

Bibliometría de la cultura organizacional de innovación

LOURDES DEL CARMEN PINEDA¹

*MANUEL GONZÁLEZ**

*MARÍA PAZ ANDRÉS***

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis bibliográfico sobre cultura organizacional de innovación, para lo cual se compiló una base de datos de 363 artículos científicos extraídos de revistas publicadas en la Web of Science y Scopus, en un periodo comprendido de 1980 a Junio de 2016, determinando, a partir de indicadores bibliométricos, publicaciones por años, autores, revistas y países más productivos, población de estudio, tópicos, entre otros.

En este análisis se detectaron oportunidades de investigación. A) En los tópicos menos explorados que son la capacidad de innovación, la innovación como ventaja competitiva y el liderazgo. B) La población objeto de estudio, ya que el 54% de artículos analizados obtienen información primaria de directivos, y el 9% de los empleados, dificultando la visión holística de la situación real de la empresa.

Palabras clave: Cultura organizacional, cultura organizacional de innovación, innovación, bibliometría.

ABSTRACT

In this research a literature review on organizational culture of innovation was made, for which he compiled a database of 363 scientific articles from journals published in the Web of Science and Scopus, in a period from 1980 to June 2016, determining, based on bibliometric indicators, publications for years, authors, magazines and most productive countries, study population, topics, among others.

In this analysis research opportunities were detected. A) In the least explored topics are innovation capacity, innovation as a competitive advantage and leadership. B) The population under study since 54% of primary articles analyzed information obtained managers, and 9% of employees, hindering the holistic view of the actual situation of the company.

Keywords: Organizational culture, organizational culture of innovation, innovation, bibliometrics.

¹ **Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

INTRODUCCIÓN

Después de realizar una amplia revisión de la literatura, y para efectos del presente trabajo de investigación tomaremos a la cultura organizacional de innovación como una “cultura que promueve el desarrollo de la innovación a través de valores, creencias, hábitos, costumbres, normas y procedimientos compartidos, orientados al desarrollo de nuevas ideas en un proceso interdisciplinario y creativo que involucra aspectos formales e informales basados en el conocimiento que formen parte de la estrategia de la empresa para lograr la competitividad en el mercado”.

La cultura organizacional de innovación es considerada una de las bases más importantes y fundamentales de la estrategia para el desarrollo de ventajas competitivas ya sea en corto, mediano o largo plazo, por lo que es imprescindible para las empresas tener una propia, ya que incorpora los elementos existentes de su cultura organizacional y al mismo tiempo fomenta nuevos valores, hábitos, costumbres y conocimientos en sus miembros mejorando los ya existentes (Morcillo, 2012).

El incremento del conocimiento difundido sobre la cultura organizacional de innovación a través de publicaciones científicas en determinadas áreas es extenso y específico (Tejeda, 2015), lo cual dificulta la identificación de información relevante para la investigación (Tejeda, 2014), siendo ésta una de las principales limitaciones para acceder a los trabajos de investigación desarrollados en esta área.

372

Otra de las limitaciones es la diversidad de revistas en las cuáles son publicados, razón por la que en el presente trabajo se pretende identificar las áreas poco exploradas, así como las potenciales para coadyuvar en el desarrollo de este campo de investigación. Al mismo tiempo, realizar una evaluación de la importancia e influencia que puedan ejercer las diferentes revistas en las cuáles se publican y lograr una perspectiva diferente del desarrollo de las investigaciones de la cultura organizacional de innovación.

En apoyo a lo anteriormente planteado, la bibliometría es una importante herramienta de evaluación de la investigación (Glänzel et al., 2014; Wouters, 2014) utilizada ampliamente en el análisis de la información científica (Glänzel, 2014), que permite examinar una gran cantidad de datos de un determinado tema en diferentes perspectivas, lo que incrementa la probabilidad de reconocer importantes hallazgos (Daim et al., 2006). Ya que permite identificar preferencias en el conocimiento a través de la aplicación de técnicas cuantitativas que incrementan la importancia del análisis de la revisión bibliográfica (Coombes y Nicholson, 2013). Razón por la cual, en el presente trabajo de investigación se utilizarán diversas técnicas y métodos bibliométricos.

Por consiguiente, el objetivo del presente trabajo es el de realizar un análisis que permita identificar las líneas y el estado actual de las investigaciones sobre la cultura organizacional de innovación, a partir de la caracterización de los registros bibliográficos de artículos científicos relativos a la

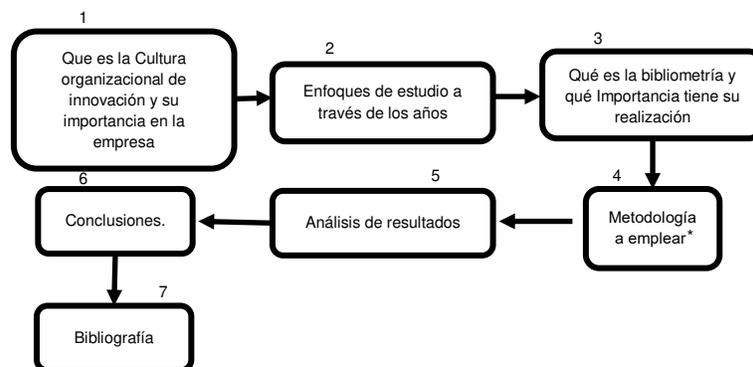
temática, indizados en la base de datos Scopus y Web of Science, publicados a partir del año de 1980 al mes de Junio de 2016, determinando, en base a indicadores bibliométricos, el comportamiento de las publicaciones por años, los autores y los países con mayor productividad, así como las relaciones de cooperación que se establecen entre ellos, las revistas que más publican sobre el tema, la población de estudio, los medios de obtención de información entre otros.

METODOLOGÍA

Con la finalidad de mostrar el estado actual de las investigaciones sobre cultura organizacional de innovación, se realizó un análisis exhaustivo de la producción científica en este campo, a través de un filtrado del mismo, lo que ha permitido hacer un análisis bibliométrico y el diseño de una metodología a seguir para el desarrollo de este estudio. En dicha metodología se han tratado de responder a las preguntas de: 1. ¿Cuáles son los autores más productivos?, 2. ¿Cómo ha evolucionado este campo de investigación en el tiempo? 3. ¿Cuáles son los temas principales que se abordan?, 4. ¿Qué países han desarrollado más investigación?, 5. ¿En qué revistas existe más publicación?, 6. ¿Cuántas veces han sido citados los trabajos seleccionados?, 7. ¿Cuál es la metodología que más se utiliza?, 8. ¿Cuáles son los aceleradores involucrados en el desarrollo de la cultura organizacional de innovación?, 9. ¿Qué palabras claves se utilizan más frecuentemente?, 10. ¿Cuál es la población de estudio?, 11. ¿Para la obtención de información, qué sistema es el más utilizado?

Para lograr lo anterior, se seguirá el proceso descrito en la figura 1.

