

2019 · 21 al 24 de julio · Vitoria-Gasteiz · Álava
www.cnp2019.es



CULTURA, CREATIVIDAD Y BIENESTAR EN ORGANIZACIONES SOCIO-EDUCATIVAS: UN ESTUDIO EN LA CAPV, CHILE Y URUGUAY

Dres. S. da Costa, G. Etchebehere,

D. Hermosilla y D. Páez

silviacristina.dacosta@ehu.es

RESUMEN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

"They didn't know it was impossible so they did it! Processes of creativity and innovation in open complex social systems: affectivity, motivation and cognition"

CHAPTER

1. State of the art on creativity and innovation: theoretical approaches, measurement forms and macro-meso social determinants of creativity and innovation.

2. Factors favourable to creativity and innovation based on evidence and their perception in a military organization and in the work context of five countries

3. Psychological factors of creativity and innovation

4. Perception of factors favourable to innovation, leadership styles, values, social representations of creativity and innovation, group process and performance in creativity tasks

5. Training, evaluation, creativity and innovation

6. Evaluation of independent judges and vision of the experts on the object of study

CREATIVITY, AFFECT, MOTIVATIONAL VALUES AND PSYCHOSOCIAL WELLBEING

Cultura, creatividad y bienestar en organizaciones socio-educativas: un estudio en la CAPV, Chile y Uruguay

Vitalidad, salud física y mental como correlatos de la creatividad, la innovación y el bienestar en trabajadores del sector socio-educativo de España (CAPV), Chile y Uruguay



**“What if we don’t change at all ...
and something magical just happens?”**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

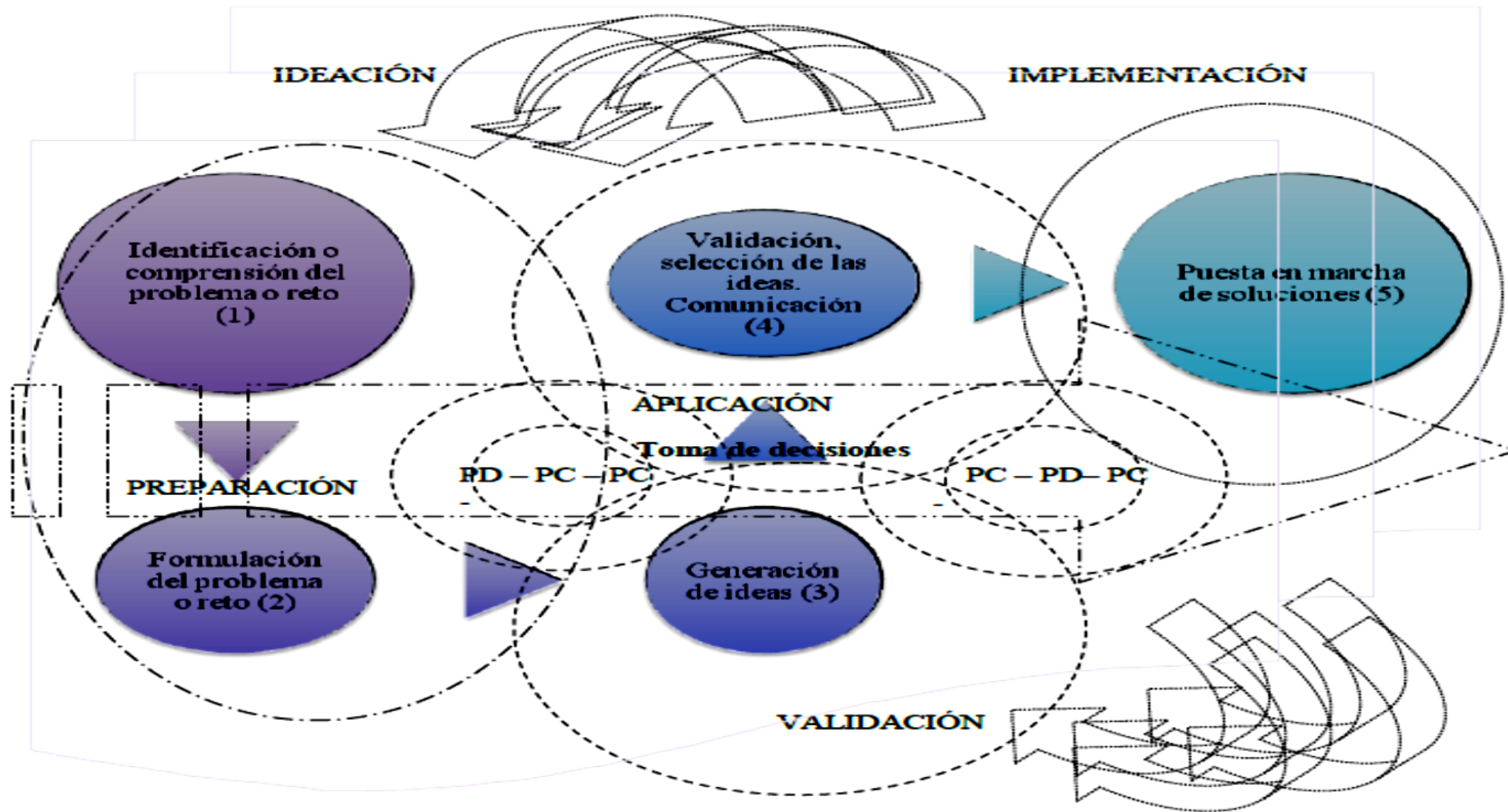
1.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Bienestar subjetivo (a), psicológico (b) y social ©: a) incluye la satisfacción con la vida y la afectividad, b) incluye aceptarse a sí mismo/a o auto-estima, tener relaciones positivas, control del medio, que se está aprendiendo o en crecimiento y un sentimiento de autonomía personal y c) hace referencia a que el entorno facilita la realización de los aspectos antes mencionados. El bienestar subjetivo hedónico vivenciado o alta afectividad positiva es un antecedente de la creatividad, asociándose a ésta y a la innovación con una \bar{r} no ponderada =.20.

Cambio, creatividad/innovación y bienestar: La creatividad, así como la capacidad de innovar y adaptarse a entornos cambiantes ha mostrado ser un aspecto central en las formas de manejar el estrés laboral (Artola et al., 2012; Kanheman, 2012).

El deseo de crear, innovar y resolver de forma diferente los problemas puede ser un importante catalizador para el crecimiento personal y social, favoreciendo la adaptación eficaz a los problemas cotidianos, y contribuyendo a la disminución del estrés laboral.

Mostrando la importancia del contexto en el proceso creativo e innovador, **en muestra de la CAPV** se encontró que a mayor percepción de la cultura organizacional como transformacional y menos transaccional las personas mostraban un mayor nivel de creatividad cognitiva (PIC-A) así como de originalidad y eficacia en las propuestas de mejora de sus centros de trabajo (da Costa, 2018)



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Creatividad e innovación: Para este estudio refieren especialmente a la fase de ideación del proceso creativo e innovador o generación de ideas en relación a infraestructura, información, trato con superiores, trato con colegas/compañeros/as de trabajo, alumnos, padres/madres u otros usuarios sustentado en la percepción de factores favorables a la creatividad e innovación percibidos en el entorno (da Costa et al., 2014; da Costa et al., 2015).

