

GESTIÓN HUMANA Y CULTURA ORGANIZACIONAL PARA LA INNOVACIÓN: EVIDENCIAS DE UNA INVESTIGACIÓN CON EMPRESAS DE COLOMBIA

HUMAN MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CULTURE FOR INNOVATION: EVIDENCE FROM A RESEARCH WITH COLOMBIAN COMPANIES



¹Luz Mery Rozo Gutiérrez, ²Jorge A. Vivares,
³Martha Catalina Ospina Hernández

^{1,2}Universidad Nacional Abierta y a Distancia,
^{3,4}Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales

Recibido: 2/12/ 2020 Aprobado 20/12/2020

RESUMEN

El ambiente competitivo que está imponiendo la cuarta revolución industrial exige que las empresas sean innovadoras y fuertes en desarrollo. No obstante, el desarrollo tecnológico se ha abordado de forma dominante desde las tecnologías duras y las tecnologías blandas brindan muchas posibilidades de articulación, tal es el caso de la gestión humana y la cultura organizacional, las cuales pueden ser vistas como tecnologías blandas muy importantes que pueden potenciar o inhibir la innovación y por lo tanto ameritan un desarrollo profundo en las empresas. En coherencia, el objetivo de la investigación presentada fue explorar la relación entre gestión humana, cultura organizacional y desempeño innovador. Para cumplir el objetivo, se acopió información sobre estas variables en una muestra de 140 empresas en Colombia y se realizó un análisis de correlaciones. Se encontró que la gestión humana y la cultura organizacional están correlacionadas con la innovación, por lo cual las empresas deben prestar una profunda atención a este tipo de variables relacionadas con la tecnología blanda, ya que podrían determinar el logro de resultados destacables en innovación. La novedad de la ponencia presentada se sustenta en una profunda revisión sistemática de literatura para establecer qué tanto se ha investigado esta triada en el estado del arte. Para tal efecto, se estableció una ecuación de búsqueda y se aplicó en Scopus. Se identificaron 54 documentos entre artículos, capítulos de libro y conference papers. Una cuidadosa revisión y análisis de estos permitió sintetizar algunos hallazgos relevantes para relacionar la gestión humana y la cultura organizacional con la innovación. Más allá, se identificaron vacíos de conocimiento que ofrecen posibilidades para la investigación futura y son el principal aporte de la ponencia presentada.

Citación: Rozo Gutierrez, L. M., Vivares, J. A., & Ospina Hernández, M. C. (2021). *Gestión humana y cultura organizacional para la innovación: Evidencias de una investigación con empresas de Colombia*. *Publicaciones E Investigación*, 14(3). <https://doi.org/10.22490/25394088.4499>

¹Docente TC del programa de la cadena de formación industrial, ingeniera industrial UNAD, luz.rozo@unad.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-5263-8538>,

²Doctor en ingeniería, Universidad Nacional de Colombia, docente UNAD, jorge.vivares@unad.edu.co. <https://orcid.org/0000-0002-3945-2843>

³Docente TC del programa de la cadena de formación industrial, martha.ospina@unad.edu.comartha, <https://orcid.org/0000-0001-9911-7556>

<https://doi.org/10.22490/25394088.4499>



Palabras clave: gestión humana, cultura organizacional, innovación, desempeño innovador.

ABSTRACT

The competitive environment that the fourth industrial revolution is imposing demands that companies be innovative and strong in development. However, technological development has been focused on hard technologies, while soft technologies offer many possibilities of articulation. Specially, this work highlights the human management and organizational culture, which can be seen as very important soft technologies that can enhance or inhibit innovation and therefore merit deep development in companies. Thus, the objective of the presented research was to explore the relationship between human resource management, organizational culture and innovative performance. To meet the objective, information on these variables was collected in a sample of 140 companies in Colombia and a correlation analysis was performed. It was found that human management and organizational culture are related to innovation, so companies must pay close attention to these types of variables related to soft technology, since they could be the achievement of remarkable results in innovation. Therefore, the paper presented is based on conducting a systematic literature review to establish how much this triad has been investigated in the state of the art. For this purpose, a search equation was established and applied in Scopus. 54 documents were identified among articles, book chapters and presentations. A careful review and analysis of them synthesize some relevant findings to relate human management and organizational culture with innovation. Furthermore, knowledge gaps were identified that offer possibilities for future research and are the main contribution of the presentation presented.