Figura 1. Proceso para el desarrollo de la bibliometría de la cultura organizacional de innovación.



Fuente: Elaboración propia.

Para el inicio del presente trabajo de investigación, se realizó una búsqueda en la base de datos de la Web of Science y Scopus, de la producción científica publicada en revistas indexadas y de ellas los artículos que abordan el tema sobre cultura organizacional de innovación, comprendido entre 1980 a Junio de 2016; para ello se empleó como criterio principal de búsqueda los artículos en los cuáles los títulos integran las siguientes combinaciones de palabras:

Memoria del X Congreso de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad; noviembre 2016: 371-389
ISBN 978-607-96203-0-5

- a) Organizational culture of innovation.
- b) Organizational culture.
- c) Characteristics of innovation.

Teniendo como resultado un total de 363 artículos. Sin embargo, al realizar el análisis de los mismos, se seleccionaron los que abordan específicamente el tema de cultura organizacional de innovación o cultura de innovación, sin tomar en cuenta si son de carácter empírico o no, lo que al aplicar estos criterios se identificaron un total de 135 artículos de investigación.

Posteriormente, para el análisis de los artículos seleccionados, se utilizó el software MS Excel con el objeto de concentrar las diferentes variables de estudio en una base de datos, dichas variables son:

- | | | |
|-----------------------------|--|--|
| 1.- Año de publicación. | 6.- Lugar de estudios. | 11.- Objetivo. |
| 2.- Autor. | 7.- Veces citado. | 12.- Metodología. |
| 3.- Nombre del artículo. | 8.- Población de estudio analizada | 13.- Resultados. |
| 4.- Tema principal. | 9.- Obtención de información. | 14.- Palabras clave. |
| 5.- Revista de publicación. | 10.-Relación de cooperación entre países | 15.-Aceleradores de la cultura organizacional de innovación. |

Posteriormente se realizaron los análisis de cada una de las variables de estudio, cuyos resultados se interpretaron mediante figuras y gráficas para su mayor comprensión y, finalmente, el desarrollo de las conclusiones y bibliografía.

Resultados de la revisión de los artículos sobre la cultura organizacional de innovación.

En el análisis bibliométrico se utilizan una serie de indicadores como instrumento de la bibliometría de la producción científica. Dichos indicadores se pueden definir como los parámetros que se usan para determinar: el crecimiento de cualquier campo de la ciencia, según la variación cronológica del número de trabajos publicados; la productividad de los autores o instituciones, medida por el número de sus trabajos y la colaboración entre los científicos o instituciones, número de autores por trabajo o centros de investigación que colaboran (Cabezas et al., 2013).

En este sentido, a continuación se muestran los diferentes análisis realizados tomando como base los indicadores utilizados en el método bibliométrico.

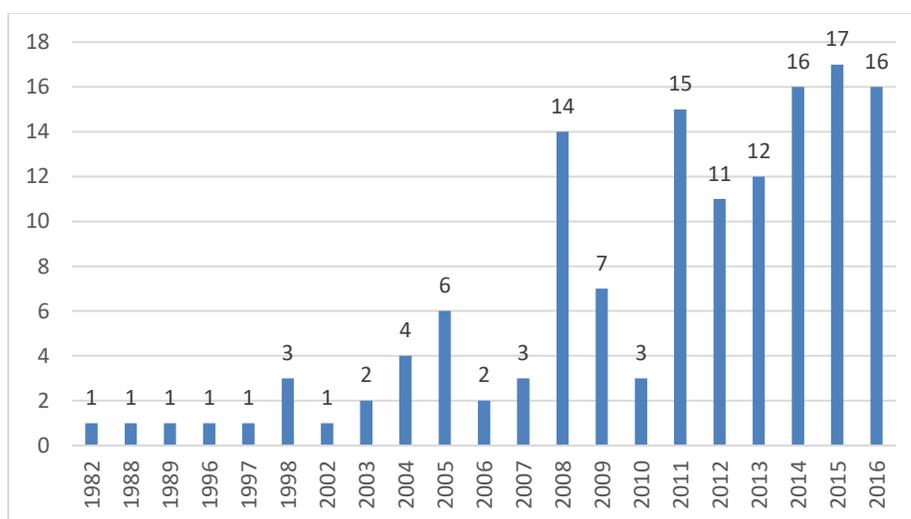
a) Productividad diacrónica.

El desarrollo de una cultura organizacional de innovación dentro de una empresa es cada vez más importante ya que es un factor que ayuda a desarrollar su competitividad (Abdullah, et al, 2014) y rendimiento (Faria et al., 2014), a través de su capacidad innovadora (Souto, 2015; Stock y Schnarr, 2016). La ejecución de la revisión de la literatura me permite constatar que a partir de los estudios de Roger Harrison (1978) se inician las primeras investigaciones en el campo de la cultura organizacional de innovación.

El análisis del desarrollo de los trabajos de investigación por años, nos deja ver el interés que se ha tenido sobre el tema y como se ha venido desarrollando.

La figura 2, muestra la productividad diacrónica, de las publicaciones seleccionadas que integran nuestra base de datos, en la cual se muestra un gran auge en el año 2008, en el que los trabajos de investigación en este campo se desarrollaron específicamente hacia los recursos humanos, los tipos de cultura organizacionales idóneos para el desarrollo de la innovación, así como los aspectos que facilitan su implementación en la empresa. Otro de los años de mayor importancia es el 2011, donde las investigaciones se enfocaron primordialmente hacia la comunicación, el rendimiento empresarial, el liderazgo, el éxito en las empresas y el aprendizaje organizacional.

Figura 2. Productividad diacrónica



Fuente: Elaboración propia.

En los años 2014, los trabajos se enfocaron principalmente hacia el comportamiento de los empleados, el desempeño de los equipos de trabajo, el desarrollo de los Recursos Humanos, la medición de la cultura organizacional de innovación, el desarrollo del liderazgo y el aprendizaje organizacional.

Mientras que en el año 2015 se enfoca hacia el desarrollo de los recursos humanos, el liderazgo, comportamiento de los empleados, la cultura organizacional como fomento del desarrollo de la innovación y los factores que al mismo tiempo de integrarla, promueven el desarrollo de la innovación. En lo que lleva transcurrido el año 2016, el enfoque se está desarrollando hacia la Cultura nacional, y continúan los estudios sobre el comportamiento de los empleados, desarrollo del conocimiento organizacional, la cultura organizacional como base para el desarrollo de la capacidad de innovar y los recursos humanos.

a) Por tópicos principales.

Podemos observar que entre los tópicos tratados en los diferentes trabajos de investigación analizados, el 33% de ellos se centran en el tema de la cultura innovadora, lo que resulta lógico, ya que el análisis se enfocó en este campo de estudio, como por ejemplo las aportaciones de Schein (1988), quién realiza estudios dirigidos hacia el análisis de la importancia del tipo de cultura organizacional que más favorece al desarrollo de la innovación, o los trabajos de Hyland, & Beckett (2005), quienes analizan los factores de la cultura innovadora centrándose específicamente en la capacidad de colaboración considerándola importante en la construcción de una cultura de innovación o como Alamsyah & Yerki, (2015) quienes analizan cómo una cultura de innovación proporciona apoyo en la mejora del rendimiento de la empresa.