Creatividad emocional: *capacidad de experimentar y expresar en forma apropiada, original y auténtica una combinación de emociones* (Averill & Knowles-Thomas, 1991).

La expansión en la experiencia podría contribuir a la creatividad en las actividades que implican la expresión de la emoción (Gutbezahl y Averill, 1996).

Ejemplos de ítem escala ECI (versión castellano, Soroa et al., 2015): *cuando tengo reacciones emocionales fuertes, busco las razones de mis sentimientos* (preparación o disposición emocional); *he sentido una combinación de emociones que probablemente otras personas no hayan experimentado jamás* (novedad o habilidad de vivir emociones nuevas o poco usuales); *la forma en la que expreso y experimento mis emociones me ayuda en mis reacciones con las otras personas* (eficacia / autenticidad).

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1.1. CONCEPTOS BÁSICOS

Creatividad emocional: se asocia a la generación de ideas y alternativas.

- Fuchs, Kumar & Porter (2007) encontraron que la creatividad emocional medida por el instrumento ECI (Averill, 2001) se asociaba a indicadores de autoinforme de creatividad.
- Puede ayudar a ver los aspectos positivos de las tareas creativas, facilitando por ello la experiencia de flujo (Averill, 2005).
- Mediante la regulación emocional funcional, la vivencia y el uso de emociones complejas, la creatividad emocional refuerza la afectividad positiva y el bienestar.
- Se puede argüir que la creatividad emocional, caracterizada por la novedad/complejidad emocional y su uso adaptativo facilita el flujo directamente mediante respuestas creativas, así como indirectamente reforzando la afectividad positiva.

Factores de riesgo psicosocial: condiciones presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Pueden afectar tanto al bienestar o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. La percepción negativa de los factores de riesgo psicosocial si se prolonga en el tiempo, puede provocar reacciones emocionales negativas y estrés, pudiéndose desarrollar sintomatología depresiva (p.e., Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010).

- Un sub-estudio desarrollado en la región centro sur de Chile (Méndez, Silva, Palomo, da Costa & Páez, 2014) encontró que profesionales de la educación percibían altas demandas psicológicas o estrés laboral, baja autonomía y apoyo de pares y supervisores en su centro de trabajo. Estos factores se han asociado negativamente a la salud.
- La posibilidad de decidir y organizar la forma de trabajo refuerza la motivación intrínseca, satisface la necesidad de auto-determinación y favorece el bienestar.

- ❑ **Factores protectores de carácter grupal:** La cohesión (refiere a la atracción hacia los compañeros y el grupo), el liderazgo positivo (se caracteriza por una relación de buena calidad, confianza y respeto mutuo entre los cuadros directivos o superiores y los empleados o trabajadores bajo sus órdenes), así como la claridad de rol
- En la **muestra de la CAPV** los mencionados factores se asociaron a una balanza de afecto favorable (más emociones positivas y menos negativas) y a mejor bienestar psicológico.
 - En **submuestra de profesores**, el bienestar afectivo y la creatividad emocional se asociaron a la originalidad y eficacia de dichas propuestas. La creatividad emocional lo hizo a la fantasía y fluidez. Se encontró que a menores síntomas somáticos y cognitivos de estrés el nivel de creatividad cognitiva aumentaba.
 - En la muestra mencionada, las **emociones positivas de alta activación** como interés, alegría, **las positivas de trascendencia** o relación con otros como el amor o cercanía y la gratitud, así como la esperanza, aunque también la **calma** (valencia positiva), se asociaron a la eficacia de las propuestas de mejora.
 - La alta activación negativa vinculada al estrés como nervioso o abrumado **se asoció a la creatividad cognitiva** sugiriendo que la emoción de estrés contemplada en el DES puede motivar a cambiar un entorno desfavorable o de displacer. Un nivel intermedio de enojo o ansiedad puede motivar a mejorar el rendimiento, a cambiar un entorno negativo o a realizar tareas de cierta dificultad.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1.2. OBJETIVOS E HIPÓTESIS

OBJETIVOS

- Replicar la estructura de la escala PHI (Hérvás & Vázquez, 2013) en las tres muestras que conforman este Proyecto.
- Conocer como se comportan algunas de las variables analizadas a nivel general y específico por muestra, así como su relación con la creatividad (Artola et al., 2012; da Costa & Páez, 2014) y el bienestar (Hérvás & Vázquez, 2013).
- Analizar desde una perspectiva multinivel la relación entre creatividad e innovación individual y colectiva con variables psicosociales así como con la afectividad individual y grupal

HIPÓTESIS

- H1. Se esperaba que la estructura de la escala PHI validada por los autores en países de diferentes continentes fuera válida en las muestras de este estudio. En este sentido, se postuló que la media chilena y la uruguaya estarían más cerca de la de México que la de España o Estados Unidos.
- H2. Se esperaba que los indicadores de creatividad cognitiva, así como de creatividad aplicada o innovación se asociasen al bienestar. Y que los indicadores de creatividad e innovación lo hicieran a los factores organizacionales y a los individuales
- H3. Se postuló que todas las variables adaptativas reseñadas se asociarían positivamente al bienestar medido específicamente con PHI
- H4. Aplicando un análisis mixto multinivel se esperaba que la agregación de variables que fueron respondidas a nivel individual (p.e., la percepción de cultura organizacional) actuaran como variables contextuales que influyen la creatividad o innovación individual, así como la relación de ésta con variables psicosociales [modelo 1]. También se esperaba que un clima de bienestar grupal de calidad de vida asociada a la salud (alta vitalidad y baja sintomatología ansiosa depresiva y física) se asociase a una mayor creatividad aplicada o innovación a nivel colectivo [modelo 2]

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

2. MÉTODO

Procedimiento general

La investigación se llevó a cabo entre los años 2014 a 2016.

Samples

- **Uruguay** – **N=700** $K=55$ primary schools +1 social intervention centre+ 1 organizational program group (91% female , Mean Age 43,58 SD 9,77)
- **Spain- Basque Country [Euskadi]** **N= 300-** $K=9$ primary schools+ 2 social intervention centre (79% females, Mean Age 45,01 SD 9,07)
- **Chile** - **N=350** $K= 11$ primary secondary schools + 5 social intervention program and centre (79% females, Mean Age 45,01 SD 9,07)

- La primera muestra analizada de este proyecto fue la de la comunidad autónoma del País Vasco o CAPV formada con profesionales de la educación (mayormente primaria, pero también infantil) de Gipuzkoa y Bizkaia. Los centros educativos pertenecen al sector público y trabajan en el marco de un programa de corte innovador. Esta muestra también estaba compuesta por profesionales de la educación e intervención social de centros de Vitoria/Gazteiz y Bizkaia.
- La muestra de Chile se formó con profesionales de organizaciones educativas de la capital del País, región del Maule y con profesionales de la educación e intervención social de dicha dicha región, Sur y centro sur de Chile.
- En Uruguay se formó con profesionales de educación e intervención social de la Institución Pública del País, de Montevideo (la capital). Y un programa socio-organizacional anidado en la misma, de ámbito nacional.
- Se accedió a las muestras a través de convenios de colaboración entre universidades y universidad-empresa.

