Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología Organizacional y
de la Gestión Humana

Creatividad y calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa con sede en Lima, Perú

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

AUTOR

Isabel Mía MANSILLA JORDÁN

ASESOR

Mg. Vladimir Illich NAVARRO VARGAS

Lima, Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Mansilla, I. (2026). *Creatividad y calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa con sede en Lima, Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Isabel Mía Mansilla Jordán
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72798897
URL de ORCID	
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Vladimir Illich Navarro Vargas
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	07872657
URL de ORCID	https:// https://orcid.org/0000-0002-3246-9263
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	María Clotilde Atalaya Pisco
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06078267
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Abel Cuzcano Zapara
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06037280
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Fernando Paul Cerón Valencia
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10049154
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.3. Efectos de la cultura y el clima organizacional

Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Jesús María Latitud: -12.0780529 Longitud: -77.0461483
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2023 – mayo 2025
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, **DECANA DE AMÉRICA)**

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de

Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Calle Germán Amézaga N.° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana

Siendo las 14:00 horas del día 16 de julio del año 2026, en el Miniauditorio del Pabellón de la Facultad de Psicología, se reunieron los miembros del Jurado de Tesis conformado por:

- Dra. María Clotilde Atalaya Pisco (Presidente)
- Mg. Abel Cuzcano Zapata (Informante)
- Mg. Fernando Paul Cerón Valencia (Informante)
- Mg. Vladimir Illich Navarro Vargas (Asesor)

Con el objetivo de llevar a cabo la sustentación oral y pública de la Tesis presentada por la bachiller **Isabel Mía Mansilla Jordán**, para optar el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana.

Título de la Tesis:
«Creatividad y calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa con sede en Lima, Perú»

Concluida la exposición, los miembros del jurado formularon las preguntas correspondientes, las cuales fueron absueltas por el sustentante.

Acto seguido, el Jurado procedió a la deliberación y votación, obteniendo la siguiente calificación:

Nota : DIECISÉIS (16).

Calificativo : APROBADO CON MENCIÓN HONROSA

En consecuencia, el jurado acuerda recomendar que se otorgue el Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana a **Isabel Mía Mansilla Jordán**.

Siendo las ..... horas, se dio por concluido el acto académico de sustentación.

Se extiende la presente Acta como constancia de titulación por la modalidad de Presentación y Sustentación de Tesis, a los 16 días del mes de julio del año 2026.

DRA. MARÍA CLOTILDE ATALAYA PISCO
PRESIDENTE

MG. ABEL CUZCANO ZAPATA
MIEMBRO

MG. FERNANDO PAUL CERÓN VALENCIA
MIEMBRO

MG. VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
ASESOR

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú, Decana de América

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Vladimir Ilich Navarro Vargas en mi condición de asesor acreditado mediante Resolución Decanal N° 000056-2025-D-FPSI de la tesis, cuyo título es Creatividad y calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa con sede en Lima, Perú presentado por la bachiller ISABEL MÍA MANSILLA JORDÁN para optar el título profesional de **Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana**, **CERTIFICO** que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante la plataforma PIDS, el documento evaluado cuenta con el 18% de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional.**

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del **Título Profesional de Psicóloga Organizacional y de la Gestión Humana**

Lima, 25 de 06 de 2026

Firma del Asesor VLADY

Nombres y Apellidos del asesor: VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
DNI: 07872657

* Según corresponda: bachiller, magíster, doctor; título profesional o título de segunda especialidad

La vigencia del presente certificado corresponde a un período de noventa (90) días desde la fecha de su emisión; siempre que no haya observaciones en el texto durante el proceso de revisión por el jurado informante o surja alguna contingencia.

A mis padres Yrma y William,
a mi hermano Arturo y
esposo Rafael.

AGRADECIMIENTOS

Es grato presentar esta tesis como resultado de un proceso de investigación en el cual han confluido, y han estado siempre presentes, las enseñanzas y motivaciones de diferentes personas que han marcado mi formación profesional y personal.

Mi agradecimiento inicial al profesor Vladimir Illich Navarro Vargas, mi asesor y maestro. Sin su apoyo, orientación y motivación habría sido difícil culminar el largo trecho del proceso de investigación y sustentación de la tesis. Asimismo, extiendo mis agradecimientos a los docentes de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos que han contribuido en mi formación académica en el campo de la Psicología Organizacional. Sus enseñanzas y consejos son parte fundamental en mi desempeño como profesional.

A mi familia, un agradecimiento sumamente especial. A mi madre, Yrma Amelia Jordán Vargas-Machuca, mi padre Moisés William Mansilla Rodríguez, y mi hermano Arturo Tomás Mansilla Jordán. A ellos, quienes fueron siempre mi apoyo, inspiración y fortaleza en mi camino por la universidad. A mi esposo, Rafael Pajares Garcia, por su compañía y aliento para culminar con esta tesis.

Por último, mi estima de siempre a la Institución Educativa Teresa González de Fanning, a sus directivos, su cuerpo docente y personal administrativo, por su buena disposición y confianza para poder llevar a cabo esta investigación. Mi aprecio especial, pues en esta institución culminé mis estudios de Educación Básica Regular

ÍNDICE

RESUMEN 8
INTRODUCCIÓN 12
CAPÍTULO I 15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 15
1.1. Formulación del problema 15
1.2. Objetivos 18
1.3. Justificación 18
1.4. Limitaciones de la investigación 19
CAPÍTULO II 20
MARCO TEÓRICO 20
2.1. Investigaciones 20
2.2. Bases teóricas 24
2.3. Marco contextual 31
2.4. Marco conceptual 32
2.5. Sistema de hipótesis 36
CAPÍTULO III 40
METODOLOGÍA 40
3.1. Tipo de investigación 40
3.2. Diseño de investigación 41
3.3. Identificación de variables 43
3.4. Población y muestra de estudio 46
3.5. Instrumento de recolección de datos 47
3.6. Procedimiento de recolección de datos (administrativos) 50
3.7. Consentimiento informado 51
3.8. Procedimiento de aplicación de los instrumentos 51
3.9. Técnicas y procesamiento de datos 51
CAPÍTULO IV 53
ANÁLISIS DE RESULTADOS: RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CREATIVIDAD 53
4.1. Población 53

4.2. Muestra.....54
4.3. Resultados de la composición de la muestra.....55
4.4. Análisis psicométrico de los instrumentos de recolección de datos.....61
4.5. Análisis descriptivo.....62
3.6. Análisis de confiabilidad.....65
3.7. Prueba de Bondad de Ajuste.....66
4.8. Resultados del contraste de hipótesis.....69
CAPÍTULO V.....118
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS: INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA CREATIVIDAD.....118
5.1. Análisis y discusión de los resultados.....118
5.2. Conclusiones.....122
5.3. Recomendaciones.....129
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....131
ANEXOS.....138

ÍNDICE DE FIGURAS Y TABLAS

Figura N°. 1 27

Figura N°. 2 41

Figura N°. 3 42

Tabla A ……..... 54

Tabla B ……..... 55

Tabla N°. 1 56

Tabla N°. 2 57

Tabla N°. 3 58

Tabla N°. 4 59

Tabla N°. 5 60

Tabla N°. 6 61

Tabla N°. 7 63

Tabla N°. 8 65

Tabla N°. 9 67

Tabla N°. 10..... 70

Tabla N°. 11 72

Tabla N°. 12..... 73

Tabla N°. 13 75

Tabla N°. 14..... 76

Tabla N°. 15..... 78

Tabla N°. 16 79

Tabla N°. 17 81

Tabla N°. 18..... 82

Tabla N°. 19..... 84

Tabla N°. 20..... 85

Tabla N°. 21 87

Tabla N°. 22..... 88

Tabla N°. 23..... 90

Tabla N°. 24..... 91

Tabla N°. 25..... 93

Tabla N°. 26..... 94

Tabla N°. 27..... 96

Tabla N°. 28 97

Tabla N°. 29 99

Tabla N°. 30 100

Tabla N°. 31 102

Tabla N°. 32 103

Tabla N°. 33 105

Tabla N°. 34 106

Tabla N°. 35 108

Tabla N°. 36 109

Tabla N°. 37 111

Tabla N°. 38 112

Tabla N°. 39 114

Tabla N°. 40 115

Tabla N°. 41 117

RESUMEN

El estudio buscó establecer el vínculo existente entre creatividad y calidad de vida laboral en los miembros de una organización educativa estatal ubicada en Lima. El estudio es de tipo predictivo, según un diseño correlacional. Por otro lado, el muestreo es no probabilístico estratificado. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores entre las edades de 28 y 64 años, con diversos niveles educativos (profesionales, técnico y básica regular), con diferentes tiempos de servicio, vínculo laboral (servicio específico, contrato determinado, contrato indeterminado y nombrado), tiempo de horas trabajadas, de las diversas áreas de trabajo que conforman la organización educativa. El recojo de datos se realizó con dos instrumentos. El primero de estos es *Potencial creativo y Creatividad Practicada (CPPC-17),* dirigido a medir la creatividad a partir de 17 ítems, organizados en las siguientes dimensiones: Potencial creativo, Creatividad practicada y Apoyo organizacional. El segundo es el *Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo: CVT-Gohisalo (versión breve),* que se conforma de 31 ítems que se hallan organizados en siete dimensiones que miden la calidad de vida laboral. Estas son las siguientes: seguridad en el trabajo, soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del

trabajo, desarrollo personal, y administración del tiempo libre. Los resultados generales sugieren que, en la población estudiada de la mencionada organización educativa, existe una relación alta, positiva y significativa a nivel estadístico, entre la creatividad y la calidad de vida laboral; situación que evidencia una relación de influencia entre ambas variables. Los hallazgos aportan información en el campo de estudio de la creatividad y la calidad de vida laboral en las organizaciones educativas desde la Psicología Organizacional, proporcionando información para la implementación de estrategias que mejoren algunos aspectos de la organización que fue parte de esta investigación.

Palabras clave: Creatividad, Calidad de Vida Laboral, institución educativa, psicología organizacional, correlación.

ABSTRACT

The study sought to establish the relationship between creativity and quality of work life among members of a public educational organization located in Lima. The study is predictive in nature, using a correlational design. Additionally, a non-probabilistic stratified sampling method was employed. The sample consisted of 50 workers between the ages of 28 and 64, with diverse educational levels (professional, technical, and basic education), different lengths of service, employment status (specific service, fixed-term contract, open-ended contract, and tenured), number of hours worked, and from the various work areas that make up the educational organization.

Data collection was carried out using two instruments. The first was the Creative Potential and Practiced Creativity scale (CPPC-17), aimed at measuring creativity through 17 items organized into the following dimensions: Creative potential, practiced creativity, and organizational support. The second instrument was the Quality of Work Life Measurement Instrument: CVT-Gohisalo (short version), which consists of 31 items organized into seven dimensions that assess quality of work life. These dimensions are: job security, institutional support for work, integration into the job position, job satisfaction, well-being achieved through work, personal development, and management of leisure time.

The overall results suggest that, in the studied population of the educational organization, there is a high, positive, and statistically significant relationship between creativity and quality of work life, indicating an influential relationship between both variables. The findings contribute information to the field of creativity and quality of work life in educational organizations from the perspective of Organizational Psychology, providing insights for the implementation of strategies aimed at improving certain aspects of the organization that participated in this research.

Keywords: Creativity, Quality of Work Life, educational institution, organizational psychology, correlation.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la creatividad ha venido ganando la atención de organizaciones y empresas que se desenvuelven en un ambiente competitivo y globalizado. Como una marca diferenciadora, la creatividad contribuye con que una organización destaque entre sus pares, pues favorece la creación de propuestas innovadoras y contribuye con la creación de valor, a través del incremento de la productividad y el fortalecimiento de la competitividad (Canizales, 2020). Del mismo modo, su desarrollo favorece la mejora de la capacidad de adaptabilidad de sus trabajadores para hacer frente a situaciones complejas, especialmente, a contexto de crisis y de cambios abruptos (Monroy, Gutiérrez y Barrios, 2022).

Ahora bien, el desarrollo de la creatividad no responde únicamente a factores individuales o vinculados con características personales, sino también a factores que se corresponden con el entorno o el contexto. En particular, como se podrá predecir, la creatividad organizacional responde a las condiciones o la realidad de la organización; así, aspectos como el clima organizacional o la calidad de vida laboral pueden propiciar o inhibir el desarrollo de la creatividad de los trabajadores (Araníbar et al., 2022). En particular, se puede considerar que la calidad vida laboral es un factor relevante, pues esta se compone de diferentes dimensiones que caracterizan el tipo de ambiente en el que los trabajadores se desenvuelven, así como la confluencia entre las expectativas personales y profesionales con las condiciones de trabajo. Al

respecto, de pueden reconocer dimensiones el liderazgo que se ejerce en la organización, la interacción entre los trabajadores y el trabajo en equipo, el compromiso con la empresa, el soporte institucional, entre otros (Patlán, 2020).

Por lo anterior, resulta pertinente estudiar el vínculo entre calidad de vida laboral y creatividad en entornos organizacionales, tomando en cuenta que la generación de un clima laboral y organizacional saludable podría propiciar o motivar el desarrollo de ideas innovadoras que podrían potenciar la competitividad de la empresa y favorecer el desarrollo profesional y personal de los trabajadores. Por ello, el presente estudio tiene como objeto analizar la influencia de la calidad de vida laboral en la creatividad organizacional en una organización educativa de Lima Metropolitana, con el fin de contribuir con información empírica que permita comprender la relación entre estas dos variables y orienten la implementación de medidas al respecto.

La estructura del presente estudio se compone de 5 capítulos. En el primer capítulo se desarrolla la formulación o planteamiento del problema a analizar en este estudio, en el que se consideran los objetivos, justificación y limitaciones de esta investigación. A continuación, en el capítulo II se presente el marco teórico que orienta el desarrollo de la investigación, en este se consideran otras investigaciones a modo de antecedentes, así como las propuestas teóricas y metodológicas que se emplean a modo de base teórica. Seguido, en el capítulo III se describe la metodología empleada, que implica el diseño de la investigación, la definición de la muestra y la identificación de variables. Asimismo, se exponen los instrumentos de recolección de datos que se han visto convenientes de usar. En el cuarto capítulo se realiza el análisis de los resultados derivados de la aplicación del instrumento y de la sistematización de la información, con la consecuente contrastación de la información obtenida con el sistema de hipótesis

planteadas. Por último, en el capítulo V se discuten los resultados a la luz de las propuestas de otros trabajos académicos similares, poniendo énfasis en el grado de relación significativa entre las variables identificadas; y se exponen las conclusiones finales del estudio.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del problema

En los últimos años, diversos estudios han coincidido en alertar sobre problemáticas que se evidencian en algunos aspectos de la salud mental vinculados con la vida laboral de los peruanos. Por ejemplo, el estudio de 2025, *El desafío invisible: salud mental en el trabajo,* elaborado por la plataforma Bumeran y la consultora Combo para diferentes países de América Latina (Solar, 2025), entre ellos el Perú, revela que un 76 % de los participantes peruanos sostiene que para lograr una carrera exitosa se debe sacrificar el tiempo personal para priorizar sus responsabilidades en el trabajo. Esa cifra se complementa con un 44 % que considera que debe estar disponible siempre para el trabajo, y con un 45 % que confiesa no limitar su disponibilidad. Como consecuencia, un 55 % que declara haber trabajado más de lo pactado.

Anomalías como las descritas anteriormente pueden llegar a generar complicaciones en la salud mental de los trabajadores. Por esa razón, no sorprende que, según el estudio *Burnout 2025* (Forbes Perú, 2025), el 78 % de los trabajadores peruanos encuestados haya indicado haber padecido de *burnout* o de desgaste profesional; mientras que un 82 % advierte haberse sentido estresado por el trabajo. En relación con lo anterior, algunos síntomas que el

mencionado estudio identificó han sido estrés, desmotivación, presión, agotamiento, así como una reducción en la productividad y en el rendimiento laboral de los encuestados.

Situaciones como las descritas anteriormente podrían derivar, indefectiblemente, en la construcción de una percepción negativa del lugar donde trabajan o del trabajo que realizan; lo que podría derivar en una desmotivación total por lo que se hace o incluso en evaluar la permanencia en el centro de labores. En ese sentido apuntan los resultados del estudio *Enamorados del trabajo*, elaborado en 2025 y que concluye que, entre el 2023 y ese año, se ha reducido la cantidad de peruanos que tienen una valoración positiva de su empleo[1]. Entre las diferentes razones que el estudio identifica como causas se halla el desagrado por el entorno laboral o la inconformidad por el salario.

Entendiendo la calidad de vida laboral como la percepción o valoración que un trabajador se formula sobre su empleo (Cruz, 2018), se puede indicar que los estudios citados muestran la problemática que existe en una proporción importante de trabajadores peruanos en relación con dicha variable. Al respecto, es posible destacar la insatisfacción por el empleo que ejercen o el malestar provocado por el lugar del trabajo al cual asisten, lo que podría afectar su nivel de productividad, desempeño o el desarrollo de algunas de sus capacidades.