En segundo lugar, se encuentra el tópico de las características y factores que conforman a una cultura organizacional de innovación, con el 12%, dentro de los cuáles se encuentran diversas investigaciones sobre los factores de la cultura organizacional que alientan o inhiben la creatividad e innovación, entre ellos podemos encontrar los trabajos de (Terblanche, 2003; McLaughlin et al., 2008; Donate & Guadamillas, 2011; Nieboer & Strating, 2012), entre otros.

En tercer lugar, con el 9% del total de los estudios analizados, se encuentra el capital intelectual en el desarrollo de la innovación organizacional. Este tópico, al igual que los anteriores, es de vital importancia ya que la obtención de conocimiento favorece al desarrollo de la innovación y puede ser idóneo para el incremento de las ventajas competitivas (Yepes et al., 2016) y el intercambio de conocimientos (Ting, et al., 2016; Karawejczyk & Graeff, 2014).

Dentro de estos trabajos de investigación también se realizaron múltiples investigaciones empíricas acerca del conocimiento como recurso para determinar la actividad innovadora en las empresas (Nieves et al., 2014; Ho, 2011). En sí, el conocimiento como aprendizaje organizacional influye en el desarrollo de la cultura organizacional de innovación (Santos et al., 2012; Csath, 2012).

Así mismo, con el 9% de los artículos analizados tenemos a la cultura organizacional, la cual es un factor clave para coadyuvar a la empresa a dirigirse hacia la cultura de innovación. Dentro de los diferentes artículos analizados tenemos los trabajos que estudian el tipo de cultura organizacional que favorece al desarrollo de la innovación (Edgar Schein, 1988; McLaughlin Et al., 2008; Muzamil et al., 2015; Naranjo-Valencia et al., 2011), así como estudios referentes a la relación existente entre la cultura organizacional y la innovación (Hauser, 1998; Jasjyte & Dressler, 2005; Olegovich & Viktorovna, 2014), otra línea de investigación se encuentra entre los factores de cultura organizacional proclives en el desarrollo de la innovación en la empresa (Sarros et al., 2011; Ayala, 2013).

En el mismo nivel, con el 9% de los temas principales, se encuentra el de los procesos de innovación como estrategia para mantener una ventaja competitiva (Velasco y Zamanillo, 2008; Firdaus & Teguh, 2015; Quandt et al., 2015).

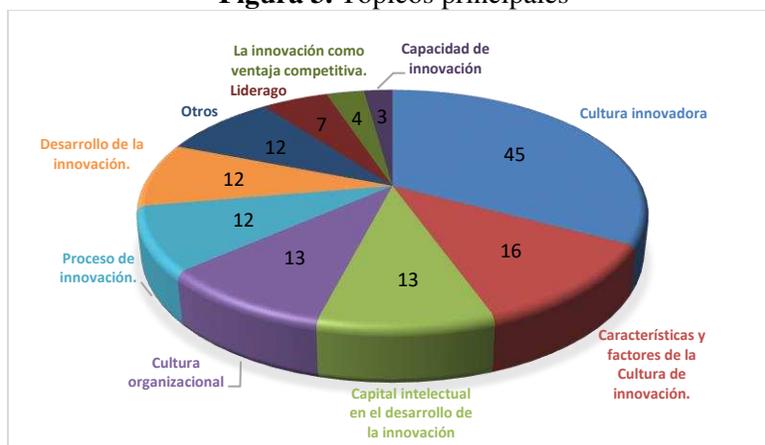
En la misma posición, con el 9% se enfoca directamente hacia el desarrollo de la innovación. Este tópico está relacionado con diferentes factores como por ejemplo las narrativas de hechos pasados (Bartel & Garud, 2009), las barreras culturales (Rivera, et al, 2009; Hernández et al., 2010), el aprendizaje organizacional (Csath, 2012; Nieves et al, 2014; Karawejczyk & Graeff, 2014), el liderazgo y recursos (Ngoc, et al, 2014), la conducta (Alotaibi y Mokhtar, 2015; Shahnaei & Long, 2015) y con los equipos de trabajo (Bouncken, et al., 2015).

En cuarto lugar tenemos con el 5% el tema del desarrollo del liderazgo, los trabajos analizados en esta línea de investigación se enfocan hacia el liderazgo como base para la creación de la cultura organizacional de innovación (Brian, 2005; García et al., 2008; Sarros et al., 2011; Soken, & Barnes, 2014; Stock & Schnarr, 2016), así como la relación entre el liderazgo y el nivel de innovación en la empresa (Gumusluoglu & Arzu, 2009; Piansoongnern, 2016).

Por otro lado, la quinta posición con el 3% de las investigaciones analizadas se dirige hacia el estudio de la importancia del desarrollo de la cultura organizacional de innovación como ventaja competitiva, entre estos trabajos podemos visualizar diferentes enfoques como investigaciones llevadas a cabo sobre los equipos de trabajo (Catalin, 2008; Krot & Lewilka, 2008) o el impacto que puede causar este tipo de cultura en las empresas (Krupskyi, 2015).

En la sexta posición, con el 2%, se enfoca hacia la capacidad de innovación en las empresas, dentro de estos trabajos de investigación, las diferentes perspectivas que se encontraron son las dirigidas hacia el patrón de estudio del pensamiento (Vance et al., 2008), relacionada con la cultura ética (Riivari et al., 2012) y con la motivación de los empleados (Efrat, 2014), tal y como lo podemos observar en la figura 3.

Figura 3. Tópicos principales



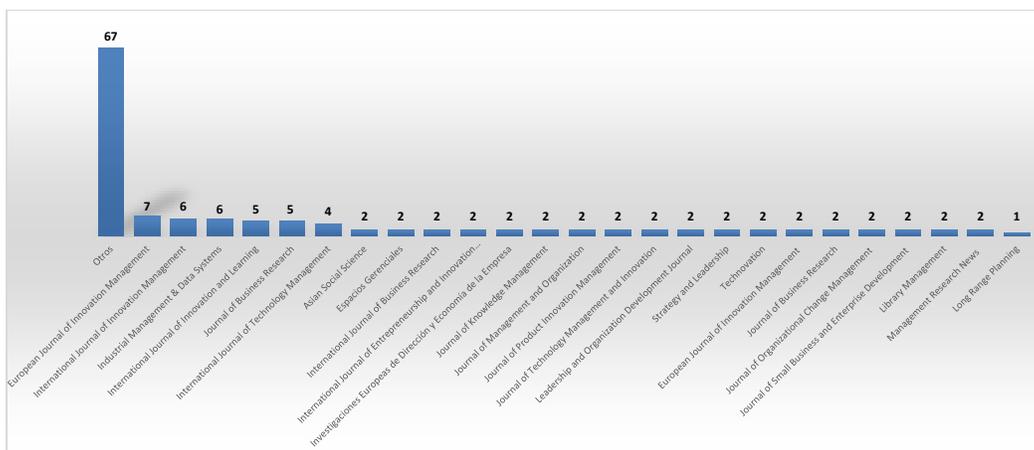
Fuente: Elaboración propia

Productividad por fuente de publicación.

