

Revisión sistemática de literatura en recursos humanos y cultura organizativa para la innovación sostenible

Systematic review of human resources and organizational culture for sustainable innovation

M. Catalina Ospina¹

Luz Mery Rozo²

Jorge A. Vivares³

Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Colombia

Resumen

La competitividad de las empresas es cada día más insostenible en el tiempo, por tanto, se hace uso de la innovación como fuente para asegurar la permanencia en el mercado, pero para que esta se mantenga de manera sostenible se analiza cuáles son aquellas variables que facilitan y potencializan el proceso innovador en el largo plazo. Los antecedentes sugieren que estas son: lo humano y lo cultural. De acuerdo con lo anterior, el objetivo del trabajo consiste en dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuáles publicaciones han abordado la innovación, el recurso humano y la cultura organizacional, desde un enfoque de la sostenibilidad y el desempeño empresarial? Con el fin de responder esta pregunta, los investigadores realizaron una revisión sistemática de literatura buscando un conjunto de palabras clave en el Sistema de Indexación y Resumen (SIR) de Scopus y con los resultados de la búsqueda obtenidos se implementó un protocolo de lectura definido por los investigadores. Los resultados dan evidencia científica de la poca investigación que se ha realizado de la triada innovación - recursos humanos - cultura, cuyos vacíos de conocimiento permiten que el presente trabajo genere valor dando recomendaciones para hacer futuras investigaciones que sean novedosas en el campo del conocimiento.

¹ Profesora investigadora de la UNAD, <https://orcid.org/0000-0001-9911-7556> / martha.ospina@unad.edu.co

² Profesora investigadora de la UNAD, <https://orcid.org/0000-0002-5263-8538> / luz.rozo@unad.edu.co

³ Profesor investigador de la UNAD, <https://orcid.org/0000-0002-4818-5249> / jorge.vivares@unad.edu.co

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

Abstract

The competitiveness of companies is increasingly unsustainable over time, therefore, innovation is used as a source to ensure permanence in the market, but in order for it to be maintained in a sustainable way, it is analyzed which are the variables that facilitate and they potentiate the innovative process in the long term, the antecedents suggest that these are: the human and the cultural. In accordance with the foregoing, the objective of the work is to answer the following question: Which investigations have analyzed innovation in terms of human resources and organizational culture? To answer the question, a systematic literature review is carried out applying the use of keywords in the Scopus database and with the search results obtained, a reading protocol defined by the researchers is implemented. The results give scientific evidence of the little research that has been carried out on the triad innovation - human resources - culture, whose knowledge gaps allow this work to generate value by giving recommendations for future research that is novel in the field of knowledge.

Keywords: Innovation, human resources, organizational culture, competitiveness.

1. Introducción

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.

2. Metodología

El desarrollo de la investigación se hizo, por medio de una revisión sistemática de literatura que, de acuerdo, con lo establecido en los principios internacionales según (Bartels, 2013; Kitchenham, 2004) se aplicaron los siguientes pasos:

- Enfoque de la revisión.
- Estrategia de búsqueda.

- Análisis y presentación de los resultados.

2.1 Enfoque de la revisión

Se utilizaron las siguientes preguntas para enfocar la revisión:

- ¿Cuáles publicaciones han abordado la innovación, el recurso humano y la cultura organizacional, desde un enfoque de la sostenibilidad y el desempeño empresarial? ¿Cuáles se han hecho en Colombia?

2.2 Estrategia de búsqueda

Con base en las preguntas, se establecieron unos elementos para identificar palabras clave y el resultado se presenta en la Tabla 1.

Tabla 1. Palabras clave utilizadas

1	2	3	4	5
"Human resource"	"Organization* Cultur*"	Innovation	Sustainability	Performance
		Innovatinevess		Capabilit*

Fuente: elaboración propia.

Una vez seleccionadas las palabras claves se procedió a unir las utilizando los operadores booleanos AND y OR. De esta forma, se obtuvo la siguiente expresión de búsqueda: ("Human Resource") AND ("Organization* Cultur*") AND (Innovation OR Innovatinevess) AND (Sustainability) AND (Performance OR Capabilit*). Dicha expresión fue aplicada en Scopus, por tratarse de un Sistema de Indexación y Resumen (SIR) de alto reconocimiento en el mundo y que cuenta con miles de revistas en todos los campos del conocimiento. La búsqueda se ejecutó en los campos "Title-Abstract-Keywords".

