



DIVERSIDAD CULTURAL E INNOVACIÓN EN LAS EMPRESAS

ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO

Llorenç Bagur

Marta Mas

Mercè Martín

Curs 2019 – 2020

Working Paper Series No. 8

DIVERSIDAD CULTURAL E INNOVACIÓN EN LAS EMPRESAS: ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO

Mercè Martín Vicente-Ruiz¹

Llorenç Bagur Femenías²

Marta Mas Machuca³

Resumen

La innovación es un aspecto clave dado el rol que juega en un mundo competitivo como el actual. Es a través de la innovación que las organizaciones pueden crecer, desarrollarse y aportar un valor diferencial respecto al resto. Así mismo, las dimensiones culturales y su impacto en el comportamiento están siendo un tema cada vez más popular en investigación. En un entorno donde los flujos migratorios son cada vez más habituales la diversidad y, en concreto, la diversidad cultural forma parte de la agenda de todo país y organización que opera y se desarrolla en entornos globales. Por tanto, el objetivo de este trabajo se va a centrar en realizar un análisis bibliográfico sobre los artículos científicos que vinculan diversidad cultural e innovación en las empresas. Para ello, se realizó un análisis de los trabajos científicos publicados hasta 2020, utilizando una metodología cuantitativa basada en el análisis de co-palabras y en la visualización de las relaciones entre palabras a través de mapas bibliométricos bidimensionales usando la herramienta VOSviewer. Con los mapas resultantes se realizó un análisis cualitativo para identificar la estructura temática y semántica de los términos objeto de análisis. Del análisis de los resultados obtenidos podemos concluir que la diversidad cultural e innovación es un término de creciente interés en la bibliografía científica, a pesar de que no existe un número elevado de estudios que vinculen estos términos. Los resultados han mostrado tres campos diferenciados o "clusters" que vinculan estos términos: el primero, la diversidad desde una perspectiva antropológica, el segundo, formado por los artículos que tiene que ver con la diversidad cultural e innovación en las organizaciones y, finalmente, el tercero, agrupa la investigación que se centra en la importancia de la atención a la diversidad cultural a través de la educación. Este estudio contribuye en identificar este tema que resulta de mucho interés para futuras investigaciones.

Palabras clave: diversity; innovation; cultural diversity; culture; business.

¹ UPF Barcelona School of Management

² UPF Barcelona School of Management

³ UPF Barcelona School of Management

1. Introducción

La innovación, es un componente que puede proporcionar la mayor competitividad para las empresas y puede ayudar a mantener a largo período de tiempo ventaja competitiva. Según Philippe Gelder, CEO Product Of The Year (2019), innovar puede aumentar las ventas hasta un 25% o más y, un estudio publicado por Great Place to Work® (2019) asegura que las empresas que apuestan por una cultura de la innovación experimentan un crecimiento anual en sus ingresos 5.5 veces superior a las compañías que no lo hacen.

Según datos de The Global Economy (2018-últimos datos disponibles), el promedio de inversión en I+D+i, % del PIB, para 2018 fue de 1,16 por ciento. El valor más alto fue en Israel: 4,95 por ciento y el valor más bajo fue en Mauritania: 0,01 por ciento. Le sigue a Israel, Corea del Sur (4,81%), Suecia (3,34%), Austria (3,17%) y Alemania (3,09%),

El desarrollo de la innovación no es un lujo, lo que trae es competitividad, estado del bienestar y empleo de calidad, entre otros. De hecho, la competitividad no es precisamente uno de los fuertes de muchos países del mundo. Italia invierte un 1,4% del PIB, Portugal 1,37%, España, 1,24% o Rusia el 0,99%, entre otros.

Partiendo de este contexto, la escasez de bienes invertidos en innovación hace que se tenga que ser más eficiente que nunca a la hora de utilizar todos los recursos que están al alcance para aumentar la capacidad competitiva. Pero que hace que las empresas se vuelvan más innovadoras y qué fuerzas las empujan todavía no está claro.

En los últimos años están creciendo los movimientos migratorios y el número de inmigrantes está aumentando en los países desarrollados. Los datos de la ONU DAES (2019) afirman que el número total de migrantes en el mundo es de 271,6 millones, un 3,5% de la población total. Solo en Europa, según datos de Eurostat en 2018 (últimos datos disponibles), 2,4 millones de inmigrantes entraron en la UE y el 1 de enero de 2019, 21,8 millones de personas (4,9 %) de los 446,8 millones de personas que vivían en la Unión Europea no eran ciudadanos de la UE.

En la actualidad, la creciente diversidad cultural se considera cada vez más importante para la innovación en la bibliografía científica, a pesar de que no existe un número elevado de estudios que vinculen diversidad cultural, entendida como origen o procedencia, e innovación en las empresas. Pero, ¿cuál es el modelo que especifica cuál es el vínculo entre diversidad cultural e innovación?, ¿es simplemente una relación lineal, es decir, ¿a más diversidad cultural más innovación?, ¿existen otras variables que influyen en este vínculo?, ¿cuáles son las variables que influyen en la relación entre diversidad cultural e innovación?, ¿qué impacto tienen variables como compromiso, confianza o comunicación en esta relación?.

Existen todavía brechas en la literatura científica que nos permite afirmar que, la diversidad cultural y su impacto en la innovación, puede resultar un tema de interés para futuras investigaciones. En este sentido, el objetivo de este trabajo es realizar un análisis bibliográfico sobre los artículos científicos que vinculan diversidad cultural e innovación en las empresas, dos conceptos que han sido estudiados de manera independiente y algunas investigaciones como las de Ostergaard et al. 2011; Ozgen et al. 2011; Pozzoli et al., 2012, Kemeny, 2012; Nathan & Lee, 2013), proponen como relevantes para ser estudiadas por las sinergias derivadas.

Este artículo contribuye a la literatura científica al presentar un examen bibliométrico sobre la Diversidad Cultural e Innovación. En concreto, el estudio analiza las agrupaciones temáticas y vínculo entre los dos conceptos, los países con mayor número de publicaciones, las principales revistas, organizaciones y autores que han contribuido, hasta la fecha, en el conocimiento más profundo del vínculo entre la diversidad cultural y la innovación y las principales conclusiones de los estudios realizados.

1.1. Concepto de innovación y diversidad

La innovación, es un aspecto clave dado el rol que juega en un mundo competitivo como el actual. Es a través de la innovación que las organizaciones pueden crecer, desarrollarse y aportar un valor diferencial respecto al resto. Así mismo, las dimensiones culturales y su impacto en el comportamiento están siendo un tema cada vez más popular en investigación. En un entorno donde los flujos migratorios son cada vez más habituales la diversidad y, en concreto, la diversidad cultural forma parte de la agenda de todo país y organización que opera y se desarrolla en entornos globales.