Aunque existen revistas especializadas en innovación, no en todas ellas se aborda la cultura organizacional de innovación de manera específica, razón por la cual en el presente análisis bibliométrico tenemos una gran variedad de revistas que tratan este campo de estudio. Por ello y con el objeto de limitar los trabajos analizados, se consideraron los artículos de investigación que cumplieron los criterios de búsqueda especificados.

El resultado del recuento de revistas está representado en la figura 4, en la cual, la revista Journal of Innovation Management, es la que presenta la mayor aportación de artículos científicos en el área de estudio que nos ocupa, seguidas casi en la misma proporción por International Journal of Innovation Learning, International Journal of Innovation Management, y por último, la Journal of Business Research. Podemos observar también que el 76% de las revistas son variadas y se formó esta categoría para fines de organización del presente trabajo, ya que cada una de ellas arroja sólo una aportación, razón por la que tenemos una gran variedad de revistas que publican sobre la cultura organizacional de innovación sin tener ninguna de ellas esta especialización en exclusiva.

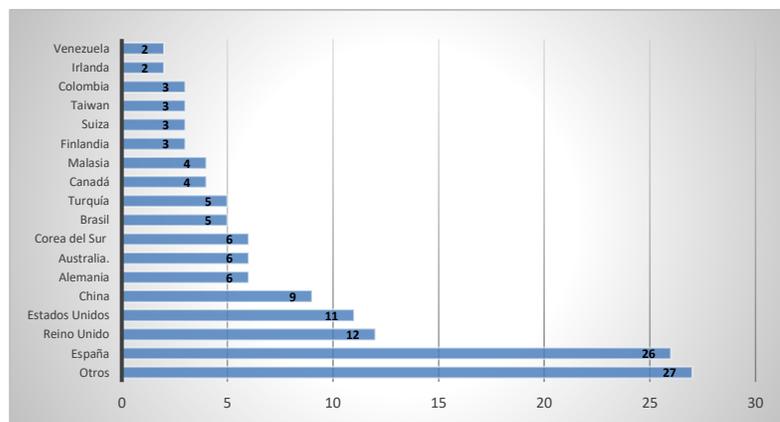
Figura 4. Productividad por fuente de publicación



Fuente: Elaboración propia.

a) Artículos por países.

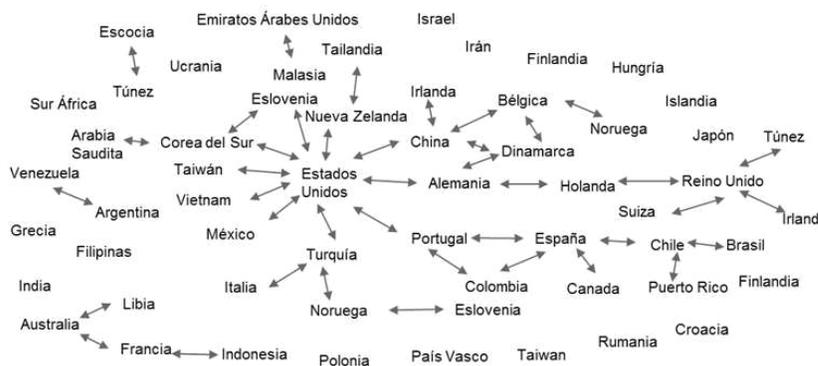
En la figura 5, se muestra la distribución geográfica de los artículos analizados. Podemos observar que España, Reino Unido y Estados Unidos tienen la mayor cantidad de trabajos científicos realizados en esta área de estudio, lo que nos da pauta para afirmar que tanto en Europa como en América del Norte se tiene especial atención en desarrollo de la cultura organizacional de innovación, sin embargo los primeros trabajos de investigación en esta área se desarrollaron en Estados Unidos detonando una gran cantidad de estudios en la década de 1980 (Schein, 1988; Russell, 1989).



Fuente: Elaboración propia.

Figura 5. Artículos por países

Así mismo, se realizó un análisis en cuanto a la colaboración de producción de artículos científicos existente entre estos países, mostrados en la figura 6, en la que podemos observar a Estados Unidos como uno de los ejes centrales de colaboración entre países de los distintos continentes, otros de los ejes de colaboración que se aprecian son Reino Unido, España, Dinamarca, Chile, China, Turquía y Portugal, estas relaciones de cooperación muestran la importancia que cada uno de estos países le da a la cultura organizacional de innovación.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 6. Relación de cooperación entre países.

b) Artículos por autores.

Para realizar el análisis de la distribución de artículos por autores, iniciaremos describiendo el número de autores que han contribuido a la producción de los diferentes trabajos de investigación, tal y como se muestra en la tabla 1, en la cual el 62.5% realizaron trabajos en colaboración entre dos y tres autores, y el 22.79% desarrolló sus trabajos de investigación de forma individual. Si tomamos en cuenta el índice de coautoría, es decir el promedio de autores por artículo, tendremos el valor de 2.32 autores/trabajo, lo que nos indica una baja colaboración, ya que en general se tiene a dos autores por trabajo de investigación (López et al., 2004).

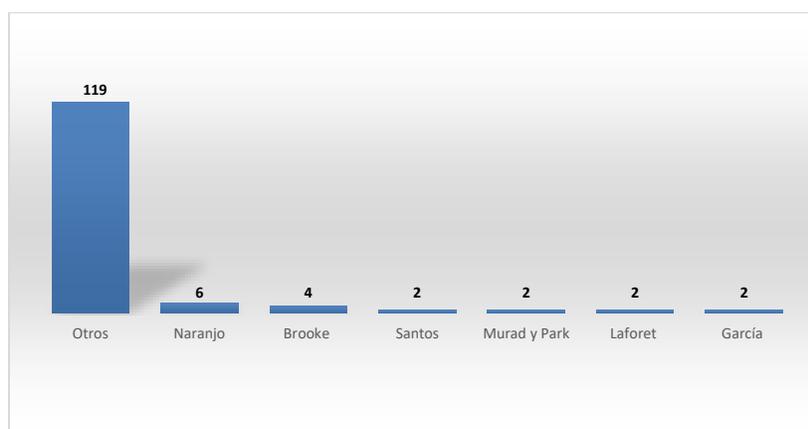
Tabla 1. Distribución de artículos por número de autores.

Autores por artículo	Artículos	Porcentaje
1	31	22.62
2	40	29.19
3	46	33.57
4	12	8.75
5	8	5.83
Total	137	100

Fuente: Elaboración propia.

