

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Psychological predictors of innovation at work: a systematic review

Katlyn Duarte¹

Milexza Roa²

Vanesa Torres³

JOAN ADRIÁN SALCEDO MIRANDA

Docente

Fundación Universitaria del Área Andina

Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Finanzas

Especialización de Gerencia Financiera

Artículo de Revisión Bibliográfica

Mayo de 2022

¹ Ingeniera Industrial, Universidad Autónoma del Caribe, Email: kduarte8@estudiantes.areandina.edu.co

² Administradora Turística y Hotelera, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior - CUN.
Email: mroa29@estudiantes.areandina.edu.co

³ Contadora Pública, Corporación Universitaria UniSabaneta. Email:
vtorres24@estudiantes.areandina.edu.co

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Tabla de contenido

Introducción	4
Resumen.....	5
Abstract.....	6
Planteamiento del problema	7
Objetivos	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos	8
Justificación	9
Antecedentes	10
Marco Teórico	13
Método.....	15
Procedimiento de búsqueda.....	15
Criterios de inclusión y exclusión	16
Codificación y análisis	16
Resultados	16
Poblaciones de estudio	18
Factores o predictores psicológicos de la conducta de innovación	18
Discusión	22
Conclusiones	25
Referencias.....	27

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Listado de factores psicológicos predictores de las conductas de innovación reportados en los estudios revisados:	35
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Introducción

Una de las preguntas cruciales para las organizaciones contemporáneas gira en torno a cómo favorecer la innovación desde la capacidad de innovar de las personas (Lee et al., 2010), lo que implica el uso estratégico del capital humano (Munjal & Kundu, 2017). Aunque el estudio de las características psicológicas que predicen la innovación en los trabajadores es prolífico, es necesario una panorámica general y amplia (Hammond et al., 2011).

La innovación a nivel individual se puede operacionalizar como la ejecución de conductas de innovación, que es definida como un proceso en el que el trabajador explora oportunidades, adopta estrategias, las promueve, busca una aceptación de parte de la organización y busca compañeros y colegas que faciliten su desarrollo, y, por último, logra su implementación (Kratisiotis, 2019).

La conducta o comportamiento innovador en el trabajo se caracteriza por ser una conducta hecha intencionalmente, donde hay nuevas formas de hacer el trabajo, nuevas formas de comunicarse, nuevos productos y tecnologías, que se usan tanto dentro de la organización, como dentro de un equipo y en el rol u ocupación, conducida a lograr cambios y desarrollo de ideas novedosas, que redundan en beneficio para la empresa, para el equipo de trabajo y para el desempeño individual (De Spiegelaere et al., 2014)

Estas conductas de innovación tienen diversos factores que han sido hallados como predictores en investigaciones que hicieron revisiones en el pasado. De acuerdo con Hammond et al. (2011), existen características individuales como autonomía laboral, compromiso, autoeficacia, intercambio líder-miembro y motivación. Por su parte,

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Anderson et al. (2014) ubica como predictores de la conducta de innovación a rasgos de personalidad como conciencia/responsabilidad y afabilidad, y a características como autoeficacia, orientación a logros de aprendizaje, pensamiento reflexivo e intuitivo, autoestima basada en la organización, afectividad positiva y motivación intrínseca.

Hughes et al. (2018), en su revisión, halló como principales predictores de la conducta innovadora al liderazgo, motivación intrínseca, autoeficacia, compromiso y empoderamiento, percepción de apoyo y contrato psicológico.

Resumen

Se llevó a cabo una revisión de literatura con el propósito de caracterizar los conocimientos sobre los predictores psicológicos de la innovación en el trabajo presentes en la literatura científica especializada. Por tanto, se realizó una búsqueda con un algoritmo de búsqueda en Google Académico, aplicando unos criterios de selección de investigaciones que dio como resultado la revisión de 29 estudios de todo el mundo, en lengua inglesa y española. Se evidencia una predominancia de estudios en Asia y en sectores económicos asociados a la prestación de servicios. De igual manera, se encontró que los principales predictores psicológicos de las conductas innovadoras fueron la percepción sobre el liderazgo, el compromiso/empoderamiento organizacional, las conductas de intercambio de conocimiento, la autoeficacia, el capital psicológico y la motivación; varios de esos temas ya han sido identificados en revisiones anteriores, aunque llamó la atención la falta de investigación sobre características de personalidad y procesamiento cognitivo. Se concluye acerca de la relevancia actual de lograr la innovación en las organizaciones en el contexto actual de

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

globalización, así como la propuesta de una serie de posibles temas de investigación en torno a la innovación.

Abstract

A literature review was carried out with the purpose of characterizing the knowledge about the psychological predictors of innovation at work present in the specialized scientific literature. Therefore, a search was carried out with a Google Scholar search algorithm, applying research selection criteria that resulted in the review of 29 studies from around the world, in English and Spanish. There is evidence of a predominance of studies in Asia and in economic sectors associated with the provision of services. Similarly, it was found that the main psychological predictors of innovative behaviors were the perception of leadership, organizational commitment/empowerment, knowledge-sharing behaviors, self-efficacy, psychological capital and motivation; Several of these themes have already been identified in previous reviews, although the lack of research on personality characteristics and cognitive processing was notable. It concludes about the current relevance of achieving innovation in organizations in the current context of globalization, as well as the proposal of a series of possible research topics around innovation.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Planteamiento del problema

La innovación en el trabajo es una característica deseable y necesaria, sostenida en la capacidad creativa y en la habilidad de innovar de las personas (Lee et al., 2010). Frente a esto, para las empresas resulta crucial poder predecir cuándo sus miembros tendrán suficiente capacidad de crear e innovar. De esta forma, las empresas han tenido que reinventarse en torno al uso estratégico del capital humano para la comprensión y fomento de la innovación en los trabajadores (Munjal & Kundu, 2017).

De allí surge el cuestionamiento sobre qué características individuales y psicológicas de los trabajadores están vinculadas con mayor capacidad de innovar. De acuerdo con el análisis hecho por Hammond et al. (2011), si bien existen numerosas teorías y estudios aislados acerca de variables psicológicas vinculadas a la innovación, hace falta la construcción de una visión más global y un panorama más completo.

De esta manera, se reconoce que diversas variables psicológicas están vinculadas con la conducta innovadora en el trabajo. Por ejemplo, se ha podido establecer que los rasgos de personalidad denominados conciencia y apertura mental, reconocidos como dos de los cinco rasgos básicos, están vinculados con mayor creatividad (Woods et al., 2017). De igual forma, se ha establecido que la motivación intrínseca también es un facilitador de la creatividad en el contexto laboral (Fischer et al., 2019). Así mismo, también es posible que la autoeficacia laboral, autonomía, nivel educativo, permanencia en el trabajo, expectativas del rol, clima positivo, apoyo del líder, entre otros, sean factores que faciliten la creatividad (Hammond et al., 2011).

