

Propuesta de un enfoque de innovación organizacional para Comfaoriente, basado en el modelo de cultura organizacional y efectividad de Daniel Denison

Mónica Adriana Sánchez Julio

C.C. No. 27605453

Código estudiantil: 2022115025138

Correo institucional: m_sanchez26@unisimon.edu.co

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
Especialista En Gerencia E Innovación

Tutor:
Miguel Ángel Vera

RESUMEN

La presente investigación centra su importancia en revisar, de acuerdo a la cultura organizacional, los procesos que se llevan a cabo en el contexto de la Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano (Comfaoriente), basado en el modelo de cultura organizacional y efectividad de Daniel Denison, con el fin de mejorar de manera significativa la gestión de procesos con una perspectiva al entendimiento en el impacto que genera el no comprender y gestionar adecuadamente la Cultura Organizacional de Comfaoriente. De acuerdo a lo anterior, se planteó el siguiente objetivo general: Proponer un enfoque de innovación organizacional para Comfaoriente basado en el modelo de cultura organizacional y efectividad de Daniel Denison. Para lograr cumplir con el objeto principal del presente ensayo, se propusieron tres objetivos específicos: I) Realizar una revisión teórica/conceptual de los principales aportes en materia de Cultura e Innovación Organizacional, considerando la última década. II) Identificar los elementos determinantes de la Cultura Organizacional en la Caja de Compensación del Oriente Colombiano (Comfaoriente). III) Proponer lineamientos que permitan aplicar los mecanismos de intervención en las dimensiones de la Cultura Organizacional en la Caja de Compensación del Oriente Colombiano (Comfaoriente). Para el construir la sección del Marco Teórico, se consultaron bases de datos, las cuales permiten la identificación de investigaciones que otorgan una revisión del tema de estudio y soportan las bases de referencia para desarrollar el presente trabajo. A continuación, se presentan algunos antecedentes

trascendentales, clasificados en internacionales, nacionales y locales. Para el desarrollo de la metodología, se aplicó un enfoque cualitativo, a razón que se analizan datos y la dimensión del pensamiento, ya que el enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Se recolectaron datos con base en el procesamiento estadístico futuro de la información, con la finalidad de establecer pautas de comportamiento de la variable (Cultura organizacional). El tipo de estudio es no experimental, explicativo de tipo transversal, ya que se observa la variable en el entorno presente para después estudiarlos, sin embargo, no se interviene adrede en el manejo de las variables de la investigación. La población objeto de estudio es la empresa Comfaorienté ubicada en la ciudad de Cúcuta, la cual cuenta con 327 personas vinculadas laboralmente. La muestra es, efectivamente, una circunscripción exacta de la población. Empleando el término para universos inferiores a cien mil elementos bajo Distribución Normal, se estableció una muestra de 177 elementos, con un nivel de confianza del 95%. Entre las técnicas de recolección de información, se ejecutó una revisión documental que permite ahondar en los componentes ineludibles que permitan conceder solución a los objetivos específicos; El instrumento empleado fue el modelo de cultura organizacional y efectividad de Denison, Nieminen y Kotrba, el cual se basa en cuatro dimensiones de la cultura organizacional; implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Para el análisis de la información recolectada, se hizo una clasificación en dos categorías: I) Revisión teórica/conceptual de los principales aportes en materia de Cultura e Innovación Organizacional. II) Elementos determinantes de la Cultura Organizacional en la Caja de Compensación del Oriente Colombiano (Comfaorienté).

Palabras clave: Cultura, Innovación, organizaciones, adaptación, progresión.

ABSTRACT

This research focuses its importance on reviewing, according to the organizational culture, the processes carried out in the context of the Caja de Compensación Familiar del Oriente Colombiano (Comfaorienté), based on Daniel Denison's organizational culture and effectiveness model, in order to significantly improve the management of processes with a view to understanding the impact of not properly understanding and managing Comfaorienté's Organizational Culture. According to the above, the following general objective was proposed: To propose an organizational innovation approach for Comfaorienté based on Daniel Denison's organizational culture and effectiveness model. In order to achieve the main objective of this essay, three specific objectives were proposed: I) To carry out a theoretical/conceptual review of the main contributions in terms of Organizational Culture and Innovation, considering the last decade. II) To identify the determinant elements of Organizational Culture in the Caja de Compensación del Oriente Colombiano (Comfaorienté). III) To propose guidelines that allow the application of intervention mechanisms in the dimensions of Organizational Culture in the Caja de