1.1.1. Concepto de Innovación:

En relación con la innovación, existen diferentes definiciones sobre el término en la literatura. Según Orzen et al (2013), innovación es principalmente la introducción de algo radicalmente nuevo en las operaciones de una empresa, la mejora de un producto existente o la modificación de un proceso u organización. Ahondando más en el tema, los autores concretan que innovación de producto es la introducción en el mercado de un nuevo bien, servicio o un bien o servicio significativamente mejorado con respecto a sus capacidades. Como por ejemplo un software con mejora en la facilidad de uso, componentes o subsistemas. E, innovación de proceso, es la implementación de una nuevo o significativamente mejorado proceso de producción, método de distribución o actividad de apoyo para los bienes o servicios de una empresa.

Para Mir-Babayev et al. (2016), la medición de la innovación en una organización incluye el análisis de nuevas patentes, diseños, servicios o procesos. En concreto, la medición de la innovación seguiría los siguientes parámetros:

- Desempeño innovador de una organización: suma total de todos los tipos de innovación. Incluye:
 - Innovación de producto: número de nuevos productos o patentes registradas en los últimos 12 meses.
 - Innovación de producto aprendida: número de productos nuevos o significativamente mejorados introducidos en una empresa.
 - Innovación del producto original (innovación radical): número de productos introducidos que son completamente nuevos para una empresa.
 - Innovación de procesos: número de nuevos procesos introducidos en los últimos 12 meses.

Boone et al, 2015, define innovación como el número de solicitudes de patentes de las empresas en un año, y, citando a Heavey & Simsek (2013), el proceso mediante el cual las empresas innovan, crean nuevos negocios y se transforman, cambiando el ámbito empresarial o los procesos estratégicos clave.

Por otro lado, Lee et al. (2019), al hablar de innovación, distinguen 3 conceptos. En primer lugar, la generación de ideas, entendida como las ideas útiles y novedosas generadas en cualquier campo. En segundo lugar, promoción de ideas: para aplicar eficazmente los conceptos creativos a la práctica diaria, los empleados tienen que obtener el apoyo y la identificación con la organización para desarrollar continuamente la creatividad. Y, por último, la práctica de ideas, haciendo referencia a la creatividad de los empleados que la organización identifica, desarrolla y se aplica en los procesos o productos para mejorar el desempeño.

Existen, así mismo, otros rangos de lo que se entiende por innovación como se detalla a continuación:

- Innovación como la capacidad de incorporar nuevos productos o servicios (Orzen Et al, 2011, Nepelski et al, 2018).
- Lanzamiento de patentes (Zhang et al, 2015).

Por último, la definición más extendida en la literatura es aquella que entiende por innovación la capacidad organizativa para la introducción de nuevos productos, servicios o procesos (Huang et al., 2011; Edmondson et al, 2017; Mir-Babayev et al, 2017; Batarseh et al, 2017).

Esta capacidad de innovar se encuentra entre las dinámicas más importantes que influyen en la ventaja competitiva de las organizaciones en el mercado global, independientemente de la industria (Gorodnichenko et al., 2010).

1.1.2. Concepto de Diversidad:

En relación con el concepto de diversidad, Mir-Babayev et al. (2016) la definen como aquellas características más fácilmente observables: como raza, género, edad o nacionalidad.

Batarseh et al. (2016), define diversidad como el grado en que existen diferencias notables entre los individuos dentro de un equipo (Van Knippenberg et al., 2004), distinguiendo tres niveles de diversidad:

- Nivel de superficie: diferencias en gran parte observables como la edad, el sexo y la raza.
- Nivel profundo: diferencias menos fáciles de identificar en características personales como valores, creencias y actitudes que se comunican a través de una interacción y la recopilación de información (Milliken y Martins, 1996).
- Nivel funcional: es el grado en el que las personas difieren en conocimientos, habilidades, información y experiencia.
-

Otros como Orzen et al. (2013), consideran diversidad aquellas personas que no han nacido en el país de origen del estudio en cuestión.

Para Grillitsch et al. (2018) lo que se entiende por diversidad cultural entraría dentro de los siguientes parámetros (Aldrich and Carter, 2003):

- Atributos innatos: características demográficas como género, edad, etnia y nacionalidad.
- Atributos adquiridos: educación, experiencia o función laboral
- Atributos relacionados con el trabajo: formación académica y experiencia funcional.

No podemos dejar de mencionar a Hofstede y su Análisis Cultural de las Cinco Dimensiones (2001). Según su teoría, una sociedad posee una cultura distinta a otra debido a las diferencias de pensamiento entre personas de distintas razas y regiones que acaban compartiendo una normativa común, una simbología y unos valores que se diferencian de otras sociedades. Son cinco las dimensiones culturales que pueden definir a una sociedad: la distancia de poder, el individualismo, la masculinidad, el temor a la incertidumbre y la orientación.

Y, por último, Edmondson et al, 2016, identifica únicamente dos de los parámetros de diversidad indicados anteriormente: las características más fácilmente observables (edad, género o “etnicidad” y las menos fácilmente observables como son los conocimientos, información y experiencia).

2. Material y método

Este trabajo de revisión bibliográfica se basa en el análisis de los trabajos científicos publicados hasta 2020. Se analizó en primer lugar, la tendencia de publicaciones sobre la temática por años. En segundo lugar, el análisis de las principales revistas y organizaciones contribuyentes al estudio del vínculo entre diversidad cultural e innovación. Y, en tercer lugar, se utilizó una metodología cuantitativa basada en el análisis de co-palabras y en la visualización de las relaciones entre palabras o términos y publicaciones por países a través de mapas bibliométricos bidimensionales. Con los mapas resultantes se realizó un análisis cualitativo para identificar los países con mayor número de publicaciones y la estructura temática y semántica del dominio científico a examinar.

La metodología cuantitativa para la construcción de los mapas bibliométricos se dividió en recogida de datos, descarga de registros bibliográficos y análisis de la información (ver figura 1).



Figura 1 Metodología de Trabajo. Fuente: elaboración propia.

Para el procesamiento cuantitativo de los datos se utilizó el software VOSviewer, una herramienta para la visualización de redes bibliométricas desarrollada en el Centre for Science and Technology Studies (CWTS).

Con relación a la recogida de datos, el material de este estudio se extrajo de la base de datos Web of Science (WoS) y Scopus. La estrategia de búsqueda empleada consistió en utilizar los términos “cultural diversity” AND “innovation” en el campo categoría o título, “articles and proceeding paper” en el campo tipo de documento, sin límite temporal y limitado a las siguientes áreas: “management”, “economics”, “business”, “psychology social”, “cultural studies”, “sociology”, “science interdisciplinary”, “psychology applied” y “psychology multidisciplinary”.

Respecto a la descarga de los registros bibliográficos, una vez que los registros fueron identificados, fueron descargados usando el formato CSV en el caso de SCOPUS y Savedrecs para Web of Science. Ambos facilitan su posterior procesamiento utilizando EXCEL.

Finalmente, el análisis de la información se realizó a través de la herramienta VOSviewer. Se generaron mapas de la representación gráfica de las diferentes unidades de análisis y sus relaciones. Se escogió el análisis de co-ocurrencia de palabras clave que permite a su vez ejecutar un algoritmo de clustering y el análisis de publicaciones por países.