Key words: Organizational culture, performance, Human resource management, innovation.



1. INTRODUCCIÓN

Uno de los resultados más latentes en la actualidad es el progreso de las regiones, la globalización ha llevado al hombre adaptarse a diversos cambios entre ellos la transferencia de la tecnología, medida como una variable importante en el proceso de innovación y, a su vez, la innovación depende de múltiples factores, dos de los cuales son la gestión humana y la cultura organizacional. De un lado, dado que las personas se encuentran inmersas en los procesos de innovación, la gestión humana en la actualidad está llamada a ayudar en la consolidación de ventajas competitivas a través de la alineación estratégica empresarial y el impulso de prácticas que estimulen la innovación. De otro lado, una perspectiva teórica relevante es la de vincular la innovación con la cultura organizacional, puesto que, para alcanzar ventajas competitivas derivadas de la innovación, se requiere la adopción de comportamientos innovadores y justamente la cultura organizacional se puede entender como un conjunto de valores y

creencias cuyo arraigo determina el comportamiento de los miembros de una organización o grupo social, y que los rasgos culturales de una empresa podrían influenciar la innovación (Naranjo & Calderón, 2015).

El surgimiento de la cuarta revolución industrial ha presionado a las empresas por una mejor competitividad, para lo cual es de gran importancia buscar la innovación con el acertado aprovechamiento del recurso humano. Además, existen referentes teóricos que permiten vincular la innovación con la cultura organizacional, puesto que, para alcanzar ventajas competitivas derivadas de la innovación, se requiere la adopción de comportamientos innovadores (Ángel, López & Delgado, 2013) y hay razones para argumentar que en ello influye la cultura.

De otra parte, la contribución de Hofstede, Hofstede & Minkov (2005), de amplia citación en el estado del arte (45.648 citas al 04/11/2019), permite afirmar

que la cultura es la programación mental colectiva que distingue los miembros de una organización de los de otras. Basado en lo anterior, el problema de investigación se centra a través de un conjunto de preguntas e hipótesis que orienta la investigación propuesta. ¿Están correlacionadas la cultura organizacional, la gestión humana y el desempeño innovador de las empresas colombianas? Por consiguiente, el propósito de esta investigación es probar si la cultura organizacional y la gestión humana se relacionan entre sí y con el desempeño innovador. Para cumplir con el objetivo propuesto se propuso una revisión sistemática de la literatura, siguiendo principios aceptados para tal fin (Tranfield, Denyer & Smart, 2003).

Las evidencias investigativas en el estado del arte son escasas para comprender las interdependencias entre la cultura organizacional, la gestión humana y la innovación. En particular, se estableció que probar el siguiente sistema de hipótesis presentado en la Figura 1 era un buen comienzo para explorar el tema en Colombia.

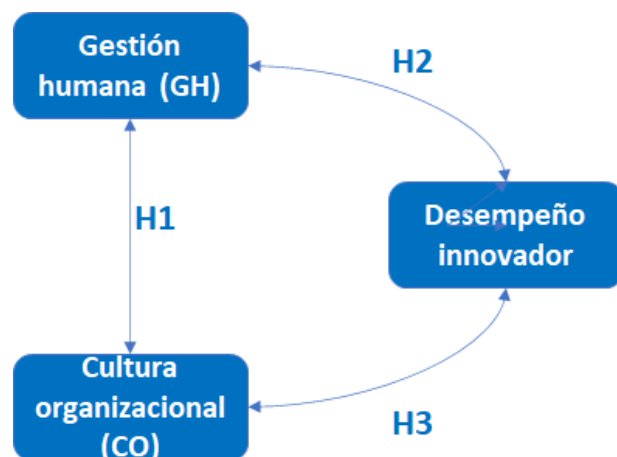


Fig. 1. Framework: sistema de variables e hipótesis que se propone investigar

En coherencia con la línea argumentativa que se ha presentado hasta el momento, se plantea el sistema de variables e hipótesis que se presenta con el propósito de probar científicamente si la cultura organizacional está relacionada con el desempeño innovador y con la gestión humana (GH), partiendo de la premisa que