Ahora bien, tomando en cuenta que la productividad por autores estima una producción de 10 artículos para ser considerados un gran productor (Crane, 1969), se puede constatar que en el presente análisis ningún autor tiene esta cantidad de aportaciones, ya que al ordenarlos por productividad lograda, tenemos que los más productivos son Naranjo Valencia con seis y Broke Dobni con cuatro aportaciones, a los cuáles podemos considerar como medianos productores, y a Santos Vijandea, Murad Alí, Laforet y García Morales con dos aportaciones cada uno, considerándolos productores ocasionales, tal y como lo podemos comprobar en la figura 7.

Figura 7. Artículos por autores

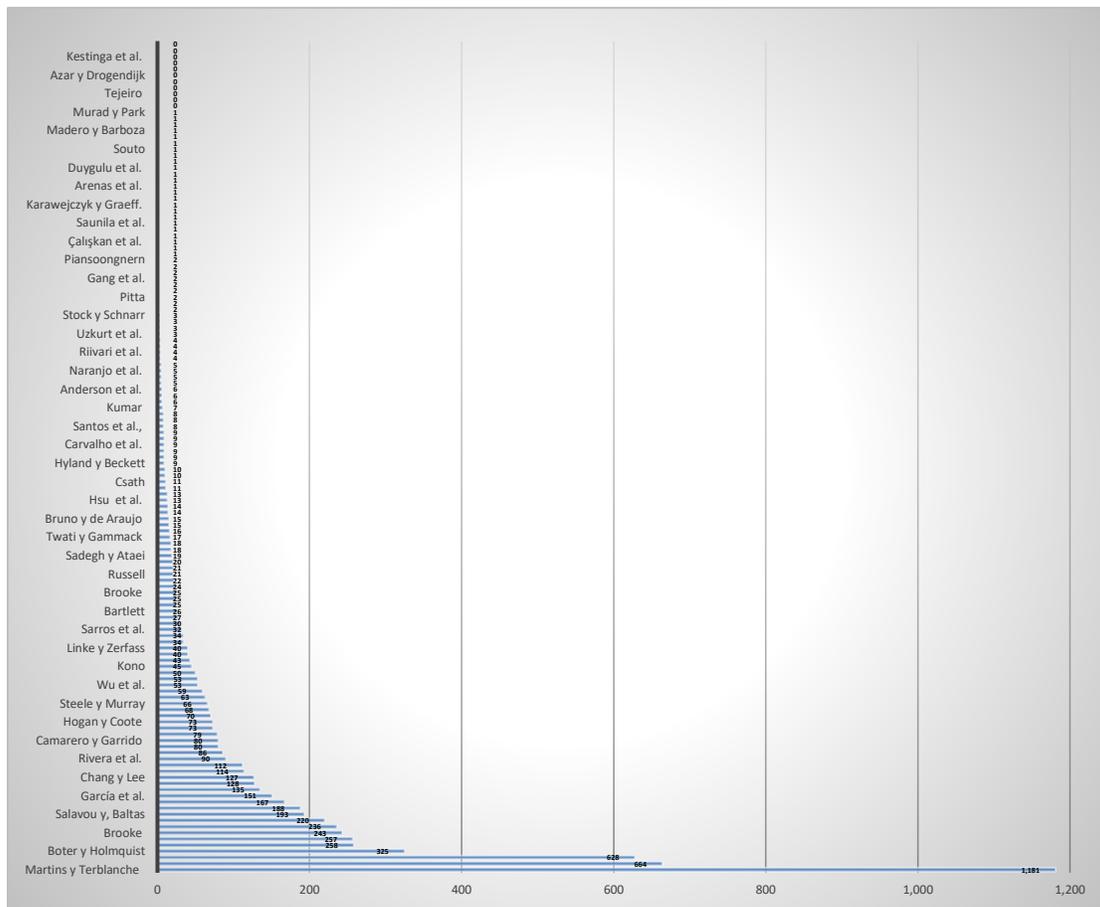


Fuente: Elaboración propia.

Así mismo, cada uno de los autores presentados en este análisis bibliométrico tiene una cantidad determinada de citas en su trabajo de investigación, el análisis de los mismos, los cuáles se han realizado a profundidad, permiten afirmar que la cantidad de veces citados va en relación a los años de publicación que tienen y la magnitud de la aportación a la ciencia y calidad del mismo, así por ejemplo, tenemos que Martins & Terblanche, han sido citados en 1.181 ocasiones, este trabajo se publicó en el año 2003, sin embargo, los trabajos de investigación publicados en el presente año,

carecen de citas, tal y como se ve reflejado en la figura 8, aunque muchos de ellos son trabajos de muy buena calidad a juzgar por el alto impacto de las revistas en las cuales se han difundido.

