



INNOVACIÓN SOSTENIBLE, CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN HUMANA: UNA REVISIÓN SISTEMÁTICA DE LITERATURA

SUSTAINABLE INNOVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE AND HUMAN MANAGEMENT: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

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

^{1,2,3}Universidad Nacional Abierta y a Distancia —UNAD—

Recibido: 10/15/2021 Aprobado 11/20/2021

RESUMEN

La innovación es clave para las empresas como fuente de competitividad y, por ende, es importante estudiar las variables que la incrementan de forma sostenible. Los antecedentes sugieren que hay dos variables altamente relevantes, de corte intangible, que pueden potencializar o inhibir la innovación: lo humano y lo cultural. Así, el objetivo de este trabajo es responder la siguiente pregunta: ¿Cuáles investigaciones han analizado la innovación en función de los recursos humanos y la cultura organizacional? Para responder la pregunta se llevó a cabo un proceso de revisión sistemática de la literatura, aplicando palabras clave en la base de datos de Scopus y haciendo una lectura de los resultados con base en un protocolo desarrollado por los investigadores. Los resultados permitieron encontrar que hay muy poca investigación que aborde la triada innovación - recursos humanos - cultura y, por lo tanto, existen vacíos de conocimiento relevantes para cubrir con evidencia científica. Se presenta un trabajo cuyo valor está en las recomendaciones para hacer investigación futura novedosa.

Palabras clave: innovación, recursos humanos, cultura organizacional, competitividad.

ABSTRACT

Innovation is key for companies as a source of competitiveness and, therefore, it is important to study the variables that increase it in a sustainable way. The background suggests that there are two highly relevant variables, of an intangible nature, that can enhance or inhibit innovation: the human and the cultural. Thus, the objective of this work is to answer the following question: What investigations have analyzed innovation in terms of human resources

Citación: Ospina, M. C. ., Vivares Vergara, J. A. ., & Rozo, L. M. . (2021). Innovación sostenible, cultura organizacional y gestión humana: una revisión sistemática de literatura. *Publicaciones E Investigación*.

¹Ingeniería Industrial. martha.ospina@unad.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-3572-5189>

²Ingeniería Industrial. jorge.vivares@unad.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-4818-5249>

³Ingeniería Industrial. luz.rozo@unad.edu.co, <https://orcid.org/0000-0002-5263-8538>

<https://doi.org/10.22490/25394088.5610>

and organizational culture? To answer the question, a systematic literature review process was carried out, applying keywords in the Scopus database and reading the results based on a protocol developed by the researchers. The results allowed us to find that there is very little research that addresses the innovation - human resources - culture triad and, therefore, there are relevant knowledge gaps to cover with scientific evidence. A work is presented whose value lies in the recommendations for future novel research.

Keywords: *innovation, human resources, organizational culture, competitiveness.*



1. MATERIALES Y MÉTODOS

El proceso de innovación a través del tiempo ha generado avances no solo en el desarrollo tecnológico, sino también en la transformación del quehacer de las empresas, cuya implementación dentro de la organización representa la generación de ideas de valor que tienen impacto a nivel interno como la productividad, la generación o mejora de nuevos productos, entre otros, y a nivel externo mediante la satisfacción de las necesidades de los consumidores, y por ende una mayor captación del mercado. Todo lo anterior, facilita una ventaja competitiva en el sector y en el contexto que se esté viviendo, por tanto, para que la competitividad sea sostenible en el tiempo deben identificarse las variables que intervienen y que son relevantes en dicho proceso.

