
LA CULTURA DE INNOVACIÓN SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Cristian F. Muñoz Rodríguez

Escuela de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
Estudiante

Ingrid J. Gutiérrez Márquez

Escuela de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
Estudiante

Olga P. Arias

Escuela de Negocios, Gestión y Sostenibilidad
Programa de Administración de Empresas
Estudiante

Resumen

El presente artículo de revisión da a conocer los conceptos correspondientes a la cultura organizacional a fin de promover nuevas estrategias que permiten generar cambios, asimismo la adaptación y potencialización de nuevos focos de progreso, partiendo de estos modelos se crean nuevos conceptos como la innovación social la cual corresponde a programas que ofrecen nuevas tendencias de mejora a nivel organizacional económico y humano, satisfaciendo las necesidades de las compañías y la sociedad en general.

Estos conceptos son abarcados a nivel mundial y se ve reflejado en como las compañías que han implementado planes programas y estrategias han mostrado tener crecimiento y mayor participación en el mercado, compañías que van a la vanguardia de nuevas directrices y creación de herramientas que modifiquen sus procesos y adquiriendo modelos de innovación, que permiten generar mejoras en la calidad de vida.

Dichos conceptos se basan principalmente en el desarrollo teniendo como eje fundamental normas, valores, y las creencias de la sociedad, siendo así, se mencionan algunos casos de éxito de innovación social a nivel mundial en donde los factores relevantes son el recurso humano y la inclusión de los mismos, partiendo de la motivación y el crecimiento que aporta cada una de las compañías no solo para ellas sino para cada uno de sus colaboradores.

1. Introducción

En el presente artículo de revisión se resalta el desarrollo de la literatura a través del tiempo profundizando conceptos tales como: cultura organizacional, innovación e innovación social enfocado al desarrollo de las culturas organizacionales en Colombia y en el mundo.

También se realiza un análisis de los diferentes programas de innovación social incorporadas y creadas de forma transversal a la filosofía de cada una de las organizaciones, las cuales generan gran impacto a resolver las problemáticas que viven las personas en escenarios a nivel social, ambiental, económico y cultural en el país y el mundo; con lo anterior las organizaciones pretenden potencializar y mejorar la calidad de vida de la comunidad bajo un esquema organizacional innovador socialmente lo cual les permite el desarrollo de la sociedad y por ende el de un país.

Del mismo modo, se busca un enfoque más especializado hacia el recurso humano teniendo en cuenta que son base fundamental del desarrollo de cada organización, lo cual permite preparar a la comunidad más competitiva y se desarrolle con una filosofía de innovación social para que logré replicar buenas prácticas en la sociedad.

Por último, en este artículo se busca tomar referentes de varias investigaciones y estudios sobre la caracterización de culturas organizacionales innovadoras para lograr estructurar el objetivo de la investigación y así diseñar la herramienta que permita evidenciar la innovación social en las mi pymes en la ciudad de Bogotá D.C.

2. Revisión de la literatura

2.1. Cultura Organizacional

Para empezar abarcando los temas y desarrollar los conceptos que se han definido a través del tiempo es preciso abordar el concepto de cultura, a continuación se presenta la definición según Taylor quien indica que la cultura es “aquel todo complejo que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres y cualesquiera otros hábitos y capacidades adquiridos por el hombre en cuanto miembro de la sociedad” (Taylor, 1871, pág. 29), en otras palabras para Taylor muestra relevancia entre lo individual y lo colectivo en donde los dos conceptos deben ser contraste del uno al otro.

También Kuper (1985, p.179), citando a Hatch en la enciclopedia de la ciencia social, define cultura como una forma de vida de la gente, que consiste en modelos convencionales de pensamientos y comportamiento, incluyendo valores, creencias, reglas de conducta, organización política y actividad económica.

Del mismo modo se empieza a hablar sobre la definición de cultura organizacional la cual genera tendencia e impacto en los diferentes escenarios a partir de los años 80's; es desde aquí donde varios autores empiezan a darle definición y estructura al concepto de Cultura, tal como lo indica

Pettigrew quien indica que es un “sistema por el cual un grupo dado en un momento determinado acepta, públicamente y de manera colectiva, los significados operativos por los cuales interpreta su situación y asimismo, a través de un sistema de términos, formas, categorías, imágenes” (Pettigrew, 1979).

Según José A. López indica en la revista española tercer sector citando a Gaviria, que la cultura organizacional es:

El engranaje de ritos, ceremonias o lemas; de objetivos, motivaciones y de estados de ánimo; de hábitos habilidades, instrumentos y tecnologías concretas de que hace uso una organización para organizar la experiencia y evaluarla, y que le sirven para tomar una posición en el entorno en el que le ha tocado vivir. (Rey, La cultura de las organizaciones para el desarrollo: Análisis macro y micro de un conflicto institucional, 2007, pág. 21).

Este autor sitúa el concepto de acuerdo al momento por el cual está pasando la organización, con ello como él lo dice, evaluar lo que está experimentando.

Del mismo modo Schein, aporta un concepto en donde define como cultura organizacional:

Un modelo de presunciones básicas – inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa y de integración interna – que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y, en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas. (Schein, 1988, págs. 25-26).

También se indica que “una cultura organizacional depende de un número de personas que interactúan entre sí con el propósito de lograr un objetivo en su entorno definido” (Vertel, 2013, pág. 351)

Por otra parte, se define a la cultura organizacional como un concepto estándar en donde se muestra como “parte de operacionalizar un conjunto básico de factores que entrarían en juego para facilitar, medir y evaluar la óptima adaptación de los medios con los fines en la organización” (Ramírez, 1998, pág. 50).

Para Schwartz y Davis, aseveran que la cultura organizacional es “un patrón de las creencias y expectativas compartidas por los miembros de la organización. Estas creencias y expectativas producen normas, que poderosamente, forman la conducta de los individuos y los grupos en la organización” (M.Davis, 1981, pág. 33).