“Sin embargo, orientar la cultura organizacional hacia la idea de innovación es un proceso de transición complejo, sistemático y que conlleva tiempo” (Hartmann, 2006).

H1: la gestión humana y la cultura organizacional están correlacionadas.

H2: la gestión humana se correlaciona con el desempeño innovador.

H3: La cultura organizacional se correlaciona con el desempeño innovador.

En la siguiente sección se presenta la metodología llevada a cabo para el cumplimiento del objetivo. Luego, se presentan y se discuten los resultados más relevantes. Por último, se sintetizan las conclusiones, se presentan las referencias bibliográficas utilizadas y se brinda información complementaria.

2. METODOLOGÍA

Para diseñar el modelo de medición se hizo una revisión rigurosa de la literatura para definir la construcción de variables (red nomológica) que se resume en la Figura 2.

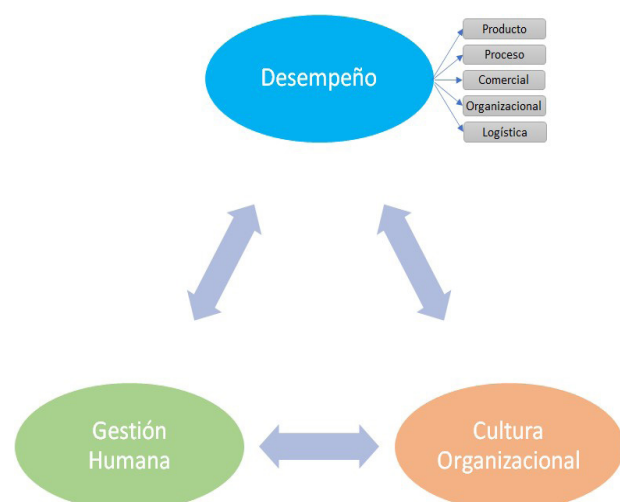


Fig. 2. Red nomológica

La revisión sistemática se llevó a cabo mediante los siguientes pasos:

- En coherencia con el problema y la necesidad, se establecieron las palabras clave (Tabla 1).
- Se estructuró una ecuación de búsqueda con las palabras clave y el uso de operadores booleanos OR y AND.
- Se aplicó la ecuación de búsqueda en Scopus, en el cual están indexadas más de 22.000 revistas que cumplen con ciertos criterios de calidad en sus publicaciones científicas.
- Se identificaron 54 documentos entre artículos, capítulos de libro y manuscritos de ponencias.
- Una cuidadosa revisión y análisis de tales referencias permitió sintetizarlas tal y como se presenta en la (Tabla 2).

TABLA 1.

Palabras clave que guiaron la RSL.

Comp. 1	Comp. 2	Comp. 3	Comp. 4
Innovation	Performance	“organiza tional culture”	“human resource”
Innovativeness	capabilit*		

Ecuación de búsqueda en Scopus: (TITLE-ABS-KEY (innovation OR innovativeness) AND TITLE-ABS-KEY (performance OR capabilit*) AND TITLE- ABS-KEY (“organization* cultur*”) AND TITLE-ABS-KEY (“human resource”)) AND (LIMIT-TO (DOCTYPE, “ar”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE, “cp”) OR LIMIT-TO (DOCTYPE, “re”)).

TABLA 2.

Clasificación de las referencias la revisión sistemática de la literatura.