La adaptación a las nuevas tendencias de uso y consumo por parte de las empresas va acompañada de la innovación incremental, la cual considera a los recursos y las destrezas de la organización como factores de los que surgen oportunidades de mejora en la funcionalidad de los productos o en eficiencia de los procesos (Fernández Sánchez, 2019). El aspecto relacionado con la gestión humana se contempla como un desarrollo en conjunto entre los empleados y trabajadores, con el que se busca darles mayor participación a los empleados en los procesos y las decisiones de la organización, alineando sus capacidades al cumplimiento de los objetivos comunes y transversales de toda la estructura organizacional (Calderón Hernández *et al.*, 2010). En últimas, de ésta se espera que consolide unos

recursos humanos con capacidades para apoyar el logro de los objetivos de la empresa y, más allá, que haya una alineación de los intereses de los individuos y los de la organización.

Por otra parte, según Ouchi (1981) y Miron *et al.* (2004) la cultura organizacional se conjuga con base en tres elementos: valores, creencias y principios compartidos, estos poseen influencia directa en la manera de pensar y actuar de toda la organización, lo que marca una diferencia competitiva de otras, siempre y cuando se promueva la innovación sostenible como un valor fundamental. Existe una relación en la que se complementa el recurso humano y la cultura organizacional con la que es posible establecer estrategias competitivas efectivas en el tiempo. Ahora, la cultura organizacional se determina por el comportamiento del recurso humano en la empresa, a lo largo de sus diferentes subsistemas (Vivares *et al.*, 2020).

Así, el objetivo del presente artículo es, identificar qué análisis se han hecho sobre el papel que tiene el recurso humano y la cultura organizacional para el desarrollo de una innovación sostenible en las organizaciones, para lo cual se planteó una revisión sistemática de la literatura y un protocolo que consta de tres etapas definidas por los investigadores.

Con la búsqueda inicial realizada se encontró que las investigaciones que abordan las temáticas de

recursos humanos, cultura organizacional e innovación sostenible es aún muy incipiente, por lo que existe una oportunidad para la generación de conocimiento científico.

El trabajo está organizado en cuatro secciones. En la primera sección se define la metodología utilizada para la investigación, seguido de la segunda sección que corresponde a las pruebas y simulaciones planteadas. Finalmente, la tercera y cuarta sección se desarrolla los resultados y discusiones, y las conclusiones respectivamente.

La metodología que se utilizó para cumplir el objetivo fue una revisión sistemática de literatura que siguió principios internacionalmente aceptados para tal fin (Bartels, 2013; Kitchenham, 2004). El proceso constó de tres etapas: enfoque de la revisión, estrategia de búsqueda y análisis y presentación de los resultados.

Enfoque de la revisión

La revisión estuvo orientada a responder las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles investigaciones han analizado la innovación en función del recurso humano y la cultura organizacional, bajo una perspectiva de sostenibilidad y su influencia en el desempeño?
- ¿Cuáles de ellas se han realizado en el contexto colombiano?

Estrategia de búsqueda

Las preguntas planteadas se pueden desglosar en cinco componentes para desarrollar la estrategia de búsqueda: innovación (A), desempeño (B), recursos humanos (C), cultura organizacional (D) y sostenibilidad (E). Para cada uno de los componentes de búsqueda se definieron las palabras claves que se presentan en la siguiente tabla.

TABLA 1.
Palabras claves de los componentes.

A	B	C	D	E
Innovation	Performance	“Organization* Cultur*”	“Human resource”	Sustain ability
Innovativness	Capabilit*			

Fuente: elaboración propia.

Teniendo en cuenta las palabras claves se estableció una ecuación de búsqueda haciendo uso de operadores booleanos OR y AND, como se muestra a continuación:

(Innovation OR Innovativness) AND (Performance OR Capabilit*) AND (“Organization* Cultur*”) AND (“Human Resource”) AND (Sustainability)

Como fuente de búsqueda se eligió la base de datos Scopus, que se caracteriza por tener alta reputación a nivel mundial y contar con más de 22.000 revistas

indexadas. La ecuación de búsqueda se aplicó en los campos título, resumen y palabras clave de Scopus.

Para la selección de documentos de investigación se establecieron dos metacriterios:

1. Tipo de documento: aquellos que fueran artículos y capítulos de libros.
2. Idioma: contribuciones cuyo texto completo estuviera escrito en los idiomas inglés, español o portugués.