Se realizaron tres tipos de representaciones espaciales: un mapa bibliométrico etiquetado que nos permitió obtener una visualización gráfica de las palabras clave, mediante nodos etiquetados y agrupaciones temáticas o clústeres, un mapa bibliométrico de densidad en el que cada nodo se representó por una escala de colores que revelaron la densidad de las relaciones entre las palabras clave (el color rojo indica la densidad más alta, los amarillos y verdes indican una densidad intermedia y el azul oscuro indica la densidad más baja) y un mapa bibliométrico etiquetado por países, que permitió ver los países con mayor número de publicaciones.

3. Resultados

Se recuperó un total de 235 documentos, correspondientes al período 1992-2020, 89 para la base de datos Scopus y 141 documentos para la base de datos Web of Science (ver gráfico 1).

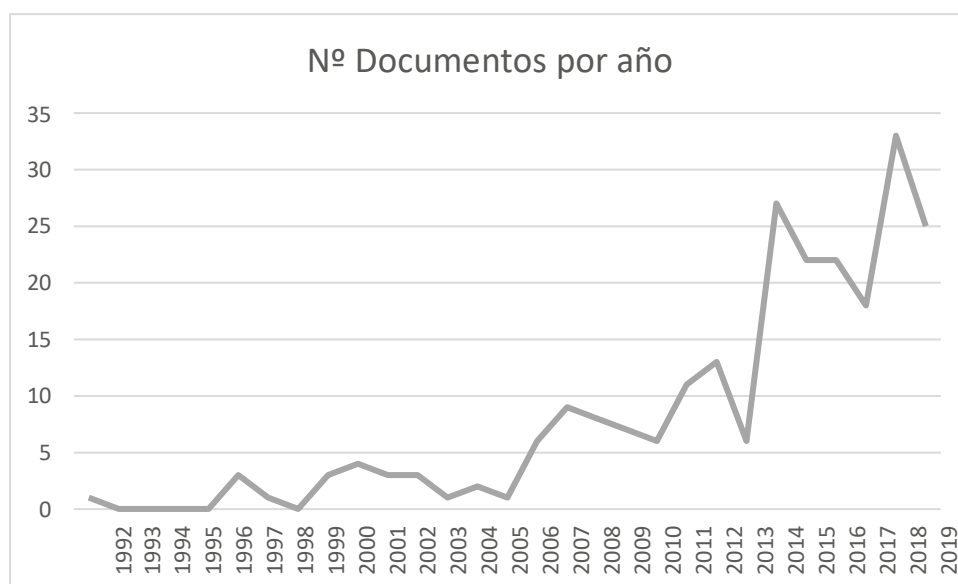


Gráfico 1 Número de artículos, correspondientes al período 1992-2020, recogidos en la base de datos Scopus y Web of Science. Fuente: elaboración propia usando los resultados de Scopus y Web of Science

Podemos observar que la tendencia editorial en el número de estudios sobre diversidad cultural e innovación va en aumento, especialmente a partir del 2006. Estos resultados preliminares muestran que el dominio seguirá atrayendo considerablemente más investigación ya que aún no ha encontrado su etapa de madurez.

Centrándonos en las revistas y repositorios de conferencias principales que han publicado artículos sobre la temática (Tabla 1) podemos observar que las principales fuentes de divulgación son “Advances in social science education and humanities research”, “Research policy journal”, “Regional studies” y “Journal of internacional business studies”.

Fuente	Nº de publicaciones
ADVANCES IN SOCIAL SCIENCE EDUCATION AND HUMANITIES RESEARCH	10
RESEARCH POLICY	9
REGIONAL STUDIES	7
JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR	3
BALTIC JOURNAL OF MANAGEMENT	2
CREATIVITY RESEARCH JOURNAL	2
JOURNAL OF INTERNATIONAL BUSINESS STUDIES	4
IFKAD 2015 10TH INTERNATIONAL FORUM ON KNOWLEDGE ASSET DYNAMICS	3
INTERNATIONAL JOURNAL OF INNOVATION AND TECHNOLOGY MANAGEMENT	3
JOURNAL OF ECONOMIC GEOGRAPHY	3

Tabla 1: 10 principales revistas editoriales que contribuyen al area de diversidad cultural e innovación

La **Tabla 2** muestra las 10 principales organizaciones contribuyentes en términos de número de publicaciones producidas hasta el momento. Bocconi University Columbia University, University of London y University of Turin son las que tiene mayor número de publicaciones sobre la temática.

Organización	Nº de publicaciones
BOCCONI UNIVERSITY	5
COLUMBIA UNIVERSITY	5
UNIVERSITY OF LONDON	5
UNIVERSITY OF TURIN	5
AALTO UNIVERSITY	4
CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE CNRS	4
GRAN SASSO SCIENCE INSTITUTE GSSI	4
JINAN UNIVERSITY	4
LONDON SCHOOL ECONOMICS POLITICAL SCIENCE	4
PENNSYLVANIA COMMONWEALTH SYSTEM OF HIGHER EDUCATION	4
PCSHE	

Tabla 2: Principales organizaciones contribuyentes en Diversidad cultural e Innovación

Después de aplicar el algoritmo de clustering, con un parámetro de resolución con valor 5, se generaron 3 agrupaciones temáticas. Las agrupaciones temáticas resultantes se visualizaron a través de un mapa bibliométrico etiquetado, un mapa bibliométrico de densidad y un mapa bibliométrico por países.

La figura 2 representa el mapa bibliométrico correspondiente a los resultados para la co-ocurrencia de palabras clave.