Clasificación	Cantidad	Descripción
Antecedente directo	14	Contribuciones que triangulan como variables centrales (claves) del estudio, al menos un componente de innovación, otro de cultura organizacional y otro de gestión humana.
De referencia	32	Contribuciones que estudiaron la cultura, la innovación o la gestión humana como uno de los componentes clave trabajados en la investigación. Es decir, no triangulan como variables centrales las tres sino una o dos de ellas.
Excluido	8	Investigaciones que no tuvieron como variable central de análisis ninguna de las tres que interesan en esta propuesta: gestión humana, cultura organizacional e innovación. Se detectaron en la búsqueda por pura coincidencia de palabras clave.
Total	54	

Después de la revisión rigurosa de la literatura, se pudo evidenciar que existe un vacío de conocimiento, los resultados son insuficientes para comprender la correlación entre la cultura organizacional, la gestión humana y la innovación.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como resultado de la aplicación del instrumento de recolección de datos utilizadas en las 140 empresas de Colombia, cabe resaltar que los sectores predominantes a la que pertenecen las empresas tenemos: el

sector manufacturero con un 38% y el sector de servicios con un 36%.

La correlación de las variables (CO, DI, GH,) de estudio evidencia un hallazgo muy importante (tabla 3). Para lo cual podemos afirmar que:

- Todas las variables expuestas evidencian una correlación significativa al 0,01, es decir, con una confiabilidad del 99%.
- Existe una fuerte relación entre la cultura organización y la gestión humana que impactan el desempeño innovador en las empresas.

- Por lo anterior en síntesis se puede decir que las tecnologías blandas son todos los conocimientos que se tienen de una empresa para su desempeño.
- La cuarta revolución industrial significa que existen diferentes tecnologías que emergen de diferentes maneras, pero con el mismo objetivo, hacer que las empresas cambien para que puedan enfrentar los retos de la globalización y puedan impactar en su desempeño innovador.
- Para finalizar el modelo de medición que se tuvo en cuenta para esta investigación, se llevó a cabo en mipymes (micros, pequeñas y medianas empresas).

TABLA 3.
Matriz de correlaciones

Variable		DI	GH	CO
DI	Corr.	1	,448**	,688**
	Sig.		0,000	0,000
GH	Corr.	,448* *	1	,477**
	Sig.	0,000	0,000	0,000
CO	Corr.	,688* *	,477**	1
	Sig.	0,000	0,000	

**Significativa al 0.999 porque la significancia (Sig.) es menor o igual que 0,001.

4. CONCLUSIONES

Los desafíos que enfrentan las empresas en la actualidad son múltiples, especialmente frente a la cuarta revolución industrial y los retos que ella conlleva, lo que afecta en todos los aspectos de la vida cotidiana y especialmente en las empresas a sus colaboradores.

En este sentido, la cultura organizacional y la gestión humana son variables claves en gran medida para la evolución y transformación del desempeño innovador.

El estado del arte y la revisión rigurosa de la literatura representa la necesidad de investigar las interdependencias entre las variables. Dentro de esta investigación se propone un framework detallado para futuras investigaciones.

Se puede concluir que las hipótesis planteadas en la presente investigación fueron comprobadas y que la cultura organizacional impacta en el desempeño innovador cuando es mediada por una cierta configuración de prácticas en la gestión humana (GH).

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos a cada uno de los coinvestigadores que dieron su apoyo en la construcción y aporte a la presente investigación: Dr. Jorge Andrés Vivares, Ing. Martha Catalina Ospina y la Dra. Julia Clemencia de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Manizales.

REFERENCIAS

- Ángel, J. A., López, J. E., & Delgado, C. H. (2013). Liderazgo a través de innovación. Organización Corona. *Revista de Ingeniería*, 38, 71–77.
- Hartmann, A. (2006). The role of organizational culture in motivating innovative behaviour in construction firms. *Construction Innovation*, 6(3), 159–172.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., & Minkov, M. (2005). Cultures and organizations: Software of the mind (Vol. 2). New York: McGraw-Hill.
- Naranjo, J.C., & Calderón, 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>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>