Ahora bien, con la definición del concepto de cultura organizacional Schein conceptualiza y propone las categorías de la cultura organizacional de la siguiente manera:

El nivel 1: Producciones...está dado por su entorno físico y social. En este nivel cabe observar el espacio físico, la capacidad tecnológica del grupo, su lenguaje escrito y hablado y la conducta expresa de sus miembros.

El nivel 2: Valores, que reflejan en última instancia la manera en que deben relacionarse los individuos, ejercer el poder y pueden ser validados si se comprueba que reducen la incertidumbre y la ansiedad.

El nivel 3: presunciones subyacentes básicas, permite la solución a un problema cuando esta se ha dado repetidamente y queda a la larga asentada. (Schein, 1988, págs. 25-26)

2.1.1. Tendencias de la cultura organizacional

En la actualidad las empresas dentro de su estrategia corporativa buscan fomentar y potencializar la innovación como un pilar en cada uno de sus procesos de manera transversal, los cuales logren generar un gran efecto y mantengan su cultura organizacional cohesiva y sólida en el desarrollo de la misma.

Las organizaciones deben asumir otra dinámica con nuevos patrones de aprendizaje que conlleven a innovar en lineamientos estratégicos gerenciales. Por ello, se ha esbozado como tendencia de la cultura organizacional plantear un auto-reconocimiento empresarial, partiendo de la visibilización del conjunto de rasgos particulares y en los valores compartidos que diferencian a una organización de las demás, conocida como identidad organizacional; hasta llegar a una corporación exitosa de procesos asertivos de comunicación. (Rodríguez, 2015, págs. 109, 110)

2.2. La Innovación

Según el concepto definido por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE, es la introducción de un nuevo, o significativamente mejorado, producto de un proceso, de un nuevo método de comercialización, o de un nuevo método organizativo en las prácticas internas de la empresa, la organización del lugar de trabajo o las relaciones exteriores. (OECD, 2005, pág. 56)

Asimismo, las actividades sobre innovación incluyen el conjunto de actuaciones científicas, tecnológicas, organizativas, financieras y comerciales que conducen a la introducción de innovaciones. Algunas de estas actividades pueden ser innovadoras en sí mismas, mientras que otras no pueden ser novedosas, pero sí necesarias para la introducción de las restantes. (OECD, 2005, pág. 25)

2.3. Concepto: Innovación Social

En la actualidad, el concepto de Innovación Social es un término que ha generado gran impacto de manera transversal en el desarrollo económico y social de cada país, hasta la presente, lo anterior se ha potencializado desde toda perspectiva en escenarios tales como los colegios, la universidad, los gobiernos, sector empresarial y en la sociedad en general e incluso al interior de las familias.

A continuación, se evidencia la evolución del concepto desde que aparece en el siglo XIX; según el estudio que adelanto González (2015), en su maestría de Creatividad e innovación de las organizaciones en la Universidad Autónoma de Manizales, presenta que la innovación social se fundamenta en el socialismo esta “entendida en sentido positivo, desde rebelión como cambios para transformar la sociedad, y desde religión el socialismo como reforma social y socialistas como innovadores sociales.” (Londoño, Teoría y Casos de Innovación Social. Caracterización de Manizales más una experiencia de emprendimiento de alto impacto en Colombia., 2014, pág. 36). Ya que en Francia e Inglaterra desarrollaron el concepto a partir de un entorno social, económico y político.

Otra forma de contribuir en el desarrollo del concepto fueron los aportes e ideas que ampliaron y estructuraron su contexto, estos fueron los autores que se reflejan en la tabla No 1. en donde se muestra el origen del concepto en el siglo XIX.

Tabla No. 1 Origen del concepto innovación social siglo XIX

AÑO	AUTOR / CONCEPTO
Origen Del Concepto: Socialismo Reforma Social	
Entendida en sentido <u>POSITIVO</u> desde rebelión como cambios para transformar la sociedad religión el socialismo como reforma social y socialistas como innovadores sociales.	
1839	Seguidores de los socialistas Fourier, Saint Simon, Owen, Piere-Joseph P. Louis Blanc. En la Phalange citan explícitamente el termino innovación social Humanismo
1845	Horace Greeley. Introdujo concepto en La Reforma Social. Resignificó Socialismo de Forier. Socialistas derrotan pauperismo y esclavitud
1841	Comte. Innovación social como fenómeno positivo
Entendida en sentido <u>NEGATIVO</u> desde el socialismo como rebelión contra la autoridad, in	
1845	Joseph François Proudhon. Rebelión contra la autoridad
1858	William Lucas Sargant en "Los innovadores sociales y sus argucias discurso, se refiere a Forier y otros como infectados con doctrinas socialis
1859	François Guizot los innovadores sociales son revolucionarios y 1845 Pou innovación social es rebelión contra la autoridad
1890	Tarde primero en introducir el término, relacionándolo con su teoría de la i
1899	Veblen. Las instituciones deben cambiar para ajustarse a las necesidades del Ocio

Fuente: (Londoño, Teoría y casos de innovación social, Caracterización de Manizales más una experiencia de emprendimiento de alto impacto en Colombia, 2014, pág. 36)

2.3.1. Conceptualización de Innovación Social en el Mundo

Ahora bien, en el desarrollo del concepto en los países se resalta la definición que ha propuesto los investigadores del Centro de Innovación Social de la Escuela de Graduados de Stanford, en California, Estados Unidos; en donde Phills Jr. Define la innovación social como el

Proceso de inventar, asegurar apoyo e implementar nuevas soluciones a las necesidades y los problemas sociales. Este planteamiento manifiesta como único enfoque de la innovación social la disolución de las fronteras y la intermediación de un dialogo entre los sectores público y privado sin fines de lucro. (Phills Jr. & Delglmeier, págs. 34-43)

En cuanto a lo anterior mencionado, la innovación social para Phills Jr. Es brindar soluciones a esos inconvenientes sociales por los cuales se enfrentan las personas, estas soluciones se deben planear en

conjunto por los sectores de la economía tanto público como privado con el fin de trabajar por un objetivo específico que es el de brindar bienestar y lograr el desarrollo de una población, esto sin llegar a tener fines de lucro entre los sectores.