Samples

- **Uruguay** – N=700
1 organizational program



- **Spain**
prim...
SD 9,07)



- **Chile** –
program and



INSTRUMENTOS y NORMAS DE APLICACIÓN

CREATIVIDAD

- PIC-A (Artola, Barraca, Mosteiro, Ancillo, Poveda y Sánchez (2012)
- Originalidad y eficacia evaluada por jueces expertos independientes (Páez, da Costa, 2013)

ESTRÉS, AUTONOMÍA DEL ROL LABORAL, APOYO SOCIAL Y DE LIDERAZGO

- *CoPsoQ – Manual- Istas 21 (versión 1.5).*-

EFFECTOS CONDUCTUALES, SOMÁTICOS Y COGNITIVOS DEL ESTRÉS

- Escalas Setterlind (2001)

BIENESTAR "HEDÓNICO" O SUBJETIVO Y BALANZA DE AFECTOS.

- Escala Fredrickson (2009)

BIENESTAR "HEDÓNICO" O SUBJETIVO Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA

- Escala Diener (1996)

BIENESTAR PSICOLÓGICO O "EUDAIMÓNICO"

- PHI.- *Pemberton Happiness Index (Hervás & Vázquez, 2013)*

FACTORES INDIVIDUALES

- PVQ (Schwartz, 2001)
- ECI- *Escala de Creatividad Emocional (Soroa, Gorostiaga, Aritzeta y Balluerka, 2013).*
- FEWS (Zapf, et al., 1999 en Ortiz et al., 2012).

CULTURA ORGANIZACIONAL

- ODQ (Bass y Avolio, 1992).

COMPROMISO LABORAL O SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO Y COMPROMISO CON ÉL

- ESL (Bilbao, et al., 2013)

CALIDAD DE VIDA VINCULADA A LA SALUD Y BIENESTAR

- SF-36 (Ware y Sherbourne, 1992).

CREATIVITY AND INNOVATION

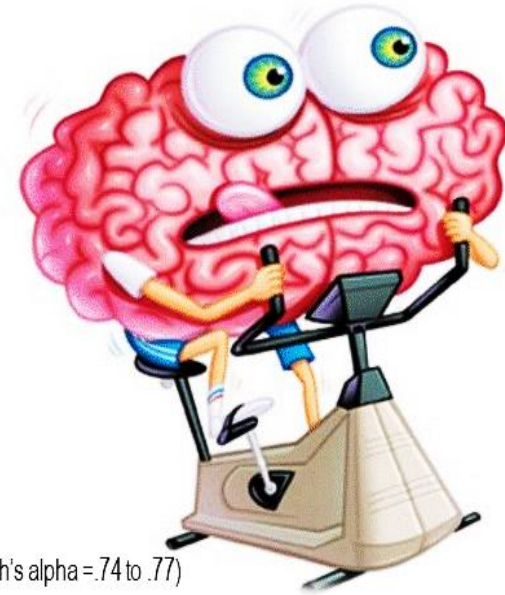
- Number of ideas
 - Flexibility
 - Originality
 - Efficacy
-
- Open questions on good practices, bad practices and proposals of improvements (Páez, da Costa, 2013). Categorized by experts on innovation and adaptive character-
 - PIC-A (Creative imagination test, Artola et al., 2012). Narrative creativity scale (juegos 1 y 3) (Artola, et al., 2012). Answer are coded by number of ideas, flexibility (different categories) and creativity (scores bases on previous sample frequencies: low frequency=high creativity)



- Scores based on large spanish speaking samples

HEALTH

SF-36 (Ware & Sherbourne, 1992)



Perceived fisical health (cronbach's alpha =.74 to .77)

Mental health (alpha=.68 to .82)

Vitality (alpha=.72 to .84)

Análisis estadísticos

A nivel estadístico se realizaron análisis factorial confirmatorios y se evaluó la bondad de ajuste utilizando diferentes índices.

Procedimiento específico

Las dos primeras escalas PIC-A tenían tiempo de respuesta de acuerdo al manual (Artola et al., 2012) el resto del cuadernillo no tenía tiempo ni orden para ser respondido. La consigna fue no dejar espacios sin respuesta y responder espontáneamente.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

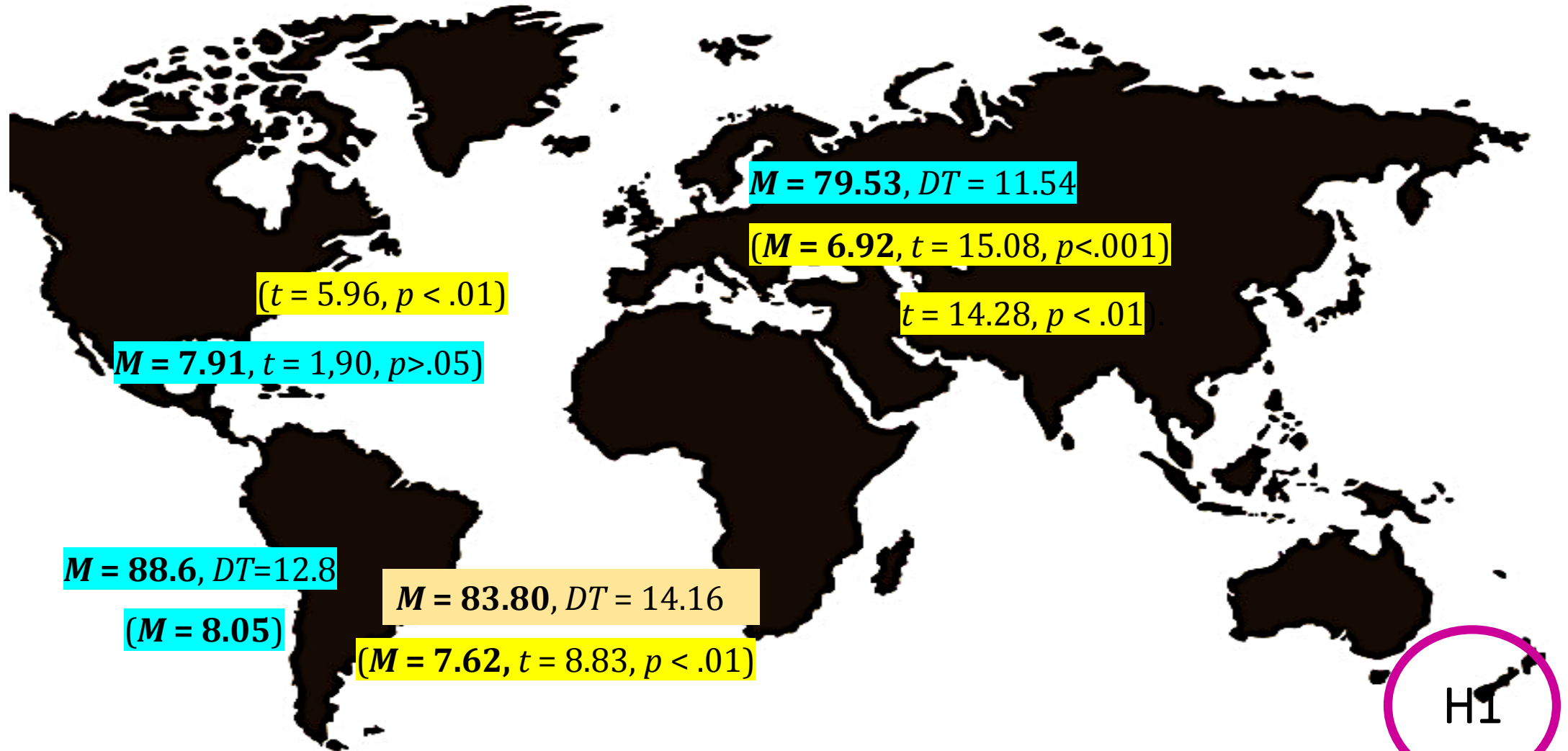
2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

