

CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)
DIRECCIÓN CIENTÍFICO-TÉCNICA: INGENIO (CSIC-UPV)

PROGRAMA DINA-ITC



Tema 7

Cultura institucional en el contexto del ITC

GUÍA DE APRENDIZAJE

Autor:
Esteban Pelayo Villarejo

Índice

1	Competencias a desarrollar.....	1
2	Relevancia del tema	1
3	Resultados de aprendizaje	1
4	Contenidos	2
5	Estructura de la clase a impartir.....	2
6	Agenda de la clase presencial.....	3
7	Desarrollo de la acción formativa	3
8	Material de apoyo	4

1 COMPETENCIAS A DESARROLLAR

Capacidad de análisis objetivo de las entidades que forman parte de acuerdos de ITC. Se proporcionan herramientas operativas para conocer detalladamente las expectativas de los socios participantes. Se presta particular atención al factor humano.

2 RELEVANCIA DEL TEMA

La cultura institucional tiene un profundo impacto en el ITC porque es un elemento que principal en la colaboración que se establece entre las entidades. Los acuerdos de ITC se facilitan con una cultura institucional compatible entre las entidades. Se establecen mecanismos que analizan la comunicación entre las partes de los acuerdos, la transparencia, su adaptabilidad ante cambios, la gestión del riesgo técnico, la innovación y las relaciones a largo plazo. Con estas herramientas de análisis de la cultura institucional se puede establecer proceso de negociación más fluido, una colaboración eficaz y unos resultados mutuamente beneficiosos.

Los acuerdos de ITC que son fructíferos generan asociaciones a largo plazo. Una cultura institucional que dé prioridad a la creación y el mantenimiento de relaciones es esencial para sostener colaboraciones fructíferas durante un periodo prolongado. Esto incluye respetar las contribuciones de los demás, cumplir los compromisos y fomentar una relación de trabajo positiva.

3 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

- Herramientas objetivas de análisis de la cultura institucional de una entidad pública, empresa u organización.
- Capacidad para identificar los intereses de las entidades que participan en procesos de negociación de acuerdos de ITC. Permite establecer acuerdos que sean productivos para ambas partes
- Diseño de acciones que permitan el cambio en el interior de la organización. Se puede hacer evolucionar la cultural institucional de una entidad para que ésta sea más proclive al intercambio y transferencia de conocimiento.

4 CONTENIDOS

El seminario-taller combina la teoría con tres ejercicios prácticos que hacen operativo el aprendizaje. Se ofrece inicialmente una aproximación al concepto de cultura institucional y una descripción de una metodología operativa de análisis. El alumno aprende que la cultura institucional es un elemento inherente en todas las organizaciones. Se valora la importancia de una buena gestión de la cultura institucional para los procesos de intercambio y transferencia de conocimiento; estableciendo cómo los valores compartidos, creencias, normas y comportamientos afectan a la toma de decisiones, la comunicación interna y la cohesión de las entidades. Se valoran ejemplos de organizaciones con culturas institucionales notables y sus resultados para el ITC.

El segundo contenido del seminario-taller es la puesta en práctica de una metodología de análisis de la cultura institucional. El alumno aprende cuáles son los componentes principales de la cultura institucional de una organización y cómo pueden ser utilizados para describir de forma objetiva cómo la cultura institucional impacta en el desempeño y el comportamiento de una organización.

Finalmente, el alumno aplica la metodología de análisis en tres casos prácticos concretos: para analizar su propia organización, para hacer análisis de entidades externas implicadas en procesos de ITC y para hacer evolucionar su propia organización.

5 ESTRUCTURA DE LA CLASE A IMPARTIR

☒ **Modalidad de la acción formativa:**

Seminario-taller (exposición teórica inicial o clase magistral + algún tipo de actividad, como por ejemplo, estudio de caso, dinámicas, juegos de rol,..).

☒ **Tiempo dedicado al trabajo autónomo:**

El alumnado NO ha de realizar trabajo autónomo.

☒ **Tiempo estimado para dar feedback de las tareas realizadas:**

NO está previsto entrega de tareas con feedback posterior.

6 AGENDA DE LA CLASE PRESENCIAL

Sesión	Horario	Actividad
Mañana	10:00 -10:30	Exposición teórica: La cultura institucional, sus componentes e importancia
	10:30 -11:00	Actividad práctica: Ejercicio para identificar ejemplos de entidades con culturas institucionales que facilitan el ITC
	11:00-11:30	Exposición teórica: Exposición teórica sobre la tipología de entidades involucradas en ITC y sus culturas organizacionales
	11:30-12:00	Actividad práctica: Descripción objetiva de la cultura institucional de una organización concreta
	12:00-12:20	Descanso
	12:20-13:00	Actividad práctica: Juego de rol representando intereses de las entidades implicadas en la negociación de un acuerdo
	13:00-13:40	Actividad práctica: Dinámica grupal sobre cambios en la cultura institucional que faciliten el ITC
	13:40-14:00	Reflexión individual y grupal, síntesis de la sesión y propuestas de mejora

