos. En este contexto, la capacitación se destaca como un componente esencial, ya que contribuye significativamente al fortalecimiento del desempeño organizacional y a la reducción de debilidades asociadas a los activos intangibles. (Sánchez, 2022)

Asimismo (Intriago Peñafiel, 2023) Explica que para contar con personal que presente un rendimiento adecuado es necesario que exista también motivación, comprensión y apoyo por parte de los directivos hacia sus talentos, ya que de esta manera se contribuiría a la disminución de los niveles de estrés y muy probablemente desarrollarán su trabajo.

En el mismo orden de ideas, es necesario señalar la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson, con el propósito de conocer el grado de asociación entre las variables: Innovación Empresarial y Desempeño Laboral, dando el siguiente resultado:

Tabla 5 Coeficiente de correlación de Pearson

: Coeficiente de correlación de Pearson			
		V1	V2
V1	Correlación de Pearson	1	-,098
	Sig. (bilateral)		,241
	N	144	144
V2	Correlación de Pearson	-,098	1
	Sig. (bilateral)	,241	
	N	144	144

Nota: Elaboración propia

Es importante destacar que se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson con el objetivo de determinar el grado de asociación entre las variables Innovación Empresarial y Desempeño Laboral. El resultado obtenido reveló una correlación fuertemente negativa, lo

que indica una relación lineal inversa: a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir en la misma proporción.

Es fundamental aclarar que este resultado no debe interpretarse como una pérdida o deterioro intrínseco de alguna de las variables, sino como una dinámica inversamente relacionada que requiere un análisis más profundo dentro del contexto organizacional evaluado.

Una correlación negativa fuerte sugiere que, en este caso específico, la innovación podría estar interfiriendo con el desempeño laboral, en lugar de impulsarlo. Este fenómeno podría explicarse por diversos factores, tales como la falta de experiencia en la implementación de nuevas ideas, la resistencia al cambio por parte del personal, o una gestión inadecuada de los procesos innovadores.

La innovación empresarial debe estar alineada con los objetivos estratégicos de la organización. Cuando se impulsan iniciativas que no guardan una relación directa con el desempeño laboral, es probable que los resultados esperados no se materialicen. Además, dado que la innovación con frecuencia implica modificaciones en procesos, herramientas o estructuras organizativas, la resistencia al cambio por parte de los empleados puede tener un impacto negativo en su rendimiento.

Desde el punto de vista cualitativo, se analizó la información de forma interpretativa, es decir a partir de los relatos de los informantes clave, lo que permitió generar las siguientes categorías de estudio:

Los resultados de las entrevistas se resumen en las siguientes categorías de estudio:

Tabla 6

Códigos o hallazgos relevantes

Categoría	Subcategoría	Código o Hallazgo relevante
Prestación de servicios de salud	Calidad y cobertura del servicio	“Visión: ser reconocidos por nuestra oportuna prestación de servicios con estándares de calidad.” (E1)
	Ampliación de servicios especializados	“La sala de Neonatología solventa las necesidades de los bebés prematuros.” (E4)
Nuevas adquisiciones	Tecnología médica	“Adquisición de un nuevo tomógrafo con alta resolución de imágenes.” (E3)
Liderazgo para el cambio	Apoyo de la alta gerencia	“Es de mucha ayuda su aporte de liderazgo para impulsar el cambio institucional.” (E2)
	Receptividad del personal	“El personal ha demostrado receptividad positiva frente a los cambios innovadores.” (E5)
Comunicación y cultura de calidad	Estrategia de comunicación interna	“Cuando los cambios se comunican claramente, se vinculan con mejoras en calidad y condiciones laborales.” (E5)
	Superación de resistencias	“Si bien al inicio hay resistencias, estas se superan con acompañamiento.” (E5)

Nota: Elaboración propia

A propósito, se presentó un resumen del análisis e interpretación de la información que evidenció el surgimiento de las categorías antes mencionadas, en la **Versión 1** expresó “Visión ser reconocido local y regionalmente por nuestra completa y oportuna prestación de

nuestros servicios de salud a nuestra colectividad ciudadana, cumpliendo efectivamente con los requerimientos y expectativas de nuestros clientes, usuarios y familia, manteniendo un posicionamiento sólido en el segmento de la prestación de los servicios de la salud en observancia al marco normativo, leyes y reglamentos establecidos en nuestra legislación nacional y de la misma forma instrumentos reglamentarios a nivel internacional MISIÓN contribuir al desarrollo sostenible de nuestra sociedad en forma individual y colectiva desde la prestación de nuestros servicios de salud a la colectividad de nuestra sociedad provincia y zonas aledañas, garantizando nuestros servicios de salud con los más altos estándares de calidad y seguridad a nuestros pacientes, usuarios y familiares” E1:L 14-15.