Inclusive, se ha avanzado teóricamente en la construcción de modelos que explican la creatividad en el trabajo y que incluyen factores psicológicos. Por poner un

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

ejemplo, el modelo dinámico componencial de la creatividad e innovación en el trabajo de Amabile & Pratt (2016) supone tres componentes individuales, el componente A relacionado con la motivación, el componente B relacionado con las habilidades y el componente C relacionado con procesos cognitivos pertinentes a la creatividad.

En este contexto de diversos hallazgos en la literatura especializada sobre los predictores psicológicos de la innovación, surge la pregunta: ¿Qué se conoce sobre los predictores psicológicos de la innovación en el trabajo dentro en la literatura científica especializada en administración de recursos humanos?

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar los conocimientos sobre los predictores psicológicos de la innovación en el trabajo presentes en la literatura científica especializada en administración de recursos humanos

Objetivos Específicos

1. Establecer criterios de búsqueda en bases de datos frente a las características psicológicas individuales predictoras de mayor capacidad de innovación en el trabajo
2. Validar una muestra de investigaciones originales frente a su pertinencia y calidad frente a los criterios establecidos
3. Describir los resultados y conclusiones frente al tema de las características psicológicas vinculadas con la innovación de los estudios científicos seleccionados y revisados

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Justificación

La realización de una actualización y construcción de un panorama sobre las características psicológicas individuales asociadas a la innovación guarda gran relevancia por varias razones. En primera medida, el reconocimiento de las características psicológicas que se han asociado empíricamente a la innovación gracias a estudios científicos puede servir de guía para investigaciones posteriores en contextos donde la temática no haya sido abordada. En el contexto colombiano, algunos estudios han resaltado que las empresas donde hay más innovación son aquellas que tienen una cultura más extrovertida (Ruiz & Naranjo, 2012), pero no hay revisiones sobre qué características individuales favorecen la innovación, por lo que es relevante incluir en una revisión los hallazgos de estudios colombianos, además de los resultados a nivel internacional, en caso de que sí se haya estudiado el tema.

En segundo lugar, la generación de conocimiento sobre los factores psicológicos individuales que pueden influir en la capacidad de innovar, así como su socialización y transmisión a través de la ciencia, le permite examinar a los interesados en la administración de recursos humanos de forma crítica su entorno y las empresas en las cuales realizan sus funciones de dirección o gestión del talento humano. Esta tendencia a vincular a la ciencia con la gestión y administración se ha materializado en el modelo de ciencia, tecnología e innovación, bajo el cual el conocimiento científico se convierte en una base para la toma de decisiones a nivel organizacional (Luna & Güenaga, 2019).

En tercer lugar, existe viabilidad de la revisión sistemática proyectada debido a varios puntos. Primero, a la accesibilidad a las bases de datos académicas para la

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

búsqueda de los artículos científicos, tanto aquellas de acceso abierto como Google académico, Redalyc, Scielo y Dialnet, así como aquellas contratadas por la universidad. En segundo lugar, se sustenta en la disponibilidad de asesores con formación y experticia en la realización de revisiones sistemáticas, así como en metodologías específicas como PRISMA, que implica una lista de chequeo de criterios de calidad para estructurar las revisiones sistemáticas (Page et al., 2021).

Antecedentes

La predicción de la conducta de innovación en el trabajo es un tema de gran interés para la literatura científica en el campo de la administración de los recursos humanos (De Spiegelaere et al., 2014). De hecho, existen algunos estudios en los que se ha hecho revisiones de literatura científica en los que se ha tratado de dar un panorama general sobre las características psicológicas que predicen la innovación laboral.

En su trabajo meta analítico, Hammond et al. (2011) tuvo como objetivo determinar la relación entre predictores psicológicos y el nivel de innovación individual en el trabajo, por medio de la revisión de 80 artículos hallados en PsycINFO y PSYCHArticles que se remontan a una década en el pasado. Los factores fueron clasificados en características individuales, tipo de motivación, percepción de factores del trabajo y percepción de factores contextuales. Los predictores con mayor correlación corregida fueron las expectativas positivas del trabajador sobre su rol, percepción de autonomía laboral, percepción de la complejidad laboral, autoeficacia en el trabajo y autoeficacia ante la conducta creativa, así como la relación de intercambio direccional entre el líder y el subordinado. Otras características que se mostraron bien

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

correlacionadas fueron la personalidad creativa, rasgo de apertura, motivación intrínseca y percepción positiva del clima de trabajo. La conclusión de este meta-análisis fue que existen diversos factores psicológicos cuya asociación es moderada respecto a la conducta de innovación en el trabajo.

Por su parte, Anderson et al. (2014) realizó un estudio de revisión narrativa sobre las teorías de la creatividad en el trabajo, así como los predictores psicológicos que la literatura reporta como predictores. De acuerdo con este trabajo, se ha encontrado que la conciencia/responsabilidad y la afabilidad son rasgos que predicen positivamente la creatividad, mientras que la extroversión y el neuroticismo la predicen negativamente. Así mismo, la orientación hacia logros de aprendizaje y la autoeficacia y confianza en las propias capacidades suele tener una correlación positiva con la creatividad. De igual manera, se ha encontrado que los trabajadores cuyo estilo de pensamiento implica una necesidad de cognición (reflexionar y pensar), así como un razonamiento intuitivo, conllevan mayor creatividad e innovación. Por otro lado, una alta autoestima del trabajador basada en su pertenencia a la organización, un buen autoconcepto, así como identificación con la organización y el grupo de trabajo predicen mayor creatividad. Por último, también son predictores de mayor conducta de innovación el afecto positivo, el sentimiento de vitalidad y la motivación intrínseca tienen asociación positiva, mientras que el estado anímico negativo, la ambivalencia emocional y el distrés predicen negativamente la innovación.

En otra revisión narrativa comprensiva más reciente, hecha por Hughes et al. (2018), con más de 190 artículos científicos, se exploró los predictores y moderadores del liderazgo y de la conducta innovadora y creativa en las organizaciones. En su caso,

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

hallaron que el liderazgo influencia la creatividad y la innovación a través de la mediación de otras variables de tipo psicológicas individuales, principalmente la motivación intrínseca, autoeficacia en el trabajo y autoeficacia para la creatividad, compromiso y empoderamiento, percepción de seguridad psicológica y clima positivo, percepción de apoyo de la organización para la creatividad, afecto positivo y sensación de energía, identificación con el líder, creencia en el líder y la organización, así como contrato psicológico y percepción de apoyo del jefe.