Figura 8. Número de veces citado

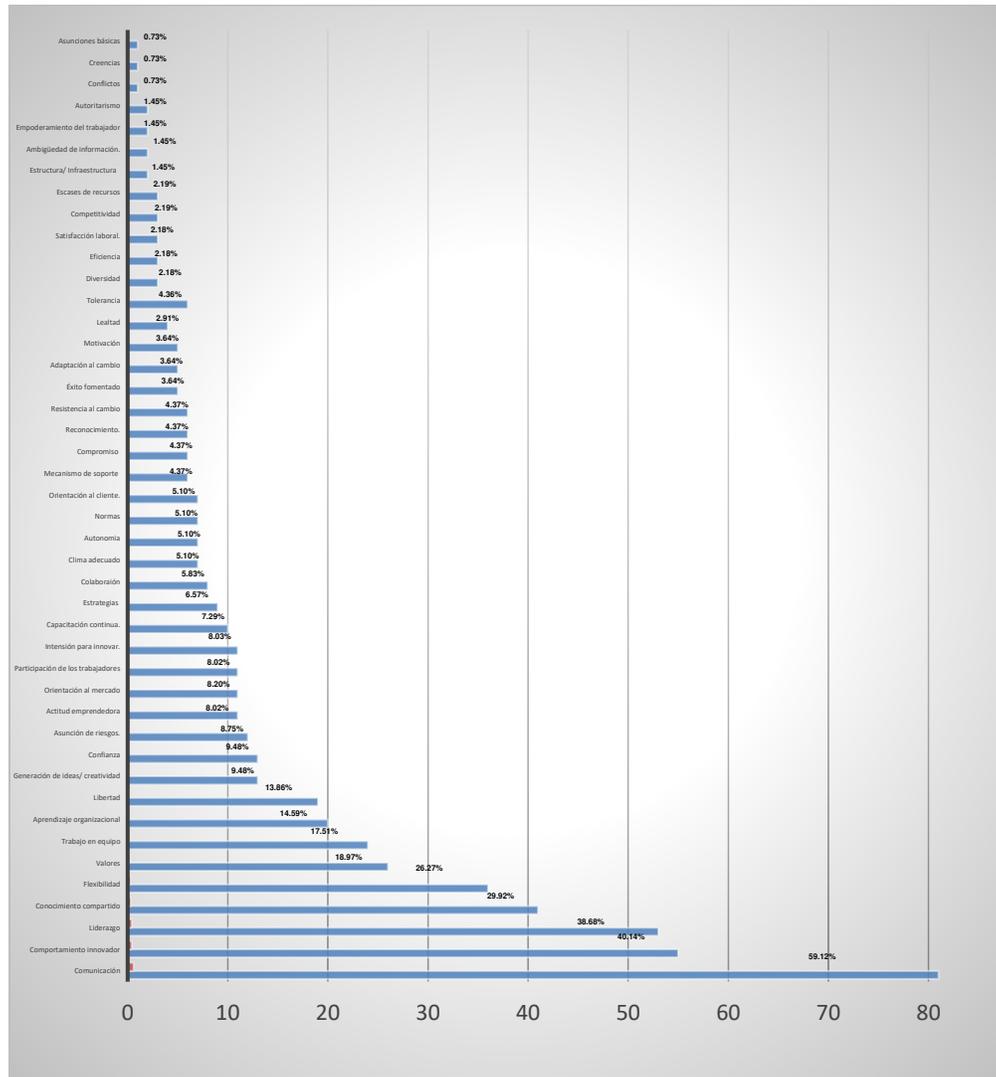


Fuente: Elaboración propia.

a) Aceleradores de la cultura organizacional de innovación.

En el presente apartado, se ha realizado el análisis de las características que contribuyen al desarrollo de la innovación en la empresa, éstas se han extraído de los diferentes artículos seleccionados, los resultados se muestran en la figura 9, en la cual aparecen por orden de mayor presencia en los trabajos de investigación analizados hasta los de menor aparición, así tenemos que la comunicación es uno de los factores que contribuyen mayormente al desarrollo de la innovación en las empresas, tomando en cuenta que todos los demás factores se basan en ella para transmitir a los empleados ideas, objetivos etc., en contraste, los factores que menos apariciones tienen son las asunciones básicas, creencias y conflictos, por lo que son los factores que menos ayudan en el desarrollo de la innovación.

Figura 9. Aceleradores de la cultura organizacional de innovación

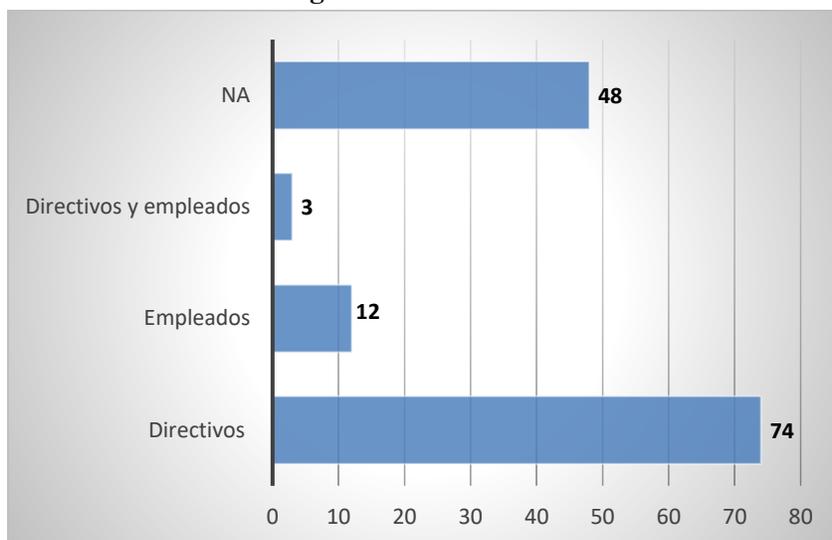


Fuente: Elaboración propia.

a) Población de estudio.

En el presente apartado, referente a la población de estudio, podemos constatar que el 54% está enfocado hacia los directivos ya sea con entrevista o cuestionario, esto puede ser debido a que son los que marcan el comportamiento del personal a través de normas y reglas (Zien, 1977; Sheng y Lin, 2007; Hsu et al., 2008; Riivari et al., 2012). Sin embargo, también es importante conocer la perspectiva de todos los trabajadores ya que son en última instancia los que desarrollan el comportamiento que da pauta a la formación de la cultura organizacional de una empresa, más sin embargo observamos que tan solo el 9% de los trabajos de investigación analizados toma en cuenta a los empleados con un pequeño grupo de ellos, sin que lleguen a ser una muestra representativa, lo anterior se ve reflejado en la figura 10.

Figura 10. Población de estudio

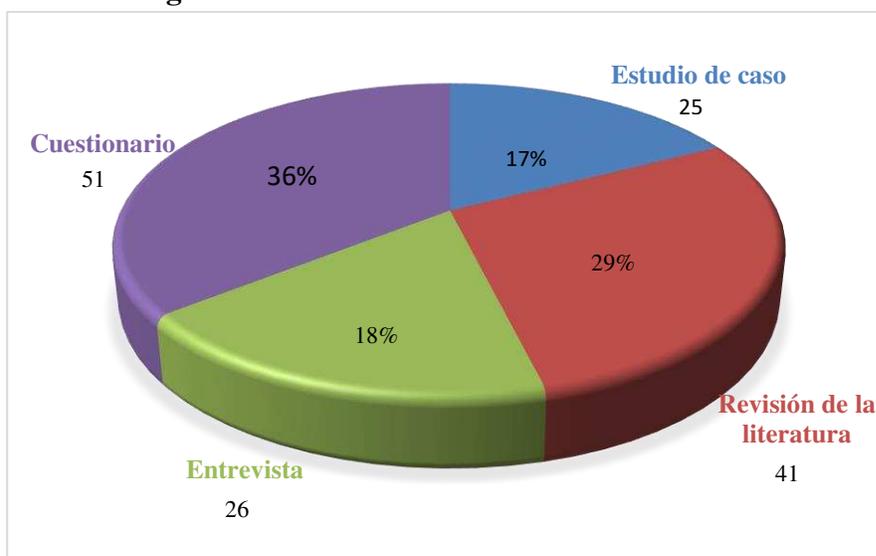


Fuente: Elaboración propia.

c) Sistema de obtención de información.

Para el sistema de obtención de la información, en la figura 11 se muestra que entre las entrevistas (18%) y cuestionarios (36%) aplicados suman 54% del total de los artículos analizados, lo que nos dice que estos artículos han utilizado la información primaria para el desarrollo de sus investigaciones, mientras que entre el estudio de caso (17%) y la revisión de la literatura (29%), tenemos que el 46% corresponde a investigaciones que utilizaron información secundaria.

Figura 11. Sistema de obtención de información



Fuente: Elaboración propia.

RESULTADOS

El análisis bibliométrico realizado, nos permite ver que los tópicos menos explorados son la capacidad de innovación, la innovación como ventaja competitiva y el liderazgo. Los temas más explorados son la cultura de innovación, seguido por la investigación de los factores de la cultura innovadora, el capital intelectual para el desarrollo de la innovación y la cultura organizacional.