7 DESARROLLO DE LA ACCIÓN FORMATIVA

Resultados de Aprendizaje	Actividades	Productos esperados
Herramientas objetivas de análisis de la cultura institucional	<ul style="list-style-type: none"> Exposición teórica sobre la cultura institucional, elementos que la componen y ejemplos de entidades que tienen una cultura institucional avanzada para el ITC. Ejercicio: Identificación individual de 3 ejemplos concretos de entidades de su entorno próximo que tienen culturas institucionales que facilitan ITC. Exposición individual a todo el grupo de las respuestas. Reflexión grupal sobre los elementos de la cultura institucional que son facilitadores del ITC en esos ejemplos concretos de entidades que han propuesto los alumnos. 	<ul style="list-style-type: none"> Reflexión individual acerca de la importancia de la cultura institucional en los procesos de ITC. Reflexión grupal sobre casos concretos que facilita el aprendizaje de una metodología para analizar los componentes de la cultura institucional en organizaciones reales.

<p>Capacidad para identificar los intereses de las entidades que participan en procesos de negociación de acuerdos de ITC</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición teórica sobre la tipología de entidades involucradas en ITC y sus culturas organizacionales. • Ejercicio: se establecen equipos de 3 personas que aplican la metodología de descripción de los componentes de la cultura institucional a una entidad concreta. Se aplican la descripción de los componentes anticipando que se va a involucrar a la entidad en un acuerdo de colaboración regional de ITC basado un programa de innovación abierta para grandes empresas a partir de EBTs universitarias. • Feedback individualizado en cada equipo a partir de experiencias reales en entidades similares de otras regiones. • Dinámica por equipos: Escenificar las diferentes posiciones negociadoras de las entidades analizadas ante una propuesta de cooperación en programa de innovación abierta. • Reflexión grupal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis y reflexión grupal a partir del feedback de la experiencia. • Reflexión grupal sobre la planificación adecuada de proyectos ITC para la gestión de los intereses de las diversas entidades que participan
<p>Diseño de acciones que permitan el cambio de la cultura institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio: Identificación en cada equipo de los componentes de la cultura institucional facilitan el ITC en las entidades analizadas previamente. • Exposición a todo el grupo de las respuestas. • Reflexión grupal sobre cambios organizativos que son factibles de implementar a corto plazo y acciones a largo plazo. Dedicar 20 min a responder a las cuestiones planteadas en el apartado “Reflexión individual” del portafolio: • ¡Aja! <p>En relación a los conceptos teóricos expuestos en este tema, ¿Qué es lo que te ha sorprendido y te ha abierto los ojos, o son sus principales aportaciones?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptarse <p>Cada organización, equipo e individuo adapta los conceptos o enfoques aprendidos a sus propias necesidades. ¿Cómo lo adaptarías para poder utilizar estas nuevas habilidades o mentalidades en tu trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar <p>Es importante probar para aprender. ¿En qué te gustaría comprometerte para empezar a intentar aplicar a tu propio trabajo en las próximas dos semanas?</p>	<p>Reflexión individual reflejada en el portafolio.</p>

8 MATERIAL DE APOYO

Se necesita que los alumnos utilicen durante los ejercicios prácticos del seminario-taller un caso de cultura institucional aplicado a la colaboración en ITC. Este documento de 6 páginas se utilizará para las actividades prácticas porque permite establecer una respuesta estructurada a las preguntas que se plantean a los alumnos. Se usará en el ejercicio práctico de descripción de los componentes de la cultura institucional de una entidad, en la dinámica por equipos de escenificar la posición negociadora y en el diseño de acciones que permitan el cambio en la cultura institucional.

En las dos primeras páginas del caso se incluye una tabla en blanco que debe ser completada por los equipos con los cinco componentes de la cultura institucional según describen Scholes y Johnson (2017): Simbolismos, Estructuras de poder, Estructura organizativa, Sistemas de control, Rituales y rutinas, Historia y tradición.

En las dos páginas siguientes se describe cómo se va a llevar a cabo un programa de apoyo a la innovación abierta en la región. Se identifican las distintas entidades que van a participar y su papel en el proyecto. El proyecto descrito consiste en la movilización de ITC a través de un programa de innovación abierta financiado con fondos FEDER gestionado por la agencia de desarrollo regional que movilizar investigación aplicada de la Universidad a través de un programa de fortalecimiento de sus spin-offs que obtienen financiación para implantar sus productos innovadores en grandes empresas. En la página 5 se incluye una tabla en blanco en la que cada equipo establecerá su posición de negociación e intereses en el programa

Finalmente, en la página 6 del caso se incluye un cuestionario que permite identificar cuáles son los cambios en la cultura institucional que son necesarios para facilitar el ITC. Se incluye una separación entre los cambios factibles a corto plazo y los que son estructurales, con una indicación de los recursos que son necesarios movilizar.

PROGRAMA DINA·ITC

DINAMIZACIÓN Y FORMACIÓN
PARA FOMENTAR EL INTERCAMBIO Y LA
TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO EN
EL SISTEMA ESPAÑOL DE INNOVACIÓN



Entidades colaboradoras:

