

UNIDAD DE
INNOVACIÓN



CAMPAMENTO
EMPREENDEDOR UDEA

RETOS EMPRESARIALES

Organiza



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

Vicerrectoría de Extensión

Apoya



Fundación
Universidad
de Antioquia

RETO

GENERACIÓN DE CULTURA DE LA INNOVACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN

ORGANIZACIÓN: ORGANIZACIÓN: CYS TECNOLOGÍA S.A.

Clasificación del reto propuesto:

Enfocado en necesidades u oportunidades de la organización.

Actores involucrados en la solución:

- Especialistas en felicidad.
- Amas de casa.
- Personas con personalidad de niños.
- Empresarios.
- Emprendedores.
- Expertos en neurociencia.

Objetivo:

- Entender el estilo de vida de los empleados como un plus que genere valor a nivel organizacional.
- Encontrar espacios de integración enfocados en aras de construir cultura de la innovación.
- Aprender a identificar los objetivos a cumplir dentro de la organización con base en las capacidades de las personas.
- Aprender a comunicar que el cumplimiento de los objetivos es más importante que las horas laborales.
- Desarrollar objetividad en aras de disminuir la cantidad de correos y reuniones en el día a día.
- Aprender a implementar el concepto “lo más importante es cumplir objetivos que calentar sillas”.
- Aprender a adoptar estrategias para laborar desde donde al empleado le guste, lo disfrute.
- Aprender a identificar los horarios más productivos de las personas.

Problema o necesidad:

¿Cómo desarrollar liderazgo y empoderamiento en toda la organización como un estilo de vida con objetivos estructurados, basados en compromisos claros y coherentes?. Todo enmarcado desde la disciplina.

Soluciones, productos/servicio, sustitutos existen relacionados con el reto:

No identificado hasta ahora.

Beneficios:

- Generar cultura desde la felicidad.
- Desarrollar el ser dentro de la organización.
- Ambiente familiar dentro de la organización.
- La organización se ve a la tarea de reestructurar o pensar de qué manera puede crear un ambiente laboral más apropiado.

Variables, indicadores o consideraciones:

- Paradigmas desde la crianza en temas de promover el ser a ir más allá.
- Zona de confort de los empleados y líderes de la organización.
- La cultura de la innovación se debe entender desde el individuo.
- Basar la innovación en el desarrollo del ser.
- No hay apropiación por parte de los empleados.
- Celos al compartir el conocimiento.
- Miedo. (¿Será que alguien me va a quitar el puesto?).
- ¿Cómo generar valor a partir de las ideas innovadoras del individuo?
- Que las personas puedan sentir y vivir la innovación.

Áreas de conocimiento o profesiones que le pueden dar respuesta al reto:

- Psicólogos
- Ingenieros de procesos
- Antropólogos
- Comunicadores
- Diseñadores Gráficos
- Abogados Jurídicos

Restricciones:

- Los empleados sienten que si entregan el conocimiento puede ser vulnerables.
- Estructuras rígidas.
- Desde la parte jurídica se generan paradigmas en aras de buscar que los empleados puedan cumplir más con sus objetivos que con las horas laborales.
- Algunas personas ven la innovación como un juego en el cual se pierde tiempo.
- La empresa necesita resultados para implementar dicha cultura en los próximos 8 meses.
- La cultura lleva tiempo y requiere paciencia.
- La empresa puede ver en algunos momentos que la implementación de la cultura de la innovación toma tiempo y es lenta, provocando desinterés.
- La generación de cultura requiere de tiempo y dinero.

UNIDAD DE
INNOVACIÓN



CAMPAMENTO EMPREENDEDOR UDEA

¡PARA CAMBIAR EL MUNDO
ME ATREVO
A SER EMPREENDEDOR!

Organiza



UNIVERSIDAD
DE ANTIOQUIA

Vicerrectoría de Extensión

Apoya



Fundación
Universidad
de Antioquia