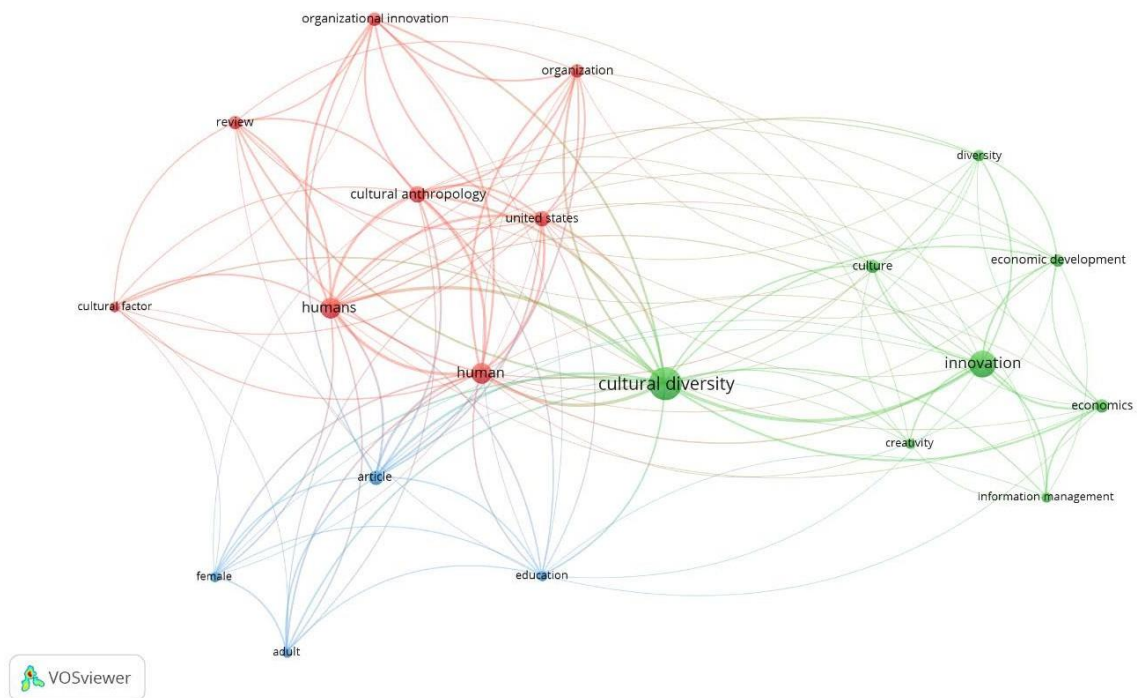


Figura 2: Resultados para co-ocurrencia de palabras clave. Fuente: VOSviewer.

El tamaño de los clústeres viene determinado por diferentes factores tales como número de palabras clave dentro de los clústeres y frecuencia de ocurrencia de estas. Cada grupo o clúster se distingue por un color aleatorio. Los clústeres situados en el centro del mapa indican una alta interrelación de las palabras clave, mientras que clústeres situados en los márgenes del mapa indican menos interrelación de las palabras clave. Así mismo, el tamaño de las etiquetas de las palabras clave es proporcional a la frecuencia de aparición. Se evidencia la existencia de 3 clústeres que agrupan un total de 20 palabras clave de los registros bibliográficos obtenidos en la búsqueda. En la Tabla 3 podemos observar los autores principales.

<u>Autor</u>	<u>Nº de publicaciones</u>
BRUNOW, S.	3
CHURCHILL, SA.	3
FAGGIAN, A.	3
LISSONI, F.	3
VAN DER ZEE, KI.	3
BONNET, S.	2
KRAUS, S.	2
NATHAN, M.	2
NIJKAMP, P.	2
RAYNAUD, J.P.	2

Tabla 3: Top 10 publicaciones por autor

A continuación, se presenta una descripción de los clústeres identificados en el análisis realizado.

Clúster 1

El clúster 1 se identifica con el color rojo, está conformado principalmente por elementos relacionados con aspectos ligados al término “humans/human”, “cultural anthropology”, “cultural factor”, “United States”, “organization”, “review” y “organizational innovation”. Los cuáles presentan un alto grado de conexión con el término ancla del clúster 2 “cultural diversity”. Esto brinda una visión general de la orientación de las publicaciones científicas en este campo de conocimiento, en el sentido de verificarse una relación entre, “cultural diversity”, “innovation” y “humans” desde el punto de vista antropológico.

Los trabajos incluidos en este clúster hacen referencia a un concepto de diversidad relacionada con la etnoculturalidad, la diversidad que surge de la categorización étnica (denominada diversidad étnica) y, la relacionan con la diversidad en el concepto más amplio, es decir, como la etnocultura impacta en las comunidades, países y naciones. (Galinsky et al., 2015 y Zhan et al., 2015). El término “United

States” indica el país dónde se han producido más estudios relacionados con la temática. De hecho, es uno de los países en los que la inquietud por las diferencias, sobre todo relacionadas con la etnicidad o raza, ha generado más interés a lo largo de los años.

Clúster 2

El clúster 2 se identifica con el color verde. Está formado principalmente por elementos relacionados con “cultural diversity”, “innovation”, “culture”, “diversity”, “economic development” y “economics”, “creativity” e “information Management”. “Cultural diversity” e “innovation” son los términos ancla para este clúster. Puede señalarse a este clúster como el core del análisis realizado, ya que se ubica principalmente hacia el centro del mapa y sus componentes se constituyen en nodos de interacción con los otros clústeres identificados.

En este clúster los artículos analizados ponen foco en la diversidad cultural en el mundo del business y el management, y como este impacta en la innovación que estas organizaciones o empresas generan. Algunos de los trabajos destacados corresponden a Graaff and Nijkamp, 2010, Nathan & Lee, 2013 y Mir-Babayev et al, 2017.

Clúster 3

Este clúster se identifica con el color azul y agrupa principalmente elementos relacionados con “education”, “female”, “article” y “adult”. El término ancla es “education” y “article”, aunque con un nivel de interacción bajo con otros elementos de los otros 2 clústeres como “cultural diversity” o “human”.

Los trabajos más destacados en este clúster señalan la importancia de la atención a la diversidad cultural a través de la educación y la necesidad de identificar necesidades educativas específicas y establecer mecanismos de ayuda. Así mismo, vinculan la creación de un entorno, en las organizaciones educativas, que apoye la coexistencia entre personas de diferentes culturas como vía para la mejora de las interrelaciones, la comunicación y en última instancia la creatividad. Algunos de los autores de este clúster son Torras y Bellot, 2016; Koschman, Suthers & Chan, 2005; Hua, Handford & Young, 2016.

Con respecto al mapa bibliométrico de densidad, el tamaño de las etiquetas de las palabras clave y el color de las diferentes zonas indican su nivel de relevancia (ver figura 3).