En el trabajo de Denti & Hemlin (2012) se hizo una revisión sistemática de 30 estudios empíricos de bases de datos como PsycInfoPsyARTICLES, ISI WoS, IBSS, ASSIA, entre otras, para determinar qué factores moderaban la relación entre liderazgo transformacional y conducta innovadora en el trabajo. Se encontró que el liderazgo transformacional suele influir en la innovación mediante la intermediación de la autoeficacia creativa, la autoestima basada en la organización, el compromiso organizacional, el clima organizacional y la autopresentación que es la tendencia a modificar la propia conducta en la misma vía en que se espera en un contexto grupal o social.

Ya en el sector de servicios únicamente, Li & Hsu (2016) realizaron una revisión sistemática de la conducta de innovación en el trabajo en ese sector, que incluyó determinar los factores psicológicos predictores. Incluyeron 143 investigaciones de un periodo de 20 años, todas del sector salud. Se encontró que existen diversos factores psicológicos predictores de mayor innovación, tales como personalidad proactiva, estilo de pensamiento imaginativo, mentalidad positiva y conocimiento profundo del trabajo.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

En lenguaje español existen menos revisiones sistemáticas sobre los factores que influyen en la innovación en el trabajo. En un estudio de tipo revisión sistemática, realizado por los investigadores colombianos Bedoya et al. (2017) realizaron la exploración de 50 artículos del transcurso de 10 años, para determinar el concepto de innovación, así como sus causas y consecuencias a nivel organizacional. Con respecto a los factores individuales, se halló que predicen positivamente la conducta innovadora varias características como ser emprendedor corporativo, habilidades creativas, así como actitudes favorables a la creatividad y rasgos de personalidad como apertura mental.

Marco Teórico

De acuerdo con la revisión conceptual hecha por Kahn (2018), el concepto de innovación organizacional ha sido entendido de tres formas. En primer lugar, como una consecuencia, es decir, como la introducción de nuevos productos o servicios, o como cambios creativos en el mercadeo o en el modelo de negocio. En segundo lugar, como un proceso cíclico en el cual se da un descubrimiento de oportunidades, el desarrollo técnico suficiente para aprovecharlas y el desenvolvimiento de la solución creada para la consecución de los objetivos, luego de lo cual se vuelve al inicio, es decir, a la identificación de más oportunidades. Por último, una tercera definición de la innovación es delimitarla como una mentalidad del individuo y de la organización, que implica asociar problemas e ideas aparentemente no relacionados, cuestionar por encima del sentido común, observar el comportamiento de clientes, proveedores y competidores para identificar caminos nuevos para hacer las cosas, construir experiencias

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

interactivas provocando respuestas heterodoxas y divergentes, así como reconocer diferentes ideas y perspectivas.

De igual forma, respecto al abordaje de la innovación en términos del trabajador individual, ha surgido el concepto de *innovative work behavior*, que se traduce al español como comportamiento innovador en el trabajo. De Spiegelaere et al. (2014) llevaron a cabo una revisión de las diferentes definiciones de este constructo. En esta se encuentra que es una conducta intencional que se tiene dentro de un rol, grupo u organización, y que va dirigida u orientada hacia el cambio y la aplicación de nuevas ideas en beneficio de la propia ejecución, el desempeño del grupo y de la organización, y que incluye nuevas formas de hacer el trabajo, nuevas formas de comunicarse con el equipo, uso de tecnologías y desarrollo de nuevos productos o servicios.

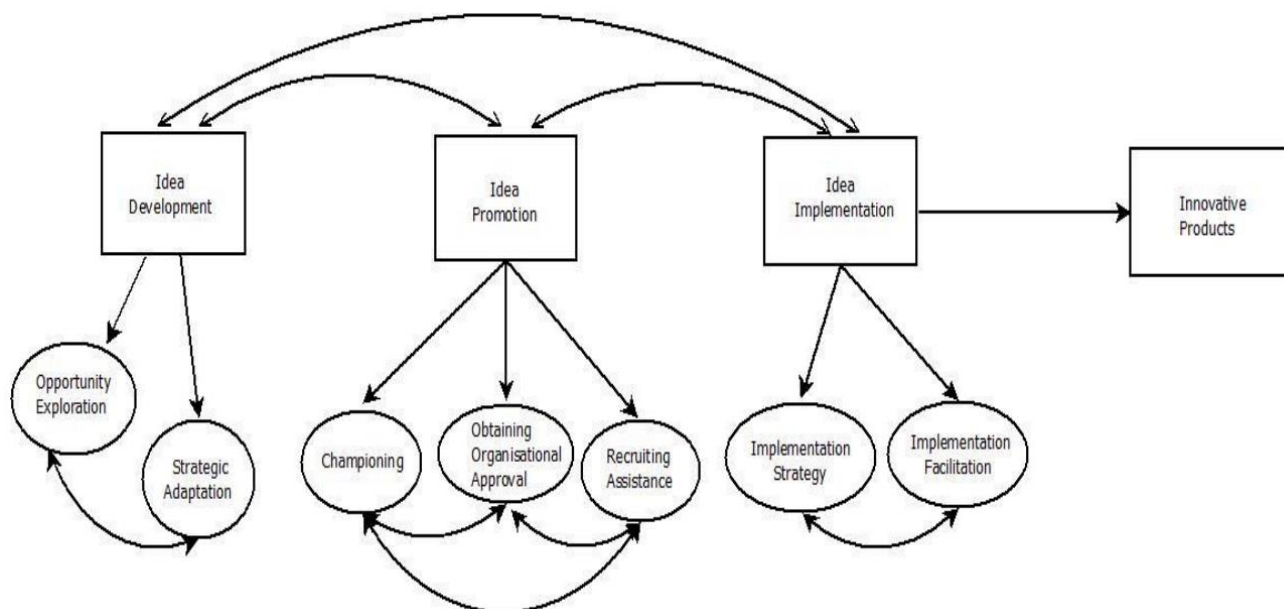
El comportamiento innovador en el trabajo también ha sido definido como un proceso con etapas. Esta visión corresponde al modelo de proceso de innovación comportamental, establecido por Kratsiotis (2019), para quien el comportamiento innovador en el trabajo es un constructo multidimensional que sucede como un proceso de varias fases y de manera recursiva, y que tiene conductas específicas plenamente identificables. Su visión se sintetiza en la Figura 1. Implica 3 etapas, la primera de ellas de desarrollo de la idea, donde el trabajador explora oportunidades y adopta estrategias de acción para su aprovechamiento. Luego, en la etapa de desarrollo, se hacen actividades específicas de defender (*championing*) los comportamientos que impulsan la idea novedosa, para luego obtener la aprobación y consentimiento de la organización y reclutar asistencia, es decir, personas que apoyen y cooperen en la innovación. Por último, sigue la etapa de implementación de la idea, donde se hace una planificación

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

estratégica para regular la ejecución de la innovación, así como los comportamientos que facilitan la implementación, tales como la comunicación efectiva, la inclusión de compañeros o la toma de riesgos.