En particular, el presente estudio se preocupa por profundizar acerca de cómo la calidad de vida laboral podría afectar el desarrollo de la creatividad organizacional, una capacidad cuyo fomento implica no solo la creación de ideas innovadoras, sino también la resolución de problemas y la adaptación a situaciones nuevas o complejas (Rojas, 2007). La relación que se

[1] La proporción de encuestados que en 2023 confesaban valorar positivamente su empleo era de 87 %. En 2024, está cifra se redujo a 77 %, mientras que en el año 2025 la proporción fue de 76 %. A pesar de estas cifras, el estudio indica que Perú el segundo lugar de la región latinoamericana como el país con mejor valoración del empleo.

puede establecer en entre ambas variables es significativa, pues es sabido que el ambiente laboral es un factor relevante en el desarrollo de una buena calidad de vida laboral, base fundamental si se desea promover el desarrollo de la creatividad. Es decir, las condiciones de trabajo, las relaciones laborales entre compañeros y superiores, el nivel de exigencia de trabajo, las expectativas de parte del centro de labores, entre otros factores que inciden en nivel de calidad vida laboral positiva o negativa, pueden interferir en el desarrollo de capacidades creativas de los trabajadores.

Por lo anterior, se considera necesario poner atención al estudio de la relación entre la calidad de vida laboral y el desarrollo de la creatividad en ámbitos organizacionales, pues la creatividad ya no es una capacidad que se asocie exclusivamente al mundo del arte, sino que también puede potenciar las habilidades organizacionales. Al respecto, existen estudios que destacan que la creatividad se está convirtiendo, con una proyección a largo plazo, en una de las habilidades más valoradas y solicitadas en el mercado laboral (Cox, 2022)[2].

Por un lado, los beneficios de estos estudios para las empresas son claros, pues podrán contar con información que les ayude a promover el desarrollo de dicha capacidad en sus trabajadores, lo que derivaría en hacerlas más competitivas y productivas que sus pares. Por otro lado, los beneficios para los trabajadores también se destacan, pues habría una necesidad de garantizar un buen ambiente y clima laboral que propicie el desarrollo de su creatividad a la par que favorece el cuidado de la salud mental en ámbitos organizacionales.

Con la intención de hacer frente a la problemática descrita en los párrafos anteriores, este proyecto plantea el problema de investigación siguiente: ¿Qué tipo de vinculación existe

[2] Un ejemplo de la relevancia que ha venido tomando la creatividad en el mundo organizacional y empresarial es el premio Creatividad Empresarial que viene otorgando la Universidad de Ciencias Aplicadas desde hace más de 25 años a las empresas peruanas que destaquen en innovación y creatividad.

entre la creatividad y la calidad de vida laboral en los trabajadores de una organización educativa?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

- Determinar si existe una relación entre la creatividad y la calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa.

1.2.2. Objetivos específicos

- Señalar si existe una relación entre la creatividad con las dimensiones de calidad de vida laboral del personal de una organización educativa.

- Establecer si existe una relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de creatividad del personal de una organización educativa.

1.3. Justificación

En la actualidad, en el ámbito académico nacional existen pocas investigaciones que, desde la psicología, han atendido los estudios de la creatividad, la calidad de vida laboral y cómo se vinculan ambas a nivel organizacional. Por ello, el presente estudio busca contribuir con cubrir el vacío de conocimiento que existe en el medio académico nacional sobre investigaciones que atienden la relación de las tres variables mencionadas anteriormente.

Otra razón que justifica la presente investigación es su contribución a la sociedad. En principio, los resultados del presente estudio pueden ser de utilidad para la institución en el que se realizó, pues brinda información relevante que puede ser tomada en cuenta para la formulación de medidas o estrategias que busquen mejorar la calidad de vida laboral de los docentes y el desarrollo de su creatividad. Por otro lado, el presente estudio también puede

configurar un espacio de discusión y reflexionar sobre la necesidad de garantizar una calidad vida laboral saludable; no solo por los beneficios en relación con la innovación y la vanguardia organizacional, sino también por la responsabilidad de cuidar la salud y dignidad de los trabajadores en tanto seres humanos.

En relación con lo anterior, la presente investigación pretende servir de base a futuros estudios sobre algunas de las variables con las que trabaja. En ese sentido, el estudio puede ser una referencia sobre la manera en cómo se han aplicado instrumentos para medir la calidad de vida laboral y el nivel de la creatividad; o puede brindar orientaciones sobre qué metodología emplear en estudios similares. Asimismo, el mismo estudio también puede ser un punto de partida para la formulación de otro tipo de problemas de investigación que, incluso desde enfoques diferentes, aborden la relación entre la calidad de vida laboral y el desarrollo de la creatividad.

1.4. Limitaciones de la investigación

Como tal, la muestra que se empleó en este estudio podría ser considerada reducida en relación con estudios que emplean una muestra más amplia. En ese sentido, una limitación de esta investigación es la imposibilidad de generalizar sus resultados o conclusiones; es decir, estos no se pueden aplicar a otros contextos similares o a poblaciones que no formen parte de la muestra empleada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Investigaciones

2.1.1. Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional se pueden hallar algunas investigaciones vinculadas con el estudio de la creatividad en contextos organizacionales. Al respecto, se puede destacar el estudio de Guillén y Guillén (2024), quienes se enfocan en estudiar la relación entre la gestión del talento humano, la promoción de la creatividad y la innovación, y la influencia de la cultura organizacional en estas variables. Su ámbito de estudio abarca a algunas organizaciones ecuatorianas, y su muestra de estudio, elegida aleatoriamente, se conforma de 271 participantes. Para recoger la información, los investigadores aplicaron el Cuestionario de Evaluación de la Gestión del Talento Humano, el cual incluye las dimensiones de Prácticas de Gestión del Talento Humano, Fomento de la Creatividad y Cultura Organizacional. El estudio destaca cómo algunas prácticas de la Gestión del Talento Humano, vinculados con el contexto de la organización, pueden influir positivamente en el desarrollo de la creatividad. Así, aspectos

como espacios de colaboración, reconocimientos, programas de capacitación, fomento de la cultura organizacional, pueden construir un ambiente propicio y favorable para la innovación y la creatividad.

Por otro lado, el estudio de Costa et al. (2019), realizado con participantes de Chile, País Vasco y Uruguay, analiza la vinculación entre la cultura organizacional, la creatividad e innovación, algunos factores psicosociales vinculados con el desarrollo de sus labores y el bienestar de algunos profesionales dedicados a la educación. El enfoque de este estudio parte de un análisis de correlaciones y una integración meta analítica –en el caso de la relación entre la creatividad emocional, el universalismo, el autoconcepto creativo y la calidad de vida vinculada a la salud. La muestra total se conformó de 1406 profesionales de la educación. Además, para el recojo de información se emplearon diversos cuestionarios organizados en una escala de Likert. Por otro lado, las conclusiones del estudio refieren que la creatividad y la innovación necesitan un contexto o ambiente propicio para su desarrollo; de lo contrario, estas podrían ser inhibidas. Del mismo modo, otro factor que influye positivamente en la promoción de la creatividad y la innovación es el liderazgo, siempre y cuando este sea capaz de poner en valor y proteger los logros de los individuos, impulsar las iniciativas y primeras ideas, y promover que las propuestas que se derivan de estas ideas sean desarrolladas para alcanzar sus metas y resultados.

Otro estudio del ámbito internacional es el de Jordán (2020), en el cual se analiza la relación entre el clima laboral y los procesos sostenibilidad e innovación empresarial de pymes de la ciudad colombiana de Cúcuta. Este estudio es de alcance descriptivo, y su enfoque parte de un diseño metodológico transeccional correlacional-causal. De un universo de 261 pymes de la Cámara de Comercio de la ciudad Cúcuta en el año 2018, se estableció una muestra

probabilística de 182 pymes. Asimismo, para el recojo de información se aplicó un cuestionario tipo Likert a los miembros que componían estas pymes. Respecto de las conclusiones, el estudio estableció que el clima laboral influye directamente en el fortalecimiento de las capacidades y competencias de los trabajadores, lo que contribuye con reforzar los procesos de innovación al interior de las organizaciones. Asimismo, los espacios de socialización que acompañan el clima laboral favorecen el intercambio de ideas, lo que redunda en promover espacios de interacción que, a través del trabajo colectivo, permiten que los procesos de innovación sean más atractivos.

Un estudio adicional es el de Sánchez y Alexander (2025) que ce centra en diseñar una estrategia para promover el desarrollo de la creatividad organizacional en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público de Colombia, a través del reconocimiento de los factores que favorecen generar mayores niveles de creatividad entre los trabajadores. Para ello, los autores han tomado como muestra al 100 % de la población que es objeto de estudio (56 personas que ocupan cargos gerenciales y de liderazgo), y, para la recolección de la información han empleado dos instrumentos: 1. Test CREAX (Creativity Self Assessment), para medir el nivel de creatividad individual, y 2. Test de Bridges, para identificar el Índice de Carácter Organizacional (ICO). De entre los resultados de la investigación, destaca el reconocimiento de los principales factores que promueven la creatividad organizacional. Al respecto, se señala que la creatividad no debe ser considerada solo como aspecto individual, vinculado únicamente con las características de cada persona, sino que es necesario comprenderla también como un producto del entorno. Por esa razón, los autores destacan la influencia de factores como la cultura organizacional, el estilo de liderazgo, la existencia de canales de participación, así como la apertura al aprendizaje colectivo y a nuevas o ideas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En relación con el plano nacional, la producción académica sobre el vínculo entre la creatividad y la calidad laboral en ambientes organizacionales es mínima. Por esa razón, se han considerado algunos estudios que se vinculan en alguna medida con el problema de investigación propuesto en este trabajo.

En ese sentido, se puede referir al estudio de Bayona (2019), quien estudia el vínculo del comportamiento creativo e innovador, con el capital psicológico y el *engagement* de los trabajadores de Lima Metropolitana. El enfoque de esta investigación parte de la Teoría de demandas y recursos laborales. A partir de un muestreo probabilístico, se definió una muestra de 156 trabajadores limeños, los cuales contaban con un mínimo de un año de experiencia de trabajo. Los instrumentos usados fueron un cuestionario con escala de tipo Likert (medición del comportamiento creativo), el UWES-17 (para medir el *engagement*) y PCQ-24 (para medir el Capital Psicológico Positivo). Asimismo, se puede referir que los resultados a los cuales llega la investigación refuerzan la tesis sobre la relación positiva que existe entre los recursos personales y motivaciones del personal al interior de las organizaciones y el desarrollo de conductas creativas e innovadoras en el desempeño laboral.

El estudio de Maita et al. (2024) se interesa por la relación que existe entre la inteligencia emocional, la calidad de vida profesional y el compromiso laboral del personal de un centro de salud del Ministerio de Salud, en Lima. El estudio, de enfoque cuantitativo, trabajo con una muestra de 183 individuos, seleccionados a través de un muestreo aleatorio. Asimismo, la información fue recogida a través de la aplicación de un cuestionario. Respecto de sus resultados, el estudio señala que la inteligencia emocional puede influir significativamente en el compromiso laboral de los trabajadores. Además, destaca la importancia de las condiciones laborales como un factor que puede promover una relación positiva entre las variables

mencionadas, pues ese tipo de relaciones dependerá, en parte, del equilibrio que la organización pueda lograr entre el control y demandas; es decir, entre recursos disponibles y las exigencias laborales.

En una línea de trabajo parecida se halla el trabajo de Alomia et al. (2023), quienes ponen atención acerca de cómo la inteligencia emocional y la calidad de vida laboral pueden influir en el desempeño laboral. Para realizar este estudio de diseño descriptivo transversal, los autores seleccionaron una muestra de 110 profesionales de la salud de un nosocomio limeño, a quienes aplicaron una serie de cuestionarios para medir su inteligencia emocional, su calidad de vida laboral, su motivación laboral y su rendimiento laboral. En términos generales, los resultados resaltan la influencia positiva de la inteligencia laboral y la calidad de vida laboral en el desempeño laboral. Asimismo, destaca la importancia de algunos aspectos vinculados con la calidad de vida laboral, como el trabajo cooperativo, el apoyo emocional y la comunicación entre los integrantes del equipo de trabajo, que pueden promover una mayor productividad.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Creatividad en ambientes laborales

Como parte del fundamento teórico de este estudio, se han tomado las propuestas de DiLiello y Houghton (2008) sobre creatividad. Estos autores entienden la creatividad como la creación de ideas valoradas, según el contexto, como novedosas, originales, útiles, pertinentes y adaptables a la situación a la cual responden. Asimismo, esta producción de ideas puede responder a un proceso individual como a un proceso colectivo. En ese sentido, la creatividad también puede manifestarse de manera grupal.

La definición de creatividad de estos autores incluye la distinción de dos tipos según el contexto: 1. La creatividad en contextos de ideas totalmente novedosas, y 2. La creatividad en

contextos de resolución de problemas. En particular, este segundo tipo de creatividad se manifiesta con mayor constancia en las organizaciones a través de la puesta en marcha de estrategias que, a pesar de haber sido usadas con anterioridad, se pueden emplear nuevamente, aunque de forma diferente. Asimismo, el desarrollo de ideas creativas en contextos organizacionales fortalece la eficiencia organizacional, así como contribuir con la resolución de problemas complejos.

Para evaluar la creatividad en contextos organizacionales, y con base en estudios de diversos autores, DiLiello y Houghton (2008) proponen las siguientes cinco dimensiones de las cuales se compondría la creatividad.

- Conocimiento: se refiere al conocimiento específico que poseen las personas para afrontar un problema en particular, así como a las redes sociales necesarias para el desarrollo de una creatividad efectiva; es decir, que sea útil.
- Pensamiento divergente: se refiere al estilo cognitivo de cada individuo; es decir, a la manera en cómo las personas pueden comprender la complejidad de los problemas o situaciones. Asimismo, esta capacidad se vincula con otra: la de poder concebir o ver las cosas de manera diferente a como lo harían los demás; así como a poder mantener una atención plena y constante en el desarrollo de trabajos.
- Personalidad: se refiere a los rasgos de personalidad de un individuo que pueden influir en el desarrollo de la creatividad. Los autores indican que es importante hacer uso de un inventario de personalidades. Por ejemplo, se considera que rasgos como la autodisciplina, la perseverancia y el retraso de la gratificación influyen positivamente en el desarrollo de la creatividad.

- Autonomía: se refiere a la capacidad de trabajo autónomo, de libertad de aplicación de criterios y de opinión en contextos organizacionales.
- Motivación intrínseca: se refiere a la motivación de los individuos por realizar labores o acciones que les generan satisfacción o sentido de realización sin necesidad de existir algún incentivo externo. Por lo general, se asume que la motivación intrínseca siempre influye positivamente en el desarrollo de la creatividad. Además, algunos aspectos de los contextos organizacionales vinculados con la promoción de esta dimensión son la autodeterminación, la autonomía, el desafío y la participación en diversas tareas. No obstante, algunas voces sugieren que la motivación extrínseca podría limitar la creatividad organizacional, pues, a través de factores como recompensas, evaluaciones, vigilancia y restricciones, se podría frustrar procesos creativos. Frente a esta discusión, los autores defienden la propuesta de que ambos tipos de motivaciones no necesariamente deben oponerse en contextos organizacionales, sino que ambas pueden contribuir en el desarrollo de habilidades y competencias vinculadas con la creatividad.

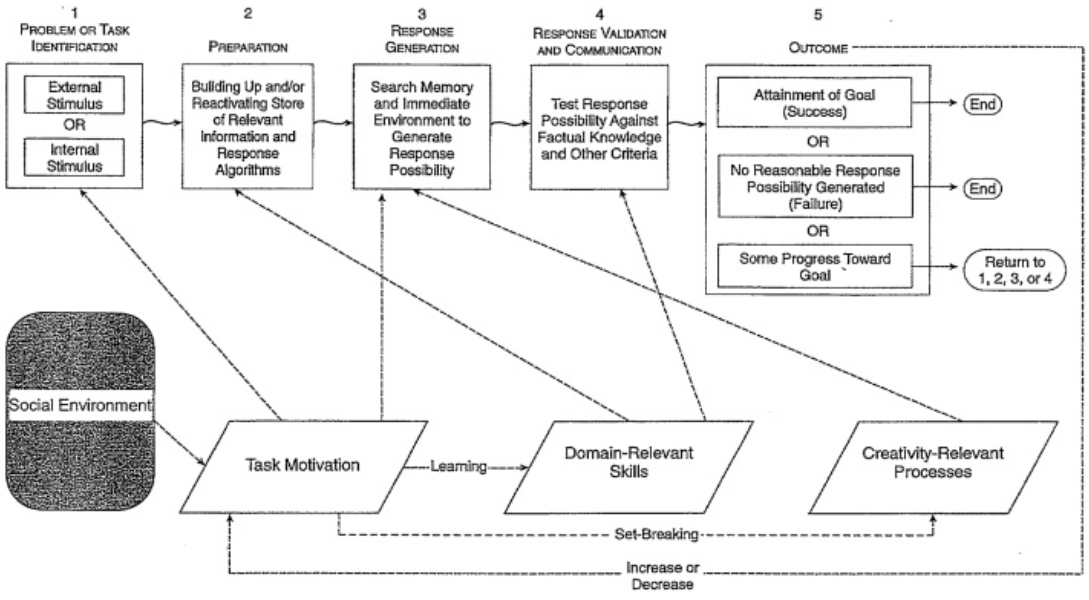
No obstante los procesos anteriormente indicados, los autores destacan que existe otro factor que influye significativamente en el desarrollo del pensamiento y habilidades creativas de los trabajadores de las organizaciones: el contexto organizacional. Al respecto, sostienen que un factor relevante en el reforzamiento y fomento de la creatividad es el clima organizacional, ya que este garantiza estabilidad psicosociológica a los trabajadores, necesaria en la formulación y ejecución de ideas creativas o innovadoras. Así, un clima organizacional saludable puede potenciar el desarrollo del pensamiento creativo; mientras que un clima organizacional negativo puede limitarlo o frustrarlo. Es en este aspecto que se puede observar

la relación que existe entre el contexto o clima de una organización con el desarrollo de ideas creativas o innovadoras.