Análisis y presentación de resultados

La revisión de los documentos encontrados se hizo mediante el desarrollo de tres niveles de clasificación. Inicialmente, se hizo una lectura general del

resumen de todos los documentos identificados y se determinó el grado de pertinencia para la investigación, clasificándolos en tres categorías resumidas en la Figura 1.

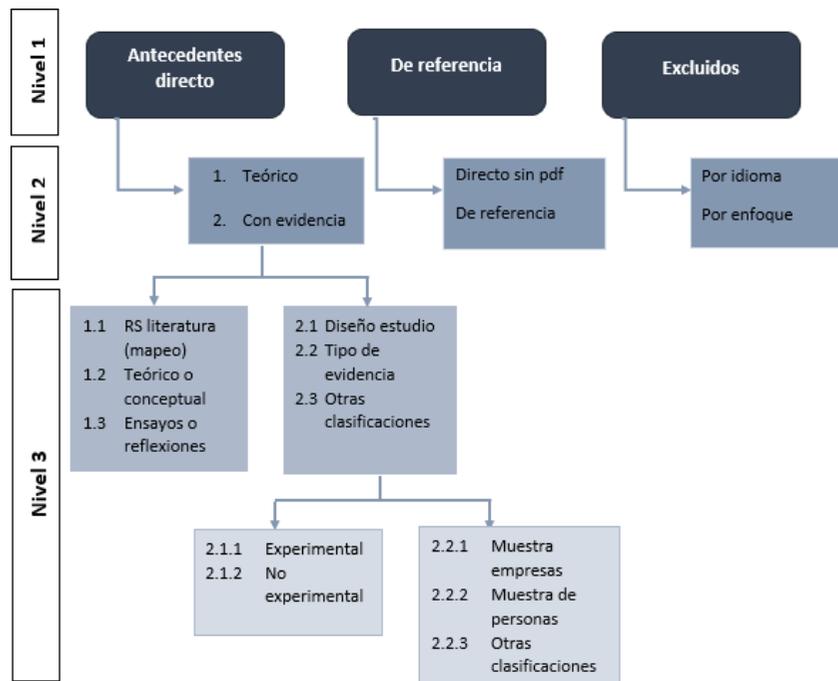


Figura 1. Esquema general de la clasificación.

Fuente: elaboración propia.

El antecedente directo, corresponde a los textos que abordan la relación de los componentes de las temáticas de innovación, cultura organizacional, recursos humanos y sostenibilidad. Éstos, a su vez, pueden ser de tipo teórico o con evidencia. Los documentos de tipo teórico se agrupan según la contribución, ya sea de revisión sistemática de la literatura, teórico o conceptual y ensayos o conceptual. Por otra parte, a los documentos con evidencia se les asignó la clasificación de diseño de estudio experimental o no experimental, el tipo de evidencia que puede ser a empresas o personas u otras categorías.

De referencia, estudia cada una de las temáticas de innovación, cultura organizacional, recursos humanos o sostenibilidad por separado. En esta categoría también se agrupan las contribuciones que se les puede

considerar como antecedente directo, pero los autores no lograron acceso al texto completo.

Excluido, se entiende como aquel documento en el que no se analizan las temáticas de interés como variables centrales del estudio y que fueron detectadas por mera coincidencia de palabras clave. Así mismo, en esta categoría se ubican aquellos que fueron descartados por los metacriterios tipo de documento e idioma.

2. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Al aplicar los componentes de búsqueda y sus respectivas combinaciones en la base de datos Scopus, se obtuvieron los siguientes resultados:

TABLA 2.

Resultados de aplicación de la ecuación de búsqueda por componentes.

Cadenas de búsqueda	Cantidad de referencias
(Innovation OR Innovativeness)	444.999
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilit*)	71.230
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilit*) AND (“Organization* Cultur**”)	900
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilit*) AND (“Organization* Cultur**”) AND (“Human Resource”)	71
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilit*) AND (“Organization* Cultur**”) AND (“Human Resource”) AND (Sustainability)	7

Fuente: elaboración propia.