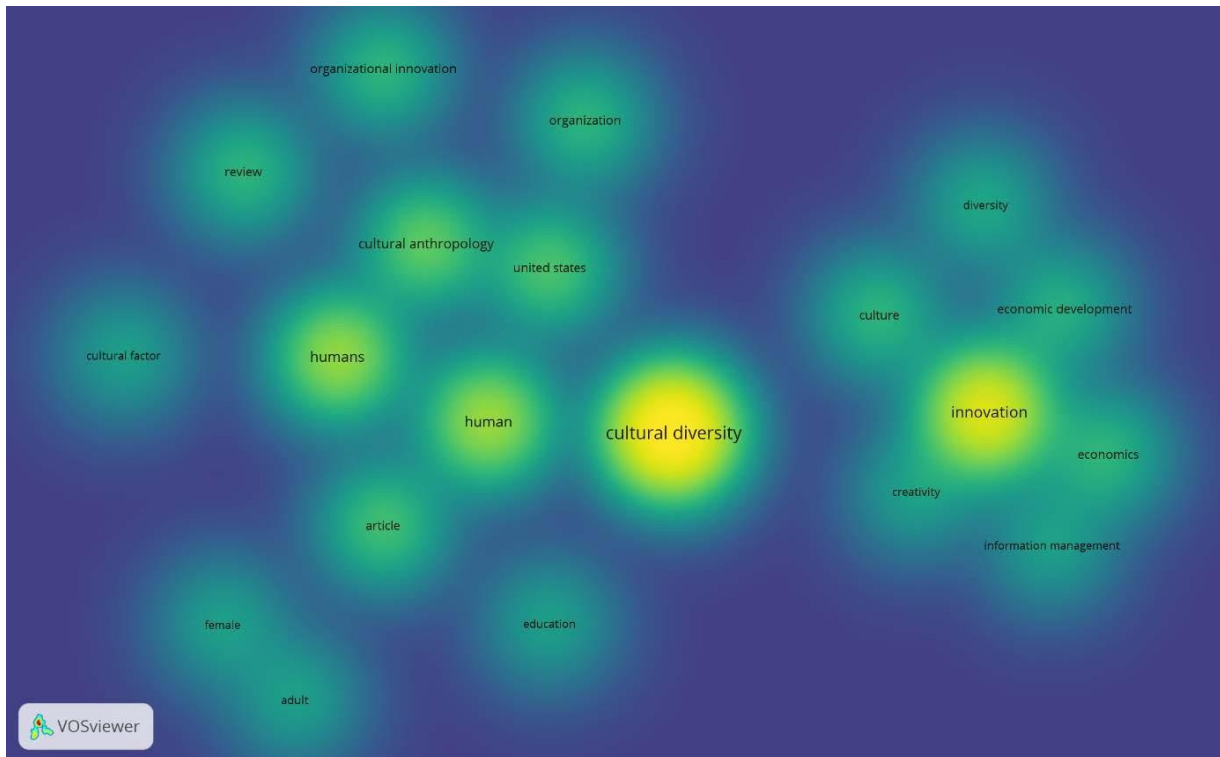


Figura 3: Mapa bibliométrico de densidad para co-ocurrencia de palabras clave. Fuente: VOSviewer.

Podemos observar que en el centro del mapa se sitúa las palabras clave que tienen mayor grado de interacción con el resto de las palabras clave. En este caso la palabra clave con mayor grado de interacción sería “cultural diversity”.

Los colores próximos al rojo serían los que mostrarían las zonas de mayor densidad de co-ocurrencia de palabras clave, seguidas de las palabras clave representadas en color amarillo y en último lugar, las palabras clave representadas en color verde.

En este caso, las palabras clave representadas con el color amarillo serían “cultural diversity”, seguida de “innovation” y “human/humans” en tercer lugar. Las palabras clave correspondientes al tercer clúster (“education”, “article”, “female” y “adult”) son las que presentan un nivel de densidad más bajo.

Finalmente, el mapa bibliométrico por países (ver figura 4), muestra que el país con mayor número de publicaciones ligadas a diversidad cultural e innovación es United States, seguido de United Kingdom, Germany y Netherlands. Los países con menor número de publicaciones son China, Hong Kong, France, Italy y Australia.

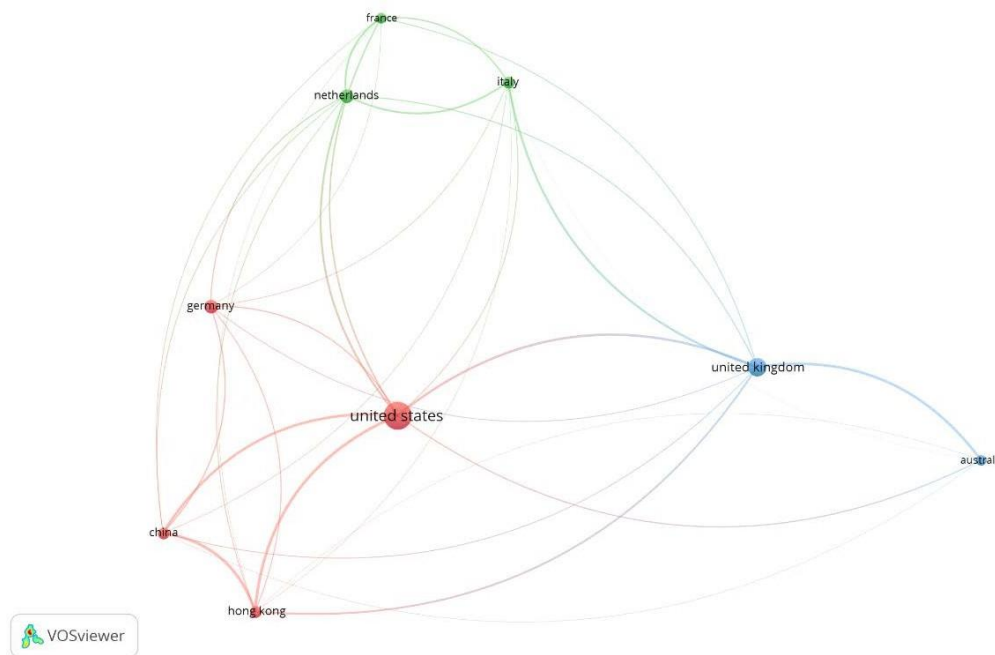


Figura 4: Mapa bibliométrico por países. Fuente: VOSviewer.

Como podemos observar United States lidera el número de publicaciones sobre el vínculo entre diversidad cultural e innovación, sobre todo los que se ubican dentro del cluster 1 vinculados a la etnoculturalidad y las diferencias de raza. Y, Europa ocupa el segundo lugar en número de publicaciones, con Germany, Netherlands, United Kingdom, Italy y France.

4. Discusión

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis bibliográfico sobre los artículos científicos que vinculan diversidad cultural, entendida como origen o procedencia, e innovación en las empresas.

Una primera conclusión que podemos extraer de esta análisis es que podemos distinguir 3 grandes campos que han generado literatura científica sobre la temática foco de estudio. El primero de ellos, hace referencia a un concepto de diversidad relacionada con la etnoculturalidad, la diversidad que surge de la categorización étnica y, la relacionan con la diversidad en el concepto más amplio, es decir, como la etnocultura impacta en las comunidades, países y naciones. (Galinsky et al., 2015 y Zhan et al., 2015).

El segundo grupo de estudios señalan la importancia de la atención a la diversidad cultural a través de la educación y la necesidad de identificar necesidades educativas específicas y establecer mecanismos de ayuda que apoye la coexistencia entre personas de diferentes culturas como vía para la mejora de las interrelaciones, la comunicación y en última instancia la creatividad (Torras y Bellot, 2016;

Koschman, Suthers & Chan, 2005; Hua, Handford & Young, 2016).

El tercer campo de estudio y, objeto de nuestro trabajo, es el que pone foco en la diversidad cultural en el mundo de las empresas y como este impacta en la innovación que estas organizaciones o empresas generan.

Focalizándonos en este tercer campo de estudio, es decir en los resultados empíricos obtenidos con relación a diversidad cultural entendida como origen o nacionalidad en el mundo de las empresas encontramos las siguientes conclusiones.

Según Mir-Babayev et al, 2017 en el estudio “The impact of cultural diversity on innovation performance: evidence from construction industry of Azerbaijan”, “la diversidad cultural tiene una relación de curva U invertida con la innovación en el caso de Azerbaiján”. También encontraron que “dos componentes de la diversidad cultural, la diversidad de género y la diversidad de extranjeros tienen los mejores resultados en innovación cuando los niveles de diversidad son moderados”. Concluyen así, que niveles muy bajos y altos de diversidad cultural impactan negativamente en la innovación, mientras que niveles moderados se relacionan con niveles altos de innovación.