Figura 1

El modelo de del proceso de innovación comportamental de Kratsiotis (2019)



Nota: Tomado de Kratsiotis (2019, p.92)

Método

Procedimiento de búsqueda

Se realizó la búsqueda de artículos de investigación original cuantitativa en idioma inglés y español dentro de la base de datos de Google Académico. Para esto, se usó como algoritmo de búsqueda en TI (Título) Resumen (AB) o Palabras Clave (KW): "innovative behavior" AND "psychological predictors", OR "conducta innovadora AND "predictores psicológicos", OR "innovative behavior" AND "psychological factors", OR "conducta innovadora" AND "factores psicológicos". El proceso de búsqueda se realizó en mayo de 2022.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Criterios de inclusión y exclusión

Las investigaciones a incluir en la revisión debían cumplir con los requisitos que se exponen a continuación, y en caso contrario, se excluían:

1. Necesariamente debería incluir la medición de dos o más factores psicológicos individuales, además de la medición de la conducta innovadora en el trabajo.
2. La muestra de participantes tuvo que tomarse necesariamente en poblaciones de trabajadores. No se restringió por regiones del mundo o países.
3. Las investigaciones debían ser únicamente originales, cuantitativas, donde se evaluara hipótesis estadísticas correlacionales y/o predictivas-explicativas.
4. Solamente se incluyeron artículos de revistas académicas. Se excluyeron tesis, capítulos de libro y memorias de eventos académicos o conferencias.
5. El idioma de publicación debía ser inglés o español exclusivamente.
6. Publicadas los últimos 10 años, es decir, entre 2011 y 2022.

Codificación y análisis

La sistematización de la información se realizó mediante una matriz en Excel en donde se registraba la información básica presente en el abstract o resumen del artículo, respecto a objetivo, método, resultados y conclusiones; de igual forma, se separó una columna para describir el hallazgo estadístico acerca de la relación, predicción o explicación de la conducta innovadora en el trabajo, así como el país o región del mundo.

Resultados

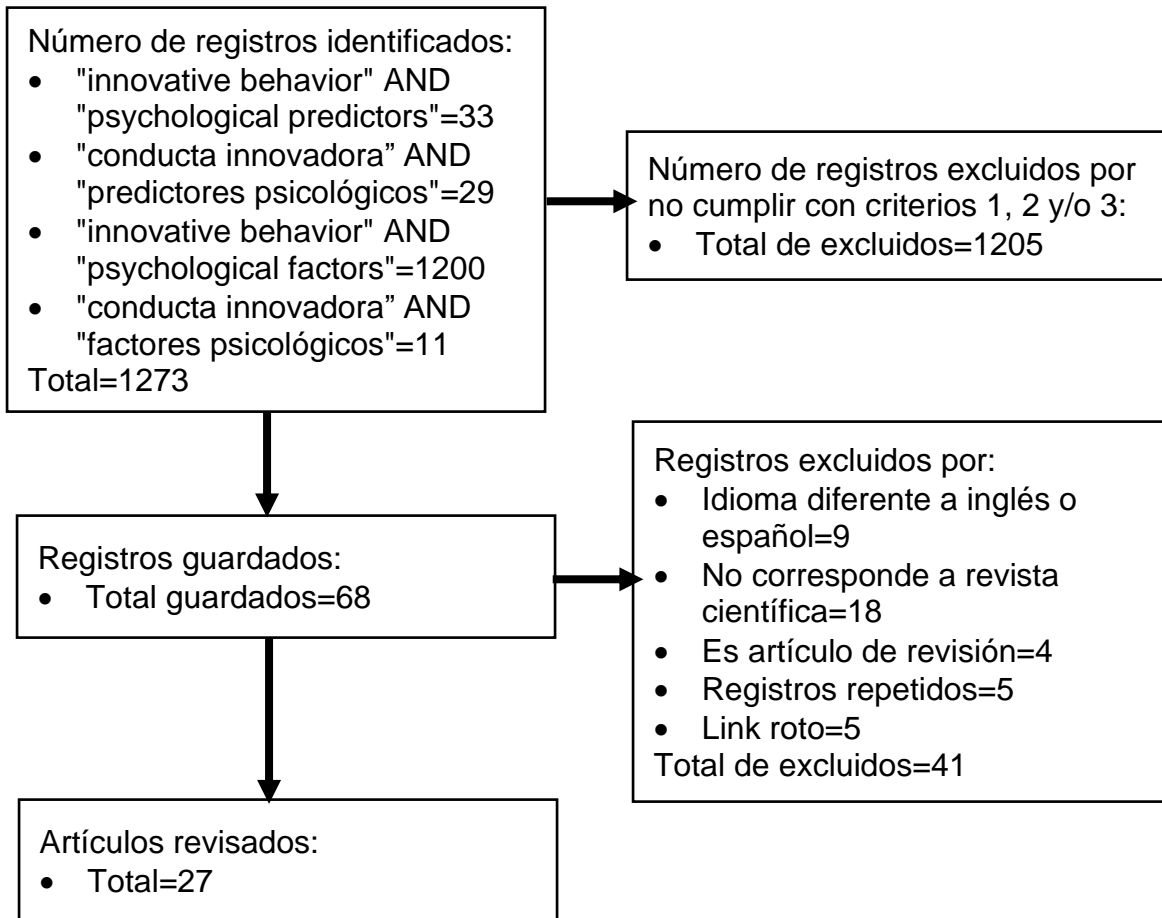
En la Figura 2 se muestra el proceso de búsqueda y selección de la muestra de artículos incluidos en la revisión, que cumplieron con los 6 criterios de inclusión. En el

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

proceso inicial de búsqueda se reportan 1273 resultados. Mediante una depuración inicial por no cumplimiento de los 3 primeros criterios, se logra un total de 68 registros. De estos, se excluyen 41 registros que, aunque son estudios que incluyen tanto factores o predictores psicológicos como medición de conducta innovadora, no corresponden a artículo de revista, tienen un idioma diferente, es un artículo de revisión, tiene el link roto o es un registro repetido.

Figura 2

Diagrama de flujo del proceso de búsqueda y selección de artículos



Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Poblaciones de estudio

Todos los trabajos revisados usaron análisis predictivo, modelamiento o análisis de regresión. La mayoría de estudios (9 investigaciones) se realizaron en países de Asia oriental, principalmente China. Sobresale que también hubo varios estudios en Asia Meridional, 6 en particular, principalmente en Pakistán e India. En Europa solo se ubican 3 investigaciones, principalmente en Turkía, y en África 2 estudios. En Latinoamérica se presentaron 4 investigaciones, una de ellas, realizada a la vez con muestra de 7 países incluida Colombia (Contreras et al., 2020). El estudio de Denti et al. (2013) fue el único con participantes de 3 continentes (Europa, Norteamérica y Asia).