3. RESULTADOS



1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos b

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

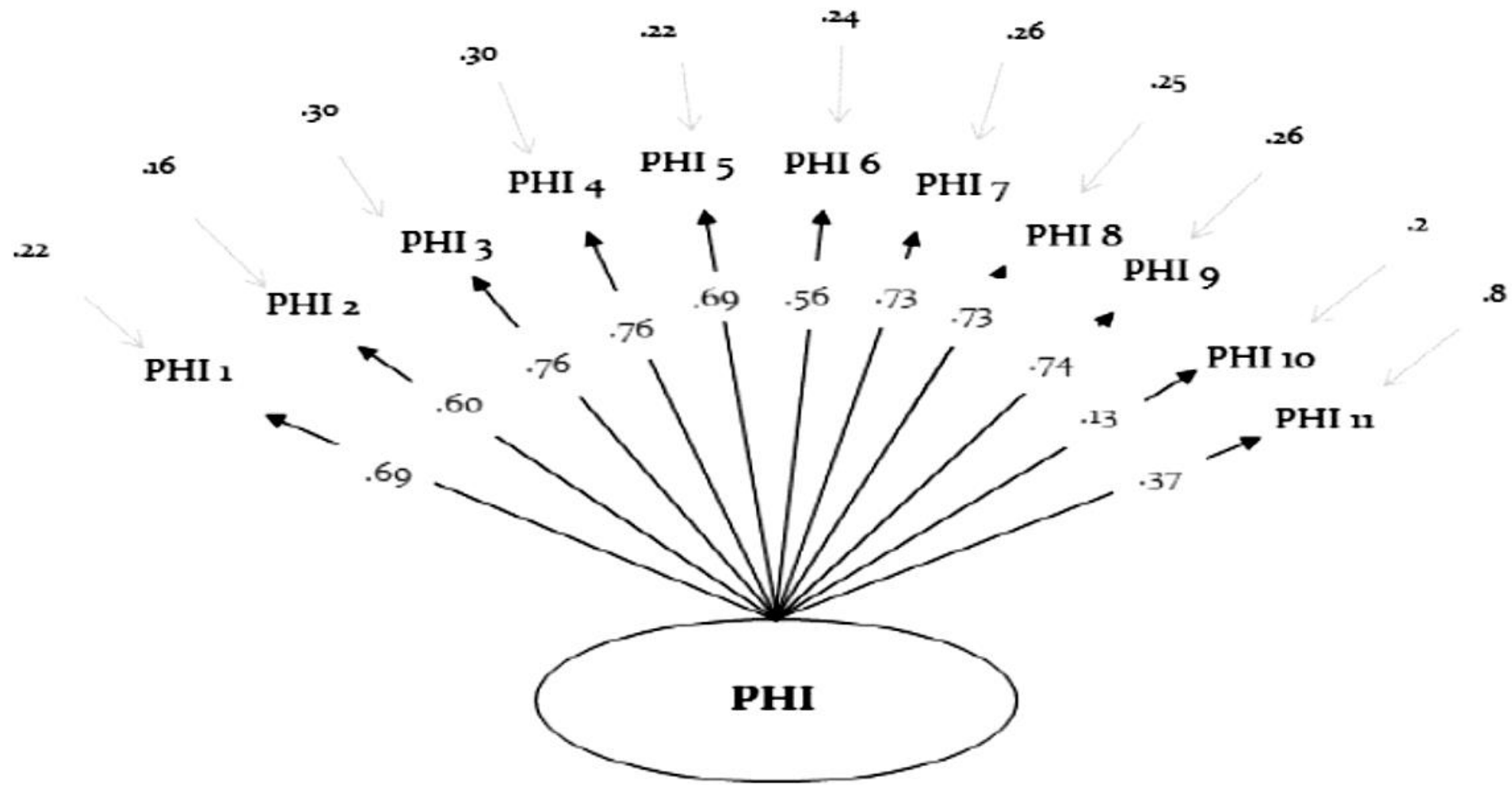
Tabla 1.
Terciles de bienestar medido con PHI (Hervás & Vázquez, 2013)

Muestra	Tercil de bienestar en porcentaje (%)		
	Bajo	Medio	Alto
Euskadi/País Vasco	$t = 6.80, p = .001$	$(M = 6.02, DT = 2.00. t = 7.81, p = .001).$	39%
Chile	$(M = 5.29, DT = 2.50)$	$(M = 5.01, DT = 2.77. t = 3.02, p = .003)$	35%
Uruguay			59%

Tabla 2.
Análisis confirmatorio de la escala PHI en muestra de profesionales de la educación y la intervención social.

	Nº ítems	S-B χ^2	Df	χ^2 / Df	CFI	TLI	RMSA	90% CI of RMSA
Modelo CAV ¹	11	196.832 ^{***}	44	4.47	.887	.859	.108	.093, .124
Modelo CAV ²	11	137.660 ^{***}	43	3.20	.930	.911	.086	.070, .102
Modelo Chile ¹	11	127.345 ^{***}	44	2.89	.944	.930	.073	.059, .088
Modelo Chile ²	11	106.804 ^{***}	43	2.48	.957	.945	.065	.049, .080
Modelo Uruguay ¹	11	254.047 ^{***}	44	5.77	.923	.904	.082	.072, .092
Modelo Uruguay ²	11	224.458 ^{***}	43	5.21	.934	.915	.077	.067, .087

Note: Adjusted model fix $\chi^2, \chi^2 / Df (< .05)$, RMSA ($< .08$), CFI, TLI, NFI ($> .90$) ^{***} $p < .001$ ¹ = modelo sin covarianzas entre errores. ² = modelo con covarianza entre errores.



H2

Análisis factorial confirmatorio (AFC) de la escala PHI muestra Chile: trabajadores de educación e intervención social. Model fit: $\chi^2 (44, N = 354) = 127.345, p \leq .001$; CFI = 0.94; TLI = 0.93; RMSEA = .073 (95% CI [.059, .088]). *** $p \leq .0001$. ** $p \leq .010$. * $p \leq .050$.