Como teoría de apoyo de los fundamentos anteriormente descritos se ha considerado la propuesta del *Model Componential* de Teresa M. Amabile (2012), quien describe la creatividad a partir de tres factores: habilidades importantes del dominio, vinculados con el conocimiento y la experiencia fácticos; habilidades relacionadas con la creatividad, referidas a las estrategias y estilos cognitivos que influyen en la producción de ideas; y la motivación intrínseca, conceptualizada como el interés genuino del individuo en la tarea (Ver Figura 1).

Figura 1

Modelo de la teoría componencial de la creatividad



Nota. Modelo de la teoría componencial de la creatividad. Las líneas discontinuas indican la influencia de factores particulares sobre otros. Las líneas onduladas indican los pasos del proceso (donde son posibles grandes variaciones en la secuencia). Solo se representan influencias directas y primarias. Fuente: Amabile (2012, p. 10).

2.2.2. Calidad de vida laboral

Una variable integrada al marco teórico del presente estudio es la calidad de vida laboral, el cual permite analizar el contexto organizacional en el que se desenvuelven los trabajadores. En términos generales, la calidad de vida laboral se entiende a partir del equilibrio adecuado en el que se hallan la vida personal y la laboral (Baitul, 2012); es decir, como el punto en el cual el individuo está satisfecho con su experiencia laboral actual y con su desarrollo profesional. En particular, se ha considerado la propuesta de González (2007, citado en González et al., 2010) quien – con base en lo dicho por Maslow sobre la motivación– sostiene que la calidad de vida laboral se compone de diferentes dimensiones vinculadas con la vida personal de los trabajadores y su desenvolvimiento y satisfacción laboral. Al respecto, la calidad de vida laboral se presenta como un concepto multidimensional que toma en cuenta la cobertura de las necesidades personales de los trabajadores, tales como la integración al puesto de trabajo, el soporte institucional, seguridad y la satisfacción laboral. Asimismo, la calidad de vida integra el bienestar logrado por el trabajador a partir del trabajo que realiza, el desarrollo personal que logra, y la administración de su tiempo libre (González 2007 citada en González et al., 2010, p. 333).

Un aspecto que podría agregarse a la definición anterior es la contribución que los trabajadores pueden ofrecer a sus organizaciones como producto de una calidad de vida laboral adecuada. Así, cubrir las necesidades mencionadas promueve la motivación en los trabajadores, lo que podría redundar en un incremento de su productividad o influir en la formulación de ideas creativas.

Retomando la definición de González et al. (2010), la calidad de vida en el trabajo puede ser evaluada a partir del reconocimiento de cada una de las siete dimensiones. Gómez (2010), basada en los estudios de González et al. (2010), realizó una explicación de ellas:

- Soporte institucional para el trabajo – SIT: Componentes del lugar de trabajo proporcionados por la entidad, actuando como la base que configura y respalda al empleo, organizando sus indicadores en relación con los procedimientos laborales, la supervisión del trabajo, el respaldo de los superiores, la valoración del desempeño y las oportunidades de ascenso.
- Seguridad en el trabajo – ST: Aspectos laborales vinculados a las condiciones que brindan estabilidad al trabajador en su vínculo con la institución, e incluyen: la satisfacción con la formulación de los ordenamientos laborales, los salarios, los derechos contractuales de los empleados, los medios disponibles para desarrollar el trabajo y el desarrollo de sus habilidades individuales mediante la capacitación.
- Integración al puesto de trabajo – IPT: Concordancia de una persona en su puesto laboral, en plena correspondencia y que contiene factores de motivación, relevancia y entorno laboral.
- Satisfacción por el trabajo – SAT: Percepción de satisfacción o agrado de una persona acerca de su empleo, y que contiene los siguientes diversos indicadores: compromiso con el trabajo, participación, orgullo por la organización, autonomía (comprendida como la aplicación de creatividad y habilidades en el trabajo), autovaloración y reconocimiento.
- Bienestar logrado a través del trabajo – BLT: Estado psicológico de satisfacción de las necesidades que exige llevar un estilo de vida, y que implica el uso de los bienes y

riquezas que se obtienen por el trabajo. Incluyen: identificación con la organización, beneficios del trabajo realizado por otros, evaluación del estado de salud y valoración de la nutrición, satisfacción con la vivienda.

- Desarrollo personal – DP: Proceso del desarrollo personal vinculados con la actividad laboral; se evalúa mediante: logros, expectativas de progreso y seguridad personal.
- Administración del tiempo libre – ATL: Manera en que se emplea el tiempo fuera del horario laboral. Valora la organización del tiempo libre y el equilibrio entre la vida familiar y el trabajo.

Como teoría de apoyo se ha considerado lo dicho por González, Peiró y Bravo (1996) sobre calidad de vida laboral. Al respecto, ellos destacan que este constructo se va desarrollando desde el plano puramente subjetivo de la perspectiva de los trabajadores en interacción con su contexto. Un primer aspecto de esta definición es el significado que el trabajo tiene para los empleados; es decir, si lo valoran como algo positivo o negativo. Estos esquemas de valoración serán los que influyan en la diversidad de evaluaciones que se puedan realizar sobre la calidad de vida. No obstante, los autores reconocen algunos aspectos que permiten estandarizar el significado de calidad de vida según de los beneficios que un individuo obtiene del trabajo para satisfacer necesidades de tipo material, psicológica y social, ya sea en el propio trabajo o en otras esferas de la vida.

Asimismo, otras teorías de apoyo que se consideran en este estudio atienden las dimensiones de las que se compone la calidad de vida laboral (CVL). En relación con lo anterior, Casas et al. (2002) establecen dos grandes dimensiones de la motivación, rendimiento y satisfacción. Una de estas dimensiones se refiere al entorno laboral o sus condiciones objetivas de la CVL, y la segunda de estas se refiere a las experiencias de los trabajadores o condiciones subjetivas de la CVL. Por otro lado, Chiavenato identifica los siguientes factores:

posibilidades de tener futuro en la organización, satisfacción con el trabajo ejecutado, reconocimiento en los resultados alcanzados, ambiente psicológico y físico de trabajo, beneficios alcanzados, salario percibido, relaciones humanas con el grupo y la organización, posibilidades de participar libertad y responsabilidad de decidir (Chiavenato, 2004, como se citó en Gómez, 2010).

2.3. Marco contextual

La presente investigación se realizará en la Institución Educativa (IE) Teresa Gonzales de Fanning, a la cual, según el marco teórico del presente trabajo, se le denominará Organización Educativa (OE). El servicio educativo que imparte se enfoca en la Educación Básica Regular (EBR), del nivel secundaria, dirigida solo a población estudiantil femenina. Dicha OE se halla localizada en el distrito limeño de Jesús María, y se halla bajo la red de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) 03.

Actualmente, la OE Teresa Gonzales de Fanning es considerada como uno de los colegios emblemáticos del Perú; es decir, como una de las instituciones educativas con importancia histórica en la ciudad de Lima. En tal sentido, la OE destaca como una de las escuelas mujeres más relevantes a nivel nacional. Fue creada en diciembre de 1953 como una Gran Unidad Escolar, como una escuela capaz de albergar a una población considerable de estudiantes. En el año 2009, durante el segundo gobierno de Alan García, la OE fue elevada a la categoría de Institución Educativa Emblemática (Decreto de Urgencia N° 004-2009), una condición que solo alcanza a cerca de veinte colegios de la capital.

La OE brinda el servicio de educación secundaria. Presenta cinco grados en dicho nivel (de 1° grado a 5° grado), con once o doce secciones por cada grado. Según datos del portal web Estadística de la Calidad Educativa (ESCALE), la OE cuenta con 1872 estudiantes

matriculados, con un promedio de 32.28 de estudiantes por cada sección. Respecto del total de docentes, la OE cuenta con un total de 97 profesores y profesoras, siendo estas últimas quienes presentan la mayor proporción.

Por otro lado, en dicha OE se ha implementado la Jornada Escolar Completa (JEC), según las disposiciones del Ministerio de Educación (Resolución Ministerial N°451-2014 MINEDU). En ese sentido, la JEC considera una jornada de nueve horas pedagógicas diarias, lo que brindaría al docente mayores oportunidades de implementar experiencias de aprendizaje más significativas.

2.4. Marco conceptual

El título del estudio que se presenta es: Creatividad y calidad de vida laboral en el personal de una organización educativa con sede en Lima, Perú.

Como ya puede adelantar el título, las dos variables más relevantes que se van a emplear en este estudio son: creatividad y calidad de vida laboral. En relación con esta primera, se ha visto pertinente emplear las propuestas teóricas de DiLiello & Houghton (2008), quienes conciben a la creatividad a partir de la producción de ideas valoradas según su novedad y originalidad; así como su utilidad y pertinencia en la resolución de problemas en un contexto determinado. Asimismo, ambos autores estiman que la motivación para la generación de ideas creativas o el desarrollo del pensamiento creativo en las organizaciones depende en parte de un clima laboral y organizacional pertinente.

Por otro lado, respecto del concepto de calidad de vida laboral, las ideas han sido tomadas de González et al. (2010), quienes piensan la definen como la percepción de los empleados acerca de la satisfacción de sus necesidades en las empresas o la organización donde laboran. Estas necesidades pueden estar definidas por exigencias laborales o no laborales,

siendo estas últimas: profesionales, personales, sociales y demás. Esta conceptualización también apunta la influencia que las organizaciones tienen sobre la construcción de dicha percepción.

Entonces, son con estas conceptualizaciones con las que se trabajará en la presente investigación.

2.3.1. Definición de Conceptos

Calidad de vida laboral. Este concepto refiere a la forma cómo los trabajadores aprecian el ambiente en donde laboran. En ese sentido, este concepto atiende el impacto que tienen los centros de labores en la satisfacción laboral de su personal, así como en otros ámbitos de su vida personal, como la satisfacción profesional, social y económica (Sinha 2012). Así, la satisfacción laboral es resultado del contraste entre los niveles de expectativas de los trabajadores con aquello que sus centros laborales les pueden ofrecer.

Al ser un concepto amplio, se pueden distinguir múltiples dimensiones que componen la calidad de vida laboral de acuerdo a las necesidades del personal de trabajo. En ese sentido, se pueden considerar necesidades vinculadas con el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, la satisfacción por el trabajo, la integración al puesto de trabajo, el bienestar logrado a través del trabajo, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre (Gómez, 2010).

Organización educativa (OE). Para fines del presente estudio, se ha decidido trabajar con el concepto de organización educativa, y no de institución educativa. La razón principal es que la presente investigación centra su atención en estas instituciones desde una perspectiva organizacional; es decir, se prioriza el análisis de estas como organizaciones, como el conjunto

de individuos o colectivos que, con base en el establecimiento de normas y jerarquías, se agrupan para la consecución de objetivos comunes (Reales, Arce y Heredia, 2008).

Tomando en cuenta lo anterior, una OE se define como el grupo de personas que se interrelacionan constantemente y asumen diferentes roles (directivos, docentes, estudiantes y personal administrativo) para alcanzar los objetivos de una institución educativa; es decir, impartir los logros de los aprendizajes para contribuir con el perfeccionamiento de los estudiantes como personas y sujetos sociales (Sandoval, 2006; Parés, 2010). El logro de estos aprendizajes se puede promover desde el ámbito público y privado, lo que podría implicar diferencias respecto de la manera en cómo es que estas organizaciones se desempeñan.

Por otro lado, las organizaciones educativas se caracterizan por la forma en cómo estructuran, organizan y dirigen los servicios de enseñanza, así como por la manera en cómo articulan estos aspectos en el marco de un sistema escolar que contempla los programas escolares, exámenes, docentes, entre otros elementos. Asimismo, se pueden distinguir dos aspectos en las organizaciones educativas. El primero de estos es el aspecto político, el cual está vinculado con el marco de la legislación escolar y la administración de la institución, los cuales orientan y norman en la manera en cómo debe estructurarse dicha organización. El otro aspecto se refiere al pedagógico, asociado a contenidos curriculares y organización de las clases (Soto, 2001; como se cita en Reales, Arce y Heredia, 2008).

Personal administrativo de una OE. El personal administrativo de una OE es considerado como un recurso humano cuyo propósito es actuar de soporte a los procesos pedagógicos que lideran y dirigen el equipo directivo y el cuerpo docente. En última instancia, la función del personal administrativo de una OE es contribuir con el desarrollo de las

actividades pedagógicas que persiguen promover en los estudiantes los procesos de aprendizaje (Minedu, s.f.).

Docente. El docente es considerado como miembro de una OE, cuyo propósito central es garantizar que los estudiantes desarrollen sus aprendizajes en el marco de la adquisición de sus competencias y capacidades. Asimismo, el mismo ejercicio de sus labores lo lleva a vincularse y trabajar de manera colegiada con otros docentes en la implementación de los procesos de coordinación, ejecución, planificación y evaluación de las actividades pedagógicas en una OE (Minedu, 2012).

Innovación. El concepto de innovación está vinculado principalmente con el proceso de creación o producción de un nuevo ítem o servicio que se caracterice por original y novedoso para la entidad que la produce, y para el público que lo consume. En ese sentido, dicho concepto se acerca mucho al de creatividad. No obstante, la principal diferencia con ese concepto reside en el proceso. Como tal, el concepto de innovación también atiende al proceso a través del cual se crea dicho producto novedoso, así como atiende al ítem mismo, en su esencia de producto novedoso o innovador, así como también atiende al proceso de adopción del nuevo ítem (Sánchez, 2011).

2.5. Sistema de hipótesis

Sistema de hipótesis

- ***Hipótesis general***

  H_1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la calidad de vida laboral en el personal de una OE.

- ***Hipótesis específicas***

  $H_{1.1.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión soporte institucional para el trabajo de una OE.

  $H_{1.2.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión seguridad en el trabajo de una OE.

  $H_{1.3.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión integración al puesto de trabajo de una OE.

  $H_{1.4.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión satisfacción por el trabajo de una OE.

  $H_{1.5.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de una OE.

  $H_{1.6.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión desarrollo personal del trabajador de una OE.

  $H_{1.7.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión administración del tiempo libre de una OE.

$H_{1.8.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión potencial creativo de una OE.

$H_{1.9.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión creatividad practicada de una OE.

$H_{1.10.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión apoyo organizacional percibido de una OE.

$H_{1.11.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión soporte institucional para el trabajo de una OE.

$H_{1.12.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión seguridad en el trabajo para el trabajo de una OE.

$H_{1.13.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión integración al puesto de trabajo de una OE.

$H_{1.14.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión satisfacción por el trabajo de una OE.

$H_{1.15.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de una OE.

$H_{1.16.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión desarrollo personal de una OE.

$H_{1.17.}$: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión potencial creativo y la dimensión administración del tiempo libre de una OE.

$H_{1.18}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión soporte institucional para el trabajo de una OE.

$H_{1.19}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión seguridad en el trabajo para el trabajo de una OE.

$H_{1.20}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión integración al puesto de trabajo de una OE.

$H_{1.21}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión satisfacción por el trabajo de una OE.

$H_{1.22}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de una OE.

$H_{1.23}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión desarrollo personal de una OE.

$H_{1.24}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión creatividad practicada y la dimensión administración del tiempo libre de una OE.

$H_{1.25}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión soporte institucional para el trabajo de una OE.

$H_{1.26}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión seguridad en el trabajo para el trabajo de una OE.

$H_{1.27}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión integración al puesto de trabajo de una OE.

$H_{1.28}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión satisfacción por el trabajo de una OE.

$H_{1.29}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión bienestar logrado a través del trabajo de una OE.

$H_{1.30}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión desarrollo personal de una OE.

$H_{1.31}$.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión apoyo organizacional percibido y la dimensión administración del tiempo libre de una OE.