Por otro lado, el patrón de hallazgos de Boone et al, 2015, en el estudio “Top management team nationality diversity, corporate entrepreneurship, and innovation in multinational firms”, se puede resumir de la siguiente manera. Primero, la diversidad de nacionalidades en los equipos directivos mejora el emprendimiento corporativo. En este sentido, la diversidad geográfica existente en los procesos de fusión entre empresas o, las alianzas e iniciativas de emprendimiento entre países, proporcionan a las empresas multinacionales acceso a conocimiento globalmente disperso, tecnologías emergentes y experiencia especializada, que en última instancia aumenta la innovación.

En segundo lugar, “encontramos que estas relaciones se ven atenuadas por dos importantes fuentes de desigualdad. Específicamente, el impacto positivo de diversidad de nacionalidades en equipos directivos, emprendimiento corporativo e innovación, solo se materializa con equipos directivos con baja estratificación social y en empresas ubicadas en países de origen que tienen poca distancia de poder social”.

En conjunto, el patrón de hallazgos sugiere que la diversidad de nacionalidades de los equipos directivos, siempre que la desigualdad es baja, juega un papel importante en el desempeño de las empresas multinacionales con alto potencial de innovación.

En esta misma línea, Ozgen et al. 2013, en “The impact of cultural diversity on firm innovation: evidence from Dutch micro-data”, existe una evidencia sólida de que las empresas que emplean mayor número de inmigrantes (entendidos como personas nacidas en un lugar diferentes al del estudio en cuestión) son menos innovadoras. Sin embargo, hay evidencia de que este efecto es menos fuerte o incluso ausente para la segunda generación de inmigrantes. Asegura también, que las empresas que

emplean una fuerza laboral más diversa en general son más innovadoras, particularmente en términos de innovaciones de productos, y que los beneficios de la diversidad para la innovación son más evidentes en sectores que emplean relativamente más inmigrantes cualificados, aunque los datos no permitieron determinar con precisión qué tipo de atributos de un conjunto diverso de inmigrantes puede impulsar la innovación.

Así mismo, Edmondson et al, 2016 en su estudio “Cross-boundary teaming form innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations” apuntan que la experiencia grupal contribuye positivamente al aprendizaje y al bienestar de los miembros individuales del equipo, en lugar de frustrarlos, alienarlos o descalificarlos. La creación de equipos diversos en cuanto a origen puede impactar en el desempeño del equipo, como por ejemplo aumentando la capacidad para resolver un problema complejo o innovar en un nuevo producto o servicio exitoso.

Por otro lado, Batarseh et al, 2016 en su estudio “Collaboration capability in virtual teams: examining the influence on diversity and innovation”, analiza, por un lado, el impacto de la diversidad a nivel profundo (entendida como diversidad personal en valores, creencias, actitudes) la capacidad de colaboración en los equipos virtuales y su impacto en la innovación. Y, por otro lado, el impacto de la diversidad funcional (conocimientos, habilidades, información o experiencia), la colaboración de los equipos y su efecto en la innovación. Los resultados indicaron que no existe un efecto significativo entre la diversidad profunda, capacidad de colaboración y la innovación del equipo. En cambio, se determinó que la diversidad a nivel funcional y la innovación del equipo era estadísticamente significativa. En este sentido, agrupar equipos con capacidad colaborativa y con antecedentes técnicos y funcionales diversos, juega un papel moderador significativo que facilita mayores niveles de innovación en el equipo.

Más recientemente, estudios como el de Lee et al., 2019, muestran que la diversidad de los miembros del equipo en términos de profesión, habilidades y experiencia genera un efecto positivo en la innovación. Una de las variables clave que influyen en esta relación es el intercambio de conocimientos. Así mismo, las diferencias de género y edad no parecen tener un efecto negativo en la innovación. Aseguran que la diversidad en los equipos tiene un efecto positivo en la innovación. Los resultados de su investigación concluyen que las empresas con equipos de gestión diversos tienen más probabilidades de introducir nuevas innovaciones de producto que aquellas con equipos homogéneos. Según los autores, la diversidad es un activo económico, así como un beneficio para la sociedad.

Por último, algunos estudios muestran que la similitud de raza está relacionada con conexión interpersonal, aumento de la comunicación, disminución de conflictos emocionales y volumen de negocios (Chatman et al., 1998; Chattopadhyay, 1999; Ensher and Murphy, 1997; Gothelp and Glunk, 2003; O'Reilly et al., 1989; Pfeffer and O'Reilly, 1987; Riordan & Shore, 1997; Sørensen, 2004; Tsui et al., 1992).

Y, en este mismo sentido, otros estudios (Jackson et al., 2003; Webber and Donahue, 2001), mostraron que la diversidad racial tiene efecto negativo o ninguno en el rendimiento.

Vemos que una rama reciente de la literatura se ha centrado en la asociación entre diversidad cultural e innovación. Esta literatura tiende a centrar el análisis en la diversidad cultural que abarca las diferencias de género, conocimientos, habilidades y experiencia. Complementariedades a estas características, como el origen o procedencia de los empleados, a menudo no se ha tenido en cuenta explícitamente. Estos últimos, son claramente necesarios para evaluar el impacto de la diversidad de los empleados en la innovación de empresas.

Hasta la fecha, un grupo escaso de estudios enfatizan la importancia de la diversidad cultural para la innovación en las empresas (Orzen et al., 2013; Lee et al., 2019), otros como Graaff and Nijkamp, 2010 y Mir-Babayev et al, 2017, concluyen que este vínculo existe, pero teniendo en cuenta que debe haber niveles moderados de diversidad para que el impacto en la innovación sea positivo.

Ha habido muy poca evidencia empírica que tome la presencia y características de los empleados extranjeros en la identificación de los determinantes de la innovación a nivel de empresa.

Otros, por el contrario, apuntan que la diversidad racial o no tiene impacto en el rendimiento o este es negativo (Jackson et al., 2003; Webber and Donahue, 2001). O, lo que es lo mismo, los estudios que apuntan a que la similitud de raza tiene como resultado el aumento de una serie de variables como son la conexión interpersonal, aumento de la comunicación, disminución de conflictos emocionales y volumen de negocios: Chatman et al., 1998; Chattopadhyay, 1999; Ensher and Murphy, 1997; Gothelp and Glunk, 2003; O'Reilly et al., 1989; Pfeffer and O'Reilly, 1987; Riordan & Shore, 1997; Sørensen, 2004; Tsui et al., 1992,

La economía mundial está creando una situación sin precedentes, demanda de una fuerza laboral diversificada, mientras que los trabajadores buscan oportunidades para utilizar su capital humano en el exterior y aumentar sus ingresos y experiencia. Por ejemplo, se estima que solo en 2018 (Eurostat, 2018), la inmigración en la UE desde terceros países fue de 2,4 millones. Alrededor de 1,1 millones de personas emigraron desde un país de la UE a un país del exterior y 1,4 millones de personas ya residentes en un Estado miembro de la EU migraron a otro Estado miembro. Tales fenómenos aumentan la tasa de circulación de talento en el espacio y entre empresas, lo que lleva a mucha mayor diversidad de la fuerza laboral que hace unas décadas.

