

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

CREATIVITY AND INNOVATION IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Investigadores USAL: Cámpora, Jorge (jcampora@usal.edu.ar); Urchipía, Gabriel; García, María Laura; Sager, Laura; Sanguinetti, Néstor; Giay, Diego; Rago, María Mercedes.
Alumno practicante USAL: Morales, Juan.

Palabras clave: Creatividad; Innovación; Espíritu emprendedor; Agilidad; Competencias genéricas.

Keywords: *Creativity; Innovation; Entrepreneurship; Agility; Generic Competencies*

Resumen

La presente investigación midió la transferencia de las competencias de innovación y creatividad en los alumnos de la Especialización en Liderazgo y Desarrollo Personal (ELIDEP) de la Universidad del Salvador y los maestrandos de la Maestría en Coaching y Cambio Organizacional (MCCO), a partir de niveles de dominio, indicadores y descriptores desarrollados en la bibliografía de uso habitual en ambos posgrados. Ambas competencias fueron completadas por las de “Espíritu Emprendedor” y “Agilidad”, por su íntima relación conceptual y temporal a partir de los entornos volátiles, inciertos, complejos y ambiguos (VICA) en los cuales se encuentran inmersas las organizaciones actuales. En particular, la agilidad fue definida con sus descriptores usando los mismos criterios de las tres competencias anteriores.

La investigación también determinó la demanda de dichas competencias por parte de diferentes organizaciones, para conocer su aplicabilidad, y todos los datos se obtuvieron a través de un cuestionario sobre los descriptores de las competencias, que luego fueron procesados mediante el programa Microsoft Excel–Análisis de Datos.

Los resultados obtenidos permitieron demostrar que los alumnos no iniciaban sus estudios con el mismo entendimiento sobre el significado y el alcance de las competencias citadas, mostrando una baja correlación entre aquello que la persona opina sobre ellas y lo que surge de sus respuestas a partir del desagregado de descriptores de cada una de estas.

Al respecto, se verificó que la competencia con mayor diferencia en su interpretación fue la de innovación, que redujo su brecha una vez que finalizó el dictado de la asignatura respectiva, al distinguirla de la creatividad.

Respecto de la transferencia de conocimientos a partir de la asignatura Innovación y Creatividad, los resultados mostraron un crecimiento entre el 8 % y el 24,6 % en las cuatro competencias, tomando como referencia sus descriptores, y del 17,6 % hasta el 39,9 %, tomando la autoevaluación individual.

Pudo también medirse que la competencia con mayor crecimiento relativo fue la agilidad, ya que su aumento fue entre el 26 % y el 39,5 % una vez finalizada la asignatura, lo cual, a criterio de los in-

vestigadores, tuvo relación con lo novedoso del concepto y su aplicabilidad posterior.

Respecto de los beneficios de la adquisición de conocimientos sobre las cuatro competencias, se observó que los alumnos se siguieron sobrevalorando en menor porcentaje, ya que la reducción de la brecha fue en promedio entre un 9 % y 20 %, con lo cual se interpretó la comprensión de conceptos.

Asimismo, los resultados expusieron que el mayor crecimiento de descriptores en cada competencia durante el transcurso de la cursada fue para la sensibilidad (35 %) y conexión de ideas con sus pares (25 %) en el caso de la creatividad; la orientación al aprendizaje (33 %) y el método (25 %) para la innovación; la autoestima (100 %) para el espíritu emprendedor, y el foco (60 %) y la proactividad (75 %) para la agilidad.

Con relación a la demanda y aplicabilidad de dichas competencias por parte de las organizaciones, se estableció que las organizaciones de la industria y servicios no evidenciaron diferencias significativas respecto de su aplicabilidad y demanda, ubicándose en una escala que varió entre 6,98 puntos en base diez y un máximo de 7,38 puntos. Las variaciones más significativas se observaron en la categoría de empresas tecnológicas (7,8), estudios jurídicos (7,8), limpieza (7,4), salud (7,8), seguridad e higiene (5,8), comunicación (6,72) y construcción (4,4). Otras organizaciones con burocracias de gestión mecanicistas mostraron más valoración por la creatividad: por ejemplo, bodegas (6,8), consumo masivo (8,3), laboratorios (9) y metalúrgicas (8,2), a pesar de la estandarización de los procesos y su control.

Todo lo expuesto permitió concluir sobre la validez de considerar la creatividad y la innovación como competencias sistémicas junto con la agilidad y el espíritu emprendedor y su aplicabilidad y demanda por parte de las organizaciones actuales.

Abstract

This research measured the transfer of innovation and creativity competencies in students of the Specialization in Leadership and Personal Development (ELIDEP) of the University of El Salvador, and the Master's Degree in Coaching and Organizational Change (MCCO), in accordance with indicators and descriptors developed in the bibliography commonly used in both postgraduate studies. Both competencies were completed by "Entrepreneurial Spirit" and "Agility" for their intimate conceptual and temporal relationship from volatile, uncertain, complex, and ambiguous environments (VICA) in which today's organizations are immersed, and Agility was defined with new descriptors using the same criteria as the previous three competencies.

The research also analyzed the demand of these competencies by different organizations to know their applicability. In addition, all the data were obtained through a questionnaire with descriptors of the competencies and processed through Microsoft Excel – Data Analysis..

The results allowed to demonstrate that the students do not initiate their studies with the same understanding on the meaning and scope of the cited competencies, showing a low correlation between the person's opinions and their responses in accordance with their disaggregated descriptors. It was verified that innovation showed the greatest difference on its interpretation until the respective course was completed, due to a poor interpretation of creativity. In a similar way, after the Innovation and Creativity Course, the results showed an increment between 8% and 24.6% in the four competencies based on their descriptors and from 17.6% to 39.9% taking individual self-assessment.

It was also measured that Agility was the competence with the highest relative growth between 26% and 39.5% after the course was finished, due to its importance and applicability.

Regarding the benefits in knowledge acquisition about the four competencies, it was observed that students continued to overvalue, but in lower percentages, because the gap was reduced on average between 9% and 20%.

Likewise, the results indicated that the greatest growth of descriptors in each competence during the course were sensitivity (35%) and connecting ideas with their peers (25%) in the case of Creativity; learning orientation (33%) method (25%) for Innovation; self-esteem (100%) for Entrepreneurship, and focus (60%) and proactivity (75%) for Agility.

Regarding the demand and applicability of such competencies by industrial and services organizations, it showed low differences from 6.98 points in a maximum scale of ten, to 7.38 points. The most significant variations were observed in technological companies (7.8), lawyer studies (7.8), cleaning companies (7.4), health organizations (7.8), industrial safety (5.8), communication (6.72) and construction (4.4). Other organizations with traditional management bureaucracies showed more appreciation for Creativity, for example, wine industries (6,8), supermarkets (8,3), laboratories (9), metal companies (8,2) despite their standardization in processes and control.

All the results confirmed that Creativity and Innovation are systemic competences with Agility and Entrepreneurship, and all of them have a strong applicability and are in demand in today's organizations.