CAPÍTULO III

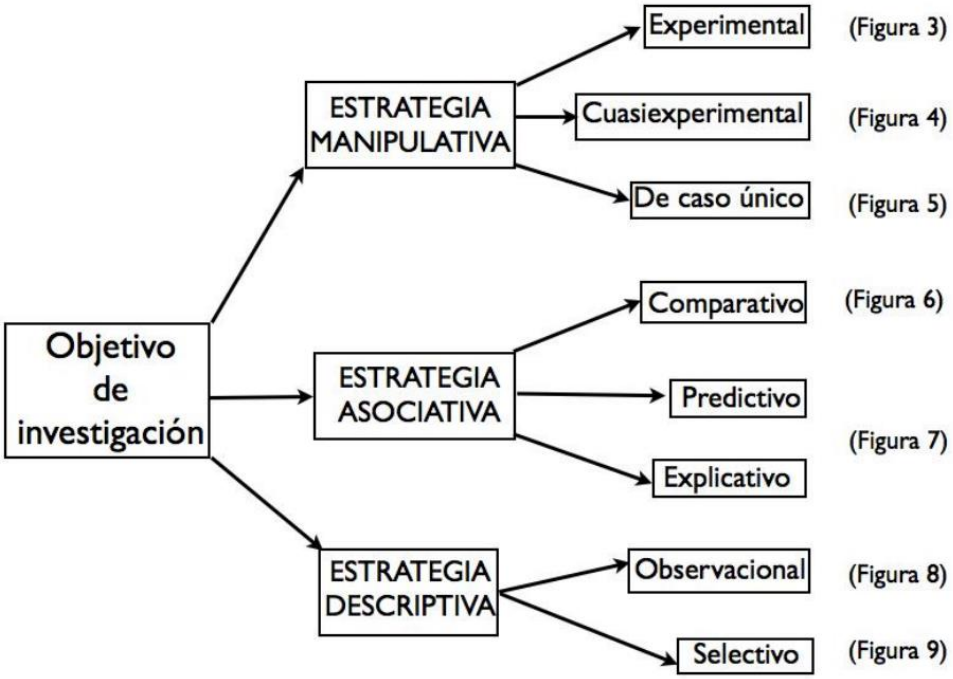
METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La investigación que se ejecuta es empírica y utiliza una estrategia asociativa. Es decir, lo que se busca es, a partir de la exploración de la relación que existe entre las variables, llevar a cabo estudios comparativos (comparar grupos), estudios predictivos (predecir comportamientos) o estudios explicativos (probar modelos teóricos) (Ato, López-García y Benavente, 2013, p. 1043).

Figura 2

Clasificación de los diseños de investigación en psicología



Fuente: Ato, López-García y Benavente (2013, p. 1043).

3.2. Diseño de investigación

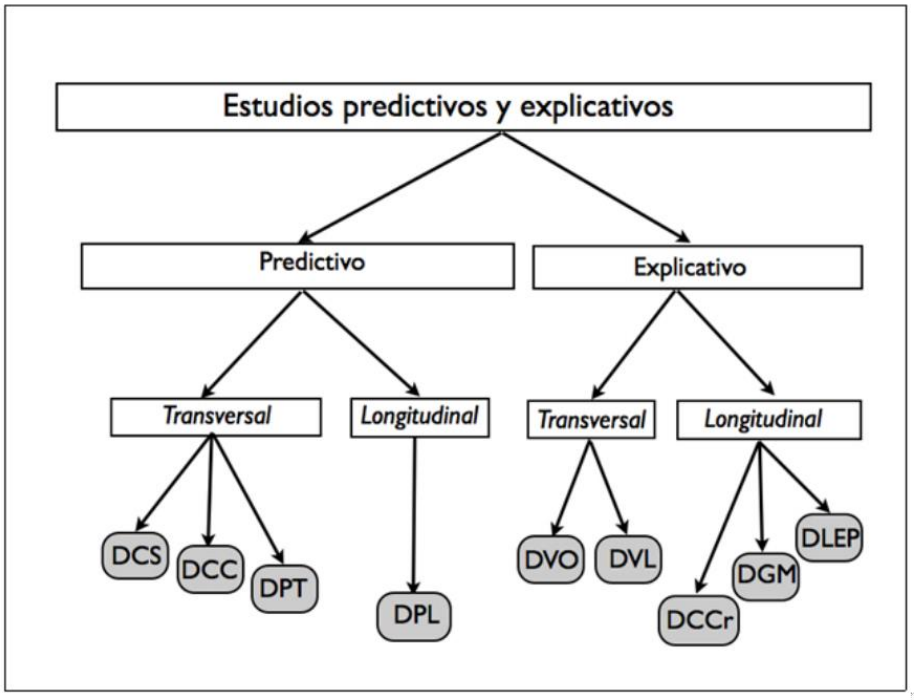
En cuanto al diseño, esta investigación es predictiva (correlacional). Al respecto, Ato, López-García y Benavente (2013) señalan que este tipo de investigaciones, de corte predictivo y explicativo, al derivar de la estrategia asociativa, buscan predecir o explicar el comportamiento de las variables desde las relaciones que existen entre estas. Es importante señalar que estos estudios también son conocidos como estudios correlacionales (p.1050).

De esta forma, este estudio es predictivo y busca explorar la relación funcional existente entre las variables. Además, este estudio no contempla incluir el análisis de variables consideradas extrañas en la relación funcional entre dichas variables, por lo que se le puede

denominar un estudio de diseño correlacional simple (Ato, López-García y Benavente, 2013, p. 1051).

Figura 3

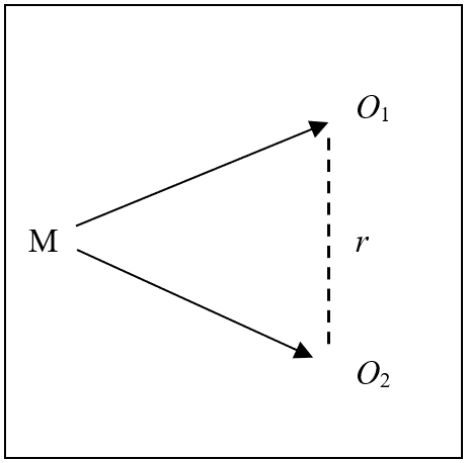
Clasificación de los diseños de investigación en psicología



Fuente: Ato, López-García y Benavente (2013, p. 1051).

En ese sentido, este estudio analiza la vinculación entre las dimensiones de la creatividad con las de la calidad de vida laboral; así como también determinar el tipo de relación entre una dimensión en particular y el constructo en su totalidad.

2.2.1. Propuesta de Diseño



Donde:

- M: muestra del estudio
- r: coeficiente de correlación
- O_1: Creatividad
- O_2: Calidad de Vida Laboral

3.3. Identificación de variables

3.3.1. Variables psicológicas

- Creatividad: Será medida con Creative Potential and Practised Creativity scale (CPP-17) adaptación española de Boada, Sánchez, Prizmic y Vigil (2014).
- Calidad de Vida Laboral: Será medida con "CVT-Gohisalo" (versión breve) realizada por Pando, Baltazar, Aranda y Elizalde (2017).

3.3.2. Variables sociodemográficas

Sexo. Característica biológica compuesta por dos categorías:

- Mujer
- Varón

Edad. Se utilizarán las categorías:

- Adulto Joven: Entre 28 y 35 años.
- Adulto: Entre 36 y 45 años.
- Mayor: Entre 46 y 55 años.
- Senior: Entre 56 años a más.

Lugar de residencia. Característica espacial compuesta por los distritos de Lima, subdivididos en categorías:

- Lima Centro (Bellavista, Callao-Cercado, Carmen de La Legua, La Punta, La Perla, Ventanilla, Lima Centrado, Barranco, Breña, Jesús María, La Victoria, Lince, Magdalena del Mar, Miraflores, Pueblo Libre, Rímac, San Isidro, San Borja, San Luis, Surquillo, San Miguel, Santiago de Surco).
- Lima Norte (Ancón, Comas, Carabayllo, Independencia, Los Olivos, Puente Piedra, Santa Rosa, San Martín de Porres).
- Lima Este (Ate, Chaclacayo, Cieneguilla, El Agustino, La Molina, Lurigancho-Chosica, San Juan de Lurigancho, Santa Anita).

- Lima Sur (Chorrillos, Lurín, Punta Hermosa, Pachacámac, Pucusana, Punta Negra, San Juan de Miraflores, San Bartolo, Santa María del Mar, Villa María del Triunfo, Villa El Salvador).

3.3.3. Variables sociolaborales

Tiempo de servicio. Característica temporal compuesta por 5 opciones:

- Menor a 1 año.
- Menor de 10 años.
- Mayor o igual a 20 años.
- Mayor o igual a 40 años.

Vínculo Laboral. Característica legal compuesta por:

- Contrato por servicio específico
- Contrato determinado
- Contrato indeterminado
- Nombrado

Área de Trabajo. Característica organizacional compuesta por 5 áreas:

- Equipo docente
- Auxiliares
- Administración
- Servicios

Tiempo de horas diarias trabajadas. Características temporales por jornada compuesta por:

- Menor a 8 horas diarias
- 8 horas diarias
- Mayor a 8 horas diarias

3.4. Población y muestra de estudio

La población de análisis se integró de 144 trabajadores, de sexo masculino y femenino, cuyas edades oscilaban entre 28 y 64 años, y con educación superior (profesionales y técnicos) o solo secundaria completa (servicio); con diversos tiempo de servicio, vínculo laboral (servicio específico, contrato determinado, contrato indeterminado y nombrado), tiempo de horas trabajadas, de las diversas áreas de trabajo (personal docente, auxiliares, personal administrativo y personal de servicio) que conforman la institución educativa.

De esta población, se realiza el cálculo de un muestreo probabilístico estratificado para una población finita. En este tipo de muestreo, la población se divide en diversos segmentos y se toma una muestra por cada uno de dichos segmentos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Esto se debe a que la cantidad de participantes en determinadas áreas supera con creces a las de otras. De esta forma, se seguirá una noción de proporción entre áreas que permita que el estudio sea representativo en todos los casos. Así, se evitará datos alterados.

Por medio de dicho procedimiento, la muestra esperada será de 50 participantes de las diversas áreas.

3.5. Instrumento de recolección de datos

3.5.1. Instrumento para medir la creatividad: Potencial creativo y Creatividad Practicada (CPPC-17)

Descripción. La escala de *Creative Potential and Practised Creativity* (CPPC) es un instrumento diseñado por DiLiello y Houghton (2008), el cual permite medir la creatividad en contextos organizacionales poniendo énfasis en la influencia de dicho contexto en la generación de ideas creativas. El instrumento se compone de 17 ítems, los cuales se distribuyen en tres subescalas que miden, cada una de ellas, un factor de la creatividad: Factor 1. Potencial creativo (6 ítems), Factor 2. Creatividad practicada (5 ítems) y Factor 3. Apoyo organizacional (6 ítems).

Asimismo, el instrumento distingue siguientes cinco opciones de respuesta organizados en una escala de Likert: 1. Totalmente en desacuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Neutral, 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo.

Confiabilidad y validez. Boada et al. (2014) realizó una adaptación al español del instrumento *Creative Potential and Practised Creativity* (CPPC), el cual había sido elaborado originalmente en inglés. Para ello, se determinó una muestra no probabilística que se componía de 975 trabajadores españoles, donde la proporción de hombres era de 48,5 % y de mujeres de 51,5 %. Asimismo, la media de la edad era de 42,49 años, y se podían distinguir personas de diferente nivel académico, así como de profesiones y oficios variados.

Para la evaluación de la fiabilidad del instrumento, Boada et al. (2014) empleó correlatos, conocidos como indicadores externos, los cuales se formularon como preguntas que debían responder los encuestados. Para sustentar la fiabilidad del instrumento se emplearon los siguientes indicadores: Índice de Tucker-Lewis, Índice de ajuste comparativo y el Error

cuadrático medio de aproximación. Los resultados de estos indicadores estuvieron entre aceptables y excelentes; con lo que se puede concluir que, en general, los correlatos se corresponden con los resultados de los tres factores evaluados, lo que confirma la validez de dicho instrumento.

Estos resultados indican la existencia de los siguientes factores: creatividad practicada, potencial creativo y percepción de apoyo organizacional. La validez de cada uno de estos factores se constata cuando se relacionan cada uno de ellos con correlatos y escalas que se refieren a la personalidad, la irritación, la adicción al trabajo y el *burnout.* En suma, se puede afirmar que el instrumento es fiable para medir el potencial creativo, la creatividad practicada y la percepción del apoyo organizacional.

3.5.2. Instrumento para medir la calidad de vida en el trabajo: CVT-Gohisalo (versión breve)

Descripción. Esta variable será medida por el instrumento CVT-Gohisalo (versión breve), la cual fue adaptada del CVT-Gohisalo (González et al., 2010) realizada por Pando et al. (2018), ya que, al ser extenso (74 ítems) , el instrumento original se presentaba siempre como un inconveniente. La versión breve de CVT-Gohisalo fue elaborado con base en la propuesta de González et al. (2010), y consta de 31 ítems que permiten medir las siete dimensiones de la calidad de vida en el trabajo: soporte institucional para el trabajo (6 ítems), seguridad en el trabajo (5 ítems), integración al puesto de trabajo (3 ítems), satisfacción por el trabajo (6 ítems), bienestar logrado a través del trabajo (6 ítems), desarrollo personal (3 ítems), y administración del tiempo libre (2 ítems).

El instrumento contempla una escala Likert de 1 a 5; para la cual 1 es “Nada satisfecho”, 2 es “Poco satisfecho”, 3 es “Moderadamente satisfecho”, 4 es “Bastante satisfecho” y 5 es

"Muy satisfecho". Asimismo, el puntaje que se puede obtener al responder los ítems varía de 31 a 155.

Confiabilidad y validez. Respecto de la validez del instrumento empleado, esta fue realizada por Pando et al. (2018). Para ello, se seleccionó una muestra no probabilística de 310 personas que laboran en un marco de formalidad económica, que tuviesen un año de antigüedad laboral como mínimo y que se hallaran laborando. La proporción de hombres de la muestra fue de 51,5 %; mientras que los rangos de edad iban de 20 a 65 años, y eran en promedio 32,5 años.

El análisis de confiabilidad del cuestionario CVT-Gohisalo que realizó Pando et al. (2018) se realizó distribuyendo los 31 ítems en 7 dimensiones o factores: soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, seguridad en el trabajo, satisfacción por el trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. El análisis individual de estas dimensiones arrojó resultados buenos o excelentes; es decir, con valores de 0,80 a 0,85 de acuerdo con el alfa de Cronbach, lo que refiere una consistencia interna en su indicador de fiabilidad.

Por otro lado, de forma general, la varianza del instrumento fue de 61,19 %, un valor superior a la versión original y extendida (46,86 %); mientras que su alfa de Cronbach registra 0,911, la de la versión original fue 0,952. Por otro lado, el análisis por dimensiones arroja algunas alertas, ya que dos de estas, "integración al puesto de trabajo" y "seguridad en el trabajo", obtuvieron un alfa Cronbach considerablemente menor a las mismas dimensiones del original: 0,6 frente a 0.83 y 0,86 frente a 0,5, respectivamente.

En suma, se puede concluir que el instrumento CVT-Gohisalo se puede aplicar en diferentes investigaciones que busquen evaluar a las empresas. No obstante, según se indicó en

el análisis global de la fiabilidad de dicho instrumento, es necesario considerar el resultado de las dimensiones de “integración al puesto de trabajo” y “seguridad en el trabajo”.

3.6. Procedimiento de recolección de datos (administrativos)

Con el fin de ejecutar un estudio ordenado, se realizó una carta de presentación dirigida a la directora de la OE. Dicho documento tuvo el plan de tesis aprobado por la Facultad de Psicología de la UNMSM.

Una vez aprobada la autorización para realizar la investigación, se solicitó el permiso a las docentes y se procedió a seleccionar a las personas previamente de manera aleatoria.

Posteriormente, se realizó la presentación de la persona encargada del estudio, a otorgar el consentimiento informado, a comunicar la confidencialidad del estudio, así como a consultar sobre el interés de participar de la investigación de manera voluntaria. Cabe destacar que se aceptó el derecho a negarse de participar.

Es importante señalar que sólo se aplicó los instrumentos a aquellas personas aceptaron de forma voluntaria, sin ningún tipo de compensación económica u otros beneficios. Una vez que el participante aceptó ser parte del estudio, se explicaron los principios de confidencialidad y, subsiguientemente, los pasos para completar de manera exitosa los instrumentos.

Una vez concluida la etapa de aplicación de instrumentos, procesamiento, análisis e interpretación de la data, se redactó una carta de agradecimiento a la empresa, al igual que dejar una copia impresa de la investigación en la biblioteca de esta.

3.7. Consentimiento informado

Como se ha mencionado, lo que esta investigación busca es explorar cómo se relacionan la creatividad y la calidad de vida laboral en una organización educativa. Para llevar a cabo esta investigación, al personal de dicha organización se le solicitó su participación voluntaria como sujeto de estudio por medio de un consentimiento informado. Este fue otorgado de forma previa a la aplicación de los instrumentos. (Ver Anexos).