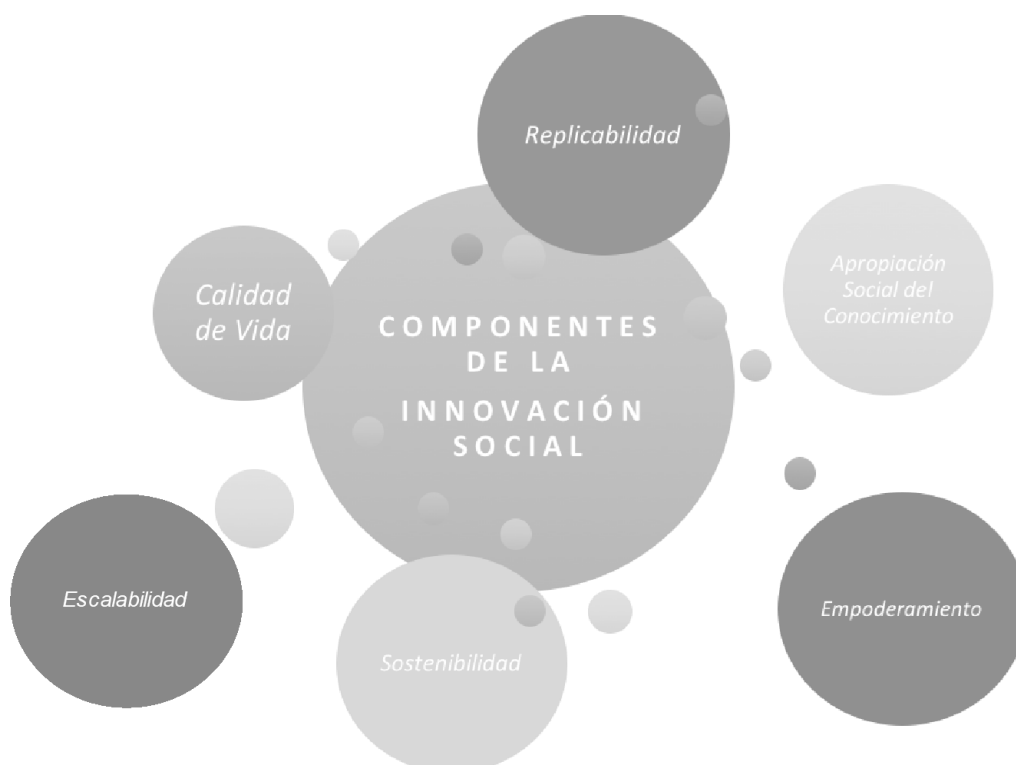
2.3.2. Conceptualización de Innovación Social en el contexto Nacional

Según el investigador colombiano Arias Pérez, define la innovación social en las conclusiones de su investigación indicando que es la “ciencia y tecnología que transforma las prácticas sociales, lo cual puede lograrse contando con el apoyo de los grupos de investigación en el diseño y ejecución de los proyectos de las líneas sociales de los planes de desarrollo” (José Enrique Arias Pérez, 2011, págs. 137 - 166).

También, en Colombia se desarrolla un proyecto en la Universidad Minuto de Dios de la ciudad de Bogotá D.C., el cual se llama Parque Científico de Innovación Social (PCIS), quienes definen la innovación social como “una nueva solución a un problema o necesidad de una comunidad, que puede ser un producto, servicio, práctica o modelo de gestión con los componentes que le permitan ser sostenible” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 22).

2.4. Componentes de la Innovación Social

Fuente: Elaboración de los autores



Los componentes que se describen a continuación se conceptualizaron y presentaron en el libro del PCIS Batería de Indicadores de Innovación Social de la UniMinuto, los cuales son:

2.4.1. Calidad de Vida

El principal y más importante componente es calidad de vida, ya que este es el objetivo principal de cualquier proyecto de innovación social de cualquier ente, ya que permite cambiar el nivel de vida de los stakeholders a quien vaya dirigido el proyecto en aspectos económicos, sociales y educativos generando un gran impacto sobre su desarrollo personal y familiar; por otra parte el libro del PCIS Batería de Indicadores de Innovación Social de la UniMinuto cita La Comisión Económica para América Latina, CEPAL, quien la define como “un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida ‘objetivas’ y un alto grado de bienestar ‘subjetivo’, y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, págs. 21-22).

2.4.2. Empoderamiento

El desarrollo del concepto de empoderamiento se ha desarrollado a través del tiempo con varios autores entre ellos se encuentran Wallerstein, Freire, P., Blanchard, K., el PCIS resume el texto de los anteriores definiendo el empoderamiento como el “actuar de individuos que se apropian de procesos en pro del bienestar comunitario, realizando tareas y responsabilidades concernientes a iniciativas postuladas en otros contextos, desarrolladas por otros, o por la misma comunidad.” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 22).

2.4.3. Apropiación social del conocimiento

Según el documento Estrategia Nacional de Apropiación Social de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación de Colciencias define la apropiación social de conocimiento como “un proceso de comprensión e intervención de las relaciones entre tecnología y sociedad, construido a partir de la participación activa de los diversos grupos sociales que generan conocimiento.” (Departamento Administrativo de Ciencia, 2010, pág. 22).

2.4.4. Sostenibilidad

De acuerdo con el informe Nuestro Futuro Común del evento que realizó la Comisión Mundial sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, define el desarrollo sostenible como “la satisfacción de las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (Unidas).

Ahora bien, en la actualidad los desarrollos de los proyectos sostenibles van encaminados a tres pilares fundamentales los cuales generan impacto a nivel social, económico y medio-ambiental. La sostenibilidad social “se basa en el mantenimiento de la cohesión social y de su habilidad para trabajar en conseguir objetivos comunes” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 23), ahora bien la sostenibilidad económica “se relaciona con la generación de un esquema de financiación recurrente asegurado en el largo plazo; además, deberá ser financieramente posible y rentable” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 24) y por último la sostenibilidad medio-ambiental “significa que haya compatibilidad entre la actividad que realiza un proyecto y la preservación de la biodiversidad y de los ecosistemas, que evite la degradación de fuentes y

sumideros.” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 24), la ejecución de los proyectos de innovación social manejan transversalmente los tres tipos de sostenibilidad.