Compensación del Oriente

Colombiano (Comfaoriente). For the construction of the Theoretical Framework section, databases were consulted, which allow the identification of research that provide a review of the topic of study and support the reference bases to develop the present work. Next, some transcendental antecedents are presented, classified as international, national and local. For the development of the methodology, a qualitative approach was applied, since the quantitative approach (which represents, as we said, a set of processes) is sequential and evidential. Data were collected based on the future statistical processing of the information, with the purpose of establishing patterns of behavior of the variable (Organizational Culture). The type of study is non-experimental, explanatory of transversal type, since the variable is observed in the present environment and then studied, however, there is no deliberate intervention in the management of the research variables. The population under study is the Comfaoriente company located in the city of Cúcuta, which has 327 employees. The sample is, effectively, an exact circumscription of the population. Using the term for universes of less than one hundred thousand elements under Normal Distribution, a sample of 177 elements was established, with a confidence level of 95%. Among the information gathering techniques, a documentary review was carried out to delve into the unavoidable components that allow the solution of the specific objectives; the instrument used was the organizational culture and effectiveness model of Denison, Nieminen and Kotrba, which is based on four dimensions of organizational culture; involvement, consistency, adaptability and mission. For the analysis of the information collected, a classification was made in two categories: I) Theoretical/conceptual review of the main contributions on Organizational Culture and Innovation. II) Determining elements of Organizational Culture in the Caja de Compensación del Oriente Colombiano (Comfaoriente).

Key Words: Culture, Innovation, organizations, adaptation, progression.

REFERENCIAS

1. Albaum, G. (1997). The Likert Scale Revisited. *International Journal of Market Research*, 39(2), 1-21 <https://doi.org/10.1177/147078539703900202>.
2. Ali, V., Sirkova, M., & Ferencova, M. (2016). The impact of organizational culture on creativity and innovation. *Polish Journal of Management Studies*, 14(1), 7-17 <http://10.17512/pjms.2016.14.1.01>.
3. Allaire, Y., & Firsirotu, M. (1984). Theories of organizational culture. *Organization studies*, 5(3), 193-226 <https://doi.org/10.1177/017084068400500301>.
4. Antioco, M., & Kleijnen, M. (2010). Consumer adoption of technological innovations: Effects of psychological and functional barriers in a lack of

content versus a presence

- of content situation. *European Journal of Marketing*, 44(11/12), 1700-1724
<https://doi.org/10.1108/03090561011079846>.
5. Banmairuroy, W., Homsombat, W., & Kritjaroen, T. (2022). The effect of knowledge-oriented leadership and human resource development on sustainable competitive advantage through organizational innovation's component factors: Evidence from Thailand 's new S- curve industries. *Asia Pacific Management Review*, 27(3), 200-209
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2021.09.001>.
 6. Bate, P. (1997). Whatever happened to organizational anthropology? A review of the field of organizational ethnography and anthropological studies. *Human relations*, 50(9), 1147-1175.
 7. Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom.
 8. Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía y ciencias sociales*. 3 ra. Edición. Bogotá D.C: Ed. Pearson.
 9. Bonavia, T., Prado, V., & Barberá, D. (2009). Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey. *Psicotherma*, 21(4), 633-638.
 10. Burlton, R. (2010). *Delivering Business Strategy Through Process Management*. Springer, Berlin, Heidelberg: In: vom Brocke J., Rosemann M. (eds) *Handbook on Business Process Management 2*. International Handbooks on Information Systems, https://doi.org/10.1007/978-3-642-01982-1_1.
 11. Calderón, G., Alvarez, C., & Valencia, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de administración*, 19(32), 225-254.
 12. Camisón, C., & Villar, A. (2014). Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance. *Journal of Business Research*, 67(1), 2891-2902
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.06.004>.
 13. Chesbrough, H. (2004). *Managing Open Innovation*. *Research-Technology Management*, 47(1), 23-26
<https://doi.org/10.1080/08956308.2004.11671604>.
 14. Christmann, A., & Van Aelst, S. (2006). Robust estimation of Cronbach's alpha. *Journal of Multivariate Analysis*, 97(7), 1660-1674
<https://doi.org/10.1016/j.jmva.2005.05.012>.
 15. Cújar, A. d. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350-355
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009>.
 16. Damanpour, F., & Aranvid, D. (2012). Managerial Innovation: Conceptions, Processes and Antecedents. *Management and Organization Review*, 8(2), 423-454
<https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00233.x>.
 17. Denison, D., Nieminen, L., & Kotrba, L. (2014). Diagnosing organizational cultures: A conceptual and empirical review of culture effectiveness surveys.