Tabla 3

Factores organizacionales de la creatividad e innovación

	CAV (n = 277 y 210)		Chile (n = 138 y 78)		Uruguay (n = 371 y 373)	
	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²
ODQ transformacional	.082+	.089	-.060	.062	-.055	-.050
ODQ transaccional	-.024	-.103+	.080	-.421**	-.056	-.019
Istas 1 (estrés)	-.045	-.042	.136+	.074	-.045	-.027
Istas 2 (autonomía)	.115*	.179**	-.070	.053	.078+	.093*
Istas 4 (apoyo social y liderazgo de calidad)	.069	.082	-.067	.106	.065	.004

Nota. ¹Crea = PIC-A j1 y j3; ²Innova = Originalidad y eficacia de las respuestas abiertas. En negrita asociaciones significativas o marginales esperadas

Tabla 5

Bienestar, compromiso, calidad de vida, reacciones de estrés, creatividad e innovación

	CAV (n = 279 y 213)		Chile (n = 135 y 78)		Uruguay (n = 373 y 383)	
	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²
Balanza de afectos	-.034	.108+	.006	.144	.086+	-.002
PHI	.211**	.088+	-.167*	.271**	.029	.029
SWL (Diener)	.040	.070	.027	-.008	-.013	.023
ESL (compromiso)	.074	.050	.049	-.190	.040	.128**
SF-36	.251**	-.050	-.117+	.102	.131**	.073+
Setterlind	.013	-.042	-.009	.220*	.059	.103*

Nota. ¹Crea = PIC-A j1 y j3; ²Innova = Originalidad y eficacia de las respuestas abiertas. En negrita asociaciones significativas o marginales esperadas

Tabla 4

Factores individuales de la creatividad e innovación

	España (n = 280 y 213)		Chile (n = 135 y 78)		Uruguay (n = 371 y 373)	
	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²	Crea ¹	Innova ²
ECI-S	.223**	.134*	.063	-.095	.046	.129**
Apertura	.243**	.175**	-.081	-.155	-.020	-.023
Ítem apertura	.215**	.159**	.108	.125	.077+	.127**
Universalismo	.131*	.090+	.006	.078	.094*	.062
Logro	.225**	.157*	-.019	-.162	.070+	.116*

Nota. ¹Crea = PIC-A j1 y j3; ²Innova = Originalidad y eficacia de las respuestas abiertas. En negrita asociaciones significativas o marginales esperadas

Tabla 6

Efectos medio y diferencias entre naciones en factores de nivel meso micro social, individuales, creatividad e innovación

Variable	Creatividad (k tamaño del efecto = 3)	Z (sig)	Q de heterogeneidad	Innova (k tamaño del efecto = 3)	Z (sig)	Q de heterogeneidad
Cultura transaccional (fijo)	-.021 (IC 95% -.091, .049)	-.588, p = .56	1.83, p = .399	-.044 (IC 95% -.021, .032)	-1.13, p = .256	1.11, p = .57
Cultura transaccional (aleatorio)	-.021 (IC 95% -.091, .049)	-.588, p = .56		-.044 (IC 95% -.021, .032)	-1.13, p = .256	
Autonomía (Istas 2) (fijo)	.065 (IC 95% -.005, .135)	1.82, p = .07	3.23, p = .199	.116 (IC 95% .040, .191)	2.97, p = .003	1.36, p = .51
Autonomía (Istas 2) (aleatorio)	.058 (IC 95% -.034, .150)	1.24, p = .21		.116 (IC 95% .040, .191)	2.97, p = .003	
ECI-S (fijo)	.113 (IC 95% .043, .182)	3.16, p = .02	5.56, p = .06	.105 (IC 95% .029, .180)	2.70, p = .007	3.42, p = .18
ECI-S (aleatorio)	.114 (IC 95% -.008, .233)	1.83, p = .06		.001 (IC 95% -.017, .107)	1.65, p = .098	
Apertura (Item 1) (fijo)	.132 (IC 95% .062, .200)	3.70, p = .01	3.25, p = .20	.137 (IC 95% .061, .211)	3.53, p = .001	0.15, p = .92
Apertura (Item 1) (aleatorio)	.134 (IC 95% .042, .224)	2.85, p = .01		.137 (IC 95% .061, .211)	3.53, p = .001	
Universalismo (fijo)	.092 (IC 95% .022, .162)	2.58, p = .01	1.41, p = .49	.073 (IC 95% -.004, .148)	1.87, p = .062	0.10, p = .95
Universalismo (aleatorio)	.092 (IC 95% .022, .162)	2.58, p = .01		.073 (IC 95% -.004, .148)	1.87, p = .062	
SF-36 (fijo)	.133 (IC 95% .063, .201)	3.72, p = .01	12.04, p = .002	.038 (IC 95% -.038, .113)	.968, p = .33	2.40, p = .30
SF-36 (aleatorio)	.102 (IC 95% -.080, .216)	1.07, p = .28		.036 (IC 95% -.051, .122)	.806, p = .42	
PHI (fijo)	.061 (IC 95% -.000, .131)	1.71, p = .08	13.81, p = .001	.076 (IC 95% -.000, .151)	1.95, p = .05	
PHI (aleatorio)	.033 (IC 95% -.158, .222)	.337, p = .73		.097 (IC 95% -.019, .210)	1.64, p = .10	

H3

3.93, p = .14

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivo

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTA

4. DISCUSI

CONCLUSIONES

Tabla 7

Asociación entre bienestar y creatividad emocional, estrés laboral, autonomía, apoyo social y liderazgo de calidad y cultura organizacional – submuestra Chile

	Factor 1	Factor 2
ECI-S	-.09	.21**
Istas1	-.27**	-.32**
Istas2	.03	.49**
Istas4	.07	.44**
ODQtransac	-.17**	.01
ODQtransf	.05	.34**

** $p < .001$ * $p < .005$ Nota. ECI=creatividad emocional; Istas1=Estrés laboral, Istas 2=Autonomía, Istas3=Apoyo social y liderazgo de calidad. Factor1= Bajo estrés, baja afectividad negativa, salud mental y vitalidad; Factor 2=Bienestar, afectividad positiva, Satisfacción con la vida y Salud física.

Tabla 12.

Análisis de medias, desviación típica e intercorrelaciones entre las variables Innova, Neducativo, calidad de vida asociada a la salud (SF-36), sector laboral (SL) y permanencia/no permanencia en el sector

	<i>M (SD)</i>	1	2	3	4	5
1.-Innova	130.98 (48.05)	-				
2.-NEduca ¹	4.32 (.686)	.22**	-			
3.-SF36	53.06 (9.76)	.16**	.18**	-		
4.-SL	1.14 (0.35)	.30**	.44**	.11**	-	
5.-Permanencia/no permanencia en el sector ²	1.62 (0.54)	.16**	-.042	.11*	.012	-

Nota. ¹ 1, 2 y 3 =no universitario; 4=diplomado, 5=licenciatura, 6=master/maestría, 7=doctorado, 8=otros (p.e., carreras técnicas equivalentes). ² 1 = no pretendo permanecer y 2 = pretendo permanecer en el sector a largo plazo