2.4.5. Replicabilidad

Según Ortiz la define como “la capacidad de los proyectos de ser reproducidos en otras comunidades con necesidades similares a las ya resueltas inicialmente” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 24).

2.4.6. Escalabilidad

Ortiz define este componente que “profundiza en la capacidad de un proyecto de mejorar y crecer sin perder calidad” (Ortiz, Batería de Indicadores de innovación social, 2015, pág. 24); dado lo anterior Stammberger menciona que lo que prevalece son los niveles a los que se puedan llegar en los proyectos de innovación social, y dichos “niveles” hacen referencia a los aportes que trascienden y que puedan generar impacto en el desarrollo de dicho proyecto a los integrantes de una sociedad.

2.5. Tendencia de Innovación Social en Colombia

En Colombia se han desarrollado varios proyectos de innovación social tanto en el sector público como en el sector privado, dada la importancia y relevancia que implica agregar este tipo de esquema en las agendas públicas, se empieza a hablar de IS en el 2007 en los planes de gobierno en el cual se decide articularlo en el Plan Nacional de Desarrollo en el 2010.

Los elementos en los cuales se desarrolla la IS en Colombia mediante la ANSPE (Agencia Nacional para la Superación de la Pobreza Extrema) la cual fue delegada para llevar a cabo el proyecto conjunto con la Dirección Nacional de Innovación Social, quienes determinan tres premisas en las cuales deben realizar sus estudios y proyectos las siendo estas: la política pública, promoción de la innovación social y gestión del conocimiento y por último la ejecución de proyectos de innovación social.

A continuación, se presentan en las tablas No. 2 y No 3 los proyectos que se han venido trabajando en el plan nacional de desarrollo desde el año 2010, para ello el CIS (Centro de Innovación Social) trabaja el portafolio de proyectos los cuales “se divide en dos líneas, Innovación Social Abierta e Innovación Social Participativa, evidenciando un enfoque de la IS como método de creación de mejores soluciones a partir de procesos participativos y relaciones horizontales con las comunidades.” (Melo, 2015, pág. 10).

Tabla No. 2 Proyectos de IS Participativa del CIS

Saco Crea	Se trata de “la continuación o segunda fase de un piloto de IS en el corregimiento durante el 2012, y que permitió con necesidades de los habitantes y definir cuatro líneas de inter (Melo, 2015, pág. 11), el cual se desarrolla en el municipio de
------------------	---

	Acosta departamento del Atlántico; por medio del anterior desarrollado iniciativas como: Asociación MUSA, progi huertas caseras, parque saco recicla y colectivo cultural Suto.
Moisés	Es un proyecto que se ejecutó en el 2013 en alianza departamento EAFIT SOCIAL de la universidad EAFIT de M cuyo stakeholder son las mujeres lactantes las cuales no desarrollar actividades que les generar ingresos económi resultado del proyecto fue la creación de un ente infan propósito era tener el cuidado de los niños entre 0 y 2 años las madres lograran realizar sus actividades para generar ingre
Organización de mujeres para la creación de sociales	Se trata del resultado de un proyecto piloto en alianza con Negocios Sociales, el cual tenía como stakeholder a las muje comunidad del municipio Pueblviejo, departamento del Ma en donde se desarrolló una investigación llamada “lluvia de desde este se diseñó y creo un proyecto para impulsar negocios encaminados a confección industrial y derivados de la pesca día, con estas iniciativas se materializaron dos entes, S (confeccionadora de uniformes laborales) y Delimar (pr derivados de pescado y mariscos).
Innovación rural participa	Este proyecto tiene como objetivo potencializar los ingresos familias en condición de extrema pobreza en zonas ru Sabanalarga (Departamento de Atlántico) y Paipa (Departar Boyacá); este se ejecuta mediante alianza con la ONG Cor PBA, en donde estimulan cuatro aspectos: “desarrollo organi emprendimiento, empoderamiento y tecnología de los agropecuarios” (Melo, 2015, págs. 12-13), cuyo resulta busca pequeños productores quedan capacitados para liderar sus pro innovación y desarrollo, consiguiendo así in significativamente el desarrollo local mediante un pro formación de los beneficiarios como multiplicadores r establecimiento de núcleos productivos sostenibles.” (Mel pág. 13).
Agua para la educación, ec para el agua	Este proyecto se ejecutó mediante alianza de Fundació (Empresas Públicas de Medellín), en donde se instalaron siete de potabilización del agua entre 2013 y 2014 en siete escuela de Buriticá, Cañasgordas, Dabeiba, Sonsón y Urrao, (Depar Antioquia), los filtro fueron donados por Fundación Siemens proceso también se manejaron capacitaciones en “la p estudiantil y las familias en el manejo y cuidado adecuado c hábitos saludables en la preparación y manipulación de alime

	<p>impactar positivamente en la salud y nutrición de las familias a la calidad del agua.” (Melo, 2015, pág. 14).</p>
Transformando	<p>Se trata de un proyecto en alianza con el Media Lab de Medellín y la Alcaldía de Chía, el cual “está inspirado en el programa One Laptop per Child y basado en los aprendizajes que dejó este” (Melo, 2015, pág. 13), pretendiendo que los niños y niñas “se conviertan en agentes de cambio a través de la educación y usa como herramienta para los computadores “XO”, que se entregan bajo el esquema uno por niño” (Melo, 2015, pág. 13), este programa es incluyente ya que intervienen las familias de los niños,</p>
Plano Vivo	<p>Es un proyecto el cual fue desarrollado en alianza con Simón Patiño (Artista y Arquitecto Colombiano), quien desarrolló “una herramienta de captura de información planimétrica, urbana y cultural, que permite entender la forma en la que habita la comunidad.” (Melo, 2015, pág. 14).</p>