Dentro de los resultados que se han obtenido, no se puede especificar el nombre de una revista que se enfoque de manera exclusiva al campo de la cultura organizacional de innovación, ya que el conocimiento difundido sobre esta área es extenso y existen infinidad de revistas que publican sobre el tema, el cual se puede desarrollar enfocado hacia la ingeniería industrial, la psicología, la economía, entre otros.

De manera similar ocurre con los autores, quienes son muy variados y muestran en su mayoría al menos una aportación. Sin embargo, los detectados como más productivos en esta área son Naranjo Valencia y Broke Dobni, sin caer en la categoría de grandes productores.

De los 137 artículos seleccionados, el 62.5% realizaron trabajos en colaboración entre dos y tres autores y el 22.79% desarrolló sus trabajos de investigación de forma individual, pero dentro del análisis de autorías nos muestra que el 88.23% sólo tienen una aportación en este campo de estudio. Por otro lado, se tiene que el 54% son trabajos empíricos; mientras que el 46% del total de los artículos analizados son cualitativos, específicamente estudio de caso y revisión de la literatura.

En cuanto a la evolución de la investigación con el tiempo, podemos observar en el análisis diacrónico que en los años de mayor productividad de trabajos de investigación, los enfoques de la cultura organizacional de innovación han sido hacia el estudio de los factores de la cultura de innovación, la cultura organizacional como base para el desarrollo de la innovación, así como los tipos de cultura organizacional que propician el desarrollo de la innovación.

Por otro lado, los países que han desarrollado mayor cantidad de investigaciones en esta área son Estados Unidos, Reino Unido y España, así mismo, son los países que tienen mayor cooperación en el desarrollo de trabajos de investigación en esta área, seguidos por Dinamarca, Chile, China, Turquía y Portugal.

Las publicaciones analizadas, dejan en claro que existen diversos factores que funcionan como aceleradores de la cultura organizacional de innovación, siendo las que mayormente se repiten la comunicación, el comportamiento innovador y el liderazgo, en contraste con esto, las que menos se repiten son las asunciones básicas, las creencias y los conflictos, las cuáles podemos llegar a tomar como desaceleradores del desarrollo de la cultura de innovación en las empresas.

Las palabras claves nos dicen el rumbo que toma la investigación, dentro de estas las que son más utilizadas son Innovación 67.88%, Cultura organizacional 45.98%, Cultura de innovación 35.76%, Innovación administrativa 21.89%.

Con el análisis bibliométrico realizado se detectan dos oportunidades de investigación. En cuanto a los tópicos menos explorados que son la capacidad de innovación, la innovación como ventaja competitiva y el liderazgo; por lo que es importante que investigaciones futuras se enfoquen hacia el desarrollo de estos importantes temas.

En segundo lugar, en cuanto a la población objeto de estudio, son escasos (9%) los artículos que utilizan la población de los empleados para la obtención de información primaria tomando tan solo una pequeña muestra de ellos, lo cual no es representativa de la población y que además dificulta una visión completa de la situación real de la empresa, por tal motivo es importante conseguir información primaria tanto de directivos como de empleados en la misma proporción con la finalidad de que las investigaciones futuras puedan reflejar puntualmente la situación holística de la empresa.

En el presente trabajo se ha tratado de realizar el análisis de la bibliografía de la forma más completa posible, sin embargo estamos conscientes que existen limitaciones en cuanto al nivel de técnicas empleadas, si bien se ha tomado en cuenta los resúmenes, palabras claves y título para la selección, también se ha realizado el análisis de todos y cada uno de los documentos seleccionados para poder extraer de ellos la mayor cantidad posible de información.

REFERENCIAS

- Çalışkan, A., Turunç, Ö., & Akkoç, İ. (2014). How does organisational culture affect the innovative behaviours? The mediating role of perceived insider status. *International Journal of Innovation and Learning*, 16(2), 151-172.
- Alamsyah, F., & Yerki, T. B. (2015). Does an innovation culture improve company performance? Links to dynamic capabilities and leadership capability. *Advanced Science Letters*, 21(6). 1676-1680.
- Alotaibi G. y Mokhtar S. S. M. (2015). The influence of organizational culture and leadership behavior on innovation performance. *International Journal of Business Research*, 15(5). 47-56.
- Ayala E. P. (2013). Cultura organizacional e innovación. Un estudio empírico estableciendo puente en la economía global. *Revista Gestión de las Personas y Tecnología*, Edición 19.
- Bartel, C. A., & Garud, R. (2009). The role of narratives in sustaining organizational innovation. *Organization Science*, 20(1), 107-117.
- Bouncken, R., Brem, A., & Kraus, S. (2015). Multi cultural teams as sources for creativity and innovation: The role of cultural diversity on team performance. *International Journal of Innovation Management*, 20(2), [1650012]. DOI: 10.1142/S1363919616500122.

- Zien, K. A., & Buckler, S. A. (1997). From experience dreams to market: crafting a culture of innovation. *Journal of product innovation management*, 14(4), 274-287.
- Leavy, B. (2005). A leader's guide to creating an innovation culture. *Strategy & Leadership*, 33(4), 38-45.
- Faria B. M.; De Araujo F. M. (2014). Cultura de Inovação: Conceitos e Modelos Teóricos. *Revista de Administração Contemporânea*, 18(4). 372-396.
- Cabezas-Clavijo, Á., Jiménez-Contreras, E., & Delgado López-Cózar, E. (2013). ¿ Existe relación entre el tamaño del grupo de investigación y su rendimiento científico? Estudio de caso de una universidad española. *Revista española de documentación científica*, 36(2), e006.
- Alexe, C. G. (2008). What is an innovative culture and how can we build it?. *UPB Sci. Bull., Series D*, 70(1), 127-136.
- Coombes, P. H., & Nicholson, J. D. (2013). Business models and their relationship with marketing: A systematic literature review. *Industrial Marketing Management*, 42(5), 656-664.
- Crane, D. (1969). Social structure in a group of scientists: A test of the " invisible college" hypothesis. *American Sociological Review*, 335-352.
- Csath, M. (2012). Encouraging innovation in small and medium sized businesses: learning matters. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, 26(5), 9-13.
- Daim, T. U., Rueda, G., Martin, H., & Gerdtsri, P. (2006). Forecasting emerging technologies: Use of bibliometrics and patent analysis. *Technological Forecasting and Social Change*, 73(8), 981-1012.
- Donate, M. J., & Guadamillas, F. (2011). Organizational factors to support knowledge management and innovation. *Journal of Knowledge Management*, 15(6), 890-914.
- Efrat, K. (2014). The direct and indirect impact of culture on innovation. *Technovation*, 34(1), 12-20.
- Expósito, J., Olmedo, E., & Cano, A. F. (2004). Patrones metodológicos en la investigación española sobre evaluación de programas educativos.
- García M. V., Llorens M. F. y Verdú J. A. (2008). Influence of transformational leadership on organizational innovation and performance depending on the level of organizational learning in the pharmaceutical sector. *Journal of Organization Change Management*, 21(2). 188-212.
- Glänzel W. (2014). Analisis of co-authorship patters at the individual level. *Transinformacao*, 26(3). 229-238.
- Gumusluoglu L. e Arzu I. (2016). Transformational leadership, creativity and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 62(4). 461-473.
- Harrison R. (1978). Conozca la forma de ser de su organización, *Harvard Business Review*, 22. 119-128.