3.8. Procedimiento de aplicación de los instrumentos

El paso previo en el proceso de la aplicación de los instrumentos psicométricos fue una reunión breve con los participantes. En ella, se les explicó de forma detallada los objetivos, metodología, pasos, relevancia y características del estudio. Posteriormente, se realizó la aplicación de los instrumentos descritos.

Debido a las responsabilidades ejecutadas por los trabajadores de la OE, se ejecutó en los momentos en los que ellos contaron con tiempo libre. De este modo, se evitó la interrupción del flujo de trabajo.

3.9. Técnicas y procesamiento de datos

La información recolectada se trató estadísticamente a partir de los procedimientos descriptivo-exploratorio e inferencial.

En primer lugar, se validó el procesamiento psicométrico de los instrumentos seleccionados, los cuales exponían científicamente los resultados en las publicaciones consultadas. Asimismo, se comprobó la confiabilidad, consistencia y coherencia de los ítems que componen cada instrumento utilizado en este trabajo de investigación.

A continuación, se procedió con el cálculo de la muestra. Se prosiguió con el análisis de los datos sociodemográficos a un nivel descriptivo. Luego, continuó la examinación de los niveles de Creatividad y de Calidad de Vida Laboral de los participantes.

La confiabilidad de los instrumentos fue, una vez más comprobados, por medio del Alfa de Cronbach con el que se procesó con la data muestral. Posteriormente, se hizo un Test de Bondad de Ajuste. Para el caso exclusivo de esta investigación, se utilizó Shapiro-Wilk y de esta manera evaluar la distribución de los datos muestrales.

Subsecuentemente, se realizó un análisis de prueba de hipótesis de Shapiro-Wilk. Finalmente, es necesario mencionar que la data procesada fue procesada en SPSS 26.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS: RELACIÓN ENTRE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CREATIVIDAD

4.1. Población

La población está conformada por 144 trabajadores, hombres y mujeres entre 20 y 69 años, quienes poseen un nivel de educación superior (profesionales, técnicos), y educación básica regular. Asimismo, presentan vínculos laborales diversos (contrato por un plazo específico, contrato por un servicio específico, contrato indefinido y nombramiento), y cumplen diferentes labores (docentes, auxiliares, personal administrativo y personal de limpieza y mantenimiento).

Tabla A

Población estudiada según labor desempeñada

	Población	**% Poblacional**
Docente / Auxiliar	110	76%
Administrativos	30	21%
Servicios	4	3%
Total	**144**	**100%**

4.2. Muestra

No obstante, para cumplir con los objetivos de la tesis, era necesario trabajar con una muestra (población finita) de la cual podamos obtener datos específicos. En ese sentido, para dicho cálculo se utilizó la siguiente fórmula:

$$Muestra\ (n) = \frac{N * Z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} * p * q}$$

Donde:

N: Población

p: probabilidad de éxito = 50% = 0.5

q: probabilidad de fracaso = 50% = 0.5

$$\alpha = nivel\ de\ significación = 5\% = 0.05$$

$$Z_{\left(1-\frac{\alpha}{2}\right)} = Valor\ estándar\ Z\ a\ un\ nivel\ de\ significación\ del\ 5\%\ es\ igual\ a\ 1.96$$

e = error = 11.3%

$$Muestra\ (n) = \frac{144 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.113^2 * (144 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 49.6 \cong 50$$

Con el resultado del cálculo para determinar la muestra, se procedió a hacer una proporción con los diversos segmentos que la componían: docentes/auxiliar, administrativos y servicios. De esta forma, la muestra estuvo conformada según se indica en la siguiente tabla.

Tabla B

Población muestral estudiada según labor desempeñada

	Población	**% Poblacional**	**Muestra (n)**	**% Muestral**
Docente / Auxiliar	110	76%	38	76%
Administrativos	30	21%	10	20%
Servicios	4	3%	2	4%
Total	**144**	**100%**	**50**	**100%**

4.3. Resultados de la composición de la muestra

Ya que se obtuvo la cantidad de la muestra, y para cumplir con el objetivo de reconocer las características de los participantes en el proyecto de investigación, se presentan los resultados que describen las variables de las cuales se compone la muestra: sexo, edad, lugar de residencia, tiempo de servicio, tipo de contrato laboral y área de trabajo. Este recuento ha permitido identificar las principales características de la población muestral para el desarrollo de la investigación. Para tal fin, los resultados de cada variable se han sistematizado en las tablas que en adelante se irán describiendo.

En la tabla 1 se expone cómo se compone la muestra según sexo. Según se observa, 50 participantes conforman el total de participantes, de los cuales las mujeres ocupan una proporción considerable (80 %), mientras que la proporción de varones es muy baja (20 %). Esta diferencia se puede explicar por la naturaleza de la OE, ya que, al ser una escuela de mujeres, se ha priorizado al sexo femenino en la contratación de docentes, personal administrativos y auxiliares.

Tabla 1

Composición de la muestra por sexo

Sexo	f	%
Mujer	40	80
Varón	10	20
Total	50	100.0

Respecto de la edad, en la tabla 2 se puede observar la heterogeneidad etárea de los participantes que conforman la muestra. En primer lugar, el grupo de los 'Senior' (56 años a más) ocupa poco más de la mitad de la proporción de la muestra (54 %); acto seguido se puede reconocer al grupo 'Mayor' (46 a 55 años) como el segundo más numeroso (27 %); en tercer lugar se observa al grupo 'Adulto' (36 a 45 años) con una proporción menor (15 %); mientras que el grupo 'Adulto joven'(26 a 35 años) cuenta con una proporción muchísimo menor (4 %) respecto de las demás. Es decir, los resultados señalan que la mayoría del personal de la OE es senior, mientras que la presencia de personal joven es muy inferior.

Tabla 2

Composición de la muestra según edad

Edad	f	%
Adulto joven (26-35 años)	2	4
Adulto (36-45 años)	6	12
Mayor (46 a 55)	15	30
Senior (56 a más)	27	54
Total	50	100.0

Respecto del lugar de residencia de las personas que conforman la muestra, la tabla 3 muestra la siguiente distribución. En primer lugar, los residentes en Lima Centro ocupan el porcentaje más alto (72 %). A continuación, los residentes de Lima Este (14 %), y acto seguido, los residentes en Lima Norte (10 %). Por último, los residentes en Lima Sur ocupan la proporción más pequeña (2 %). De lo descrito, se concluye que la mayoría del personal de la OE que conforma la muestra reside en Lima Centro. Este resultado se explica por la localización de la OE en el distrito de Jesús, en el área de Lima Centro; por lo que la buena parte de los docentes viven en distritos aledaños.

Tabla 3

Composición de la muestra según lugar de residencia

Lugar de residencia	f	%
Lima Centro	36	72
Lima Norte	5	10
Lima Este	7	14
Lima Sur	2	4
Total	50	100.0

La tabla 4 muestra información vinculada con los datos sociolaborales, en particular, el tiempo que el personal que conforma la muestra viene laborando en la institución educativa. El grupo de mayor o igual a 20 años ocupa poco más de la mitad de la proporción con 56 %; grupo de menor a 10 años es el segundo en proporción con 30 %; mientras que el grupo de menor a un año registra un 10 %; por último, el grupo de mayor o igual a 40 años alcanza la menor proporción: 4%. Los resultados indican que más de la mitad del personal que conforma la muestra se caracteriza por contar con muchos años de experiencia laborando en la OE.

Tabla 4

Composición de la muestra según tiempo de servicio en la organización

Tiempo laborando en la organización	f	%
Menor a 1 año	5	10
Menor a 10 años	15	30
Mayor o igual a 20 años	28	56
Mayor o igual a 40 años	2	4
Total	50	100.0

La tabla 5 muestra otro aspecto relevante en relación con los datos sociolaborales de la muestra: el tipo de contrato laboral. El primer grupo con una alta proporción es de los nombrados con 70 %. El grupo con contrato determinado está muy por debajo de esa proporción con 20 %. Los dos últimos grupos, el de contrato indeterminado y el de contrato por servicio específico, presentan proporciones muy bajas, 6 % y 4 % respectivamente. En conclusión, el personal que conforma la muestra se halla compuesta en su gran mayoría por personal nombrado, lo que se corresponde con los resultados de la tabla 4, donde más de la mitad del personal registra una experiencia mayor o igual a 20 años de servicio. Vale decir que la acumulación de varios años de experiencia es un requisito para nombrarse.

Tabla 5

Composición de la muestra según tipo de contrato laboral

Tipo de contrato laboral	f	%
Contrato por servicio específico	2	4
Contrato determinado	10	20
Contrato indeterminado	3	6
Nombrado	35	70
Total	50	100.0

La descripción de la muestra según el área de trabajo en el que se desenvuelve se realiza a partir de la información de la tabla 6. En esta se puede observar que más de la mitad de la muestra se conforma por el equipo docente (70 %). En segundo lugar, en proporción se halla el personal administrativo (20 %). Por último, el personal de auxiliares (6 %) y el de servicios (4%). De la evaluación de estos resultados se puede indicar que la muestra está compuesta en su mayoría por el equipo docente, ya que, en general, es la población más numerosa en la OE.

Tabla 6

Composición de la muestra según área de trabajo

Área de trabajo	f	%
Equipo docente	35	70
Auxiliares	3	6
Administración	10	20
Servicios	2	4
Total	50	100.0

4.4. Análisis psicométrico de los instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Primer instrumento: Escala de Potencial creativo y Creatividad practicada

Los instrumentos empleados para alcanzar el objetivo planteado en este trabajo fueron dos. El primero de ellos fue la escala de Potencial creativo y Creatividad practicada, una versión adaptada al español realizada por Boada et al. (2014) del instrumento original diseñado por DiLiello y Houghton (2008), y que busca medir el potencial creativo de los empleados en el ámbito organizacional. La evaluación de la fiabilidad fue realizada por su Boada et al. (2014) con resultados positivos en tanto se comprobó la correspondencia y existencia de una estructura que vincula tres factores: creatividad practicada, potencial creativo y apoyo organizacional.

4.4.2. Segundo instrumento: Versión breve de CVT-Gohisalo Pando et al. (2018)

Otro instrumento empleado en este trabajo fue la versión breve de CVT-Gohisalo (González et al., 2010) realizada por Pando et al. (2018) para evaluar la calidad de vida laboral. Dicha adaptación consta de un total de 31 ítems, cantidad menor respecto de la versión original o extendida que consta de 74 ítems. La evaluación de la fiabilidad del instrumento fue realizada por Pando et al. (2018) a partir del reconocimiento de la correlación entre 7 factores o dimensiones de los cuales se compone la calidad de vida laboral: seguridad en el trabajo, soporte institucional para el trabajo, integración al puesto de trabajo, desarrollo personal del trabajador, satisfacción por el trabajo y administración del tiempo libre. La evaluación individual de cada una de estas dimensiones arrojó resultados buenos o excelentes; es decir, con valores de 0,80 a 0,85 según el alfa de Cronbach, lo que refiere una consistencia interna en su indicador de fiabilidad.

4.5. Análisis descriptivo

4.5.1. Nivel de creatividad de los trabajadores en contexto organizacionales por la Escala Potencial Creativo y Creatividad Practicada (Boada et al., 2014)

Para cuantificar el nivel de creatividad, en contextos organizacionales, presente en los trabajadores se empleó la Escala Potencial Creativo y Creatividad Practicada (Boada et al., 2014). Para el análisis de los resultados que arrojó la aplicación de dicho instrumento se elaboraron los siguientes baremos (exclusivos para la muestra estudiada):

- Nivel bajo: 45 - 60
- Nivel medio: 61 - 69
- Nivel alto: 70 – 85

Como se observa en la tabla 7, un 38 % de la muestra ha registrado un nivel medio respecto de su nivel de creatividad en la OE. Por otro lado, un 32 % de la muestra se corresponde con un nivel bajo de creatividad en el OE. Por último, 30 % de la muestra registra un nivel bajo de creatividad.

Según estos resultados, se puede afirmar que la disposición de los niveles de creatividad de los empleados de la muestra es muy pareja, ya que la diferencia entre el nivel alto y bajo es de alrededor de 4 %; mientras que la diferencia entre el nivel bajo y medio es de menos de 7 %. Además, se puede decir que la muestra registra mayoritariamente un nivel de creatividad medio, y que, en menor proporción, registra un nivel alto.

Tabla 7

Nivel creativo del personal

Potencial creativo y Creatividad Practicada - Creatividad en contextos organizacionales	f	%
Nivel Bajo	16	32
Nivel Medio	19	38
Nivel Alto	15	30
Total	50	100.0

4.5.2. Nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores por Versión breve CVT Gohisalo (Pando et al., 2018)

El test Versión breve de CVT Gohisalo de Pando et al. (2018) se aplicó para cuantificar la calidad de vida laboral en la OE. Como parte del análisis de los resultados que arrojó la aplicación de dicho instrumento se elaboraron los siguientes baremos (exclusivos para la muestra estudiada):

- Nivel bajo: 64 - 99
- Nivel medio: 100 - 114
- Nivel alto: 115 - 137

En relación con la calidad de vida laboral, la tabla 8 muestra los niveles de esta en el personal que conforma la muestra. En primer lugar, 42 % de la muestra registra un nivel medio de calidad de vida laboral. En segundo lugar, 30 % de la muestra se corresponde con un nivel bajo de su calidad de vida laboral. Finalmente, 28% de la muestra resultó con una calidad de vida laboral alta.

En conclusión, cerca de la mitad de la muestra se corresponde con una calidad de vida laboral de nivel medio; mientras que la de nivel alto es la más baja en proporción, lo que puede implicar problemas vinculados al clima laboral y organizacional.

Tabla 8

Calidad de vida laboral

CVT-Gohisalo (versión breve) - Calidad de Vida Laboral	f	%
Nivel Bajo	15	30
Nivel Medio	21	42
Nivel Alto	14	28
Total	50	100.0

3.6. Análisis de confiabilidad

Para el análisis del nivel de confiabilidad de los instrumentos psicométricos empleados en el levantamiento de datos se usó el Alpha de Cronbach (Oviedo y Campo-Arias, 2005). Los rangos que maneja son:

Rango o escala del alpha de Cronbach	Resultado de consistencia
0 - 0.2	Muy baja
0.2 - 0.4	Baja
0.4 - 0.6	Moderada
0.6 - 0.8	Buena
0.8 - 1	Alta

En ese sentido, deel trabajo con los 17 ítems de Potencial creativo y Creatividad Practicada (CPPC-17) versión de Boada et al. (2014) y los 31 ítems de CVT-Gohisalo versión breve de Pando et al. (2018); 48 ítems en total obtuvieron 0.958 en el Alpha de Cronbach. Ello determina que ambos instrumentos poseen un nivel de confiabilidad alto.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	48

3.7. Prueba de Bondad de Ajuste

Ahora, para comprobar la normalidad de los resultados, se analizó la distribución de las variables por medio del Test de Bondad de Ajuste Shapiro-Wilk, ya que la muestra es menor a 50 (n < = 50).

La Tabla 9 reveló que el análisis específico de las dimensiones de cada variable tenía una significación estadística ($p = .80 < \alpha = .05$) de .000., lo que indica que dichas dimensiones no se aproximan a la curva normal.

En ese sentido, ya que una de las dimensiones de cada variable presenta un ($p = .80 < \alpha = .05$), y ello podría afectar los resultados estadísticos, se optó por considerar a todas las dimensiones con el valor en mención.

En ese sentido, para ejecutar el contraste de hipótesis se hizo a través de estadísticos del tipo no-paramétrico (Siegel y Castellan, 1998; Sánchez y Reyes, 2015).

Tabla 9

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de Shapiro-Wilk de los puntajes de la escala de Potencial creativo y Creatividad Practicada (CPPC-17) y CVT-Gohisalo (versión breve)

		Shapiro-Wilk		
Variable	Dimensión	Estadístico	gl	Sig.
Creatividad	CP1	0.702	50	0.000
	CP2	0.732	50	0.000
	CP3	0.792	50	0.000
	CP4	0.735	50	0.000
	CP5	0.682	50	0.000
	CP6	0.715	50	0.000
	PC1	0.784	50	0.000
	PC2	0.847	50	0.000
	PC3	0.737	50	0.000
	PC4	0.794	50	0.000
	PC5	0.849	50	0.000
	POS1	0.895	50	0.000
	POS2	0.870	50	0.000
	POS3	0.896	50	0.000
	POS4	0.903	50	0.001
	POS5	0.896	50	0.000
	POS6	0.909	50	0.001
	SI3	0.890	50	0.000

Calidad de Vida Laboral	SI11	0.808	50	0.000
	SI15	0.890	50	0.000
	SI20	0.916	50	0.002
	SI21	0.889	50	0.000
	SI22	0.849	50	0.000
	ST2	0.859	50	0.000
	ST4	0.777	50	0.000
	ST5	0.789	50	0.000
	ST6	0.877	50	0.000
	ST16	0.858	50	0.000
	IP10	0.897	50	0.000
	IP17	0.906	50	0.001
	IP19	0.819	50	0.000
	ST1	0.795	50	0.000
	ST7	0.861	50	0.000
	ST8	0.836	50	0.000
	ST9	0.892	50	0.000
	ST12	0.882	50	0.000
	ST13	0.845	50	0.000
	BT14	0.858	50	0.000
	BT18	0.811	50	0.000
	BT25	0.801	50	0.000
	BT26	0.898	50	0.000
	BT27	0.842	50	0.000

	BT31	0.852	50	0.000
	DP28	0.842	50	0.000
	DP29	0.875	50	0.000
	DP30	0.889	50	0.000
	TL23	0.916	50	0.002
	TL24	0.909	50	0.001

n= 50, *p < .05

4.8. Resultados del contraste de hipótesis

En este acápite, se analizan los resultados del contraste de las diversas hipótesis: tanto general (H_1) como las específicas de la ($H_{1.1}$) a la ($H_{1.31}$) y, de esta forma, determinar la relación estadísticamente significativa de la creatividad con la calidad de vida laboral.