Fuente: Elaboración de los autores

Tabla No. 3 Proyecto de IS Abierta del CIS

Ideas para el cambio	<p>Desarrollo de convocatorias públicas lideradas por Colciencias en alianza con la ANSPE y el BID (Banco Interamericano de Desarrollo), en donde se buscan “soluciones innovadoras para el acceso de agua segura.” (Melo, 2015, pág. 15), en el año 2013 beneficiaron Putumayo, Risaralda y La Guajira; también se realizó la segunda versión cuyo enfoque era la “implementación de soluciones científico- tecnológicas sostenibles e innovadoras que brinde acceso a energías limpias y renovables, a través de procesos de apropiación social del conocimiento, es decir, de acompañamiento y aprendizaje y empoderamiento” (Melo, 2015, pág. 15) en una comunidad enfocada en departamentos de Choco, Valle de Cauca y Nariño.</p>
-----------------------------	---

Proyecta Colombia	Convocatoria del CIS en alianza con Pioneros de la Innovación cuyo fin era identificar temas de mejoramiento de vivienda en el municipio de Arjona (Departamento de Bolívar), en donde se seleccionaron cinco propuestas: “Vivienda digna y definitiva” armables en madera”, “Alianza por vivienda digna”, “Vivienda Electrónica” y “Consultorio Arquitectónico”, cuyos ganadores y sus ideas (en implementación) fueron respaldados con USD12.000.000 que lograran desarrollar su propuesta.
SocialApp	Convocatoria desarrollada en alianza con: MinTic, Apps.co, SENA, la Fundación Telefónica y Telefónica Movistar; buscaban proponer aplicaciones que ayudaran “a mejorar la calidad de vida de la población en extrema pobreza y den solución a problemas de: salud, cuidado familiar, educación, bancarización y ahorro, acceso a la justicia y otros.” (Melo, 2015, pág. 16), los proyectos de IS seleccionados fueron: Iniciativa Lista, Mi pediatra al día, Cultivando futuro y mamá más involucradas, Agéndame y Mi hora tu hora.
Buen provecho	Planteamiento de convocatoria lanzada por el CIS en alianza con Fundación Arquidiocesana de Alimentos de Medellín y la Fundación Pioneros por la Innovación, buscando un modelo de negocio innovador cuyo objetivo era “contribuir a la seguridad alimentaria de familias de bajos recursos a partir del aprovechamiento de excedentes de cosechas locales.” (Melo, 2015, pág. 16).
En vía lactea – El camino de la leche en Colombia	Convocatoria impulsada por el CIS en alianza con Fundación A donde pretendían “una solución innovadora para darle inocuidad a la leche cruda (no pasteurizada) que es producida y comercializada por pequeños productores y distribuidores.” (Melo, 2015, pág. 16). Para la ejecución del proyecto se seleccionaron tres asociaciones lecheras ubicadas en el municipio de Arjona (Departamento del Cauca), en estas se realizó el acompañamiento necesario en donde se buscó “mejorar las condiciones de comercialización y distribución de dichas asociaciones lecheras buscando expandir luego el modelo a más asociaciones de la zona.” (Melo, 2015, pág. 17).

Genera	Esta nace a partir del programa de política pública 100 mil v gratis, según con la Generación de Ingresos de la Red Unidos las nueve dimensiones del desarrollo humano que se trabaja desarrollar modelos de negocio que “giran en torno a una red d familiares en las urbanizaciones, prestación de servicios de cu niños, etc. que la vez solucionan necesidades de las familias y ingresos para otras.” (Melo, 2015, pág. 17).
---------------	---

Fuente: Elaboración de los autores

3. Cultura de innovación social

3.1 Tendencias en el mundo

Siendo un tema de gran trascendencia el desarrollo e innovación social y teniendo en cuenta que estos incursionan cada vez más en Latinoamérica es necesario desarrollar estrategias nacionales e internacionales y uno de los principales factores a resaltar para este tipo de proyectos son

Las universidades que son instituciones marcadamente “universales” y están siendo sometidas actualmente a procesos de cambio surgidos de presiones extra-académicas reconocibles en todas partes Sin embargo, cómo cambian, cómo interactúan con el resto de los actores sociales y, finalmente, cuán eficientes resultan como actores de innovación (Marceau, pág. 4).

Respecto a la innovación social se crean proyectos que permitan seguirla promoviendo como: “I3 LATAM Programa que tiene como objetivo identificar, catalizar, y difundir casos de éxito y emprendimiento social en Latinoamérica, adicional busca inspirar nuevas generaciones de emprendedores y fomentar que las pequeñas y medianas empresas sociales se convierta en un importante motor de desarrollo económico en la región” (Gonzalez, 2015, pág. 8).

Por otro lado, se vienen desarrollando proyectos en Paraguay que buscan incursionar en el medio de Innovación focalizándose en la sociedad como base principal del desarrollo y sostenibilidad, el programa utilizado en esta ciudad es conocido como TOPA que surge con la idea de dar solución a problemas de transporte,

TOPA muestra en un mapa la ubicación del usuario y de transporte en la que se visualizan los buses que estén dentro del radio en tiempo real, ayudando a los usuarios a saber si el bus que necesita se está acercando Se calcula que existe 800.000 usuarios de transporte público diarios de los cuales actualmente el 5% utiliza la App y se benefician ahorrando tiempo, seguridad y mejoran su productividad (Riart, 2015).

Otro ejemplo de innovación social es CRONOLOGY compañía mexicana que se focaliza en generar desarrollo y beneficios para la sociedad, y medio ambiente creando como Proyecto innovador tecnologías que se encargan de

“manufacturar papel ecológico creado a partir de botellas recicladas de plástico, carbonato de calcio y piedra. Sin utilizar agua ni químicos. El papel mineral es más resistente que el estándar, no se rompe con las manos, resiste el agua, tiene la cualidad de ser fotodegradable” (Carrillo, 2015).