H4

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos

1.2. Objetivos

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

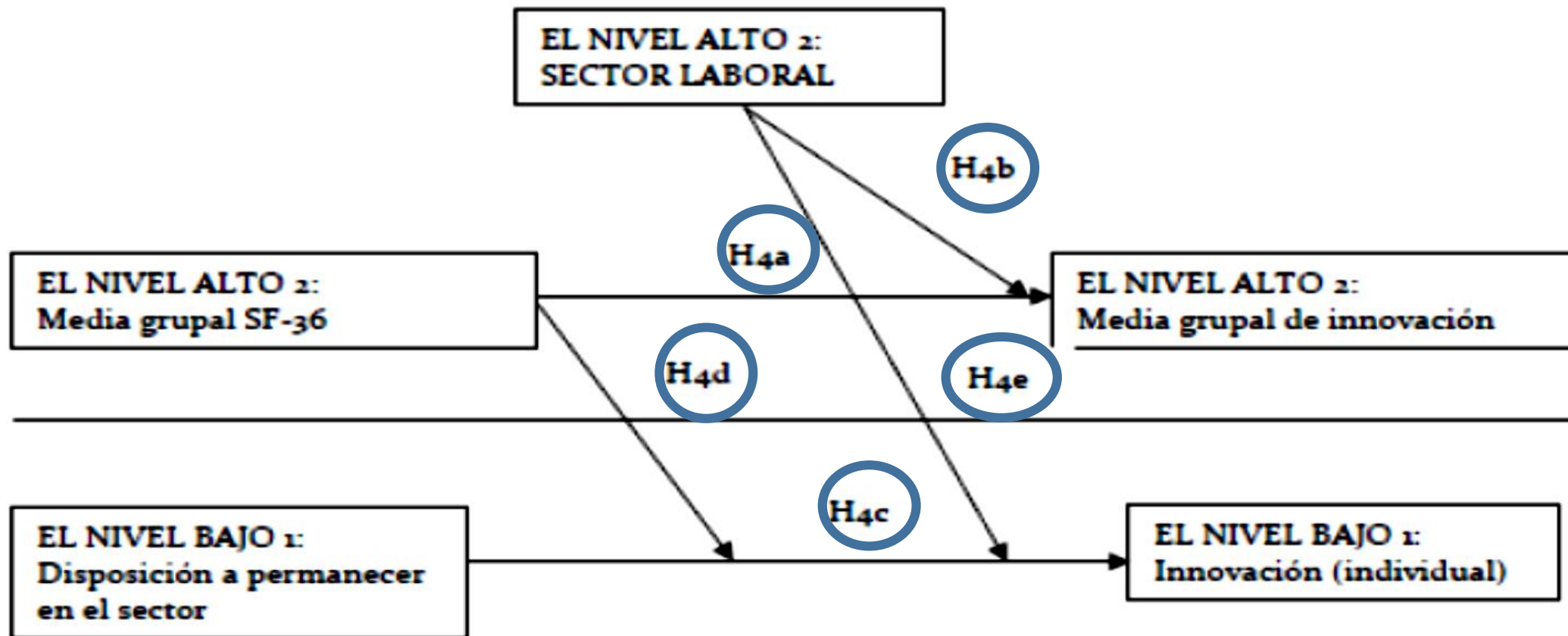


Figura 1. Modelo multinivel. La innovación (individual) es la variable dependiente de nivel 1 y el promedio de innovación del grupo la de nivel 2. La media grupal de calidad de vida vinculada a la salud, así como pertenecer a uno u otro sector (educación versus educación e intervención social) son las variables predictivas de nivel 2. Y la disposición a permanecer en el sector laboral donde se desarrolla su labor la variable predictiva de nivel 1.

Tabla 13
Estadísticos de ajuste global de los centros analizados

Centro	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	Coefficiente de variación
1	56	155.55	61.15	39.3%
2	40	160.35	50.57	31.5%
3	12	137.17	35.11	25.6%
4	8	149.75	34.75	23.2%
5	3	84.3	46.45	55.1%

Tabla 14

Criterios de información^a

--2LL	3267.525
AIC	3271.525
AICC	3271.563
CAIC	3281.017
BIC	3279.017

Nota. Los criterios de información se visualizan en el formato cuanto más pequeño mejor.

a. Variable dependiente: creatividad aplicada o innovación

16	5	63.20	11.86	5.30%
17	10	152.70	33.96	10.74%
18	7	118.57	31.94	12.07%
19	13	125.46	36.47	10.11%
20	9	104.00	18.59	6.19%
21	10	157.90	34.23	10.82%
22	10	96.20	27.30	8.63%
23	13	121.30	42.67	11.83%
24	15	136.66	34.80	8.98%
25	10	82.70	20.82	6.58%

Tabla 15
Estimación de los parámetros de efectos fijos

Modelo	Parámetro	Estimación	Error típico	gl	t	P
AEA	Intersección	121.93	5.25	24.155	23.215	.001
RMR	Intersección	128.05	4.09	17.366	31.26	.001
	MSF36cent	3.990	1.15	18.893	3.447	.003
	SLcentrada	21.06	7.84	2.943	2.684	.008
ACEA	Intersección	128.58	3.96	16.137	32.46	.001
	MSF36cent	3.806	1.13	18.837	3.342	.003
	SLcentrada	21.05	7.89	261.544	2.667	.008
	Pertenenciacent	11.27	4.64	283.575	2.430	.016
RCA	Intersección	123.63	5.046	23.46	24.50	.001
	Pertenenciacent	12.91	5.16	11.664	2.500	.028
RMPR (a)	Intersección	129.13	4.14	17.642	31.20	.001
	MSF36cent	3.67	1.21	18.708	3.041	.007
	SLcentrada	22.40	13.73	284.009	1.64	.103
	Mpertenenciacent	13.65	5.78	23.14	2.36	.027
	MSF36cent * SLcentrada	-.590	4.27	191.721	-.138	.800
	SLcentrada * Pertenenciacent	17.14	24.97	204.854	.712	.477
	MSF36cent* Pertenenciacent	-.812	1.70	20.244	-.477	.638
	MSF36cent * SLcentrada*	-.2.69	7.48	159.167	-.360	.719
	Pertenenciacent					
RMPR (b)	Intersección	128.84	3.83	12.600	33.58	.001
	MSF36cent	3.74	1.10	14.878	3.390	.004
	SLcentrada	20.57	7.71	103.36	2.66	.009
	Mpertenenciacent	12.59	5.02	10.75	2.50	.030
	MSF36cent* Pertenenciacent	-.55	1.51	18.779	-.367	.718
	SLcentrada * Pertenenciacent	9.59	12.44	155.36	.771	.442

Tabla 16
Estimación de los parámetros de covarianza o efectos aleatorios

Modelo	Parámetro	Estimación	Error típico	Wald Z	p	
AEA	Residuos	1766.16	146.69	12.04	.001	
	Centro	Varianza	505.39	195.77	2.58	.010
RMR	Residuos	1750.07	147.91	11.83	.001	
	Centro	varianza	218.63	124.53	1.75	.079
ACEA	Residuos	1795.66	157.13	11.43	.001	
	Intersección (miembro = centro)	Varianza	178.42	117.48	1.52	.129
RCA	Residuos	1805.76	158.70	11.38	.001	
	Intersección + centro (miembro = centro)	NE (1,1)	419.73	179.11	2.343	.019
		NE (2,1)	-.49.34	106.68	-.463	.644
		NE (2,2)	.43.58	112.40	.388	.698
RMPR (a)	Residuos	1783.31	159.27	11.19	.001	
		NE (1,1)	159.10	121.15	1.31	.189
		NE (2,1)	-.84.18	109.25	-.771	.441
		NE (2,2)	44.54	124.28	.358	.720
RMPR (b)	Residuos	1761.71	157.15	11.21	.001	
		NE (1,1)	159.93	122.79	1.30	.193
		NE (2,1)	-.79.61	113.40	-.702	.483
		NE (2,2)	39.64	126.40	.314	.754