Se ha fijado un nivel de significación del 5% (α= 0.05). Si el *p-valor* es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula *(Ho)*. Por el contrario, si es mayor, **no** se rechaza la hipótesis en mención.

De esta forma, la hipótesis general señala:

Planteamiento de hipótesis H1: La relación entre la creatividad y la calidad de vida laboral del personal de una OE es estadísticamente significativa.

Prueba de Hipótesis:

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica independencia entre la creatividad y la calidad de vida laboral.

- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y la calidad de vida laboral; es decir, están relacionadas.

  Nivel de significación. Asumiendo una significación del 5% = 0.05.

  Prueba estadística

Tabla 10

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre la Creatividad y la Calidad de Vida Laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	913,750[a]	850	.064
Razón de verosimilitud	263.837	850	1.000
Asociación lineal por lineal	26.500	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión

Como sig. (bilateral) es 0.064, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la

organización educativa, la Creatividad y la Calidad de vida laboral están relacionadas; es decir, NO son independiente.

Ahora, en cuanto a las **hipótesis específicas**, se tiene lo siguiente:

Planteamiento de hipótesis H1.1.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión "Soporte institucional" para el trabajo de una OE.

Prueba de Hipótesis:

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y el soporte institucional para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y el soporte institucional para el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación. Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 11

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre la Creatividad y la dimensión Soporte institucional para el trabajo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,421[a]	8	.000
Razón de verosimilitud	24.645	8	.002
Asociación lineal por lineal	16.665	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión

Como sig. (bilateral) es 0.000, es inferior a la significación asumida (0.05). se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y el Soporte institucional para el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.2.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión “Seguridad en el trabajo” de una OE.

Prueba de Hipótesis:

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y la seguridad en el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y la seguridad en el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación. Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 12

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre la Creatividad y la dimensión Seguridad en el Trabajo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,738[a]	4	.045
Razón de verosimilitud	10.339	4	.035
Asociación lineal por lineal	7.366	1	.007
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.045, es inferior a la significación (0.05). se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y la Seguridad en el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.3.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la creatividad y la dimensión "Integración al puesto de trabajo" de una OE.

Prueba de Hipótesis:

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y la integración al puesto de trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y la integración al puesto de trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación. Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística:

Tabla 13

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad y la dimensión "Integración al puesto de trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.328[a]	6	.008
Razón de verosimilitud	16.260	6	.012
Asociación lineal por lineal	12.537	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.008, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y la Integración al puesto de trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.4.: Existe una relación estadísticamente significativa entre Creatividad y la dimensión “Satisfacción por el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y la satisfacción por el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y la satisfacción por el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 14

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad y la dimensión “Satisfacción por el trabajo”

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.412[a]	6	.000
Razón de verosimilitud	30.246	6	.000

Asociación lineal por lineal	18.906	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.000, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y la Satisfacción por el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.5.: Existe una relación estadísticamente significativa entre Creatividad y la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y el bienestar logrado a través del trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y el bienestar logrado a través del trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 15

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad y la dimensión "Bienestar a través del trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19.038[a]	4	.001
Razón de verosimilitud	17.267	4	.002
Asociación lineal por lineal	12.605	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.001, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y el Bienestar logrado a través del trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.6.: Existe una relación estadísticamente significativa entre Creatividad y la dimensión “Desarrollo personal del trabajador”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y el desarrollo personal del trabajador.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y el desarrollo personal del trabajador; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 16

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad y la dimensión de “Desarrollo personal del trabajador”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.263[a]	8	.019
Razón de verosimilitud	16.643	8	.034

Asociación lineal por lineal	11.335	1	.001
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.019, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y el Desarrollo personal del trabajador NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.7.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Creatividad y la dimensión “Administración del tiempo libre".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y la administración del tiempo libre.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y la administración del tiempo libre; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 17

Pruebas chi-cuadrado de la relación entre Creatividad y la dimensión "Administración del tiempo libre".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9.748[a]	8	.283
Razón de verosimilitud	10.923	8	.206
Asociación lineal por lineal	6.496	1	.011
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.283, es mayor a la significación asumida (0.05). No se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad y la Administración del tiempo libre son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.8.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de vida laboral y la dimensión “Potencial creativo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad y el potencial creativo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad y el potencial creativo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 18

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Calidad de vida laboral y la dimensión “Potencial creativo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.008[a]	6	.001
Razón de verosimilitud	24.306	6	.000
Asociación lineal por lineal	18.015	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.001, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Calidad de vida laboral y el Potencial creativo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.9.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de vida laboral y la dimensión “Creatividad practicada".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la calidad de vida laboral y la creatividad.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la calidad de vida laboral y la creatividad; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 19

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Calidad de vida laboral y la dimensión "Creatividad practicada".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4.831[a]	4	.305
Razón de verosimilitud	5.575	4	.233
Asociación lineal por lineal	2.855	1	.091
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.305, es superior a la significación asumida (0.05). No se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Calidad de vida laboral y la Creatividad practicada son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.10.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la Calidad de vida laboral y la dimensión “Apoyo organizacional percibido”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la calidad de vida laboral y el apoyo organizacional percibido.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la calidad de vida laboral y el apoyo organizacional percibido; es decir, están relacionadas.

  Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

  Prueba estadística

Tabla 20

Prueba chi-cuadrado de la relación entre Calidad de vida laboral y la dimensión “Apoyo organizacional percibido”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.302[a]	8	.003
Razón de verosimilitud	28.447	8	.000

Asociación lineal por lineal	16.438	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.003, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Conclusión

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Calidad de vida laboral y la Apoyo organizacional percibido NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.11.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Soporte institucional para el trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** Los resultados obtenidos de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa sobre Potencial creativo y la dimensión soporte institucional para el trabajo son independientes.
- La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y el soporte institucional para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO

existe independencia entre el potencial creativo y el soporte institucional para el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 21

Prueba chi-cuadrado de la relación entre Potencial creativo y la dimensión "Soporte institucional".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46.016[a]	12	.000
Razón de verosimilitud	36.466	12	.000
Asociación lineal por lineal	20.337	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) de 0.000, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y el Soporte institucional para el trabajo NO son independientes; están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.12.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Seguridad en el trabajo para el trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y la seguridad en el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y la seguridad en el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 22

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Potencial creativo y la dimensión “Seguridad en el trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20.213[a]	6	.003
Razón de verosimilitud	18.227	6	.006
Asociación lineal por lineal	13.629	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.003, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y la Seguridad en el trabajo para el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.13.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Integración al puesto de trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y la integración al puesto de trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y la integración al puesto de trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 23

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Potencial creativo y la dimensión "Integración al puesto de trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	24.074[a]	9	.004
Razón de verosimilitud	25.747	9	.002
Asociación lineal por lineal	13.023	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.004, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y la Integración al puesto de trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.14.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Satisfacción por el trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y la satisfacción por el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y la satisfacción por el trabajo; es decir, están relacionadas.

  Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

  Prueba estadística:

Tabla 24

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre la relación entre Potencial creativo y la dimensión “Satisfacción por el trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	56.202[a]	9	.000
Razón de verosimilitud	38.734	9	.000

Asociación lineal por lineal	25.543	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) de 0.000, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa sobre el potencial creativo y la dimensión “Satisfacción por el trabajo" NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.15.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y el bienestar logrado a través del trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y el bienestar logrado a través del trabajo.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 25

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Potencial de trabajo y la dimensión "Bienestar logrado a través del trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22.865[a]	6	.001
Razón de verosimilitud	22.230	6	.001
Asociación lineal por lineal	15.073	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.001, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y el Bienestar logrado a través del trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.16.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Desarrollo personal”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y el desarrollo personal.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y el desarrollo personal; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 26

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Potencial creativo y la dimensión “Desarrollo personal”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30.028[a]	12	.003
Razón de verosimilitud	22.272	12	.035
Asociación lineal por lineal	12.938	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.003, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y el Desarrollo personal NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.17.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Potencial creativo" y la dimensión “Administración del tiempo libre”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el potencial creativo y la administración del tiempo libre.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el potencial creativo y la administración del tiempo libre; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 27

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Potencial creativo y la dimensión "Administración del tiempo libre".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23.103[a]	12	.027
Razón de verosimilitud	21.828	12	.039
Asociación lineal por lineal	14.613	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.027, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Potencial creativo y la Administración del tiempo libre NO son independientes; es decir, están relacionados

Planteamiento de hipótesis H1.18.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Soporte institucional para el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y el soporte institucional para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y el soporte institucional para el trabajo; es decir, están relacionadas.

  Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

  Prueba estadística

Tabla 28

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión “Soporte institucional para el trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.487[a]	8	.387
Razón de verosimilitud	9.025	8	.340
Asociación lineal por lineal	4.932	1	.026
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.387, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Soporte institucional para el trabajo son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.19.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Seguridad en el trabajo para el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y la seguridad en el trabajo para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y la seguridad en el trabajo para el trabajo.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 29

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión "Seguridad en el trabajo para el trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3.753[a]	4	.440
Razón de verosimilitud	3.098	4	.542
Asociación lineal por lineal	0.752	1	.386
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.440, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Seguridad en el trabajo para el trabajo son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.20.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Integración al puesto de trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y la integración al puesto de trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y la integración al puesto de trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 30

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión “Integración al puesto del trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.991[a]	8	.424
Razón de verosimilitud	6.976	8	.323
Asociación lineal por lineal	2.038	1	.153
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.424, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Integración al puesto de trabajo son independientes

Planteamiento de hipótesis H1.21.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Satisfacción por el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y la satisfacción por el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y la satisfacción por el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 31

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión "Satisfacción por el trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.568[a]	8	.861
Razón de verosimilitud	3.064	8	.801
Asociación lineal por lineal	2.164	1	.141
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.861, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Satisfacción por el trabajo son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.22.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y el bienestar logrado a través del trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y el bienestar logrado a través del trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 32

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5.600[a]	4	.231
Razón de verosimilitud	5.923	4	.205
Asociación lineal por lineal	5.264	1	.022
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.231, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Bienestar logrado a través del trabajo son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.23.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Desarrollo personal”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y el desarrollo personal.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y el desarrollo personal; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Se asume un nivel de significación del 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 33

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión "Desarrollo personal".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12.221[a]	8	.194
Razón de verosimilitud	15.062	8	.058
Asociación lineal por lineal	9.291	1	.002
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.104, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y el Desarrollo personal son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.24.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Creatividad practicada" y la dimensión “Administración del tiempo libre".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre la creatividad practicada y la calidad de vida laboral.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre la creatividad practicada y la calidad de vida laboral; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 34

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Creatividad practicada y la dimensión “Administración del tiempo libre".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2.083[a]	8	.978
Razón de verosimilitud	2.663	8	.954
Asociación lineal por lineal	.268	1	.605
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.978, es superior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, la Creatividad practicada y la Administración del tiempo libre son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.25.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Soporte institucional para el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y el soporte institucional para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y el soporte institucional para el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 35

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión "Soporte institucional para el trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	27.038[a]	16	.041
Razón de verosimilitud	29.229	16	.022
Asociación lineal por lineal	13.218	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.041, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y el Soporte institucional para el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.26.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Seguridad en el trabajo para el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional y la seguridad en el trabajo para el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional y la seguridad en el trabajo para el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 36

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión “Seguridad en el trabajo para el trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18.631[a]	8	.017
Razón de verosimilitud	18.469	8	.018

Asociación lineal por lineal	8.826	1	.003
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.017, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y la Seguridad en el trabajo para el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.27.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Integración al puesto de trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la integración al puesto de trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la integración al puesto de trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 37

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión "Integración al puesto de trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13.501[a]	12	.365
Razón de verosimilitud	15.271	12	.227
Asociación lineal por lineal	8.142	1	.004
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.365, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y la Integración al puesto de trabajo son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.28.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Satisfacción por el trabajo".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción por el trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción por el trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 38

Pruebas de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión “Satisfacción por el trabajo”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	31.928[a]	12	.001
Razón de verosimilitud	31.664	12	.002

Asociación lineal por lineal	17.148	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.001, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y la Satisfacción por el trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.29.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Bienestar logrado a través del trabajo”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional y el bienestar logrado a través del trabajo; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 39

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión "Bienestar logrado a través del trabajo".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.665[a]	8	.024
Razón de verosimilitud	19.419	8	.013
Asociación lineal por lineal	14.005	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.024, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y el Bienestar logrado a través del trabajo NO son independientes; es decir, están relacionados.

Planteamiento de hipótesis H1.30.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Desarrollo personal”.

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y el desarrollo personal.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y el desarrollo personal; es decir, están relacionadas.

  Nivel de significación: Asumiendo significación de 5% = 0.05.

  Prueba estadística:

Tabla 40

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la dimensión “Desarrollo personal”.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	17.641[a]	16	.345
Razón de verosimilitud	18.035	16	.322

Asociación lineal por lineal	6.802	1	.009
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.345, es superior a la significación asumida (0.05), no se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y el Desarrollo personal son independientes.

Planteamiento de hipótesis H1.31.: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión “Apoyo organizacional percibido" y la dimensión “Administración del tiempo libre".

Prueba de Hipótesis

- *Hipótesis nula (Ho)***:** La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la administración del tiempo libre.
- *Hipótesis alterna (Ha):* La evidencia obtenida mediante la implementación de los instrumentos psicométricos al personal de la organización educativa indica que NO existe independencia entre el apoyo organizacional percibido y la administración del tiempo libre; es decir, están relacionadas.

Nivel de significación: Asumiendo una significación de 5% = 0.05.

Prueba estadística

Tabla 41

Prueba de chi-cuadrado de la relación entre Apoyo organizacional percibido y la "Dimensión administración del tiempo libre".

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	29.862[a]	16	.019
Razón de verosimilitud	31.839	16	.010
Asociación lineal por lineal	16.047	1	.000
N de casos válidos	50		

Criterio de decisión. Como sig. (bilateral) es 0.019, es inferior a la significación asumida (0.05), se descarta la hipótesis nula.

Resultado

Con una significación de 5%, la información estadística permite determinar que, a través de la evidencia obtenida de los instrumentos psicométricos aplicados a los trabajadores de la organización educativa, el Apoyo organizacional percibido y la Administración del tiempo libre NO son independientes. (están relacionados).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS: INFLUENCIA DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LA CREATIVIDAD

5.1. Análisis y discusión de los resultados

El objetivo principal del presente trabajo fue establecer el vínculo existente entre la creatividad y la calidad de vida laboral de los trabajadores (personal docente, personal administrativo y personal de servicio) de una organización educativa nacional de Jesús María, distrito de Lima Metropolitana. Los estudios que han abordado y respaldan el vínculo entre ambas variables en el medio académico peruano han sido escasos; a pesar de ello, se pueden nombrar algunas investigaciones como las de Bayona (2019). En general, estos estudios atienden de manera indirecta la relación entre las dos variables que son motivo de análisis en este trabajo. Además, los ámbitos de estudio son diferentes a los del presente trabajo pues no se desarrollan en instituciones educativas nacionales.

De esta forma, el estudio de los resultados conseguidos en esta investigación sobre la relación entre creatividad y calidad de vida laboral en el personal de la organización estudiada ofrece importantes hallazgos que enriquecen el entendimiento sobre cómo los diversos factores organizacionales inciden en los niveles de creatividad de los trabajadores y en su calidad de vida laboral.

Como primer aspecto a resaltar, la hipótesis H1 confirma una relación significativa a nivel estadístico entre la creatividad y la calidad de vida laboral, la cual se ve sustentada en la tesis central de la teoría de Amabile (2012) y DiLiello y Houghton (2008), que sostiene que dicho la creatividad en el entorno laboral no solo está influenciada por los individuos, sino también por las condiciones organizacionales. En tono con los resultados, puede sostenerse que la creatividad y la calidad de vida laboral se hallan estrechamente vinculadas y no son variables independientes. Ello denota la importancia de crear un contexto que favorezca la creatividad como parte de un entorno más amplio de bienestar laboral.