Este plan se relaciona directamente con el desarrollo sostenible teniendo en cuenta que mitiga impactos ambientales que a largo o mediano plazo beneficia a la sociedad, disminuye costos del proceso y utilización de implementos químicos y genera beneficios hacia los recursos Naturales.

Jalisco otro de los pioneros en incursionar en planes de innovación social crea programas con enfoque hacia

Bonos de impacto social a través del cual se financian iniciativas que ayudan a poblaciones pobres vulnerables, en la que los inversores de impacto proporcionan capital a las ONG'S y empresas sociales para ampliar sus programas. En ese sentido, se espera que dicho programa trabajando en colaboración con el Fondo Multilateral de Inversiones, el laboratorio de innovación del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo sea utilizado para que las madres solteras del Estado de Jalisco salgan permanentemente de la pobreza. (Fernandez, pág. 12).

A continuación, se relacionan algunas de las estrategias de innovación social dentro de las organizaciones desde sus procesos organizacionales; están se están implementando en las organizaciones hoy en día en Colombia y el mundo:

3.2. Estrategia: Teletrabajo

En Colombia, el teletrabajo se encuentra definido en el artículo 2, Ley 1221 de 2008 como:
Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Congreso de la Republica de Colombia, 2008)

De acuerdo a lo indicado por Orlando E. Contreras, este es acogido en una organización como modalidad de contratación de personal, debe considerar que se requiere el uso de TIC, debido a que sus labores se desarrollan en su domicilio y en consecuencia, son numerosos trabajadores móviles. (Contreras, ScienceDirect, 2015)

Dentro de las ventajas o beneficios se pueden entender desde diferentes ámbitos:

Recursos Humano

- Mejoramiento de las condiciones del reclutamiento al poder contratar al personal más calificado sin importar su ubicación o disponibilidad de desplazamiento hacia la sede de la organización.

- Mayor índice de retención del personal capacitado.
- Equilibrio entre los espacios laborales y personales de los empleados que generan mayor calidad de vida que se traduce en mayor productividad.

Responsabilidad Social

- Reducción de la huella de carbono al evitar el desplazamiento de los trabajadores hacia la empresa.
- Inclusión socio-laboral de población vulnerable gracias a las TIC: situación de discapacidad, aislamiento geográfico, cabezas de familia
- Aporte al mejoramiento de la movilidad de las ciudades y reducción del tráfico asociado a las jornadas de trabajo
- Aplicación de buenas prácticas laborales que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores y a su desarrollo, con la integración de los últimos avances de la tecnología y nuevas formas de trabajar. (Ministerio de las Tecnologías y Telecomunicaciones)

Respecto a la sostenibilidad empresarial en el marco de la movilidad en las ciudades representa una de las variables que determinan la calidad de vida de los habitantes de una ciudad. Una ciudad superpoblada y con altos niveles de tráfico vehicular ha sido un punto de referencia necesario y muy valioso en la vía de la evaluación a nivel macro de la figura del teletrabajo. y valioso en la vía de la evaluación a nivel macro de la figura del teletrabajo. (Contreras, ScienceDirect, 2015)

De acuerdo a un estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría, la Corporación Colombia Digital y los ministerios TIC y del Trabajo, actualmente en cerca de 10.000 empresas, de las cuales 2.500 son mi pymes, están aplicando el teletrabajo en Colombia (Centro Nacional de Consultoría)

Dentro de los programas de innovación social que se desarrollan en Colombia encontramos los siguientes:

3.3. *Estrategia: Costureras tejiendo dinámicas Sociales*

Proyecto desarrollado en el barrio Santa Ana de Santa Marta, Magdalena. El cual beneficia a mujeres víctimas de desplazamiento forzado; consiste en la confección de uniformes escolares por pedido, actividad que realizan desde sus hogares. (Somos Más, 2013, pág. 37)

3.4. *Estrategia: Emprendimiento femenino indígena: potencial de la cultura Wayuu:*

Desarrollado en el Departamento de la Guajira, en los municipios de Distracción, Fonseca, Barrancas, Hato nuevo, Albania, Maicao, Riohacha, Uribí y Manaure. Consiste en la formación en producción y comercialización de artesanías indígenas promoviendo la cultura e identidad de la región. (Somos Más, 2013, pág. 43)

3.5. Estrategia: Interno, El primer restaurante del mundo en una cárcel de Mujeres:

Programa implementado en la Cárcel San Diego en Cartagena; genera oportunidades y herramientas con una nueva visión de vida para las personas privadas de la libertad, por medio de este emprendimiento social e innovador que le apuesta a creer y crear segundas oportunidades. (Restaurante Interno)

3.6. Estrategia: Cartagena crece innovando

Desarrollado en Cartagena, Bolívar; propicia programas de inclusión social a través del uso de las TIC, en las cuales la comunidad en general pueden desarrollar y fortalecer habilidades innovadoras para transformar barreras que impiden el acceso a los beneficios provenientes de la participación social y productiva. (Fundación Proboquilla)

3.7. Estrategia: Colombia tiene cara de mujer – Crepes and Waffles

La política de inclusión de esta empresa está dirigida a grupos vulnerables, como lo son las empleadas afro-colombianas las cuales son del agrado de Eduardo Macia gerente de la compañía; ya que comenta que “como cocineras son magníficas porque llevan el sabor en la sangre”. (Riaño Mosquera, 2013, pág. 62)

Por otra parte, en sus contrataciones se evidencia que aproximadamente el “60 por ciento resultan ser madres cabeza de familia, pero si llega una casada no hay ningún impedimento para que la reciban. Eduardo Macia comenta que le gustan las empleadas que tengan hijos, porque según él son más responsables.” (Riaño Mosquera, 2013, pág. 62).