Grandes empresas y a menudo orientadas a la exportación, buscan hoy en día trabajadores de todas partes el mundo. Por ejemplo, los empleados de empresas multinacionales transferidos a otras delegaciones o sedes para transmitir el conocimiento en forma de experiencia y prácticas laborales a través de las fronteras. Es una cuestión importante para las empresas y los gobiernos de los diferentes países preguntar si hay variables que mejoran la productividad debido a la creciente diversidad entre

los empleados. En un mundo como el actual en que los niveles de crecimiento de la población en países desarrollados son cada vez más bajo, ¿se puede decir no a la creación de puestos de trabajo de personas procedentes de otros países?. ¿Pueden las industrias, las empresas de servicios, la hostelería, las grandes compañías tecnológicas, con sedes en diferentes partes del mundo, gestionar la globalización e internacionalización sin incorporar y mezclar empleados de diferentes sedes y delegaciones? ¿Es viable trabajar sin el contacto y el trabajo en equipo de diferentes realidades culturales?

Despejar la ecuación que clarifique cuál es el vínculo entre diversidad cultural e innovación, que variables influyen en este vínculo y que pueden hacer las empresas para sacar partido de una realidad demográfica que está impactando directamente en su día a día a todos los niveles de la organización, se convierte en una necesidad primordial.

5. Conclusiones y futuras vías de investigación:

Tras la revisión bibliográfica realizada podemos decir que, en la actualidad, la diversidad cultural e innovación es un término de creciente interés en la bibliografía científica, con tres campos o clústeres diferenciados que vinculan estos términos: la diversidad antropológica, la educación y el campo que tiene que ver con la diversidad cultural e innovación en las organizaciones desde un punto de vista de business.

Respecto a este último (foco de nuestro análisis bibliográfico), sobre las principales conclusiones de las investigaciones que vinculan diversidad cultural e innovación, los resultados de investigación se pueden dividir en 4 bloques:

1. Los estudios que enfatizan la importancia de la diversidad cultural para la innovación:
 - a. Los que concluyen que las empresas que emplean fuerza laboral más diversa son más innovadoras: sobre todo en innovación de producto y con inmigrantes más calificados (Ozgen et al. 2013).
 - b. Los que afirman que la diversidad en los equipos tiene un efecto positivo en la innovación, sobre todo innovación de producto: Lee et al., 2019.
2. Las investigaciones que afirman que la diversidad cultural tiene relación de curva invertida con la innovación: Graaff and Nijkamp, 2010 y Mir-Babayev et al, 2017.
3. Los estudios que apuntan a que la similitud de raza está relacionada con conexión interpersonal, aumento de la comunicación, disminución de conflictos emocionales y volumen de negocios: Chatman et al., 1998; Chattopadhyay, 1999; Ensher and Murphy,

1997; Gothelp and Glunk, 2003; O'Reilly et al., 1989; Pfeffer and O'Reilly, 1987; Riordan & Shore, 1997; Sørensen, 2004; Tsui et al., 1992.

4. Y, las investigaciones que concluyen que la diversidad racial tiene efecto negativo o ninguno en el rendimiento: Jackson et al., 2003; Webber and Donahue, 2001.

En relación con los países de dónde existen más estudios científicos, United States es el país con mayor número de publicaciones, seguido de United Kingdom y Netherlands.

Como conclusión podemos decir que el análisis bibliográfico realizado abre las puertas a futuras investigaciones, en primer lugar, integrando teorías que examinen las relaciones alternativas de desempeño no lineales entre innovación y diversidad y, a incluir variables que puedan explicar esta relación, como los efectos de la diversidad a nivel de valores, creencias y actitudes en los equipos o los efectos de la comunicación, la confianza, el compromiso y conflicto en la relación entre diversidad e innovación.

En segundo lugar, explorar cómo exactamente la diversidad de nacionalidades, las diferencias de estatus y la cultura nacional afectan a la innovación. Aspectos como el fomento de relaciones laborales de calidad, el establecimiento de objetivos, el cambio de estructura de incentivos y la creación de una cultura emprendedora y tolerante al fracaso son mecanismos indirectos de los equipos en la organización que puede tener un impacto en la innovación.

Otros investigadores apuntan a la necesidad de paliar los problemas de generalización de los resultados obtenidos, probando las diferentes hipótesis en otras industrias, contextos y países con diferentes componentes históricos y étnicos de la población. Por otro lado, otro de los componentes que apuntan las investigaciones, tiene que ver con la exploración de los contextos demográficos que puedan tener un efecto en los resultados obtenidos (como edad, género y otros datos demográficos a los que no se ha tenido acceso por temas de confidencialidad).

Por último, en relación con temas metodológicos, teniendo en cuenta que todos los estudios analizados están realizados con métodos cuantitativos, algunos investigadores indican que la investigación basada en encuestas tiene la posibilidad de tener un sesgo en situaciones en las que un estudio se basa en medidas auto informadas.

Como vemos existe todavía brechas en la literatura científica que nos permite afirmar que, la diversidad cultural y su impacto en la innovación, puede resultar un tema de interés para futuras investigaciones y abre, así mismo, una vía de trabajo necesaria en el entorno empresarial de cualquier país dado su impacto en la economía.

Referencias

Badir, YF., Büchel, B. and Tucci, CL. (2012). A conceptual framework of the impact of NPD project team and leader empowerment on communication and performance: An alliance case context. *International Journal of Project Management*, 30(8), 914–926.

Batarseh, F.S., Usher, J.M. and Daspit, J.J. (2017), "Absorptive capacity in virtual teams: examining the influence on diversity and innovation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 21 No. 6, pp. 1342-1361.

Bunderson, JS. and Sutcliffe KM. (2002). "Comparing alternative conceptualizations of functional diversity in management teams: Process and performance effects". *Academy of Management Journal*, 45(5), 875–893.

Caballero, D. (16 de Abril, 2019). España desdeña la innovación como pilar de un nuevo modelo económico. ABC Economía. Recuperado de https://www.abc.es/economia/abci-espana-desdena-innovacion-como-pilar-nuevo-modelo-economico-201904150211_noticia.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.google.com

Chang, Y-C, Chang, H-T, Chi, H-R, , Chen, M-H and Deng, L-L (2012). How do established firms improve radical innovation performance? The organizational capabilities view. *Technovation*, 32(7–8), 441–451.

Finn, C., Chattopadhyay, P. (1999). Managing emotions in diverse work teams: an affective events perspective. *Academy of Management Proceedings*, 2000. Published online <https://doi.org/10.5465/apbpps.2000.5535133>

Chatman, J. A., Polzer, J. T., Barsade, S. G., and Neale, M. A. (1998). "Being different yet feeling similar: The influence of demographic composition and organizational culture on work processes and outcomes". *Administrative Science Quarterly*, 43, pp. 749–780.

Edmondson et al. (2018). Cross-boundary teaming for innovation: Integrating research on teams and knowledge in organizations. *Human Resource Management Review*, 28, Issue 4, pp. 347-360.