Adicionalmente, como resultado de la revisión sistemática de la literatura, se realizó una lectura inicial del título y abstract de cada uno de los referentes teóricos, para luego ser clasificados según la categoría correspondiente del nivel 1 como se presenta en la Tabla 3.

TABLA 3.
Clasificación.

Categoría	Cantidad
Directos	18
De referencia	33
Excluidos	10

Fuente: elaboración propia.

Los resultados se clasifican en la categoría “Directos” como aquellos estudios cuyo objetivo se centran en identificar cuáles son los factores críticos que intervienen para lograr la sostenibilidad corporativa, y en cuyos resultados se presentan y evidencian que el factor más relevante es la innovación organizacional integrada a su vez por los recursos

humanos y factores formativos (Fan *et al.*, 2021; Alves *et al.*, 2020), además que se contemplan los aspectos no económicos como la responsabilidad social corporativa y las prácticas de recursos humanos (Herrera & de las Heras-Rosas, 2020). Por otra parte, pertenecen a esta categoría los casos en que se determina que los recursos intangibles y humanos, la cultura organizativa innovadora, ágil y flexible son esenciales para el éxito en la transición hacia nuevos modelos económicos (Näyhä, 2020).

Para la categoría “De referencia” se tienen en cuenta los resultados de la búsqueda en la que se aborde específicamente una o dos temáticas de interés, por ejemplo, el análisis y la influencia que tiene el desarrollo de los recursos humanos en la integración de la sostenibilidad organizacional (Ardichvili, 2012).

Por último, en la categoría “Excluidos” se contemplan aspectos que no son considerados relevantes para la investigación, como el analizar instituciones que pertenecen al sector educativo (Asante & Ngulube, 2020) o el sector público (Todorut, 2018), dado que la investigación está enfocada en analizar la rentabilidad de las organizaciones del sector empresarial.

2.1 Oportunidades para la investigación futura

Con la caracterización de las investigaciones en el estado de arte que abordan las temáticas de interés en

el presente estudio, se determina que existe un vacío temático en la integración de los competentes que se muestran en la Figura 2.

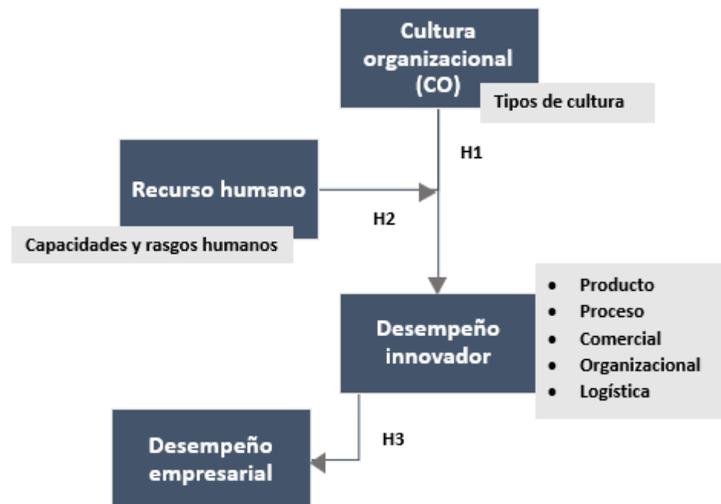


Figura 2. Modelo teórico de trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Tomando como referencia el modelo teórico y considerando la línea argumentativa de la investigación se proponen tres pruebas de hipótesis para comprender la interdependencia entre las temáticas de interés.

H1. El tipo de cultura influye sobre el desempeño innovador.

H2. La gestión humana modera la relación entre cultura y desempeño innovador.

H3. El desempeño innovador, mediado por la gestión humana e influenciado por la cultura organizacional, influencia el desempeño de la empresa.