Ahora, el análisis de la relación entre creatividad y soporte institucional (H1.1) revela que el apoyo organizacional es clave en para el cultivo de la creatividad. Esto se alinea con el planteamiento teórico de González et al. (2010) sobre la calidad de vida laboral, en la cual el apoyo de la organización influye directamente en la manera en que los empleados perciben su entorno de trabajo. Los resultados también respaldan este concepto, pues evidencian que cuando los trabajadores perciben un soporte institucional, se sienten más motivados para aplicar su creatividad.

En lo que respecta a la relación entre creatividad y seguridad en el trabajo (H1.2), los resultados son consistentes con la hipótesis, ya que la seguridad laboral es un elemento relevante en el fomento de la creatividad. Esto sustenta la noción de que, cuando los trabajadores se perciben más en seguros en sus espacios laborales, se sienten más motivados a

explorar nuevas ideas y soluciones innovadoras, un descubrimiento que coincide con la teoría de Amabile (1988) que destaca la importancia de un entorno social estable para el ejercicio de la creatividad.

En cuanto a la integración al puesto de trabajo (H1.3), esta también mostró una relación significativa con la creatividad. Este resultado se explica a través de que una mayor integración y pertenencia al equipo o puesto de trabajo facilita la disposición de los trabajadores a comprometerse con procesos creativos. Este hallazgo es coherente con la teoría de Amabile (1996), que subraya que la satisfacción con el rol desempeñado puede impactar positivamente en la expresión creativa.

Respecto a la creatividad y la satisfacción por el trabajo (H1.4), los resultados indican que la relación entre estas variables es significativa; lo que sugiere que es altamente probable que los empleados que poseen altos niveles de satisfacción por el trabajo tengan mayor facilidad de desarrollar y expresar su creatividad en la organización en la que laboran. Estos resultados se condicen con lo sostenido por DiLiello y Houghton (2008), quienes indican que la motivación intrínseca, entendida como la satisfacción por realizar determinadas labores y el compromiso por llevarlas a cabo, es un factor que influye de manera importante en los niveles de creatividad de los empleados.

De igual manera, los resultados del presente estudio han evidenciado que el bienestar logrado a través del trabajo y la creatividad (H1.5) se relacionan significativamente. Este hallazgo confirma lo que sostienen algunos especialistas, como Gonzales (2010) y Gómez (2010), acerca de cómo el logro de dicho bienestar implica la satisfacción de los empleados de las necesidades que han podido saciar gracias a su trabajo, lo que implica niveles altos de motivación. Como tal, estos hallazgos coinciden con el estudio de Bayona (2019), en el cual se

resalta que la motivación personal puede potenciar el desarrollo de habilidades creativas a innovadoras.

Respecto del vínculo entre el desarrollo personal de los trabajadores y la creatividad (H1.6), los hallazgos del presente estudio revelan una relación significativa entre estos, lo que demuestra un crecimiento personal apropiado de los empleados impacta positivamente en su creatividad. En tal sentido, estos resultados se corresponden con la propuesta de Amabile (1988), quien sostiene que un desarrollo personal favorable, o también entendido como el crecimiento personal de los empleados, puede potenciar o promover el desarrollo de la capacidad creativa de estos.

El manejo del tiempo libre (H1.7) también se vincula de manera significativa con el desarrollo de la capacidad creativa de los empleados. Estos resultados se apoyan en lo que sostiene Casas et al. (2002), acerca de cómo el desarrollo de estos aspectos contribuye con construir una perspectiva positiva del ambiente laboral, lo que influye en una motivación intrínseca hacia el desarrollo de la creatividad.

Los resultados del análisis de variables como el soporte institucional (H1.25), la seguridad en el trabajo (H1.26), la integración al puesto de trabajo (H1.27), la satisfacción por el trabajo (H1.28), el bienestar (H1.29), el desarrollo personal (H1.30), y la administración del tiempo libre (H1.31), indican que estos son elementos que inciden significativamente en cómo se percibe la calidad de vida laboral, así como la creatividad. Estos resultados se corresponden con el modelo de Amabile (1988) respecto de cómo estos factores son un catalizador que pueden mejorar la creatividad y la calidad de vida laboral de los empleados.

En oposición a los hallazgos que hasta el momento se han venido presentando, la creatividad practicada (H1.9, H1.18, H1.19, H1.20, H1.21, H1.22, H1.23, y H1.24), un aspecto de la calidad de vida laboral, no presenta una vinculación significativa con el desarrollo de la

creatividad en contextos organizacionales. Según estos hallazgos, la creatividad practicada se perfilaría como un aspecto cuyo desarrollo dependerá principalmente de condiciones o factores propios del individuo, como intereses propios o motivaciones personales, y no con condiciones o características de la organización a la cual pertenecen los empleados.

Con base en los resultados expuestos en este estudio, se puede concluir que sí existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la creatividad de los empleados de una organización. En ese sentido, los diversos aspectos que componen estas variables, la mayoría de estas vinculadas con el contexto organizacional, son determinantes para generar condiciones que favorezcan niveles óptimos en la creatividad de los trabajadores.

5.2. Conclusiones

- La conclusión de la H1. refiere que la relación estadística entre la creatividad y la calidad de vida laboral en el personal de la OE resultó significativa. En ese sentido, los resultados sugieren que la creatividad y la calidad de vida laboral son variables que están vinculadas; es decir, no son independientes.

- La conclusión de la H1.1. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad y el soporte institucional en el personal de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, los resultados sugieren que el soporte institucional es un factor que, en contextos organizacionales, incide en el fomento de la creatividad de los trabajadores de dicha organización.

- La conclusión de la H1.2. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad y la seguridad en el trabajo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, los resultados sugieren que la seguridad laboral que

pueden brindar las organizaciones a sus trabajadores puede influenciar en el desarrollo de la creatividad de estos durante el desarrollo de sus labores.

- La conclusión de la H1.3. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad y la integración al puesto de trabajo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese orden de ideas, se puede considerar que el grado de integración al puesto de trabajo que experimente o perciba cada uno de los trabajadores de dicha organización puede incidir en el desarrollo de su creatividad.

- La conclusión de la H1.4. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad y la satisfacción por el trabajo en el personal de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, es posible afirmar que la satisfacción por el trabajo que realiza el personal de la OE puede influir positivamente en el desarrollo de su creatividad.

- La conclusión de la H1.5. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad y el bienestar logrado a través del trabajo que percibe el personal de la OE estudiada es significativa. Entonces, estos resultados refieren que es necesario garantizar que, como parte del clima organizacional, se asegure que el personal construya una percepción positiva del bienestar que está logrando en la organización para promover el desarrollo de su creatividad.

- La conclusión de la H1.6. refiere que la relación estadística que existe entre creatividad y el desarrollo personal de los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, es posible indicar que el desarrollo de la creatividad del personal de dicha OE depende, en parte, de su desarrollo personal. Entonces, es

recomendable que la organización garantice el contexto adecuado para promover y no dificultar dicho desarrollo.

- La conclusión de la H1.7. refiere que la relación estadística que existe entre creatividad y la administración del tiempo libre por parte del personal de la OE estudiada es significativa. Por lo tanto, se evidencia que el desarrollo de la creatividad en ámbitos organizacionales también depende, además de aspectos vinculados con el ámbito laboral, del aprovechamiento del tiempo libre; es decir, del tiempo que los trabajadores emplean fuera de su jornada laboral. Por ello, es imprescindible que las organizaciones eviten cargar a su personal de responsabilidades que deben ser atendidas fuera de la jornada laboral.

- La conclusión de la H1.8. refiere que la relación estadística que existe entre calidad de vida laboral y el potencial creativo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede afirmar que la calidad de vida laboral que percibe el personal de la OE puede incidir en el potencial creativos que este puede desarrollar en el desarrollo de sus responsabilidades.

- La conclusión de la H1.9. refiere que la relación estadística que existe entre la calidad de vida laboral y la creatividad practicada en el personal de la OE estudiada no es estadísticamente significativa; es decir, ambas variables son independientes. A partir de ello, se puede afirmar que la calidad de vida laboral no es un factor que incide significativamente en el desarrollo de la creatividad practicada.

- La conclusión de la H1.10. refiere que la relación estadística que existe entre la calidad de vida laboral y el apoyo organizacional percibido en el personal de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede afirmar que la percepción del

personal de dicha OE respecto del apoyo organizacional que recibe puede influir en su nivel de calidad de vida laboral.

- La conclusión de la H1.11. señala que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y el soporte institucional para el trabajo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede señalar que el soporte que dicha OE brinda a su personal puede promover como dificultar el potencial creativo de este, según sea el caso.

- La conclusión de la H1.12. sostiene que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y la seguridad en el trabajo del personal de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede afirmar que garantizar seguridad en el trabajo al personal de dicha OE podría influir positivamente en el desarrollo del potencial creativo de este.

- La conclusión de la H1.13. refiere que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y la integración al puesto de trabajo de los empleados de la OE estudiada es significativa. Por lo tanto, se puede considerar que el desarrollo del potencial creativo de dicho personal está determinado, hasta cierto punto, por el nivel de integración al puesto de trabajo.

- La conclusión de la H1.14. refiere que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y la satisfacción por el trabajo en el personal de la OE estudiada es significativa. Entonces, se puede afirmar que garantizar la satisfacción por el trabajo que realiza cada uno de los trabajadores puede redundar en un desarrollo positivo del potencial creativo.

- La conclusión de la H1.15. refiere que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y el bienestar logrado a través del trabajo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede afirmar que el bienestar que el personal puede lograr en el trabajo puede influenciar en el desarrollo del potencial creativo de este. Por ello, se incide nuevamente en la influencia que aspectos del clima organizacional tienen sobre la promoción del potencial creativo.

- La conclusión de la H1.16. refiere que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y el desarrollo personal de los empleados de la OE estudiada es significativa. Entonces, se puede afirmar que el desarrollo del potencial creativo del personal de dicha OE depende, en parte, del desarrollo personal que haya logrado.

- La conclusión de la H1.17. refiere que la relación estadística que existe entre el potencial creativo y la administración del tiempo libre en el personal de la OE estudiada es significativa. Por lo tanto, es posible afirmar que la administración del tiempo libre que realicen los trabajadores de dicha OE puede potenciar la creatividad de estos en su desempeño en sus responsabilidades laborales.

- La conclusión de la H1.18. refiere que la relación estadística entre la creatividad practicada y el soporte institucional para el trabajo del personal de la OE estudiada resultó significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con el desarrollo del soporte institucional para el trabajo; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.19. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad practicada y la seguridad en el trabajo en el personal de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la

creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con la seguridad en el trabajo; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.20. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad practicada y la integración al puesto de trabajo en el personal de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con la integración al puesto de trabajo; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.21. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad practicada y la satisfacción por el trabajo en el personal de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con la satisfacción por el trabajo; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.22. refiere que la relación estadística entre la creatividad practicada y el bienestar logrados a través del trabajo en el personal de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con el bienestar logrado a través del trabajo; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.23. refiere que la relación estadística entre la creatividad practicada y el desarrollo personal de los empleados de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con el desarrollo personal; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.24. refiere que la relación estadística que existe entre la creatividad practicada y la administración del tiempo libre de los empleados de la OE estudiada no es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el desarrollo de la creatividad practicada no está condicionado, en ninguna medida, con la administración del tiempo libre; es decir, son variables independientes.

- La conclusión de la H1.25. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y el soporte institucional para el trabajo en los empleados de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede considerar que el soporte que la OE brinda a sus trabajadores es un elemento que incide en su percepción acerca del apoyo organizacional.

- La conclusión de la H1.26. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y la seguridad en el trabajo para el trabajo en el personal de la OE estudiada resultó ser significativa. Por lo tanto, se puede indicar que garantizar seguridad a los trabajadores en el cumplimiento de sus responsabilidades, favorece una percepción positiva sobre el apoyo organizacional.

- La conclusión de la H1.27. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y la integración al puesto de trabajo en el personal de la OE estudiada es significativa. En ese sentido, se puede afirmar que garantizar una adecuada integración al puesto de trabajo influye positivamente en la valoración de estos sobre el apoyo organizacional.

- La conclusión de la H1.28. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y la satisfacción por el trabajo en el personal de la OE estudiada es significativa. Por lo tanto, es posible afirmar que la satisfacción por

el trabajo del personal incide en la percepción que podrían tener sobre el apoyo que reciben de parte de la OE estudiada.

- La conclusión de la H1.29. refiere que la relación estadística entre el apoyo organizacional percibido y el bienestar logrado a través del trabajo en los empleados de la OE estudiada resultó ser significativa. Por lo tanto, es posible afirmar que el bienestar que los trabajadores logren a través del cumplimiento de sus labores incide en la percepción que podrían tener sobre el apoyo que reciben de parte de la OE estudiada.

- La conclusión de la H1.30. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y el desarrollo personal en los trabajadores de la OE estudiada es significativa. Entonces, se puede afirmar que el desarrollo personal de los trabajadores de la organización incide en la percepción que estos tendrán sobre el apoyo de la organización hacia ellos. 123

- La conclusión de la H1.31. refiere que la relación estadística que existe entre el apoyo organizacional percibido y la administración del tiempo libre de los empleados de la OE estudiada es significativa. Por lo tanto, se puede indicar que la manera en cómo los trabajadores disponen de su tiempo libre; es decir, tiempo fuera de la jornada laboral, es un factor para la construcción de la percepción de estos sobre la OE.

5.3. Recomendaciones

Luego de haber terminado la investigación, y de acuerdo con los resultados analizados, se recomienda lo siguiente:

En términos teóricos y conceptuales

- Realizar estudios e investigaciones que atiendan cómo se relacionan las variables de calidad de vida laboral y de potencial creativo en poblaciones de oficios o profesiones diferentes a la propuesta en este trabajo.
- Estudiar las causas que inciden en una mejor calidad de vida laboral y en la promoción de la creatividad en ámbitos organizacionales para mejorar el ambiente laboral de las organizaciones y potenciar su productividad.
- Formular investigaciones que se centren en estudiar cómo se vinculan la calidad de vida laboral y potencial creativo en sectores poco atendidos y poco visibilizados, como el sector informal.

En términos prácticos

- Sensibilizar a las organizaciones, con especial atención en los profesionales del área de Recursos Humanos, acerca de la relevancia de la promoción de la creatividad en sus empleados como parte del proceso de construcción de una saludable calidad de vida laboral, así como de la necesidad de mejorar los niveles de productividad en la organización.
- Promover la formulación de programas de intervención para identificar los factores o aspectos de la organización que necesitan ser reajustados como parte de un plan de mejora de las condiciones materiales y sociales del ambiente laboral.
- Promover la organización de planes o programas que contribuyan con brindar soporte institucional a los empleados, así como a mejorar los canales de comunicación e integración a los grupos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alomia, B. et al. (2023). Factores sociodemográficos, motivación laboral, inteligencia emocional, calidad de vida laboral y su asociación con el desempeño laboral en trabajadores de la salud del Perú. Salud, Ciencia y Tecnología – Serie de conferencias, núm. 2, 1-5. https://www.scopus.com/pages/publications/85184277005?origin=resultslist

Amabile, T. M. (1988). A model of creativity and innovation in organizations. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, vol. 10, 123-167. /https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Group_Performance/Amabile_A_Model_of_CreativityOrg.Beh_v10_pp123-167.pdf

Amabile, T., Conti, R., Coon,H., Lazenby, J.& Herron, M. (1996). Assessing the Work Environment for Creativity. *The Academy of Management Journal,* 39 (5), 1154-1184. https://www.jstor.org/stable/256995

Amabile, T. (2012). Componential theory of creativity. Boston, MA: *Harvard Business School*, 538-559. https://www.hbs.edu/ris/Publication%20Files/12-096.pdf

Araníbar, R. et al. (2022). Creatividad en el desarrollo empresarial desde un análisis teórico. *Comunic@cción: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo,* núm. 13 (4), 310-322. https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.4.780

Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*/*Annals of Psychology*, 29(3), 1038–1059. https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511

Bayona, H. (2019. *Comportamiento creativo-innovador en trabajadores limeños: influencia del "engagement" y el capital psicológico.* Tesis para optar el grado de magíster en Psicología. PUCP. https://bit.ly/4aSUolG

Baitul, M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, vol. 12, 23-31.

