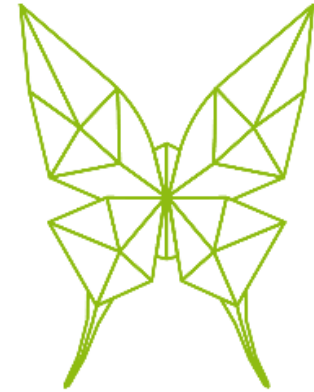




ENCUENTRO LATINOAMERICANO

Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional. Análisis y Propuestas



Innovación Social



Innovación Social



Turismo y Gastronomía



Medio Ambiente



Educación Superior

**ENCUENTRO
LATINOAMERICANO**
Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional, Análisis y Propuestas



Casa abierta al Tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztaapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

PONENCIA DE INVESTIGACIÓN Área Temática: Innovación social

CULTURA DE INNOVACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES DEL VALLE DE ABURRÁ. UN ANÁLISIS DE LOS FACTORES CLAVE

LILIANA FRANCO GIRALDO

Docente – Coordinadora Semillero SIAO

Universidad EAFIT

lfranco7@eafit.edu.co

MANUELA ANDREA CANDELA MOJICA

MAXIMILIANO GASTÓN BALLESTEROS



Introducción

- La innovación ha suscitado interés en las organizaciones porque les permite enfrentar contextos **dinámicos y globalizados, y alcanzar sus metas.**
- Organizaciones del Valle de Aburrá mostraron interés por el tema a partir de que Medellín fuera preseleccionada como la **ciudad más innovadora** (Acosta, 2016).
- Es común que las empresas se autodenominen innovadoras. Sin embargo, para que exista una cultura de innovación, la cultura de las organizaciones debería poseer ciertas características que favorezcan la **innovación permanentemente.**
- El propósito de esta investigación es analizar cuáles aspectos de la cultura organizacional **facilitan u obstaculizan** el desarrollo de la cultura de innovación.

Planteamiento del problema

- Gracias a las transformaciones que han sufrido las organizaciones, la innovación se ha vuelto un factor clave, porque permite una mejor **adaptación al cambio** y su **permanencia en el medio** (Cancialosi, 2017).
- Según Calderón y Naranjo (2007), las empresas colombianas tienden a enfocarse en la innovación de productos, administrativa o de comercialización, pero **no fomentan una cultura de innovación**.
- Para el desarrollo de una cultura de innovación **inciden diferentes factores**, por ejemplo el alto riesgo al fracaso, que hacen que las prácticas gerenciales no deseen orientarse a ella por su **complejidad**.

Objetivos

Analizar los factores clave de la cultura de las organizaciones que facilitan el desarrollo de una cultura de innovación en algunas organizaciones del Valle de Aburrá.

- Identificar factores organizacionales clave en el desarrollo una cultura de innovación en algunas organizaciones del Valle de Aburrá.
- Identificar factores externos clave en el desarrollo de una cultura de innovación en algunas organizaciones del Valle de Aburrá.
- Explicar cómo estos factores intervienen en el desarrollo de una cultura de innovación en algunas organizaciones del Valle de Aburrá.

Referentes teóricos

Cultura organizacional

Considera la interacción entre las personas que pertenecen a una organización

Cultura corporativa

Herramienta que utilizan los directivos para establecer parámetros y objetivos

Cultura de la innovación

Actitud favorable: toma de decisiones, tolerancia al riesgo, trabajo en equipo, comunicación



Metodología

Enfoque	Cualitativo
Método	Estudio de caso
Alcance de la investigación	Exploratorio/descriptivo
Fuentes	Primarias y secundarias
Participantes	Expertos en el tema y líderes de innovación

Metodología





En qué vamos

- Revisión de la literatura: identificación de doce categorías de análisis preliminares.
- Aplicación de técnicas de recolección: se han realizado 20 entrevistas a líderes de innovación y expertos en el tema.
- Aplicación de técnicas de análisis: la fase de codificación abierta ya se encuentra concluida, la fase de codificación axial está en proceso.
- El proyecto se ha presentado en tres eventos académicos, lo que ha permitido consolidar redes de interés para la investigación.
- Se espera obtener dos publicaciones científicas.
- Se dio inicio a la segunda fase de la investigación con el análisis de tres casos de interés. Se comenzó con el trabajo de campo en el primero de ellos.



Innovación Social



Turismo y Gastronomía



Medio Ambiente



Educación Superior

ENCUENTRO
LATINOAMERICANO
Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional, Análisis y Propuestas



Casa abierta al Tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztlapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

Conclusiones preliminares y retos

- Emergieron dos categorías de análisis: **trabajo en equipo y confianza**.
- Los factores que inciden en la cultura de la innovación son **intrínsecos y extrínsecos**, entre los más destacables se encuentran:
 - tolerancia al error, estrategia/objetivos, confianza, estructura, características del personal y comunicación.
 - alianzas externas y factores sociales y culturales.
- No hay una cultura de la innovación, hay una **cultura organizacional que favorece la innovación**.
- Un área de innovación no garantiza que una organización sea innovadora.
- Que una organización haya tenido un evento de innovación no significa que sea una organización innovadora.