En cuanto a los tipos de trabajadores por sector, 11 de los estudios incluyeron participantes de empresas de varios sectores de la economía y varios niveles organizacionales. La población específica más abordada fueron los docentes, tanto universitarios en 4 estudios, como docentes de educación básica en 3 estudios. De igual manera, hubo 3 estudios en empresas de tecnología. En el resto del sector de servicios hubo dos estudios en trabajadores bancarios, solo uno en sector salud, uno en hoteles y otro más en una empresa de comercio. En industrias solo se presentaron dos investigaciones, una con trabajadores en el sector textil y otra en el sector automotriz.

Factores o predictores psicológicos de la conducta de innovación

En la revisión realizada de los 29 artículos se mencionan un total de 33 posibles factores diferentes, que se pueden apreciar en la Tabla 1. Se expondrán los resultados de los principales factores psicológicos predictores de acuerdo con la frecuencia en que fueron abordados en la muestra de estudios.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Los dos factores con mayor abordaje en las investigaciones revisadas fueron las percepciones de los trabajadores sobre el liderazgo y direccionamiento, así como el compromiso o empoderamiento psicológico. En el primer caso, los hallazgos apuntan a efectos indirectos o mediados por otras variables sobre las conductas innovadoras, por ejemplo, la influencia indirecta del intercambio líder-miembro mediada por la autoeficacia laboral, iniciativa personal y apoyo de la organización (Choi et al., 2021; Denti et al., 2013), así como mediada por la confianza sobre el líder (Taştan & Davoudi, 2015). Así mismo, se ha evidenciado que el liderazgo transformacional predice mayor conducta de innovación con la mediación de capital psicológico y percepción de balance esfuerzo/recompensa (Gashema & Kadhafi, 2020), y también con la mediación del compromiso/empoderamiento psicológico (Contreras et al., 2020).

Respecto al empoderamiento psicológico, los resultados de los estudios revisados muestran que tiene un efecto directo sobre las conductas de innovación en el trabajo (Liu et al., 2019; Yasir et al., 2021), y a su vez, intermedia la relación entre éstas últimas con respecto a variables como intercambio líder-miembro (Garg & Dhar, 2017), gestión del talento organizacional (Khan et al., 2019), empoderamiento (Singh & Sarkar, 2018), y percepción de la calidad de la evaluación del desempeño (Waheed et al., 2018).

Un tercer predictor psicológico que estuvo frecuentemente referido en los estudios revisados fue el de los comportamientos de intercambio de conocimientos. De esta manera, en el estudio de Akhavan et al., (2015) las conductas de intercambio de conocimiento, influenciadas por actitudes favorables al conocimiento, ganancia de reputación, disfrute de ayuda a otros, lazos de interacción y confianza, permiten

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

predecir mayor probabilidad de conductas innovadoras en los trabajadores; así mismo, en el estudio de Yasir et al. (2021), las conductas de intercambio de conocimientos tuvieron una influencia débil sobre la innovación. Se ha evidenciado que el intercambio de conocimientos puede tener una relación indirecta mediada por mayor tendencia al colectivismo (Pian et al., 2019). También hay otros estudios, como el hecho por Khan et al. (2019) donde el intercambio de conocimientos sirvió como moderador en la relación entre percepción de la gestión del talento humano y la conducta innovadora. En la investigación desarrollada por Wang et al. (2017), en cambio, el intercambio de conocimientos sirvió como mediador positivo en la relación entre bienestar psicológico y conductas innovadoras.

También se ha hallado efectos del capital psicológico. En específico, se evidenció que es mediador entre la dirección estratégica y el liderazgo transformacional sobre la conducta de innovación (Gashema & Kadhafi, 2020; Mora & Solís, 2020); aunque también se evidenció en el estudio de Salessi (2020) que el capital psicológico tiene un efecto indirecto sobre el comportamiento innovador con mediación de la pasión por el trabajo, y Li (2021) también encontró que la relación entre capital psicológico e innovación estaba mediada por la conducta proactiva.

La autoeficacia es un predictor significativo de la innovación. Suele tener una influencia directa y ser mediador de la influencia de otras variables, como lo hallado por Choi et al. (2021), Mehmood et al. (2020) y Denti et al. (2013), donde esta característica psicológica media la relación entre liderazgo y conducta innovadora. También se ha hallado una correlación positiva débil de la percepción de la propia competencia respecto a la conducta de innovación.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Otro factor usualmente investigado fue el de la motivación, que suele tener influencia directa. De esta manera, en el estudio de Nahuat et al. (2021) se evidenció que tanto la motivación al logro como la motivación al poder predicen positivamente mayor conducta de innovación. Así mismo, hay evidencia de que la orientación a metas de dominio de un aprendizaje influye positivamente, aunque de forma débil, sobre la innovación individual (Aldahdouh et al., 2019). También se ha encontrado que la motivación extrínseca predice directamente mayor comportamiento innovador (Xu et al., 2022). Por otro lado, la motivación epistémica tiene una influencia indirecta, mediada por el intercambio de conocimiento (Pian et al., 2019).

Se ha encontrado que la autodeterminación tiene una relación positiva con la conducta innovadora (Cingöz & Kaplan, 2015), la autodirección influye directamente sobre la innovación (Eva et al., 2017) y la autonomía es un factor mediador en la relación entre liderazgo y conducta innovadora (Garg & Dhar, 2017).

Otros factores que fueron encontrados eventualmente como predictores positivos en algunos pocos estudios fueron la autoestima basada en la organización (Pan et al., 2014; Shi, 2012), la capacidad de absorción (Contreras et al., 2020; Shi, 2012), la percepción de justicia entre esfuerzo y recompensa (Gashema & Kadhafi, 2020; C. Li, 2021), la proactividad e iniciativa (Denti et al., 2013; C. Li, 2021), los lazos sociales y orientación colectiva (Akhavan et al., 2015; Pian et al., 2019), la confianza en la organización y compañeros (Garg & Dhar, 2017), la pasión (Salessi, 2020; Shi, 2012), la seguridad psicológica (Okeke, 2019), el sentido de pertenencia (Liu et al., 2019; Pan et al., 2014), la percepción de apoyo de la organización (Choi et al., 2021; C. Li, 2021), el afrontamiento de la presión (Sun & Qiu, 2022), el bienestar psicológico (Wang et al.,

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

2017), la calidad en evaluación del desempeño (Waheed et al., 2018), disfrutar ayudar a otros (Garg & Dhar, 2017), la disponibilidad psicológica (Mehmood et al., 2020), la flexibilidad funcional (Yasir et al., 2021), el fortalecimiento psicológico (Cingöz & Kaplan, 2015), el optimismo (Okeke, 2019; Xu et al., 2022), la orientación a metas de aprendizaje (Aldahdouh et al., 2019), la reputación (Akhavan et al., 2015), la responsabilidad (Pan et al., 2014), la satisfacción laboral (Cingöz & Kaplan, 2015), la significancia del trabajo (Cingöz & Kaplan, 2015) y la sobrecalificación (Sun & Qiu, 2022).