Asimismo, presenta inclusión laboral en la población con discapacidad, “según Eduardo Macia, hay una empleada con discapacidad auditiva y un empleado con discapacidad visual en el local de San Rafael”. (Riaño Mosquera, 2013, pág. 63):

Las mujeres analfabetas son aceptadas si hacen bien los oficios de cocina, la empresa les ayuda con el bachillerato en la academia. Desplazadas hay varias, incluso comenta Eduardo Macia, que hay reinsertados en secreto, que solo él sabe quiénes son y pobres hay muchos. (Riaño Mosquera, 2013, pág. 63)

Dentro de los beneficios otorgados a sus empleados C&W está la Academia en la cual se desarrollan programas de capacitación y se forman de acuerdo a los objetivos de la compañía, por ende:

La principal motivación es que las empleadas crezcan y tengan una mejor calidad de vida, pues reconocen que la condición humana es muy compleja y que las personas no solamente necesitan dinero para vivir, hay muchas falencias intelectuales, sentimientos de inferioridad, traumas, conflictos internos y cohibiciones que dañan la calidad de vida y que deben ser solucionados con terapia, arte y acompañamiento. (Riaño Mosquera, 2013, pág. 63)

Respecto al medio ambiente C&W tiene un programa con la venta de los desperdicios orgánicos para alimentar a los cerdos, por otra parte “los desperdicios que se tiran por la tubería en la planta de helados, se instalaron trampas de grasa con bacterias vivas que la devoran logrando minimizar el impacto ambiental, aunque no lo eliminan totalmente pero hay conciencia de hacerlo” (Riaño Mosquera, 2013, pág. 65).

Finalmente “la realidad del país es esa, muchas madres que ven por sus hogares, y a muchas les pasa que tiene varios hijos, por eso nos enfocamos en la educación para que entiendan lo que significa un hijo” (Waffles, 2015); de lo anterior se concluye que el objetivo corporativo de C&W genera un gran impacto social debido a que su programa es inclusivo teniendo en cuenta la comunidad vulnerable de Colombia, lo cual genera reconocimiento a la compañía por su aporte al desarrollo del país.

3.8. Estrategia: Amigos del alma – Juan Valdez

En el programa desarrollado por la empresa Procafecol en alianza con Best Buddies Colombia, se encuentra la inclusión de personal con discapacidad cognitiva el cual les brinda la posibilidad de ser parte del equipo de Baricultores.

Nuestros Baricultores son los encargados de la experiencia de los clientes en nuestras tiendas con sus diferentes perfiles como técnicos de preparación en café, promotores, auxiliares administrativos, administradores, mercaderistas, baristas, supervisores, técnicos de mantenimiento, agentes locales de marketing, entrenadores, entre otros. La cultura de los Baricultores es honrar el trabajo de nuestros caficultores en el campo, preparar una bebida perfecta hecha con el mejor café de Colombia y conectarlo con los amantes del café. (Juan Valdez Cafe, 2017)

En sus últimos 10 años lo que ha logrado Juan Valdez Café es mejorar la calidad de vida para la población con discapacidad intelectual el cual consiste en la realizar las mismas actividades que los demás colaboradores.

“Cuando un Amigo del Alma es vinculado en una de nuestras tiendas, Best Buddies Colombia provee un acompañamiento para garantizar los niveles de adaptación y afianzamiento de los hábitos laborales. Con estas acciones se logra la interacción social con jefes, compañeros y clientes, logrando así ser parte de nuestro sistema laboral”, afirma Iliana Morales, Vicepresidente de Recursos Humanos de Juan Valdez. (Juan Valdez Cafe, 2017)

Juan Valdez Café “cuenta con 76 Amigos del Alma trabajando como Baricultores en 65 tiendas de 13 ciudades del país, orgullosos de su labor y conscientes de que están representando a la tienda de los caficultores colombianos” (Juan Valdez Cafe, 2017)

Por otro lado para este programa Juan Valdez Café desarrolla procesos de formación a través del SENA, “en donde la mayoría logra desarrollar un perfil laboral que se ajusta a las necesidades de las empresas aliadas, las cuales una vez terminan el curso, les brindan la posibilidad de vincularse laboralmente” (Juan Valdez Cafe, 2017)

Según manifiesta Liliana Morales Vicepresidente de Recursos Humanos de Juan Valdez Café:

“Para nuestros colaboradores trabajar con ellos también es una gran enseñanza. La dedicación y el amor que le imprimen a su trabajo hacen que el servicio que prestan a nuestros consumidores sea impecable y de gran ejemplo para sus compañeros. Año a año los Amigos del Alma se esfuerzan por mostrar cada una de sus capacidades, no sólo por obtener el reconocimiento, si no por seguir demostrando que los límites solo están en la mente” (Juan Valdez Cafe, 2017)

4. *Discusión*

La invención de la cultura organizacional y la innovación social tienden a estar marcadas en la actualidad por ser la herramienta que permite mostrar mejoras en el desarrollo de países y crecimiento de los mismos, partiendo de modelos estratégicos que contribuyen con el cambio en los procesos, e incorporación de ideas que permitan avanzar efectivamente rediseñar procesos; es un modo de innovar, y que buscar la manera de crear nuevas técnicas para beneficio de la sociedad como eje fundamental de todo proyecto que se quiera ejecutar, siendo así la cultura organizacional entra a jugar un papel muy importante en el desarrollo de las estrategias partiendo de que esta se convierte en la psicología que las compañías, empiezan a adoptar para emprender los cambios culturales que se requieran, para modelar roles de líderes, alinear sistemas y procesos, de tal manera que se busca el fomento de la efectividad, y eficiencia en la solución de necesidades, de tal manera que esta pueda ser participativa, entre la comunidad y la parte interesada, siendo así se enmarcan modelos que se pueden adoptar a nivel mundial, y por medio de esta se ejercen alianzas estratégicas, modelos de gestión, empoderamiento de la comunidad y sobre todo sostenibilidad que es lo que se busca en cualquier proyecto.

4.1. *Conclusiones*

La innovación social está encaminada en generar impacto social en los diferentes países, creando alternativas de desarrollo de comunidades vulnerables; lo que hace a una empresa altamente competitiva ya que como sociedad consumidora somos atraídos por compañías que aporten a la sociedad.