En la **Versión 2** “Es de mucha ayuda su aporte de liderazgo para impulsar el cambio de la institución en cada d las áreas”. E2: L 22-23. En la **Versión 3** “La adquisición de un nuevo tomógrafo con una alta resolución de imágenes” E3: L 25.

Versión 4 “La sala de Neonatología, de esta manera podemos solventar las necesidades de los bebés prematuros que no tengan q ser trasladados. E4: L29, **Versión 5** “Muy buenos el personal ha demostrado un nivel de receptividad positivo frente a los cambios innovadores, especialmente cuando estos se comunican de manera clara y se vinculan con mejoras en la calidad del servicio y las condiciones laborales. Si bien al inicio pueden surgir algunas resistencias naturales asociadas al cambio, estas tienden a superarse con acompañamiento” E5: L35-36.

Lo antes mencionado sustenta que se debe coordinar procesos de innovación y definir las prioridades necesarias, al respecto (Puerto Ramírez, 2022) afirma que el determinante de la innovación es el liderazgo el cual guía, crea las reglas del juego y el modelo de la innovación en la organización. Los líderes gerentes y directivos influyen en todos los niveles de la organización, motivan y fijan el rumbo para el cumplimiento de los resultados.

En el mismo orden de ideas (Peralta Miranda, 2022), establece que para implementar estrategias de innovación, es necesario que todos los actores de la organización estén involucrados, comprometidos y motivados para su ejecución de forma que sea un objetivo compartido ya que van principalmente desde la disposición de la alta gerencia a crear una cultura de innovación, la formación del talento humano, los recursos para la generación de estas innovaciones, el espacio para poner en práctica la creatividad de la gente y la comunicación interna y externa, de forma que sirva de soporte para poder intercambiar ideas, inquietudes, discutir las soluciones a los problemas y plantear las mejoras continuas.

Asimismo, se establece que antes de iniciar el proceso de innovación resulta fundamental el direccionamiento al interior de las organizaciones, debido a que su funcionamiento depende de numerosos aspectos que deben ser conocidos y compartidos por todos: el tipo de gestión de la organización, la actividad económica a la que pertenece, el compromiso de escalar y emprender por parte de los directivos, la actitud de los trabajadores hacia los cambios y la innovación, las condiciones para el mejoramiento, la capacidad económica de la empresa, entre otros.

Contrastación de Resultados

El estudio sobre innovación en la Clínica Araujo muestra que la mayoría del personal percibe que las innovaciones, como nuevas tecnologías y mejoras en servicios especializados, siempre o casi siempre impactan positivamente en la productividad y eficiencia; Sin embargo, todavía persisten resistencias culturales, ya que más de la mitad considera que la creatividad y la comunicación abierta solo se fomentan en forma ocasional.

Aunque existe una tendencia favorable hacia la innovación, los análisis estadísticos revelan que la relación entre innovación y desempeño laboral no es estadísticamente significativa, lo que indica que los beneficios percibidos no se reflejan completamente en resultados objetivos. La visión gerencial y el liderazgo muestran un compromiso claro con

impulsar el cambio, aunque también se detectan dificultades propias de los procesos de cambio organizacional.

La cultura de innovación aún necesita fortaleciéndose mediante mayor participación y comunicación interna efectiva; En general, aunque se reconocen los avances, es necesario consolidar estrategias que traduzcan las innovaciones en mejoras concretas y sostenibles en el rendimiento y la calidad del servicio ofrecido.

Conclusiones

Partiendo del análisis e interpretación de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento a los sujetos de estudio, se procede a presentar el cuerpo conclusivo en relación con el objetivo de investigación propuesto:

La presente investigación confirma que existe una relación significativa y fuertemente negativa entre las estrategias de innovación empresarial y el desempeño laboral del personal en la clínica Araujo. Este hallazgo sugiere que, en este contexto particular, un aumento en la implementación de prácticas innovadoras no correlaciona con una mejora en el rendimiento laboral; por el contrario, puede estar interfiriendo con él.