Para la selección de las fuentes más apropiadas para el estudio, se establecieron algunos criterios de inclusión y de exclusión de los documentos, los cuales fueron:

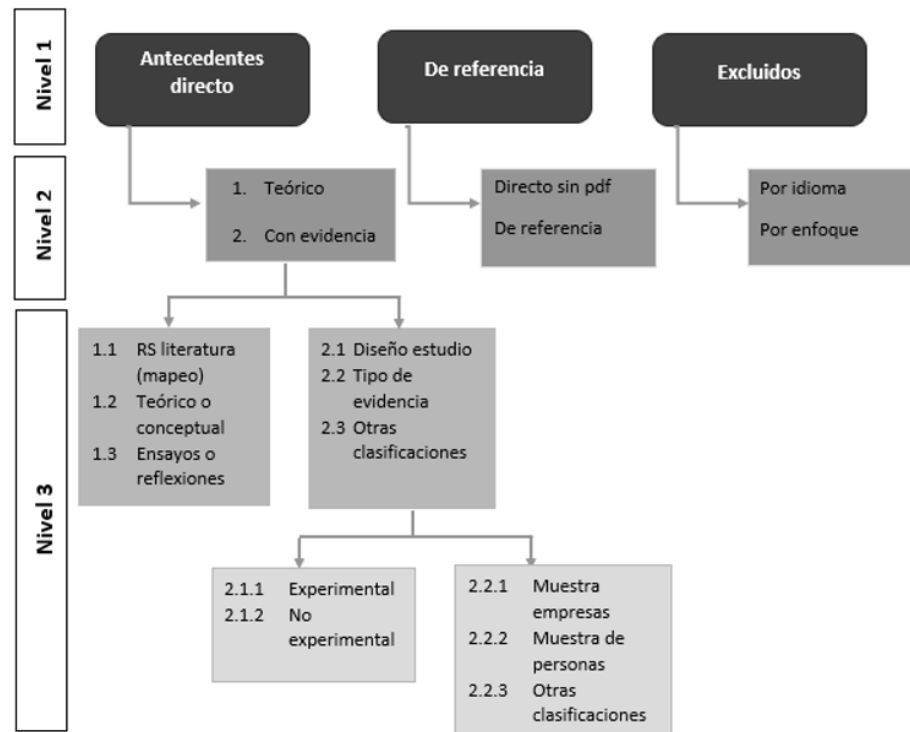
1. Tipología de documento: artículos y capítulos de libro.
2. Idioma: escritos con el texto completo en lenguaje español, inglés o portugués.

2.3 Esquema para clasificar documentos y presentar resultados

Como parte del protocolo de la revisión, se estableció un esquema para clasificar los documentos que fueran identificados. El esquema se presenta en la Figura 1 y consta de tres categorías generales:

1. Antecedentes directos. Son documentos que relacionan de forma directa en su contenido las variables de estudio (innovación sostenible, cultura organizacional, recursos humanos). A su vez, los antecedentes directos pueden ser de tipo teórico o con evidencia. Las demás ramificaciones se observan en el esquema gráfico (Figura 1).
2. De referencia. Son contribuciones que no trabajaron simultáneamente todas las variables de estudio. Sucede que, en algunos casos, por mera coincidencia de palabras clave, se identifican documentos que mencionan las palabras en el resumen o las palabras clave, pero en realidad no hacen énfasis dentro del texto completo en la variable de interés. También se etiquetaron con esta mención a los trabajos que no fue posible tener acceso al texto completo de la obra.
3. Excluidos. Son publicaciones que en su esencia no analizaron las variables de interés puntos centrales del estudio, sino que se detectaron por mera coincidencia de palabras clave. Así mismo, en esta categoría se ubican aquellos que fueron descartados por los metacriterios como el tipo de documento e idioma.

Figura 1. Esquema para clasificar las publicaciones



Fuente: elaboración propia a partir del análisis de información.

3. Resultados y discusión

Una vez que se aplicaron los elementos de búsqueda con las diferentes cadenas de búsqueda en la base de datos seleccionada, se obtuvo lo siguiente:

Tabla 2. Resultados de la búsqueda aplicando la ecuación

Cadenas de búsqueda	Cantidad de referencias
(Innovation OR Innovatinevess)	444.999
(Innovation OR Innovatinevess) AND (Performance OR Capabilit*)	71.230

(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilities) AND ("Organization* Culture")	900
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilities) AND ("Organization* Culture") AND ("Human Resource")	71
(Innovation OR Innovativeness) AND (Performance OR Capabilities) AND ("Organization* Culture") AND ("Human Resource") AND (Sustainability)	7

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de información.

Además de la revisión sistemática de literatura, también, se realizó una lectura general del título y abstract de los referentes teóricos, con la intención de clasificarlos según su categoría, como se puede ver en la siguiente tabla (Tabla 3).

Tabla 3. Clasificación

Categoría	Cantidad
Directos	18
De referencia	33
Excluidos	10

Fuente: elaboración propia a partir del análisis de información.