Solamente se identifican como factores predictores negativos a la tendencia a evitación del desempeño (Aldahdouh et al., 2019), la percepción de pérdida de poder (Akhavan et al., 2015) y la pasión obsesiva (Shi, 2012).

Discusión

Los resultados reportados en las investigaciones revisadas tienen tanto similitudes con lo hallado en revisiones anteriores, como diferencias importantes. Sobre las similitudes, es de resaltar que en la revisión narrativa de Hughes et al. (2018) se había denotado la influencia indirecta del liderazgo sobre las conductas de innovación a través de la intermediación de otras variables, como la autoeficacia y el compromiso/empoderamiento, lo cual también fue encontrado en la presente revisión, donde la percepción del liderazgo es uno de los dos principales predictores, siempre con una influencia mediada por diversas variables.

Así mismo, igual que en los trabajos de Hammond et al. (2011) y Anderson et al., (2014), la autoeficacia, autonomía y autoestima fueron encontrados en la revisión hecha como algunos de los factores que influyeron positivamente en las conductas de

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

innovación en el trabajo. Algo similar sucede con lo vinculado a la motivación, dando cuenta que es la motivación intrínseca el tipo de motivación que más favorece la innovación (Hughes et al., 2018).

De otro lado, existen factores psicológicos frecuentemente reportados en otras revisiones de literatura, que no tuvieron mucho eco en los resultados obtenidos. En especial, la revisión de Anderson et al. (2014) hizo especial énfasis en cómo los rasgos de personalidad denominados responsabilidad y afabilidad predicen de forma positiva la innovación, mientras que el neuroticismo y la extroversión predicen negativamente; en su revisión, Bedoya et al. (2017) también había encontrado que el rasgo de apertura mental conllevaba mayor innovación en los trabajadores. En cambio, en la presente revisión, solo se ubicó un trabajo en el que se abordó como predictor de la conducta de innovación a la responsabilidad del trabajador.

En la misma revisión de Anderson et al. (2014), así como en el trabajo de Li & Hsu (2016) se había hallado que existen factores de orden cognitivo, en especial, el estilo de pensamiento, que en estudios previos habían sido relevantes como predictores de mayor innovación; sin embargo, en ninguno de los estudios encontrados bajo el algoritmo de búsqueda se ubicó ninguna variable de procesamiento cognitivo como posible predictor.

Además de la falta de abordaje de factores de procesamiento cognitivo, como los estilos de pensamiento, se evidencia que no se han abordado la medición de algunos constructos y de su posible influencia en la conducta de innovación, pese a estar muy vinculados a la investigación en psicología y comportamiento organizacionales. Tal es el caso de la inteligencia emocional y las habilidades sociales, que son consideradas

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

habilidades blandas; estas no son mencionadas en ningún trabajo revisado ni en ninguna de las revisiones antecedentes consultadas. Esto, pese a que hay evidencia que demuestra que la inteligencia emocional y las habilidades sociales pueden ser predictoras de mejor desempeño laboral (Carmona-Fuentes, 2017; Dorado-Martínez et al., 2021), por lo cual se podría sospechar que también podrían facilitar la innovación en el trabajador.

Un aspecto imperante en la forma en que se ha abordado la predicción psicológica de la conducta innovadora es el casi exclusivo énfasis en predictores positivos. Esto quiere decir que pocas investigaciones han inspeccionado aquellos factores psicológicos que pueden obstaculizar o reducir la probabilidad de que se dé la innovación en los trabajadores. En la revisión realizada solo tres estudios aislados abordaron factores que influyen negativamente en la conducta de innovación: la evitación del desempeño, la percepción de posible pérdida de poder y mostrar un tipo de pasión obsesiva.

De igual manera, en la revisión de los contextos y sectores económicos en que se ha realizado la investigación para predecir la innovación desde los factores psicológicos llama la atención la baja frecuencia de estudios provenientes de América en General, América Latina en particular y en el sector industrial, del cual solo dos estudios fueron reportados.

Sobre el alcance y limitaciones de la revisión realizada, vale mencionar que, aunque se buscaron y seleccionaron los artículos con criterios claros, y se sistematizó la información hallada, los resultados son expuestos de forma muy global y general. Dado que se conoce que hay factores clave reportados en la literatura, y que se

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

reflejaron en el presente estudio, como el liderazgo o el compromiso, hace falta concretar los hallazgos usando metodologías como las desarrolladas en los meta-análisis, donde se pueden hacer pruebas estadísticas para lograr valores que resuman los hallazgos de varios estudios que abordaron una pregunta de investigación común (Sánchez & Botella, 2010).

Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos en la revisión, se puede concluir que se espera mayor innovación en los trabajadores cuando tienen una percepción positiva del liderazgo, aunque esta no es suficiente, y debe ser mediada por diversas variables, entre ellas el capital psicológico y la autoeficacia en el trabajo. Así mismo, directamente el compromiso o empoderamiento que tenga el trabajador se ha mostrado como un factor importante, y también las conductas de intercambio de conocimientos, la motivación laboral principalmente intrínseca, así como la autonomía y la percepción de apoyo de la organización.

Así mismo, se concluye que la predicción de la innovación en los trabajadores es sumamente pertinente en diversos contextos y sectores económicos, pues la innovación es reconocida como clave en la competitividad de las empresas en el mercado globalizado actual (Brunet, 2022).

De igual manera, los resultados implican una serie de derroteros en investigación sobre la conducta innovadora en las organizaciones. En primera medida, dado que hay factores psicológicos que han sido abordados con mayor profundidad, existe la necesidad de realizar ejercicios con mayor validez y sistematicidad como las revisiones meta-analíticas, donde se obtengan valores estadísticos específicos que permitan ver

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

de manera más realista la verdadera influencia y relación, así como contar con la posibilidad del error en las mediciones.

Otro posible tema de investigación surge dada la evidencia de la falta de abordaje de factores predictores negativos de la conducta innovadora. Existen diversos aspectos psicológicos que podrían interferir en el desarrollo de la innovación y no están siendo contemplados en los estudios actuales.

Por último, y ya en torno a una reflexión sobre el abordaje de la innovación en Latinoamérica y Colombia en la gestión estratégica del capital humano, es claro que el conocimiento de los factores psicológicos vinculados con las conductas de innovación es un tema relativamente poco explorado, siento relevante una actualización sobre cómo se dan estas relaciones en las organizaciones de nuestros contextos. Dado que la tendencia actual es investigar usando modelos predictivos, se sugiere mantener esta tendencia a nivel metodológico.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Referencias

- Akhavan, P., Hosseini, S. M., Abbasi, M., & Manteghi, M. (2015). Knowledge-sharing determinants, behaviors, and innovative work behaviors: An integrated theoretical view and empirical examination. *Aslib Journal of Information Management*, 67(5), 562-591. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2015-0018>
- Aldahdouh, T. Z., Korhonen, V., & Nokelainen, P. (2019). What contributes to individual innovativeness? A multilevel perspective. *International Journal of Innovation Studies*, 3(2), 23-39. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2019.06.001>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and Creativity in Organizations: A State-of-the-Science Review, Prospective Commentary, and Guiding Framework. *Journal of Management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Bedoya, M. A., Toro, I. D., & Arango, B. (2017). Emprendimiento Corporativo e Innovación: Una Revisión y Futuras Líneas de Investigación. *Revista ESPACIOS*, 38(17). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n17/17381720.html>
- Brunet, I. (2022). *Creación de empresas: Emprendimiento e innovación*. Ediciones de la U.
- Carmona-Fuentes, P. (2017). Influencia de la inteligencia emocional en el desempeño laboral. *Revista LIDER*, 19(31), 107-118.
- Choi, W.-S., Kang, S.-W., & Choi, S. B. (2021). Innovative Behavior in the Workplace: An Empirical Study of Moderated Mediation Model of Self-Efficacy, Perceived

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Organizational Support, and Leader–Member Exchange. *Behavioral Sciences*, 11(12), 182. <https://doi.org/10.3390/bs11120182>

- Cingöz, A., & Kaplan, A. (2015). An Examination of the Mediating Role of Job Satisfaction on the Relationship Between Psychological Empowerment and Innovative Behavior. *International Review of Social Sciences*, 3(2), 60-72.
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1812926. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>
- De Spiegelare, S., Van Gyes, G., & Van Hootegem, G. (2014). Innovatief Werkgedrag als concept: Definiëring en oriëntering. *Gedrag en Organisatie*, 27(2), 139-156.
- Denti, L., & Hemlin, S. (2012). Leadership and innovation in organizations: A systematic review of factors that mediate or moderate the relationship. *International Journal of Innovation Management*, 16(03), 1240007-1-1240007-1240020. <https://doi.org/10.1142/S1363919612400075>
- Denti, L., Hemlin, S., & Mumford, M. (2013). Leadership and Innovation: A Cross-cultural Study of Mediating Psychological Processes. *Academy of Management Proceedings*, 2013(1), 14300. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2013.197>
- Dorado-Martínez, Á. D., Zambrano-Velasquez, A. N., & Rosero-Bravo, K. (2021). Habilidades sociales y variables organizacionales: Una revisión sistemática. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2021(2), 1-18. <https://doi.org/10.18270/chps.v2021i2.3842>

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

- Eva, N., Prajogo, D., & Cooper, B. (2017). The relationship between personal values, organizational formalization and employee work outcomes of compliance and innovation. *International Journal of Manpower*, 38(2), 274-287.
<https://doi.org/10.1108/IJM-06-2015-0090>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation. *Frontiers in Psychology*, 10.
<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242-258. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0060>
- Gashema, B., & Kadhafi, M. I. (2020). Advancing employee's innovative work behaviors in the workplace: The role of transformational leadership, positive psychological capital and effort-reward fairness. *Bussecon Review of Social Sciences (2687-2285)*, 2(1), 13-26. <https://doi.org/10.36096/brss.v2i1.178>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90-105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.03.001>
- Kahn, K. B. (2018). Understanding innovation. *Business Horizons*, 61(3), 453-460.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.01.011>

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

- Khan, Z. A., Yasir, M., Majid, A., & Afridi, S. A. (2019). Talent Management Practices, Psychological Empowerment and Innovative Work Behavior: Moderating Role of Knowledge Sharing. *City University Research Journal*, 9(3), 567-585.
- Kratsiotis, I. (2019). *The Behavioural Innovation Process Model: A Critical, Constructive Evaluation of the Innovative Work Behaviour Literature and a Way Forward*. University of Manchester.
<https://www.proquest.com/openview/e326ba999df8065e50ed95b683322b8c/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2026366&diss=y>
- Lee, S. Y., Florida, R., & Gates, G. (2010). Innovation, Human Capital, and Creativity. *International Review of Public Administration*, 14(3), 13-24.
<https://doi.org/10.1080/12294659.2010.10805158>
- Li, C. (2021). The Effect of Psychological Factors on Individual Innovation Performance- Mediating Role of Proactive Behavior and Moderating Role of Organizational Supportpaper Title. *CONVERTER*, 2021(7), 417-433.
- Li, M., & Hsu, C. H. C. (2016). A review of employee innovative behavior in services. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(12), 2820-2841. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2015-0214>
- Liu, F., Chow, I. H.-S., Zhang, J.-C., & Huang, M. (2019). Organizational innovation climate and individual innovative behavior: Exploring the moderating effects of psychological ownership and psychological empowerment. *Review of Managerial Science*, 13(4), 771-789. <https://doi.org/10.1007/s11846-017-0263-y>
- Luna, J. P. S., & Güenaga, J. B. (2019). *Gestión de la innovación empresarial: Conceptos, modelos y sistemas*. Fondo Editorial de la PUCP.

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

- Mehmood, M. S., Jian, Z., & Gilal, F. G. (2020). Entrepreneurial leadership and employee innovative behavior: Intervening role of creative self-efficacy. *Human Systems Management*, 39(3), 367-379. <https://doi.org/10.3233/HSM-190783>
- Mora, R., & Solís, M. (2020). Comportamiento innovador en individuos y grupos de trabajo: Influencia del capital psicológico colectivo, la direccionalidad estratégica y la facilidad para alcanzar acuerdos. *Contaduría y administración*, 65(2), 1-33. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>
- Munjal, S., & Kundu, S. (2017). Exploring the Connection Between Human Capital and Innovation in the Globalising World. En S. Kundu & S. Munjal (Eds.), *Human Capital and Innovation: Examining the Role of Globalization* (pp. 1-11). Palgrave Macmillan UK. https://doi.org/10.1057/978-1-137-56561-7_1
- Nahuat, B., Lizet, M. O., & Simón, L. F. (2021). Factores motivacionales de logro y poder y su relación con la actitud innovadora del individuo. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 12(18), 79-96. <https://doi.org/10.33571/teuken.v12n18a4>
- Okeke, A. (2019). Psychological Availability, Psychological Safety and Optimism as Predictors of Innovative Behavior among Workers. *International Journal of Psychological Research and Reviews*, 2(16). <https://doi.org/10.28933/ijpr-2019-06-0305>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71.