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos

1.2. Objetivos

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

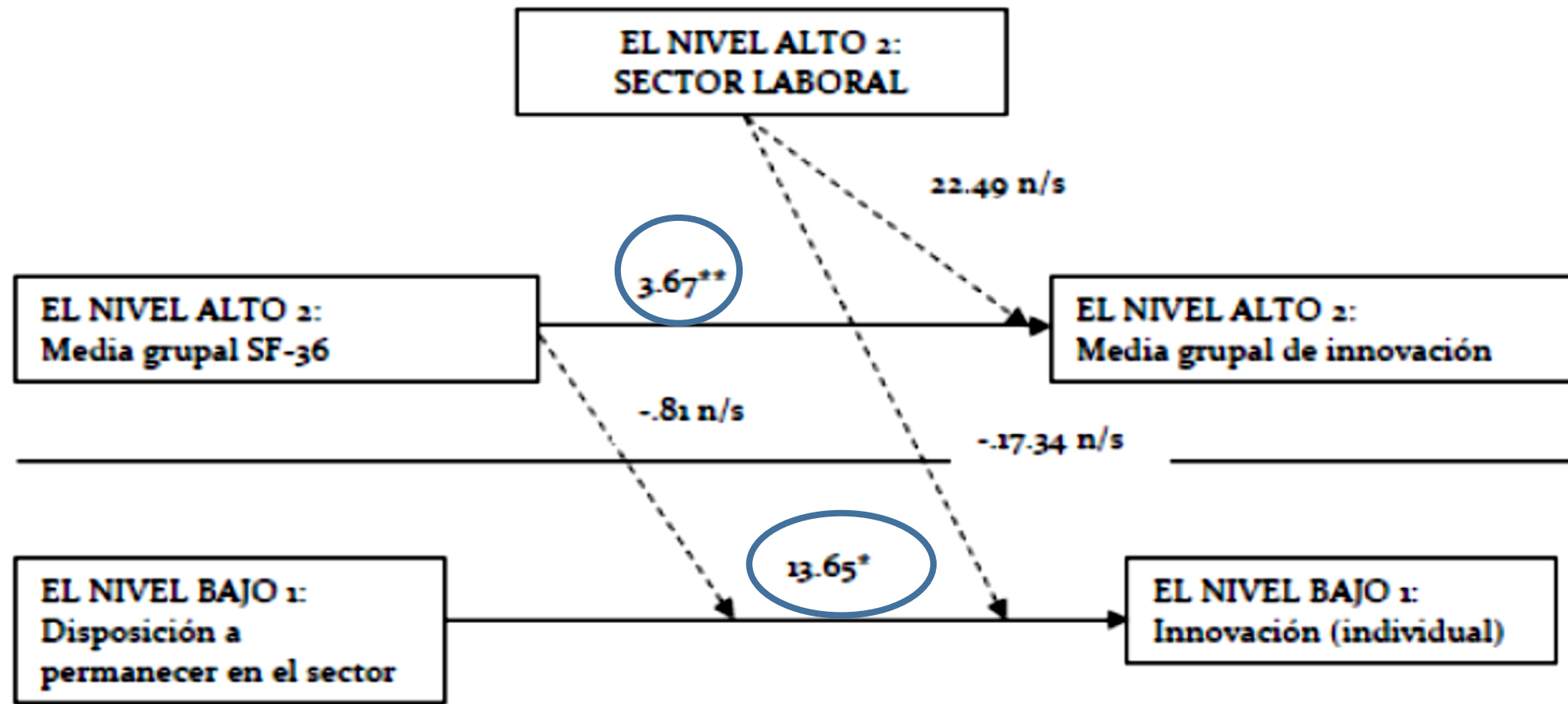


Figura 2. Modelo 5a. Efectos individuales, colectivos y entre niveles observados: calidad de vida vinculada a la salud, sector laboral al que se pertenece, disposición a permanecer en él e innovación. La interacción del coeficiente aleatorio es no significativo. El modelo aleatorio (random) no es mejor que el fijo (fixed).

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos

1.2. Objetivos

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN

CONCLUSIONES

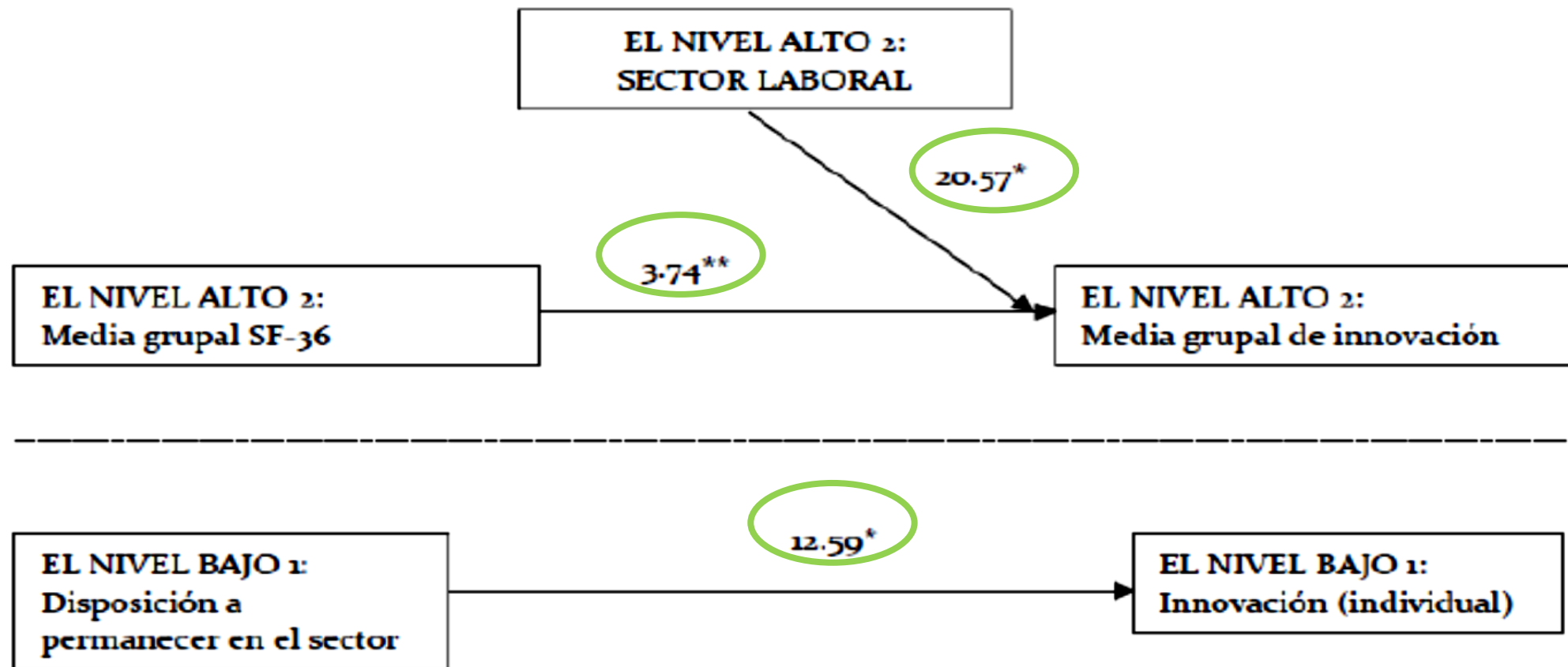


Figura 2. Modelo 5b. Efectos individuales, colectivos y entre niveles observados: calidad de vida vinculada a la salud, sector laboral al que se pertenece, disposición a permanecer en él e innovación. La interacción del coeficiente aleatorio es significativo. El modelo aleatorio (random) es mejor que el fijo (fixed).