Después de realizada la revisión de literatura los resultados se clasifican en tres diferentes categorías (Directos , de referencia, excluidos) según su relación con el tema central de este artículo, de esta manera en la categoría “Directos” se clasificaron aquellos estudios cuyo objetivo se centra en identificar los factores críticos que intervienen para lograr la sostenibilidad corporativa, y en donde en sus resultados se demuestra 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), adicionalmente , también se tuvieron en cuenta estudios en los 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 último, en esta categoría también se encuentran clasificados los estudios o artículos 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).

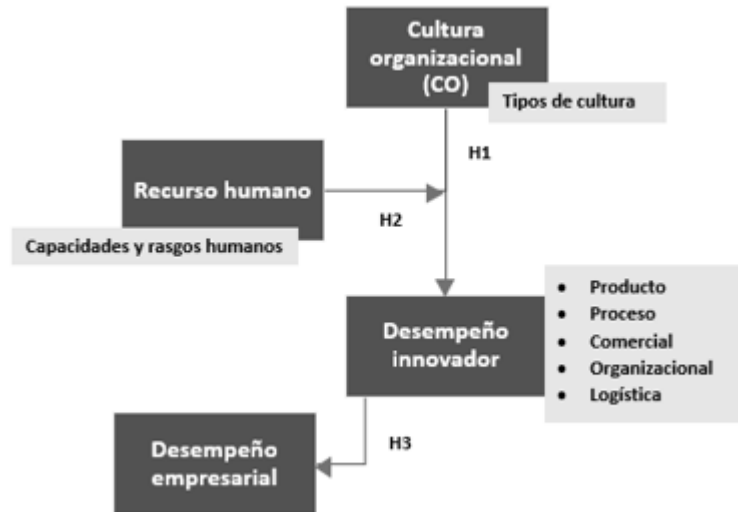
En la categoría “De referencia” se clasificaron los estudios que tienen en cuenta los resultados de la búsqueda en la que se aborde específicamente al menos una de las temáticas de interés, por ejemplo, el análisis y la influencia que tiene el desarrollo de los recursos humanos en la integración de la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

Por último, en la categoría “Excluidos” se encuentran clasificados los estudios que inicialmente se consideraron por los resultados de la búsqueda pero luego de una revisión más profunda se encontró que no tratan aspectos considerados entre los importantes para la investigación, como el analizar instituciones que pertenecen al sector educativo (Asante & Ngulube, 2020) o el sector público (Todurut, 2018), dado que la investigación está enfocada en analizar la rentabilidad de las organizaciones del sector privado.

4. Oportunidades para la investigación futura

Con la clasificación y caracterización de las investigaciones según la relevancia en temáticas de interés para nuestro estudio, se evidencia que existe un vacío temático en la integración de los competentes que se muestran en la Figura 2, convirtiéndose así en una oportunidad para la realización de estudios posteriores.

Figura 2. Modelo teórico de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir del análisis de información.

Teniendo como referencia el modelo teórico presentado anteriormente (Figura2) y considerando la línea argumentativa de la investigación se proponen las siguientes hipótesis para comprender la manera en que se relacionan las temáticas abordadas.

H1. El ambiente organizacional influye significativamente sobre el desempeño innovador de las compañías.

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

H3. El desempeño innovador, con ayuda de la gestión humana y la influencia de la cultura organizacional, se ven reflejados en el desempeño de la empresa.

5. Conclusiones

La competitividad en el mercado actualmente ha ido creciendo debido a diversos factores como la implementación de la industria 4.0 lo que conlleva nuevas tecnologías, procesos eficientes, entre otros. Sin embargo, estas nuevas implementaciones generan una diferenciación con respecto a la competencia, convirtiéndose así en una ventaja competitiva

sostenible en el tiempo, aunque hay que tener en cuenta que la gestión tangible es replicable y poco sostenible en el tiempo. Por tanto, para adquirir una actitud innovadora sostenible en la organización se debe promover una gestión orientada a aspectos intangibles que consideren principalmente el aspecto humano y la cultura organizacional como variables relevantes en la creación y captura de valor, así como en el desempeño innovador.

En la revisión del estado del arte sobre los aspectos relevantes en esta investigación se encontraron siete resultados teóricos, de los cuales solo cuatro son clasificados en la categoría directo por contener temas dentro de su estructura acerca de 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

Por último, los resultados encontrados en la revisión bibliográfica evidencian la nula investigación sobre cómo se relacionan estos elementos en la consolidación de un rendimiento sostenible de las organizaciones, por tal motivo, como propuesta de investigación se plantea un modelo teórico de trabajo que permita demostrar la forma en que se integran estos componentes, para ello se utilizarán las 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/~haraldd/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*. Reaging, 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.