

Factores internos del cambio organizacional y su influencia en las pymes fabricantes de calzado de CORPOINCAL

Angie Milena Gómez Parada
Código Estudiantil 202412429756

Adriana Shirley Restrepo Bejarano
Código Estudiantil 202412429770

Trabajo de investigación del programa: **Administración de empresas**

Tutor:
Sheyla Vanessa Herrera Martínez

Co-tutor:
Neida Coromoto Albornoz Arias

RESUMEN

El cambio organizacional es un proceso fundamental para la adaptación y el crecimiento de las empresas en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo. Este trabajo analiza la evolución de los modelos de cambio organizacional desde el enfoque clásico de Lewin hasta propuestas contemporáneas que integran variables como la cultura organizacional, el liderazgo y la gestión del talento humano. Se examinan antecedentes internacionales y nacionales, con especial énfasis en el sector del calzado, destacando los retos que enfrentan las empresas ante la globalización, la competencia desleal, la informalidad laboral y la necesidad de innovación. Los estudios revisados evidencian que la gestión efectiva del cambio requiere no solo la adopción de nuevas tecnologías y procesos, sino también un trabajo profundo en los aspectos

culturales y estructurales de las organizaciones; asimismo, se identifican factores clave como la participación de los colaboradores, el liderazgo transformacional y la capacitación, que facilitan la implementación exitosa de los cambios. En conclusión, el cambio organizacional en el sector del calzado colombiano es un imperativo estratégico que demanda la integración de enfoques teóricos, la profesionalización de la gestión y el fortalecimiento de la cultura organizacional para lograr una mayor competitividad y sostenibilidad en el mercado actual.

Palabras Clave: Cambios organizacionales, cultura empresarial, liderazgo transformacional, innovación tecnológica, sector calzado.

Abstract

Organizational change is a fundamental process for the adaptation and growth of companies in an increasingly dynamic and competitive business environment. This paper analyzes the evolution of organizational change models, from Lewin's classic approach to contemporary proposals that integrate variables such as organizational culture, leadership, and human talent management. Both international and national antecedents are examined, with a special emphasis on the footwear sector, highlighting the challenges companies face in the context of globalization, unfair competition, informal labor, and the need for innovation. The reviewed studies show that effective change management requires not only the adoption of new technologies and processes but also deep work on the cultural and structural aspects of organizations. Likewise, key factors such as employee participation, transformational leadership, and training are identified as facilitators for the successful implementation of changes. In conclusion, organizational change in the Colombian footwear sector is a strategic imperative that demands the integration of

theoretical approaches, the professionalization of management, and the strengthening of organizational culture to achieve greater competitiveness and sustainability in the current mar.

Keywords: Organizational change, business culture, transformational leadership, technological innovation, footwear sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alfaro-Ibarra, Y. L., & Giraldo, G. A. (2008). *ANÁLISIS COMPETITIVO DEL SECTOR DE LAS MIPYMES DISTRIBUIDORAS DE CALZADO EN LA CIUDAD DE CARTAGENA*.
2. Angel, M., & Maldonado, C. (2023). *Gestión del cambio organizacional- Caso: Secretaría Distrital De Salud*.
3. Arley, D., & Galindo, G. (2023). *Modelos de Cambio Organizacional: Estrategias para la Transformación y el Desarrollo Efectivo*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12929.06241>
4. Arturo, L., & Tovar, R. (2009). *Evolución de la teoría de la organización*.
www.questia.com
5. Barba Álvarez, A. (2000). *IZTAPALAPA 48 enero-junio del*.
6. Chávez Goñas, L. M. Z. G. B. U. (2024). *Factores que influyen en el crecimiento empresarial de las mypes del sector calzado. Caso: Manguitos Shoes*.
7. Duque, J. L. S. (2014). Organizational change processes and value creation. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 162–171.
<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.005>
8. Espinoza Espinoza, A. F., Venturo Orbegoso, C. O., & Bravo Chavez, O. J. (2020). Factores que inciden en el crecimiento de las mypes de calzado. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 67–81.
<https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1295>
9. Ezquerro, L., Coimbra, R., Bauluz, B., Núñez-Lahuerta, C., Román-Berdiel, T., & Moreno-Azanza, M. (2024). Large dinosaur egg accumulations and their significance for understanding nesting behaviour. *Geoscience Frontiers*, 15(5). <https://doi.org/10.1016/j.gsf.2024.101872>
10. Fierro-Celis, F. (2020). *Vista de Cambio organizacional_ un modelo que dinamiza la transformación*.
11. Frías Pérez, E. A. (2021). GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN EL SECTOR CALZADO. *Revista Enfoques*, 5(18), 103–121.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v5i18.111>