- European Journal of Work
and Organizational Psychology, 23(1), 145-161
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.713173>.
18. Drucker, P. F. (2004). La disciplina de la innovación. *Harvard business review*, 82(8), 3-7.
 19. Foreman, P., & Whetten, D. (2002). Members' identification with multiple-identity organizations. *Organization science*, 13(6), 618-635
<https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.618.493>.
 20. Galindo, R. (2008). *Innovación de Productos: desarrollo, investigación y estrategias de mercado*. Ciudad de México: Trillas.
 21. García Echevarría, S., & del Val Nuñez, M. T. (1993). *Cultura corporativa y competitividad de la empresa española*. Madrid, España: ediciones Diaz de Santos, s.a.
 22. García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174.
 23. Glynn, M. (2008). Beyond constraint: How institutions enable identities. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 41, 3-430.
 24. González, Y., Manzano, O., & Jimenez, L. (2020). Cualificación del talento humano frente a la organización 4.0 y sus innovaciones. *Espacios*, 41(49), 1-19 <http://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n49p18>.
 25. Hatch, M. J. (1993). The dynamics of organizational culture. *Academy of management review*, 18(4), 657-693
<https://doi.org/10.5465/amr.1993.9402210154>.
 26. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México, México: Mcgraw-Hill Interamericana.
 27. Hossain, M., & Kauranen, I. (2016). Open innovation in SMEs: a systematic literature review. *Journal of Strategy and Management*, 9(1), 58-73
<https://doi.org/10.1108/JSMA-08-2014-0072>.
 28. Jiménez, A. (2013). *Gestión del cambio*. Madrid, España: ediciones Diaz de Santos, s.a.
 29. Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. Ciudad de México, México: McGraw-Hill Interamericana.
 30. Lessem, R. (1990). *Gestión de la cultura corporativa*. Madrid, España: ediciones Diaz de Santos, s.a.
 31. Lucero, M., & Toscano, J. (2013). Estudio del estado sobre gestión de innovación. *Nova Rua Revista Universitaria de Administración*, 25-32.
 32. Marulanda, C., López, M., & López, F. (2016). La Cultura Organizacional y las Competencias para la Gestión del Conocimiento en las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMEs) de Colombia. *Información tecnológica*, 27(6), 03-10 <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642016000600002>.
 33. Mendoza, M., & Ortíz, C. (2005). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134.

34. Mills, C. (2005). Moving forward by looking back: a model for making sense of organisational communication. *Australian journal of Communication*, 32(3), 19-43 doi/abs/10.3316/ielapa.200603060.
35. Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos, S.A.
36. Naranjo, J., & 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>.
37. Ouchi, W. (1982). *Teoría Z: cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés*. Ciudad de México: Fondo Educativo Interamericano y Editorial Norma.
38. Peters, T., Waterman, R., & Posada, F. (1984). *En busca de la excelencia: experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos*. Bogotá, Colombia: Norma.
39. Porter, M. (1991). *Ventaja competitiva: creación y mantenimiento de un rendimiento superior*. Buenos Aires: Rei Argentina S.A.
40. Quirant, A., & Ortega, A. (2006). El cambio organizacional: la importancia del factor humano para lograr el éxito del proceso de cambio. *Revista de empresa*, 18, 50-64 <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w21929w/U2S5L3.pdf>.
41. Real Academia Española. (6 de 12 de 2020). *cambiar*. Obtenido de Real Academia Española, Asociación de academias de la lengua española: <https://dle.rae.es/cambiar?m=form>
42. Rhee, Y., & Moon, B. (2009). Organizational Culture and Strategic Communication Practice: Testing the Competing Values Model (CVM) and Employee Communication Strategies (ECS) Model in Korea. *International Journal of Strategic Communication*, 3(1), 52-67 <https://doi.org/10.1080/15531180802608386>.
43. Rosing, K., Frese, M., & Bausch, A. (2011). Explaining the heterogeneity of the leadership-innovation relationship: Ambidextrous leadership. *The Leadership Quarterly*, 22(5), 956-974 <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.07.014>.
44. Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). a investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 285-307.
45. Sandoval Duque, J. L. (2014). Los procesos de cambio organizacional y la generación de valor. *Estudios gerenciales*, 30(131), 162-171.
46. Schein, E. (2010). *Organizational culture and leadership*. 4th edition. San Francisco, Estados Unidos: Jossey-Bass.
47. Schumpeter, J. (1942). *Capitalism, Socialism and Democracy*. Londres: McGraw-Hill.
48. Shayah, H. (2019). Organizational culture and innovation: A literature review. *Proceedings of the 2019 3rd International Conference on Education, Culture and Social Development (ICECSD 2019)*, 465-472 <https://doi.org/10.2991/icecsd-19.2019.58>.

49. Silva, J., Solano, D., Fernández, C., Vargas, J., & Romero, L. (2019). Preservación de la privacidad, protección de datos personales y big data: una revisión del caso de Colombia. *Procedia Informática*, 151, 1213-1218 <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.04.174>.
50. Thevent, M. (1992). Auditoria de la cultura empresarial. Bogotá, Colombia: ediciones Diaz de Santos, s.a.
51. Thorsten, B., Bausch, A., & Balkin, D. (2013). Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review. *Journal of Product Innovation Management*, 30(4), 763-781 <https://doi.org/10.1111/jpim.12021>.
52. Xie, X., Wu, Y., Xie, P., Yu, X., & Wang, H. (2021). Organizational innovation culture and firms' new product performance in two emerging markets: The moderating effects of institutional environments and organizational cohesion. *Journal of Management & Organization*, 27(5), 972-991 [doi:10.1017/jmo.2019.8](https://doi.org/10.1017/jmo.2019.8).