

¿ La innovación lleva a la innovación? - El efecto cíclico de los factores que moderan la innovación individual y sus resultados.

ABSTRACT PROPOSAL

La innovación es esencial para la rentabilidad, el crecimiento y la evolución en las organizaciones (Asson, White, Huntington, Humphries, Walley & Goodall, 2017). La misma ha sido señalada como el factor determinante para la competitividad y el buen funcionamiento organizacional (Yesil y Sozbilir, 2013; Palangkaraya, Stierwald, Webster & Jensen, 2010); Calantone, Cavusgil y Zhao, 2002; Neely & Hii, 1998). Las organizaciones luchan con cambios constantes en el ambiente de los negocios capitalizando en el comportamiento de sus empleados y en sus ideas innovadoras para sobrellevar dichos cambios (Lee, Pak, Kim & Li, 2016; Wu, Parker & De Jong, 2014; Unsworth & Parker, 2003). Esta investigación se centra en el estudio del nivel de innovación individual (*innovativeness*) como variable independiente y como a través de la moderación de factores intrínsecos y extrínsecos al ser humano, se producen resultados que impactan al individuo y a la organización, que a su vez retroalimentan el nivel innovación individual. Algunas de las variables planteadas como moderadoras son la orientación colaborativa organizacional, el compromiso y la estructura organizacional. Los líderes organizacionales y administrativos en toda Latinoamérica, necesitan entender e internalizar la importancia de la innovación individual en la actualidad. Identificar y analizar el comportamiento de innovación en los individuos y los factores que impulsan a que este se produzca una y otra vez, les permitirá un mejor reclutamiento y manejo del capital humano. Lo anterior contribuirá a que la organización atraiga y retenga empleados más innovadores, que mejoren y reten constantemente sus habilidades, fomentando así una cultura de innovación en sus organizaciones y eventualmente, en una cultura innovadora de país.

Palabras claves: innovación individual, comportamiento, motivación, retroalimentación

Innovation is essential for profitability, growth and evolution in organizations (Asson, White, Huntington, Humphries, Walley & Goodall, 2017). It has been identified as the determinant factor for competitiveness and good organizational functioning (Yesil & Sozbilir, 2013; Palangkaraya, Stierwald, Webster & Jensen, 2010); Calantone, Cavusgil and Zhao, 2002;

Neely & Hii, 1998). Organizations struggle with constant changes in the business environment by capitalizing on the behavior of their employees and on their innovative ideas to cope with such changes (Lee, Pak, Kim & Li, 2016; Wu, Parker & De Jong, 2014; Unsworth & Parker, 2003). This research focuses on the study of the level of individual innovation (innovativeness) as an independent variable and how through the moderation of intrinsic and extrinsic factors to the human being, results are produced that impact the individual and the organization, which in turn have a feedback effect at the individual innovation level. Some of the variables posed as moderators are organizational collaborative orientation, commitment and organizational structure. Organizational and administrative leaders throughout Latin America need to understand and internalize the importance of individual innovation today. Identifying and analyzing the behavior of innovation in individuals and the factors that drives it to occur over and over again (with a feedback effect) will enable them to perform a better human capital recruitment and management. This will help the organization attract and retain more innovative employees who constantly improve and challenge their skills, thus fostering a culture of innovation in their organizations and eventually, in an innovative country culture.

Key words: innovativeness, individual innovation, motivation, feedback loop