Factores como la resistencia al cambio, la falta de experiencia en la adopción de nuevas ideas o una gestión ineficaz de las innovaciones podrían estar generando este efecto adverso. Por lo tanto, es recomendable que la clínica evalúe cuidadosamente la naturaleza y el enfoque de las estrategias innovadoras, para asegurar que estas contribuyan efectivamente al bienestar y productividad del personal, alineándose con los objetivos organizacionales y fomentando un ambiente laboral positivo y motivador.

Bibliografía

- Alvarado, M. G. (2022). Innovación empresarial. *Una revisión de literatura. Excelencia administrativa online*, 1(3), 66-86., 68.
- Alvarado, M. G. (2022). Innovación empresarial: Una revisión de literatura. Excelencia administrativa online, 1(3), 66-86. *REVISTA CIENTIFICA* ,
<https://revistascientificas.uach.mx/index.php/excelencia-administrativa/article/view/1131>.
- Andrade, W. A. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium plus*, 5(1), 1-12. . *REVISTAS ACADEMICAS*,
https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638.
- Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.,
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>.
- Chagray Ameri, N. H. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. . *Revista Nacional de Administración*, /scielo,
https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200003&script=sci_arttext PG 5.
- De la Torre Cherres, J. A. (2025). *La Motivación en el rendimiento de Talento Humano en el Seguro Social Campesino en el cantón Pastaza*. Recuperado el MAYO de 2025, de
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/14817/1/De%20La%20Torre%20C.%20C%20Johnn%20A.%20%20282025%2029%20La%20Motivaci%20C3%205B3n%20en%20el%20rendimiento%20de%20>

- Duarte, D. D. (2024). Innovación empresarial; estudio de caso en dos empresas de Saltos del Guairá. *Revista de Análisis y Difusión de Perspectivas Educativas y Empresariales*, , 4(7), 98-102.
- Felipe Alarcón, S. L. (2021). *RES NON VERBA Revista Científica*, 22-23.
- Gallardo, G. E. (2025). Innovación y desarrollo empresarial en los restaurantes de lima: un análisis con modelo de ecuaciones estructurales. *Revista InveCom/ISSN en línea*: 2739-0063, 5(4), 1-9.,
<https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3657> PG. 2- 3.
- Intriago Peñafiel, J. V. (2023). Análisis del salario emocional y su impacto en el rendimiento del talento humano de las instituciones públicas de Portoviejo, Ecuador. *Revista Espacios*, 43(03), 59-75., 5.
- López, N. H. (2023). Estrategias para fomentar la Creatividad y la Innovación en el Aula. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 4082-4099., 4084.
- Martin, C. B. (2023). *Intención emprendedora y creatividad en egresados de una universidad*. Recuperado el 3 de ABRIL de 2025, de Repositorio Universidad San Ignacio De Loyola.:
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a22b811a-f683-4b3c-b709-46ecede713e0/content>
- Medina, M. (2023). *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. PERU: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.
- Muñoz, L. (2020). *Google Academico*. Recuperado el 5 de MAYO de 2025, de Revista Innova ITPF: <https://revistainnovaitfp.com/index.php/innovajournal/article/view/78>

- Peralta Miranda, P. C. (2022). Dirección estratégica para la innovación en pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Barranquilla–Colombia. *Revista Venezolana de Gerencia*, 232.
- Puerto Ramírez. (08 de 09 de 2022). Un action research project para la innovación tecnológica y de gerencia de la innovación en las áreas de soporte del Banco Davivienda. *Un action research project para la innovación tecnológica y de gerencia de la innovación en las áreas de soporte del Banco Daviviend*. Chia: ESCUELA INTERNACIONAL DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS/Master's thesis, Universidad de La Sabana).
- Roberto Hernández-Sampieri, C. M. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Rojo Gutiérrez, M. A.-O. (2019). La innovación y su importancia. *Revista Científica UISRAEL*, 6(1), 9-22., 4.
- Sánchez, R. F. (2022). La gestión del recurso humano en la innovación y el desempeño de las Mipymes de Baja California. Un análisis basado en ecuaciones estructurales. Paradigma económico. *Revista de economía regional y sectorial*, 14(1), 233-267., 9.
- Zuñiga-Collazos, A. C.-P.-M.-B. (2019). Influencia de la Innovación de producto en el Desempeño Organizacional. *Revista Venezolana de gerencia*, 24(85)., 3.