3. CONCLUSIONES

La competitividad en el mercado hoy en día es una brecha que ha ido creciendo debido a diversos factores como la implementación de nuevas tecnologías, productos novedosos, procesos eficientes, entre otros.

Aunque estas nuevas implementaciones generan una diferenciación con respecto a la competencia, la gestión tangible es replicable y poco sostenible en el tiempo. Por tanto, para adquirir una actitud innovadora constante en la organización se debe promover una gestión orientada a aspectos intangibles que considere el aspecto humano y la cultura organizacional como variables relevantes en la creación de valor y desempeño innovador.

La revisión del estado del arte para la cadena de búsqueda que considera los cinco componentes de la investigación arroja siete resultados teóricos, de los cuales solo cuatro son considerados en la categoría directa por resaltar dentro de la lectura inicial a los recursos humanos como el aspecto transversal que permite lograr el fomento de la innovación, y a su vez, mejorar los resultados en el desempeño y la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

Los resultados encontrados en la revisión bibliográfica dejan en evidencia la poca investigación sobre

cómo se integran dichos elementos en la consolidación de un rendimiento sostenible de las organizaciones, por lo cual, como propuesta de investigación se plantea un modelo teórico de trabajo y tres hipótesis asociadas.

REFERENCIAS

- Alves, D., Dieguez, T., & Conceição, O. (2020). Retaining talents: Impact on innovation. *Proceedings of the 15th European Conference on Management, Leadership and Governance, ECMLG 2019*, 36–45. <https://doi.org/10.34190/MLG.19.078>
- Ardichvili, A. (2012). Sustainability or limitless expansion: Paradigm shift in HRD practice and teaching. *European Journal of Training and Development*, 36(9), 873–887. <https://doi.org/10.1108/03090591211280946>
- Asante, E., & Ngulube, P. (2020). Critical success factors for total quality management implementation and implications for sustainable academic libraries. *Library Management*, 41(6–7), 545–563. <https://doi.org/10.1108/LM-02-2020-0017>
- Bartels, E.M. (2013). How to perform a systematic search? *Best Practice & Research Clinical Rheumatology*, 27(2), 295–306.
- Calderón Hernández, G., Naranjo Valencia, J. C., & Álvarez Giraldo, C. M. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41), 13–36.
- Fan, Y. J., Liu, S. F., Luh, D. B., & Teng, P. S. (2021). Corporate sustainability: Impact factors on organizational innovation in the industrial area. *Sustainability (Switzerland)*, 13(4), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su13041979>
- Fernández Sánchez, E. (2019). *Innovar para competir*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Herrera, J., & de las Heras-Rosas, C. (2020). Economic, non-economic and critical factors for the sustainability of family firms. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–22. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040119>
- Kitchenham, B. (2004). *Procedures for performing systematic reviews*. Keele, UK. <http://www.it.hiof.no/~haraldh/misc/2016-08-22-smat/Kitchenham-Systematic-Review-2004.pdf>.
- Miron, E., Erez, M. & Naveh, E. (2004): Do personal characteristics and cultural values that promote innovation, quality, and efficiency compete or complement each other? *Journal of Organizational Behavior*, 25(2), 175–99.
- Näyhä, A. (2020). Finnish forest-based companies in transition to the circular bioeconomy - drivers, organizational resources and innovations. *Forest Policy and Economics*, 110(August 2018), 101936. <https://doi.org/10.1016/j.forpol.2019.05.022>
- Ouchi, W. (1981). *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*. Reading, Mass.: Addison- Wesley.
- Todorut, A.V. (2018) Integrating values into public organisations. *Proceedings of the 31st International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018: Innovation Management and Education Excellence through Vision 2020*, pp. 1299-1304.
- Vivares, J. A., Rivera, G. J., Alzate, L., & Avella, L., (2020). Modelo de análisis de la cultura organizacional en los sistemas de producción-operaciones. *Publicaciones e Investigación*, 14(3), 1–10.