Las empresas que generan programas sociales para sus empleados, son compañías altamente eficientes; esto teniendo en cuenta que sus colaboradores están motivados y comprometidos en sus diferentes roles asignados, generando sentido de pertenencia hacia su empresa, lo anterior es lo que finalmente se trata de buscar en una organización que las empresas tengan fidelizados tanto a su cliente interno como el externo, si se logra tener satisfechos a estos la empresa tendrá más que un punto de equilibrio financiero tendrá un equilibrio social.

La cultura organizacional es un referente para las compañías, ya que se fundamente en generar nueva idea para el desarrollo y progreso de sus objetivos, basándose en el recurso humano y el desarrollo de sus competencias, para que así retribuyan tanto a la empresa como a la sociedad por lo que están capacitados.

Finalmente se concluye que los factores mencionados en el presente documento como lo son: la cultura organizacional, la innovación e innovación social están siendo adaptados a nivel mundial como herramientas que permiten el crecimiento profesional, económico y cultural de la comunidad en general, posicionando a las compañías que implementan este tipo de acciones y estrategias la cual les permite llegar al éxito de las mismas para que con ello cumplan con los objetivos de las políticas de desarrollo sostenible de un país.

Referencias Bibliográficas

Carillo, M. (s.f.). 5 Empresas Mexicanas realmente innovadoras. *Entrepreneur*.

Centro Nacional de Consultoría. (s.f.). *Centro Nacional de Consultoría*. Obtenido de <https://www.centronacionaldeconsultoria.com/single-post/2017/10/03/El-teletrabajo-reduce-el-estr%25C3%25A9s-y-mejora-las-relaciones-familiares-seg%25C3%25BA-n-estudio>

Londoño, A. M. (2014). *Teoría y casos de innovación social. Caracterización de Manizales más una experiencia de emprendimiento de alto impacto en Colombia*. Universidad Autónoma de Manizales, Caldas, Manizales.

Congreso de la Republica de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008*. Bogotá.

Contreras, O. (2015). Obtenido de <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X15000129#bbib0130>.

Departamento Administrativo de Ciencia, T. e. (2010). Estrategia nacional de apropiación social de la ciencia, la tecnología y la innovación. Colciencias, Bogotá D.C.

Fernández, C. Y. *Nuevas perspectivas para superar la pobreza*.

Fundación Proboquilla. (s.f.). *Fundación Proboquilla*. Obtenido de <http://www.fundacionproboquilla.org/nuestros-programas/linea-estrategica-tic/>

Fundación Proboquilla. (s.f.). <http://www.fundacionproboquilla.org/nuestros-programas/linea-estrategica-tic/>.

Gonzalez, A. P. (2015). I3 Latam y la innovación de impacto. *Unidos innovando*, 8.

José Enrique Arias Pérez, C. A. (2011). Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia, tecnología y sociedad. *Pensamiento & Gestion*, 137 - 166.

Juan Valdez Cafe. (22 de 10 de 2017). *Juan Valdez Cafe*. Obtenido de <http://www.juanvaldezcafe.com/en-us/equipo-de-baricultores/>

M.Davis, H. S. (1981). *Matching corporate culture and business strategy*.

Marceau, I. *Sistemas de innovación y países en desarrollo*. Uruguay.

Melo, L. V. (2015). *Panorama actual de la innovación social en Colombia*. Banco Interoamericano de Desarrollo.

Ministerio de las Tecnologías y Telecomunicaciones. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de Ministerio de las Tecnologías y Telecomunicaciones: <http://www.teletrabajo.gov.co>

MinTic. (2008). Ley 1221.

MinTic. (s.f.). *Teletrabajo*. Obtenido de <http://www.teletrabajo.gov.co>.

OECD. (2005). *Guía para la recogida e interpretación de datos sobre la innovación*. Europa: OECD y Eurostat.

OECD. (2005). *Manual de Oslo*.

Ortiz, E. L. (2015). *Batería de Indicadores de innovación social*. Bogotá D.C., Colombia: Uniminuto.

Ortiz, E. L. (2015). *Batería de Indicadores de innovación social*. Bogotá D.C., Colombia: Uniminuto.

Pettigrew, A. M. (1979). *On Studying Organizational Cultures*.

Phills Jr., J., & Delglmeier, K. &. *Rediscovering Social Innovation*. California.

Ramirez, J. E. (1998). Cultura organizacional e identidad en la nueva competitividad. *Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales* , 50.

Restaurante Interno. (s.f.). <http://restauranteinterno.com/>.

Restaurante Interno. (s.f.). *Restaurante Interno*. Obtenido de <http://restauranteinterno.com/>

Rey, J. A. (2007). La cultura de las organizaciones para el desarrollo: Analisis macro y micro de un conflicto institucional. *Revista Española Del Tercer Sector* , 21.

Riaño Mosquera, V. (2013). *El caso de perdurabilidad empresarial de Crepes and Waffles*. Bogotá: Universidad del Rosarios.

RIART, G. A. (2015). *TOPA SEGURIDAD Y EFICIENCIA AL VIAJAR*. Obtenido de <https://demandsolutions.iadb.org/es/fellows/detail/gustavo-riart>

Rodríguez, C. (2015). Tendencias de la cultura organizacional para la competitividad. *Revista de la universidad de Celaya Mexico* , 109, 110.

Schein, E. H. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona, España: Plaza & Janés.

Somos Más. (2013). *Catálogo de iniciativas de innovación social y buenas prácticas*. Obtenido de <https://somosmas.org/wp-content/uploads/2015/02/Catalogo-Hilando-2013.pdf>

Somos Más. (s.f.). <https://somosmas.org/wp-content/uploads/2015/02/Catalogo-Hilando-2013.pdf>.

Taylor, E. B. (1871). *La ciencia de la cultura*.

Unidas, N. (s.f.). *Naciones Unidas*. Recuperado el 14 de 10 de 2017, de <http://www.un.org/>

Vertel, A. d. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales* , 351.

Waffles, C. &. (2015). Una empresa con rostro de mujer. *Nueva* .