12. García-Rubiano, M., & Forero-Aponte, C. (2020). *CAMBIO ORGANIZACIONAL: UNA INTRODUCCIÓN AL CONCEPTO*.
<https://orcid.org/0000-0003-0132-4595>
13. Garza Carranza, L. A. (2002). *MODELOS DE CAMBIO ORGANIZACIONAL COMO APOYO PARA LA TOMA DE DECISIONES*.
14. Gina Patricia Chaparro Olaya, C. Y. (2016). *PASANTÍA DE INVESTIGACIÓN ANÁLISIS DEL RIESGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN PASANTÍA DE INVESTIGACIÓN ANÁLISIS DEL RIESGO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL EN FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS BOGOTÁ D.C 2016*.
15. González-Montealegre, V. J. (2006). *Relaciones entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio: caso medianas y grandes empresas de confecciones de la ciudad de Ibagué*.
16. Ing. Raúl A. Perez Verzini. (n.d.). *Análisis del Campo de Fuerzas (Kurt Lewin)*. <https://Actiongroup.Com.Ar/Analisis-Del-Campo-de-Fuerzas-Kurt-Lewin/>.
17. Lanos-Mónica; Pacheco-Miryam. (2016). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL: EJE DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN HUMANA*.
18. Lewin, K. (1935). *TEORÍA DEL CAMPO*.
19. López-María, D.-N. (2020). *Elementos que inciden en el desarrollo competitivo de las pymes pertenecientes al sector fabricante del calzado en Colombia Ensayo*.
20. Maldonado, J. Á. (2017). *COMPORTAMIENTO, DESARROLLO Y CAMBIO ORGANIZACIONAL*.
21. Maria, A., & Salgado, Z. (2019). *Generadores de resistencia al cambio frente a procesos de crecimiento empresarial. Una propuesta de intervención*.
22. Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: Un estado de la cuestión. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 20(1), 38–47.
<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>
23. Méndez Álvarez, C. A. (2006). *Transformación cultural en las organizaciones: Un modelo para la gestión del cambio*. Limusa Noriega.
24. Naranjo-Pico, M., & Rueda-Barrios, G. (2021). *Factores internos determinantes en la competitividad en las empresas Pymes del sector Calzado en Bucaramanga*.
25. Ojeda Gómez, J. (2007). *Ventaja competitiva: El reto de las PyME en la industria del calzado*.
[Http://Ve.Scielo.Org/SciELO.Php?Script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000400002&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/SciELO.Php?Script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000400002&lng=es&nrm=iso).
26. Parada Camargo, J.-E. A. L. V. S. P. M. (2021). *Pequeñas empresas agroindustriales en Tunja - Boyacá, Colombia. Una descripción del cambio organizacional*.

27. Patricia Chaparro Olaya, G., & Nataly Corredor Bustamante, L. (2016). *Análisis del riesgo y cambio organizacional en relación al clúster del cuero, calzado y marroquinería del sector del Restrepo ampliado*. https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas
28. Pulido, P., López, E., Arrieta, P., & Marcano, P. (2018). *Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero *: Vol. XXIV (Issue 1)*. <https://orcid>.
29. Rivera González, A. E. (2013). *EL CAMBIO ORGANIZACIONAL: UN PROCESO ESTRATÉGICO DE ADOPCIÓN Y ADAPTACIÓN*.
30. Rueda Sánchez, M., & Zapata Rotundo, G. (2018). Teoría de dependencia de recursos: premisas y aplicaciones. *Ciencia y Sociedad*, 43(1), 75–92. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i1.pp75-92>
31. Ruiz Mercader, J., Ruiz Santos, C., Martínez León, I., & Peláez Ibarro, J. J. (1999). Modelo para la gestión del cambio organizacional en las PYMES. *Universidad de Murcia*.
32. Sánchez, F. (1993a). *Escala Likert*. https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert.
33. Sánchez, F. (1993b). *Escala Likert*. https://es.wikipedia.org/wiki/Escala_Likert.
34. Schein-Edgar. (1985). *La cultura empresarial y el liderazgo, una visión dinámica*.
35. Shahzad, M. F., Xu, S., Lim, W. M., Yang, X., & Khan, Q. R. (2024). Artificial intelligence and social media on academic performance and mental well-being: Student perceptions of positive impact in the age of smart learning. *Heliyon*, 10(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29523>
36. Tom, P., & Waterman, R. (1980). *La Estructura de las 7 S de McKinsey*.
37. Torres-Herrera, L. (2019). *IMPACTO DEL MODELO KOTTER PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO, COMO HERRAMIENTA DE MEJORA CONTINUA EN LAS ORGANIZACIONES*.
38. Tovar Martínez, P. (1995). *LA COMUNICACIÓN INTERNA: UNA HERRAMIENTA PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS*.
39. Vesga Rodríguez, J. Javier., & García Rubiano, M. (2020). *Cultura organizacional y cambio : reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Universidad Católica de Colombia.
40. Vicente, J., & González, M. (2006). *Relaciones entre la cultura organizacional y la resistencia al cambio: caso medianas y grandes empresas de confecciones de la ciudad de Ibagué*.
41. Zambrano, C. E., León, Y. O. L., & Pino, M. R. M. (2022). Model of organizational change management with lean thinking in touristic services. *Contaduría y Administración*, 67(1), 16–39. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2022.2912>
42. Zhang, W., Xu, M., Feng, Y., Mao, Z., & Yan, Z. (2024). The Effect of Procrastination on Physical Exercise among College Students—The

Chain Effect of Exercise Commitment and Action Control. *International Journal of Mental Health Promotion*, 26(8), 611–622.
<https://doi.org/10.32604/ijmhp.2024.052730>