- Hauser M. (1998). Organizational culture and innovativeness of firms. An integrative view. *International Journal of Technology Management*, 16(1-3). 239-255.
- Hernández M. R., Cepeda C. G., Cegarra N. J. G., Leal M. A. (2010). The role of cultural barriers in the relationship between open-mindedness and organizational innovation. *Journal of Organizational Change Management*, 23(4). 360-376.
- Ho L.A. (2011). Meditation learning, organizational innovation and performance. *Industrial Management & Data Systems*, 111(1). 113-131.
- Hsu, M. L., Hui-Fen Chen, M., & Lin, B. (2008). Top management and organisational innovation: review and future directions. *International Journal of Innovation and Learning*, 5(5), 533-556.
- Hyland P., Beckett R. (2005). Engendering an innovative culture and maintaining operational balance. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 12(3). 336 - 352.
- Jaskyte, K., & Dressler, W. W. (2005). Organizational culture and innovation in nonprofit human service organizations. *Administration in social work*, 29(2), 23-41.
- KARAWEJCZYK, T. C., & GRAEFF, L. (2014). Cultura e aprendizagem para a inovação. *Espacios*, 35(7).
- Krupskiy O. (2015). Role of organisational culture in innovation development of tourism and hospitality enterprises providing. *Economic Annals-XXI*, 155(11-12). 96-99.
- Krot K. y Lewicka D. (2008). Key characteristics of innovation culture. Case study of polish Lingerie Company. *Education and Management Technology*, 41(1). 227-232.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2003). Building organisational culture that stimulates creativity and innovation. *European journal of innovation management*, 6(1), 64-74.
- McLaughlin, P., Bessant, J., & Smart, P. (2008). Developing an organisation culture to facilitate radical innovation. *International Journal of Technology Management*, 44(3-4), 298-323.
- Morcillo P. (2012). Siempre nos quedará la innovación. *Revista Europea de dirección y economía de la empresa*, 21(3). 215-218.
- Naqshbandi, M. M., Kaur, S., & Ma, P. (2015). What organizational culture types enable and retard open innovation?. *Quality & Quantity*, 49(5), 2123-2144.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jiménez-Jiménez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation or imitation? The role of organizational culture. *Management Decision*, 49(1), 55-72.
- Nieboer A. P. y Strating M. M. (2012). Innovative culture in long-term care settings: The influence of organizational characteristics. *Health Care Management Review*, 37(2). 165-174.
- Nieves J., Quintana A. y Osorio J. (2014). Knowledge-based resources and innovation in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 38. 65-73.

- Trung, N. N., Nghi, P. T., Soldier, L. L., Hoi, T. V., & Kim, W. J. (2014). Leadership, Resource And Organisational Innovation: Findings From State And Non-State Enterprises. *International Journal of Innovation Management*, 18(05), 1450034.
- Olegovich A., Grudzinskiy O. (2014). Comparative method of diagnostics of organizational culture of innovative university. *Asian Social Science*, 11(3). 224-230.
- Piansongnorn O. (2016). Chinese leadership and its impacts on innovative work behavior of the Thai employees. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 17(1). 15-27.
- Quandt, C. O., Bezerra, C. A., & Ferraresi, A. A. (2015). Dimensions of organizational innovativeness and its impact on innovation performance: Proposition and evaluation of a model. *Gestao e Producao*, 22(4). 873-886.
- Riivari E., Lämsä A.M., Kujala J. y Heiskanen E. (2012). The ethical culture of organisations and organisational innovativeness. *European Journal of Innovation Management*, 15(3). 310-331.
- Rivera-Vazquez, J. C., Ortiz-Fournier, L. V., & Rogelio Flores, F. (2009). Overcoming cultural barriers for innovation and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 13(5), 257-270.
- Russell R. D. (1989). How organisational culture can help to institutionalise the spirit of innovation in entrepreneurial ventures. *Journal of Organizational Change Management*, 2(3). 7-15.
- Santos V. M. L., López S. J., González M. C. (2012). Organizational learning, innovation, and performance in kibs. *Journal of Management and Organization*, 18(6). 870-904.
- Sarros J.C., Cooper B. K. y Santora J. C. (2011). Leadership vision, organizational culture and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations. *Leadership and Organization Development Journal*, 32(3) 291-309.
- Schein E. H. (1988). Innovative culture and organizations. *Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology*, 88-064.
- Shahnaei, S., & Long, C. S. (2015). The Review of Improving Innovation Performance through Human Resource Practices in Organization Performance. *Asian Social Science*, 11(9), 52.
- H. Soken, N., & Kim Barnes, B. (2014). What kills innovation? Your role as a leader in supporting an innovative culture. *Industrial and Commercial Training*, 46(1), 7-15.
- Souto, J. E. (2015). Gestión de una Cultura de Innovación Basada en las Personas. *Journal of technology management & innovation*, 10(3), 60-65.
- Stock R. M. y Schnarr N. L. (2016). Exploring the product innovation outcomes of corporate culture and executive leadership. *International Journal of Innovation Management*, 20(1).
- Tejeda-Lorente, Á., Porcel, C., Peis, E., Sanz, R., & Herrera-Viedma, E. (2014). A quality based recommender system to disseminate information in a university digital library. *Information Sciences*, 261, 52-69.

- Tejeda-Lorente, A., Porcel, C., Bernabé-Moreno, J., & Herrera-Viedma, E. (2015). REFORE: A recommender system for researchers based on bibliometrics. *Applied Soft Computing*, 30, 778-791.
- Ting H., Chuah F. y Cyril de R. E. (2016). Knowledge sharing behaviour in innovative working environment: A case of a software developing company. *International Business Management*, 10(10). 1989-1997.
- Vance, C., Zell, D., & Groves, K. (2008). Considering individual linear/nonlinear thinking style and innovative corporate culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 16(4), 232-248.
- Balmaseda, E. V., & Elguezabal, I. Z. (2008). Evolución de las propuestas sobre el proceso de innovación:¿ Qué se puede concluir de su estudio?. *Investigaciones Europeas de dirección y economía de la empresa*, 14(2), 127-138.
- Wouters, P. (2014). The citation: From culture to infrastructure. In: Blaise, C. & Cassidy. *Next generation metrics: Harnessing multidimensional indicators of scholarly performance*. Cambridge: MIT, 22. 76-116.
- Sheng X., Sun L. (2007). Developing knowledge innovation culture of libraries. *Library Management*, 28(1/2). 36-52.
- Yepes V., Pellicer E., Alarcón L. F. y Correa C. L. (2016). Creative Innovation in Spanish Construction Firms. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*, 142(1).