Ensher, E. A. and Murphy, S. E. (1997). "Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships". *Journal of Vocational Behavior*, 50, pp. 460–481.

Galinsky, A.D., Todd, A.R., Homan, A.C., (...), Olayon, J.B., Maddux, W.W. (2015). "Maximizing the Gains and Minimizing the Pains of Diversity: A Policy Perspective". *Perspectives on Psychological Science* 10(6), pp. 742-748

Gothelp, M. and Glunk, U. (2003). "Turnover at the top: Demographic diversity as a

determinant of executive turnover in the Netherlands”. *European Management Journal*, 21, pp. 614–625

Gorodnichenko, Y, Svejnar, J and Terrell, K. (2010). “Globalization and innovation in emerging Markets”. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 2(2), 194–226

Graaff, T. and Nijkamp, P. (2010). “Socio-economic impacts of migrant clustering on Dutch neighbourhoods: In search of optimal migrant diversity”. *Socio-Economic Planning Sciences*, 2010, vol. 44, issue 4, 231-239.

Grillitsch, M. and Chaminade, C. (2017-2018). Bridging the gap: citizenship diversity and global innovation networks in small and medium size companies. *European Planning Studies*. Vol. 26, issue 12, pp. 2279-2303.

Hofstede, G. (1998). Attitudes, values and organizational culture: Disentangling the concepts. *Organization Studies*, 1998a, 19(3), 477-492.

Hua, Z., Handford, M. and Johnstone Young, T. (2017) Framing interculturality: a corpus-based analysis of online promotional discourse of higher education intercultural communication courses, *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, pp. 283-300.

Huang, H-C, Lai, M-C and Lin, T-H. (2011). “Aligning intangible assets to innovation in biopharmaceutical industry”. *Expert Systems with Applications*, 38(4), 3827–3834.

Innovar puede aumentar las ventas hasta un 25% o más (21 de Noviembre, 2019). Portafolio. Recuperado de <https://www.portafolio.co/negocios/innovar-puede-aumentar-las-ventas-hasta-un-25-o-mas-535805>.

Jackson, Susan. E., Joshi, Aparna., and Erhardt, Niclas. L. (2003). “Recent research on team and organizational diversity: SWOT analysis and implications”. *Journal of Management*, 29(6), pp. 801-830.

Kemeny, T. (2012). “Cultural diversity, institutions, and urban economic performance”. *Environment and Planning A*, 44(9), pp. 2134-2152.

Koschmann, T., Suthers. D. and Chan, TW. (2005). Computer Supported Collaborative Learning: The Next 10 Years. Learning: A Thematic Agenda for CSCL.

Krys, K., Capaldi, C.A., Lun, V.M.C., (...), Domínguez-Espinosa, A., Uchida, Y. (2019). “Psychologizing indexes of societal progress: Accounting for cultural diversity in preferred developmental pathways”. Article in press. *Culture and Psychology*.

Las empresas con una cultura de innovación quintuplican sus ingresos anuales (12 de Febrero, 2019). Observatorio de RRHH. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/las->

empresas-con-una- cultura-de-innovacion-quintuplican-sus-ingresos-anuales.html

Lee, M. H., Yen, M.-Y., Perromat, L. (2019). “Interaction between the knowledge sharing on innovation behavior based on the viewpoint of team diversity: Empirical research from China”. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala* 64, pp. 97-107.

Migration and migrant population statistics. (2018). Published online https://migrationdataportal.org/es?i=stock_abs_&t=2019.

Migration and migrant population statistics. (2018). Published online https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Migration_and_migrant_population_statistics/es

Milliken, F. and Martins, L. (1996). “Searching for common threads: Understanding the multiple effects of diversity in organizational groups”. *Academy of Management Review*, 21, 402–433.

Mir-Babayev, R., Gulaliyev, M., Shikhaliyeva, S., Azizova, R., Ok, N. (2017). “The Impact of Cultural Diversity on Innovation Performance: Evidence from Construction Industry of Azerbaijan”. *Economics and Sociology*, Vol. 10, No. 1, pp. 78-93.

Nathan, M., Lee, N. (2013). “Cultural diversity, innovation and entrepreneurship: Firm-level evidence from London”. *Economic Geography* 89(4), pp. 367-394.

Nepelski, D., Piroli, G. (2018). Organizational diversity and innovation potential of EU-funded research projects. *J Technol Transf* 43, 615–639.

O’Reilly, C. A., Caldwell, D. F., and Barnett, W. P. (1989). “Work group demography, social integration and turnover”. *Administrative Science Quarterly*, 34, pp. 21–37.

Østergaard, C. R., Timmermans, B. and Kristinsson, K. (2011). “Does a different view create something new? The effect of employee diversity on innovation”. *Research Policy* 40, pp. 500-509.

Ozgen, C., Nijkamp, P., Poot, J. (2011). “The impact of cultural diversity on innovation: evidence from Dutch firm level data”. IZA DP 6000, Bonn: IZA Institute for the Study of Labor.

Piekkari, R. and Tietze, S. (2011). A world of languages: Implications for international management research and practice. *Journal of World Business*, 46(3), 267–269.

Pinjani, P. and Palvia, P. (2013). Trust and knowledge sharing in diverse global virtual teams. *Information and Management*, 50(4), 144–153.

Pfeffer, J. and O’Reilly, C. A., III. (1987). “Hospital demography and turnover among nurses”. *Industrial Relations*, 26, pp. 158–173.

Pozzoli, D., Pytlikova, M. and Parrotta, P. (2012). “The Nexus between Labor Diversity and Firm’s Innovation”. IZA Discussion Paper, 6972.

Riordan, C. M., and Shore, L. M. (1997). “Demographic diversity and employee attitudes: An empirical examination of relational demography within work units”. *Journal of Applied Psychology*, 82, pp. 342– 358.

Rusman, E., Bruggen, V., Sloep, J. and Rob, PK (2010). Fostering trust in virtual project teams: Towards a design framework grounded in a TrustWorthiness ANtecedents (TWAN) schema. *International Journal of Human-Computer Studies*, 68(11), 834–850.

The global economy ranking research and development.
(2018). Published online
https://es.theglobaleconomy.com/rankings/research_and_development/

Torras, E., Bellot, A. (2016). “The intercultural approach to the teaching and learning at digital business management”. *Proceedings of the 28th International Business Information Management Association Conference - Vision 2020: Innovation Management, Development Sustainability, and Competitive Economic Growth* pp. 2026-2036.

Tsui, A., Egan, T., and O’Reilly, C. (1992). “Being different: relational demography and organizational attachment”. *Administrative Science Quarterly*, 37, pp. 549-579.

Webber, S. S., & Donahue, L. (2001). “Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance”. A meta-analysis, *Journal of Management*, 27(2), pp. 141-162.

Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publications.

Zhan, S., Bendapudi, N., Hong, Y.-Y. (2015). “Re-examining diversity as a double-edged sword for innovation process”. *Journal of Organizational Behavior* 36(7), pp. 1026-1049.