Boada, J., Sánchez, J., Prizmic, A. & Vigil, A. (2014). Spanish adaptation of the Creative Potential and Practised Creativity scale (CPPC-17) in the workplace and inside the organization. *Psicothema, 26*(1), 55-62. Doi: 10.7334/psicothema2013.68

Canizales, L. (2020). Elementos claves de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP,* vol. 6, núm. 1, 50-69. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7964703

Costa, S. et al. (2019). Creatividad, innovación y bienestar en organizaciones socioeducativas: un estudio en Chile, Euskadi/País Vasco y Uruguay. *IV Congreso Nacional de Psicología*. (pp. 274 - 282). https://bit.ly/46SNzOF

Cox, K. (2022). Creatividad organizacional. *Paradero*. https://paradero.pe/blog/creatividad-organizacional/

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, núm. 45, 59-81. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058

DiLiello, T. C., & Houghton, J. D. (2008). Creative Potential and Practised Creativity: Identifying Untapped Creativity in Organizations. *Creativity and Innovation Management, 17*(1), 37–46. https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1467-8691.2007.00464.x

Forbes Perú (2025). Casi 8 de cada 10 trabajadores en Perú sufren "burnout" según estudio. *Forbes Perú*. https://forbes.pe/capital-humano/2025-10-20/casi-8-de-cada-10-trabajadores-en-peru-sufre-de-burnout-segun-estudio

Gómez, M. (2010). Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas, 18* (24), 225-236. https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf

González, P., Peiró, J. & Bravo, M. (1996). Calidad de vida laboral. En Peiró, J.M. y Prieto, F. (Eds.). *Tratado de Psicología del Trabajo. (Vol. 2): Aspectos psicosociales del trabajo.* Síntesis. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=879957

González, P. et al. (2010). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo" CVT-GOHISALO. *Ciencia & Trabajo, 12*(36), 332-340. https://bit.ly/46b0H1p

Guillen, N. & Guillen, A. (2024). La gestión del talento humano y su relación con la creatividad e innovación en las organizaciones. Revista Científica Uisrael, vol. 11, núm. 3, 107-123. https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/1294/1199

Hernández, R., Fernández,C. & Baptitsta, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* Mc Graw Hill Education. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

INEI (2015). *Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2014.* Instituto Nacional de Estadística e Informática. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1257/libro.pdf

Jordán, S. (2020). *El impacto del clima laboral en la innovación y sostenibilidad empresarial en Pymes de la ciudad de San José de Cúcuta - Colombia.* Tesis para optar el grado de magíster en Administración de Empresas. Universidad Esan.

Maita, Y. et al. (2024). Inteligencia emocional y calidad de vida profesional en el compromiso laboral de un centro del MINSA, Lima 2023. Salud, Ciencia y Tecnología, núm. 4, 1-5. https://sct.ageditor.ar/index.php/sct/article/view/770/616

Minedu (s.f.). Modernización. Personal administrativo II.EE. http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/

Minedu (2012). *Marco de buen desempeño docente.* Minedu. http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf

Monroy, E.; Gutierrez, L. & Barrios, D. (2023). Creatividad, organizaciones y trabajo. Una revisión bibliográfica sobre estudios cualitativos. *Interdisciplinaria,* vol. 40, núm. 3, 1-39. https://bit.ly/4vcwavd

Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=s0034745020050004000009&script=sci_arttext

Pando, M. et al. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo" (Versión breve). *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.), 34* (1), 68-75. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10158320

Parés, I. (2010). La institución educativa: un tipo de organización. En *Revista Panamericana de Pedagogía,* n°. 16, 39-51. https://revistas.up.edu.mx/RPP/article/view/1769

Patla´n, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe,* núm. 37, 31-67. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2020000200031

Reales, L.; Arece, J. & Heredia, F. (2008). La organización educativa y su cultura: una visión desde la posmodernidad. *Laurus,* vol. 14, núm. 26, 319 - 346. https://www.redalyc.org/pdf/761/76111491016.pdf

Rojas, B. (2007). La creatividad desde una perspectiva organizacional. *Investigación y Postgrado*, vol. 22, núm. 2, 207-230.

Sánchez, H. Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística.* Universidad Ricardo Palma. https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf

Sánchez, J. (2011). La innovación: una revisión teórica desde la perspectiva de marketing. *Perspectivas,* núm. 27, 47-71. https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941231004.pdf

Sánchez, C. & Alexander, G. (2025). Diseño de una estrategia para promover la creatividad organizacional en el Ministerio de Hacienda y Crédito Público. Tesis para optar el grado de magíster. Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/ce756a12-ebb2-41fa-a6d7-f8078c5e6d28/content

Sandoval, L. (2006). El ser y el hacer de la organización educativa. En *Educación y educadores,* vol. 9, n°. 1, 34-53. https://bit.ly/3ZF3w7d

Siegel, S. & Castellan, J. (1998). *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta.* Trillas.

Sinha, Ch. (2012). Factors affecting quality of work life: Empirical evidence from Indian organizations. *Australian Journal of Business and Management Research,* vol. 1, 31-40. https://bit.ly/4rrcYrg

Solar, D. (2025). El 40% de trabajadores peruanos declara tener un diagnóstico de salud mental y más de la mitad no recibe apoyo, según informe. *Infobae.* https://bit.ly/3NJOIlg

ANEXOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, Decana de América

Escuela de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana

Facultad de Psicología

Consentimiento Informado

Título de Tesis: Creatividad y calidad de vida laboral en equipos de trabajo de una organización educativa con sede en Lima, Perú

Estimado/a participante,

Se solicita su apoyo en la realización de la investigación desarrollada por Isabel Mía Mansilla Jordán, código 17180186, estudiante de la especialidad de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana, de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La investigación tiene como propósito establecer la relación entre la creatividad y la calidad de vida laboral en equipos de trabajo de una organización educativa. Participar en este estudio tomará alrededor de 5 a 10 minutos. La información obtenida es confidencial y será únicamente utilizada en la elaboración de este estudio. Su participación es voluntaria.

Yo, _____, he sido informado sobre las medidas que garantizan la confidencialidad de los datos y resultados obtenidos en las pruebas. Además, se ha esclarecido los objetivos de la investigación y que esta no representa ningún perjuicio para mi persona.

Por ende, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice de forma anónima. (*Marcar con un aspa **X***).

	Sí, acepto formar parte de este estudio.
	No, no acepto formar parte de este estudio.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

A continuación, se presentan preguntas relacionadas a su contexto social y demográfico. Por favor, responder de forma sincera. No hay respuestas correctas o erróneas. Marcar su respuesta con una (X).

Sexo

- Mujer ( )
- Varón ( )

Edad:

- _____

Distrito de su residencia:

- _____

Tiempo que lleva laborando en esta organización:

- _____

Tipo de contrato laboral que Ud. posee:

- Convenio por prácticas ( )
- Contrato por servicio específico ( )
- Contrato determinado ( )
- Contrato indeterminado ( )
- Otro: _____

Área de trabajo:

- Equipo docente ( ) / Especialidad: _____
- Administración ( )
- Contabilidad ( )
- Recursos Humanos ( )
- Otro: _____

Tiempo de su jornada laboral:

- 5 horas ( )
- Menor a 6 horas diarias ( )
- 8 horas diarias ( )
- Mayor a 8 horas diarias ( )
- Otro: _____

FICHA TÉCNICA DE CPPC-17

Nombre original del instrumento: Potencial Creativo y de la Creatividad Practicada CPPC-17

Autor: Houghton y Diliello

Año: 2008

Adaptación al español: Boada et al. (2014)

Aplicación: Puede ser administrada en una situación individual o colectiva

Número de ítems: 17

Duración: Entre 5 a 10 minutos aproximadamente

INSTRUMENTO A

Versión en español de la escala CPPC-17

Autores del instrumento original: DiLiello y Houghton (2008)

Adaptación al español: Boada et al. (2014)

Instrucciones: A continuación, encontrarás algunas afirmaciones sobre SU TRABAJO Y/O SU ORGANIZACIÓN. No hay respuestas correctas ni incorrectas, ni tampoco respuestas buenas o malas. Lea atentamente cada frase e indica por favor el grado de desacuerdo o acuerdo con respecto a las mismas. Marque con (X) su respuesta según corresponda.

	1 Completamente en desacuerdo	**2** En desacuerdo	**3** Neutral	**4** De acuerdo	**5** Completamente de acuerdo
1. Creo que soy bueno/a generando ideas innovadoras.					
2. Tengo confianza en mi capacidad para solucionar problemas de forma creativa.					
3. Tengo la habilidad de desarrollar más a fondo las ideas de los demás.					
4. Soy bueno/a a la hora de encontrar maneras creativas de resolver problemas.					
5. Cuento con talento y habilidades para hacer bien mi trabajo.					
6. Me siento cómodo/a probando ideas nuevas.					
7. En el trabajo tengo oportunidad de usar mis habilidades y capacidades creativas.					
8. En el trabajo me invitan a que presente ideas de mejora.					
9. Tengo la oportunidad de participar en equipos.					
10. Tengo libertad para decidir cómo llevar a cabo mis tareas.					

11. En el trabajo mis capacidades creativas se aprovechan al máximo.					
12. En mi organización se reconoce el trabajo creativo.					
13. Mi organización juzga las ideas de un modo justo.					
14. En mi organización se anima a la gente a resolver los problemas de forma creativa.					
15. Mi organización cuenta con buenos mecanismos para fomentar y desarrollar las ideas creativas.					
16. En mi organización se anima a la gente a asumir riesgos.					
17. Las ideas innovadoras y creativas se recompensan.					

FICHA TÉCNICA DE CVT-Gohisalo

Nombre original del instrumento: CVT-Gohisalo

Autor: González et al.

Año: 2010

Adaptación a versión breve: Pando et al (2018).

Aplicación: Puede ser administrada en una situación individual o colectiva

Número de ítems: 31

Dimensiones: 7 dimensiones (soporte institucional para el trabajo; seguridad en el trabajo; integración al puesto de trabajo; satisfacción por el trabajo; bienestar logrado a través del trabajo; desarrollo personal del trabajador; administración del tiempo libre).

Duración: Entre 5 a 10 minutos aproximadamente

Usuarios: Profesionales de diversas áreas de trabajo.

INSTRUMENTO B

CVT-Gohisalo
Autores del instrumento original: González et al. (2010)
Versión breve: Pando et al. (2018).

Instrucciones: La respuesta a las siguientes preguntas deberá reflejar su grado de satisfacción y serán contestadas en una escala que va del 1 al 5, siendo 1 "nada satisfecho" y 5 "totalmente satisfecho". Marque por favor una única respuesta. Es muy importante NO dejar preguntas sin contestar. Marque con una (X) su respuesta según corresponda.

1	2	3	4	5
Nada satisfecho	Poco satisfecho	Moderadamente satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

	1 Nada satisfecho	**2** Poco satisfecho	**3** Moderadamente satisfecho	**4** Bastante satisfecho	**5** Muy satisfecho
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:					
2. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
3. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo					
4. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
5. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).					
6. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
7. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:					
8. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					
9. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					

	1 Nada satisfecho	**2** Poco satisfecho	**3** Moderadamente satisfecho	**4** Bastante satisfecho	**5** Muy satisfecho
10. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.					
11. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores					
12. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
13. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo en:					
14. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
15. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
16. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
17. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.					
18. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
19. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					
20. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
21. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
22. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
23. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					
24. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					

	1 Nada satisfecho	**2** Poco satisfecho	**3** Moderadamente satisfecho	**4** Bastante satisfecho	**5** Muy satisfecho
25. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
26. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
27. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.					
28. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.					
29. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
30. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
31. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					

PERMISOS

THESIS:CPPC Permission (Perú) Externo Recibidos × Tesis ×

ISABEL MIA MANSILLA JORDAN <isabel.mansilla@unmsm.edu.pe> mar, 28 mar 2023, 23:06
para jeff.houghton, trudy.diliello

Dear Ms. Di Liello and Mr. Houghton

My name is Isabel Mansilla. Currently, I am studying Organizational Psychology at Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú). I am doing research related to Creativity and Quality of Working Life. The final result will be a graduate level thesis.

That is the reason why I decided to write to you and ask for your permission to use the instrument called *Creative Potential and Practised Creativity* (CPPC) and apply it to Peruvian workers in an enterprise.

It would help me a lot.
Thank you in advance.

Sincerely,

Isabel Mansilla
Organizational Psychology student - UNMSM (Perú)
(+51) 957263847

Jeffery Houghton <Jeff.Houghton@mail.wvu.edu> vie, 31 mar 2023, 10:57
para mi, trudy.diliello@navy.mil

Traducir al español

Dear Isabel,

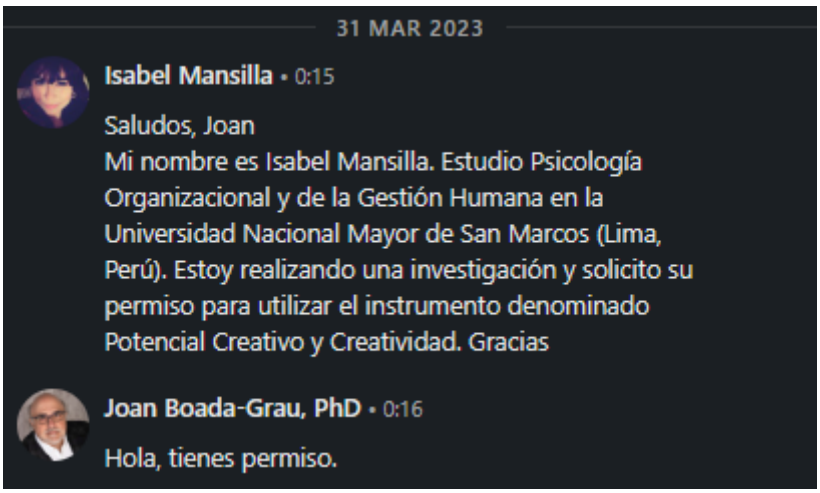
Thank you for your interest in our research!

You are welcome to use our Creative Potential and Practiced Creativity scale items in your research. Please find attached a document containing the scale items for your convenience.

Please let me know if you have any questions or if I can help in any other ways!

Jeff Houghton

Jeffery D. Houghton, Ph.D.
Professor of Management
West Virginia University
John Chambers College of Business and Economics
P.O. Box 6025
(304) 293-7933 office
Jeff.Houghton@mail.wvu.edu



ISABEL MIA MANSILLA JORDAN <isabel.mansilla@unmsm.edu.pe> mar, 28 mar 2023, 23:23

para manolop777

Saludos cordiales, Manuel Pando:

Mi nombre es Isabel Mansilla. Actualmente estudio Psicología Organizacional y de la Gestión Humana en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima, Perú). Estoy realizando una investigación relacionada con la Creatividad y la Calidad de Vida Laboral. El resultado final será una tesis de grado.

Es por ello que decidí escribirle y solicitar su permiso para utilizar el instrumento denominado **CVT-Gohisalo (versión breve)** y aplicarlo a trabajadores peruanos en una empresa.

Me ayudaría mucho saber su respuesta.

Gracias de antemano.

Atentamente,

Isabel Mansilla

Estudiante de Psicología Organizacional - UNMSM (Perú)

(+51) 957263847

Manuel Pando <manolop777@yahoo.com.mx> 31 mar 2023, 15:33

para mí

Hola Isabel

Cuenta con mi apoyo para que utilices el instrumento con fines de investigación.

Te invito también a que una vez que tengas resultados envíes un documento para publicación a nuestra Revista

PIENSO | Revista



PIENSO | Revista

Saludos

Dr. Manuel Pando Moreno
Presidente de la Junta Directiva del "Instituto Internacional de Investigación Social, Ambiental y de Salud Ocupacional"(IIISASO).
Presidente de PIENSO en Latinoamérica A.C.

CARTAS

SOLICITUD DE PERMISO A LA OE

Lima, 17 de mayo del 2023



Señora Magister
Patricia Hoces
Directora de la I.E. Teresa González
de Fanning
Jesús María.-

Distinguida señora:

Me dirijo a usted para solicitar permiso para aplicar una encuesta a los docentes y auxiliares de educación. Este instrumento es necesario para la investigación que está realizando mi hija Isabel Mía Mansilla Jordán, alumna de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y exalumna fannista.

A la espera de su comprensión, y agradeciendo la deferencia, me despido.

Atentamente,

Yrma Amelia Jordán Vargas Machuca
Profesora cesante de la I.E. Teresa González
de Fanning

Adj: encuesta

COLEGIO NACIONAL DE MUJERES
" TERESA GONZALES DE FANNING "
JESUS MARIA

ojo

Jardín

HOJA DE ENVIO DE LA DIRECCIÓN

N° REGISTRO : 2754 FECHA : 17.05.23 FOLIO : _____

DOCUMENTO : _____ ASUNTO : Prof Cesarty

DEPENDENCIA DE DESTINO

1. SDFG 2DO 1°(1,2,3,4)	2. SDFG 3ERO 1°(5,6,7,8)	3. SDFG 4TO 1°(9,10,11)	4. SDFG 5TO	5. SD. INICIAL	6. SD. PRIM	7. SD. ADM
8. COORD.TUT. I II	9. M. PARTES	10. SECRET.	11. DPTO. MEDICO		12. DPTO. NOTAS	13. DPTO. ABAST
14. BCO. DE LIBRO/ BIBLOTEC.		15. APAFA	16. RR.FF.	17. IMPRESIONES	18. TESORERIA	19. JEF. LABORT.
20. CONTROL PATRIMONIAL		21. OTROS				

CONDICIÓN DE PRIORIDAD

1. NORMAL 2. URGENTE 3. MUY URGENTE

INDICACIONES GENERALES : Informar a la prof. que tiene autorización de ingreso a la I.E. que puede aplicar la encuesta sin interrumpir la labor de los personos del encuesta.

C.N.M. "TERESA GONZALES DE FANNING" DIRECCION