

Innovación y transformación cultural - Estudio en una fundación brasileña para apoyo a la investigación.

Leandro Pinheiro Cintra
Renato da Costa Braga
Allan Claudius Queiroz Barbosa

Resumen

Las innovaciones en las organizaciones tienen una creciente demanda cada año, qué raises necesitan para manejar y para estimular el proceso para que su generación se produzca en una forma de camino, con el compromiso de los colaboradores y los líderes. En este contexto, la innovación emergió como una organización de organización en las sociedades, que se adapta a las fronteras y las restricciones para apoyar y administrar las prácticas de innovación en el entorno de organización con ambidexteridad. Cuando la implantación o el refuerzo de la actividad innovadora también viene con el objetivo estratégico de la transformación cultural, para mover lejos de un modelo tradicional a la cultura mástil para la innovación, los desafíos son mayores. Estos son algunos de los elementos contemporáneos de cambio que influyen en el rol, la forma, y la relación con el trabajo, así como las nuevas nuevas prácticas en el recurso de recursos humanos. En esta perspectiva, el documento de interés para discutir la percepción de los empleados de una institución de apoyo de apoyo a la innovación con respecto a su rutina de rutina en un marco institucional de cultura cultural. La fundación se basa en la publicación pública brasileña. Con más de cuarenta años y respondiendo a los controles de entidad y los financiadores, fue bureaucratizing, pérdida de la agilidad y la calidad en el servicio de su main stakeholder, el investigador. En el caso de que se produzca un cambio en la inversión en investigación en los últimos años, con la política estatal y estatal de crisis económicas, que ha generado pérdidas en sus ingresos, la fundación ha intentado reinventarse con innovación. Un análisis de los documentos internos de los documentos publicados en la Intranet y la publicación con los líderes, la aplicación cuestionada con empleados y el uso de gamificación a través de su conducción, fue posible identificar componentes relacionados con el cumplimiento y el desarrollo de los participantes permitiendo identificar los grupos principales de de acuerdo con la falta de participación de todos los empleados y el apoyo de los líderes. En el mismo tiempo, también han acentuado la importancia del programa para su respectivo personal y desarrollo profesional, así como la transformación de la cultura, el objetivo para las más innovaciones. También se observó el uso de herramientas nuevas para apoyar la planificación y la organización y el inicio de la incorporación de métodos de gestión de agile. Las respuestas de las preguntas sobre el desarrollo de las innovaciones y la cultura cultural. Los resultados tratan para extender el debate sobre la actividad innovadora, la transformación a la cultura de la innovación y sus desafíos en otras organizaciones. Estos aspectos se conectan con la

propuesta de Management 3.0, así como con reflejos en el rol de liderazgo y organización de organización. También se trata de una práctica común que se puede replicar con respecto a otros contextos en el ámbito de la cultura cultural que promueven un entorno más conducente a la generación y la implementación de la innovación en la organización.

Palabras-clave: gestión de la innovación; función de innovación; transformación cultural; gestión 3.0; ambidexteridad organizacional.

Referencias Bibliográficas:

Aagaard, A. & Andersen, T. (2014). How can HR practices support front-end innovation and increase the innovativeness of companies? *European J. of International Management*, v. 8, n. 5, p. 488.

Andries, P. & Czarnitzki, D. (2014). Small firm innovation performance and employee involvement. *Small Business Economics*, 43, Issue 1, pp 21–38.

Bergendahl, M., Magnusson, M. & Björk, J. (2015). Ideation High Performers: A Study of Motivational Factors. *Creativity Research Journal*, v. 27, n. 4, p. 361-368.

Birkinshaw, J. & Gibson, C. (2004). Building Ambidexterity into your Organization. *MIT Sloan Management Review*, 45, n.4, p. 47-55.

Kuratko, D. F., Hornsby, J. S. & Hayton, J. (2015). Corporate entrepreneurship: the innovative challenge for a new global economic reality. *Small Business Economics*, 45, Issue 2, pp 245–253.

Lendel, V., Hittmár, Š. & Siantová, E. (2015). Management of Innovation Processes in Company. *Procedia Economics and Finance*, 23, Pages 861-866.

O'reilly, C. A. & Tushman, M. L. (2013). Organizational ambidexterity: past, present, and future. *The academy of management perspectives*, v. 27, n. 4, p. 324-338.

Tidd, J. & Bessant, J. (2015). *Gestão da Inovação*. 5ª Ed. Porto Alegre: Bookman.

Van De Ven, A. (2017). The innovation journey: you can't control it, but you can learn to maneuver it. *Innovation*, v.19, n. 1, p. 39-42.

Visnjic, I., Wiengarten, F. & Neely, A. (2016). Only the Brave: Product Innovation, Service Business Model Innovation, and Their Impact on Performance. *The Journal Product Innovation Management*, 33, issue 1, pp. 36–52.