Referentes bibliográficos principales

- Calderón , G., & Naranjo , J. (2007). Perfil cultural de las empresas innovadoras. Un estudio de caso en empresas metalmecánicas. *Cuadernos de Administración Bogotá, 20*(34).
- Calderón , G., & Naranjo, J. (2014). Construyendo una cultura de innovación. Una propuesta de transformación cultural. *Estudios Gerenciales*.
- Camio, M. I., Rébora, A., & Romero, M. (2014). Gestión de la innovación. Estudio de casos en empresas de software y servicios electrónicos de la zona de influencia de la UNICEN, Argentina. *Revista de Administração e Inovação*.
- Cancialosi C. (2017). Why Culture Is The Heart Of Organizational Innovation. Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com/sites/chriccancialosi/2017/02/07/why-culture-is-the-heart-of-organizational-innovation/#42674ca43f4d>
- Coreth, E. (1976). *¿Qué es el hombre?* Barcelona: Herder.
- Dey, D. R. (2012). *Innovation in Organisations*.
- Furley, R., & Hult, T. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. *American Marketing Association*.
- Galeano, M. M. (2004). Diseño de proyectos en la investigación cualitativa. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Gentilin, M. (2017a). Cultura en las organizaciones: un panorama comprensivo del campo de estudio. En Gonzales-Miranda, *Organizaciones: aproximaciones teóricas para un estudio comprensivo*. Medellín: Editorial Eafit (En prensa 32 p.).
- Gentilin, M. (2017b). Cultura organizacional: una relación dialéctica entre lo deseado y lo vivenciado. En G. Ramírez Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales*. Medellín: Editorial EAFIT (en prensa).
- Candía, G. J., Coliñanco, G. L., Caro, L. C., & Hernández, R. N. (2014). Estrategia y cultura de innovación, gestión de los recursos y generación de ideas: prácticas para gestionar la innovación en empresas. *pensamiento y gestión, 27*.
- Hatch, M. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Gran Bretaña: Oxford University Press.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2010). Metodología de la Investigación 5ta ed. México DF: McGraw-Hill.
- Kahn, J. (1975). Introducción. En J. Kahn (Comp.), *El concepto de cultura. Textos fundamentales* (págs. 9-27). Barcelona: Anagrama.
- Martin, J. (2004). Organizational Culture. Research Paper Series (1847), 1-18.
- Mesa, J. H. (2015). Emprendimiento innovadores latinoamericanos. Medellín: Editorial EAFIT.
- Naranjo-Valencia, J., Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2012). ¿Es la cultura organizativa un determinante de la innovación en la empresa? Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa 15, 63–72.
- OECD y Eurostat (2005). *Manual de Oslo*. Madrid: Grupo Tragsa.
- OMPI. (15 de agosto, 2016). Índice Mundial de Innovación de 2016: Suiza, Suecia, Reino Unido, EE.UU., Finlandia y Singapur, encabeza; China en el pelotón de los 25 primeros. [Comunicado de prensa]. Recuperado de http://www.wipo.int/pressroom/es/articles/2016/article_0008.html#videos
- Pérez, S. L., Etxebarria, I. I., & Arends, C. M. (Abril-Junio de 2005). Innovación en la práctica: características comunes en empresas . *Revista de Empresa*(12).
- Rogers, E. (1995). *Diffusions of Innovations* . New York: Collier Macmillan Publishers.
- Ruiz, O. J. (2009). Metodología de la Investigación Cualitativa. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Sawhney, M., Wolcott, R., & Arroniz, I. (2007). Las doce formas de innovar para las empresas . *Harvard Deusto Business Review, 22-32*.
- Von Stamm, B. V. (2009). Leadership for innovation: what you can do to create a culture conducive to innovation. *Strategic Direction*.
- Steele, J., & Murray, M. (2004). Creating, supporting and sustaining a culture of innovation. *Engineering, Construction and Architectural Management*.
- Taylor , E. (1920). *Primitive Culture: Researches into the Development of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art, and Custom*. 6ª ed. Londres: Murray.
- Townsend, A. (2008). How can HR encourage a culture of innovation? *Strategic HR review*.
- Vey, K., Fandel, T., Zipp, J., & Schneider , C. (2017). Learning & Development in Times of Digital Transformation: Facilitating a Culture of Change and Innovation. *International Journal of Advanced Corporate Learning*.



Innovación Social



Turismo y Gastronomía



Medio Ambiente



Educación Superior

ENCUENTRO
LATINOAMERICANO

Perspectiva Organizacional de las Políticas Públicas para el
Desarrollo Regional, Análisis y Propuestas



Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Iztaapalapa



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA
COLEGIO MAYOR
DE ANTIOQUIA



Alcaldía de Medellín

**¡MUCHAS GRACIAS
POR SU ATENCIÓN!**