<https://doi.org/10.1136/bmj.n71>

Pan, X.-F., Qin, Q., & Gao, F. (2014). Psychological ownership, organization-based self-esteem and positive organizational behaviors. *Chinese Management Studies*, 8(1), 127-148. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2014-0088>

Pian, Q. Y., Jin, H., & Li, H. (2019). Linking knowledge sharing to innovative behavior: The moderating role of collectivism. *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1652-1672. <https://doi.org/10.1108/JKM-12-2018-0753>

Ruiz, Y. B., & Naranjo, J. C. (2012). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: Una mirada desde la difusión en revistas científicas. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(2), 285-307.

Salessi, S. (2020). Capital psicológico, pasión por el trabajo y comportamiento innovador: Un estudio exploratorio con docentes santafesinos. *Revista de Psicología*, 19(1), 88-103. <https://doi.org/10.24215/2422572Xe045>

Sánchez, J., & Botella, J. (2010). Revisiones sistemáticas y meta-análisis: Herramientas para la práctica profesional. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 7-17.

Shi, J. (2012). Influence of passion on innovative behavior: An empirical examination in Peoples Republic of China. *African Journal of Business Management*, 6(30), 8889-8896. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2250>

Singh, M., & Sarkar, A. (2018). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*, 42(4), 521-538. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

- Sun, Y., & Qiu, Z. (2022). Perceived Overqualification and Innovative Behavior: High-Order Moderating Effects of Length of Service. *Sustainability*, 14(6), 3493. <https://doi.org/10.3390/su14063493>
- Taştan, S. B., & Davoudi, S. M. M. (2015). An Examination of the Relationship between Leader-member Exchange and Innovative Work Behavior with the Moderating Role of Trust in Leader: A Study in the Turkish Context. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 181, 23-32. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.862>
- Waheed, A., Abbas, Q., & Malik, O. F. (2018). 'Perceptions of Performance Appraisal Quality' and Employee Innovative Behavior: Do Psychological Empowerment and 'Perceptions of HRM System Strength' Matter? *Behavioral Sciences*, 8(12), 114. <https://doi.org/10.3390/bs8120114>
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110-1127. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>
- Woods, S. A., Mustafa, M. J., Anderson, N., & Sayer, B. (2017). Innovative work behavior and personality traits: Examining the moderating effects of organizational tenure. *Journal of Managerial Psychology*, 33(1), 29-42. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2017-0016>
- Xu, Z., Wang, H., & Suntrayuth, S. (2022). Organizational Climate, Innovation Orientation, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Safety and Intrinsic Motivation. *Discrete Dynamics in Nature and Society*, 2022, e9067136. <https://doi.org/10.1155/2022/9067136>

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Yasir, M., Majid, A., Yousaf, Z., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2021). An integrative framework of innovative work behavior for employees in SMEs linking knowledge sharing, functional flexibility and psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management, ahead-of-print*(ahead-of-print).

<https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2021-0091>

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

Listado de factores psicológicos predictores de las conductas de innovación reportados en los estudios revisados:

Nº	Factor Psicológico	Estudios que incluyen el factor
1	Afrontar presión	(Sun & Qiu, 2022)
2	Autodeterminación/Autonomía	(Cingöz & Kaplan, 2015; Eva et al., 2017; Garg & Dhar, 2017)
3	Autoeficacia	(Choi et al., 2021; Cingöz & Kaplan, 2015; Denti et al., 2013; Mehmood et al., 2020)
4	Autoestima	(Pan et al., 2014; Shi, 2012)
5	Bienestar	(Wang et al., 2017)
6	Calidad de la evaluación del desempeño	(Waheed et al., 2018)
7	Capacidad de absorción	(Contreras et al., 2020; Shi, 2012)
8	Capital psicológico	(Gashema & Kadhafi, 2020; C. Li, 2021; Mora & Solís, 2020; Salessi, 2020)
9	Compromiso	(Contreras et al., 2020; Garg & Dhar, 2017; Khan et al., 2019; Liu et al., 2019; Singh & Sarkar, 2018; Waheed et al., 2018; Yasir et al., 2021)
10	Confianza	(Akhavan et al., 2015; Sun & Qiu, 2022)
11	Disfrute ayuda otros	(Akhavan et al., 2015)
12	Disponibilidad psicológica	(Okeke, 2019)
13	Esfuerzo/recompensa	(Gashema & Kadhafi, 2020; C. Li, 2021)
14	Evitación desempeño	(Aldahdouh et al., 2019)
15	Flexibilidad funcional	(Yasir et al., 2021)
16	Fortalecimiento psicológico	(Cingöz & Kaplan, 2015)
17	Iniciativa personal/Proactividad	(Denti et al., 2013; C. Li, 2021)

Predictores psicológicos de la innovación en el trabajo: una revisión sistemática

18	Intercambio de conocimiento	(Akhavan et al., 2015; Khan et al., 2019; Pian et al., 2019; Wang et al., 2017; Yasir et al., 2021)
19	Percepción líder	(Choi et al., 2021; Contreras et al., 2020; Denti et al., 2013; Garg & Dhar, 2017; Gashema & Kadhafi, 2020; Mehmood et al., 2020; Mora & Solís, 2020; Taştan & Davoudi, 2015)
20	Lazos de interacción social/orientación colectivista	(Akhavan et al., 2015; Pian et al., 2019)
21	Motivación	(Aldahdhouh et al., 2019; Nahuat et al., 2021; Pian et al., 2019; Xu et al., 2022)
22	Optimismo	(Okeke, 2019)
23	Orientación metas	(Aldahdhouh et al., 2019)
24	Pasión	(Salessi, 2020; Shi, 2012)
25	Percepción de apoyo organizacional	(Choi et al., 2021; C. Li, 2021)
26	Pérdida de poder	(Akhavan et al., 2015)
27	Reputación	(Akhavan et al., 2015)
28	Responsabilidad	(Pan et al., 2014)
29	Satisfacción	(Cingöz & Kaplan, 2015)
30	Seguridad psicológica	(Okeke, 2019; Xu et al., 2022)
31	Sentido de pertenencia	(Liu et al., 2019; Pan et al., 2014)
32	Significancia	(Cingöz & Kaplan, 2015)
33	Sobre calificación	(Sun & Qiu, 2022)