Tabla 16
Estimación de los parámetros de covarianza o efectos aleatorios

Modelo	Parámetro		Estimación	Error típico	Wald Z	p
AEA	Residuos		1766.16	146.69	12.04	.001
	Centro	Varianza	505.39	195.77	2.58	.010
RMR	Residuos		1750.07	147.91	11.83	.001
	Centro	varianza	218.63	124.53	1.75	.079
ACEA	Residuos		1795.66	157.13	11.43	.001
	Intersección (miembro = centro)	Varianza	178.42	117.48	1.52	.129
RCA	Residuos		1805.76	158.70	11.38	.001
	Intersección + centro (miembro = centro)	NE (1,1)	419.73	179.11	2.343	.019
		NE (2,1)	-.49.34	106.68	-.463	.644
		NE (2,2)	-.43.58	112.40	.388	.698
RMPR (a)	Residuos		1783.31	159.27	11.19	.001
		NE (1,1)	159.10	121.15	1.31	.189
		NE (2,1)	-84.18	109.25	-.771	.441
		NE (2,2)	44.54	124.28	.358	.720
RMPR (b)	Residuos		1761.71	157.15	11.21	.001
		NE (1,1)	159.93	122.79	1.30	.193
		NE (2,1)	-79.61	113.40	-.702	.483
		NE (2,2)	39.64	126.40	.314	.754

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

- ✓ **H1** - La escala PHI o Pemberton Happiness Index (Hervás & Vázquez, 2013) es válida para utilizar en muestras estudiadas.
- Se trata de un indicador complejo de calidad de vida vinculado a la salud, el bienestar hedónico y psicosocial.
- Mostró una fiabilidad muy satisfactoria y una validez estructural aceptable, aunque se realizaron covarianzas entre errores de ítems para ajustar el modelo en muestra España y de Uruguay., sugiriendo que además del factor único latente hay asociaciones entre ítems.
- La vitalidad se asoció a baja afectividad negativa, sugiriendo que la energía o alta activación fisiológica atenúa los estados de ánimos negativos.
- La baja afectividad negativa se asoció también al dominio del entorno, como ocurre en otros estudios en los que éste se asocia más fuertemente con la afectividad que otras dimensiones del bienestar eudaimónico, probablemente porque la autoeficacia tiene efectos en la autoestima y en las emociones.
- La autonomía se asoció a una visión de desarrollo del entorno social.
- La escala mostró buena validez de criterio, asociándose como se había esperado con balanza de afectos, satisfacción vital, calidad de vida vinculada a la salud, bajo estrés y factores psicosociales laborales: autonomía de rol y liderazgo de calidad (Istas)

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

✓ **H2** – Se confirmó parcialmente

- **Los factores organizacionales se asociaron a la creatividad aplicada o innovación.**
- Los resultados permiten sugerir que existe una asociación heterogénea entre la baja cultura transaccional y valor de logro, mientras que es homogénea entre autonomía de rol, creatividad emocional e innovación.
- Los resultados de la integración meta-analítica son coherentes con el análisis de mediación realizado con la muestra total en relación a la autonomía y en menor medida con respecto a la cultura transaccional. También son coherentes con que este análisis no encontró efectos de la cultura transformacional ni del Istas 4.
- Una **mayor originalidad y eficacia** de propuestas de mejora **se asocia a tener más control, libertad de decisión y autodeterminación en el rol laboral, así como a atender a las emociones, vivir emociones menos frecuentes y más complejas, así como a expresarlas adaptativamente.**
- Valorar el rendimiento y tener una vida menos estática, reglada y de intercambio refuerza la innovación. Si bien esto sucede en mayor medida en una cultura individualista, no tiene efectos negativos en un contexto más colectivista y en el que la cultura organizacional es más transaccional, como es el caso de Uruguay.
- **La relación entre bienestar y creatividad no se manifestó como se esperaba.**
- El bienestar psicosocial o eudaimónico medido con el PHI se asoció con la creatividad cognitiva, $r \text{ media} = .061$ y con la innovación en fase de ideación $r \text{ media} = .076$ – aunque la asociación es significativa solo en algunas de las muestras-.
- Solo calidad de vida vinculada a la salud se asoció de manera **positiva y significativa con la creatividad cognitiva**, $r = .133$ como efecto general de las tres naciones

H2

- La unificación de creatividad e innovación en la fase de innovación se asoció significativamente a la calidad de vida vinculada a la salud, como se describió en el análisis multinivel.
- La calidad de vida vinculada a la salud también se asoció homogéneamente a la creatividad emocional, al auto-concepto creativo o valorar la creatividad y al universalismo.
- **Factores disposicionales que refuerzan la creatividad**, serían:
 - ✓ atender a las emociones, vivir emociones menos frecuentes y más complejas, y expresarlas adaptativamente (creatividad emocional)
 - ✓ valorar la creatividad y tener una visión de trascendencia del yo (apertura a la experiencia)
 - ✓ valorar la justicia y el bienestar general (universalismo)
- El logro y la calidad de vida vinculada a la salud se asocian a la creatividad cognitiva heterogéneamente, haciéndolo más fuertemente en contextos culturales menos colectivistas.
- Son correlatos de dicha creatividad un síndrome de factores individuales y la ausencia de déficit en bienestar o calidad de vida vinculada a la salud.
- Los factores organizacionales y el bienestar positivo no jugaron ningún rol relevante en la creatividad en este estudio.

□ El caso CAPV

- se constataron más asociaciones como las esperadas con la creatividad e innovación (de manera significativa o marginal, pero siempre positiva), mientras que esto ocurría en menor medida en Uruguay y de manera mucho más limitada en muestra chilena.
- Los resultados corroboran lo que plantea la teoría, la creatividad y la innovación requieren de un contexto que la facilite para su desarrollo (Anderson et al., 2014).
- **Es posible que, en un ambiente con estas características, se encuentre una mayor vinculación entre creatividad, innovación y bienestar.**

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

- ✓ **H3** - Los correlatos del bienestar psicológico o “eudaimónico” en esta muestra son:
 - Alto bienestar “hedónico”, subjetivo o balanza de afectos; alta creatividad emocional,
 - alta cultura organizacional dinámica o transformacional,
 - bajas exigencias psicológicas o estrés laboral,
 - alta autonomía,
 - alto apoyo social y liderazgo de calidad,
 - bajas reacciones de estrés,
 - alta calidad de vida vinculada a la salud física, mental y vitalidad y
 - alta satisfacción con la vida.
- el bienestar psicológico evaluado por el PHI se asoció en un **factor** a la **satisfacción vital, la emocionalidad positiva y en menor medida una percepción de salud física favorable** (FACTOR BIENESTAR)
- La asociación con la afectividad negativa fue menor y esta se agrupó en una **dimensión** más de **malestar**, compuesta por la **reacción al estrés, nerviosismo, baja moral y vitalidad** (FACTOR MALESTAR)
- Esta relación se ha encontrado en estudios experimentales y longitudinales que evaluaban problemas de salud reales y no solo la percepción de salud (Vázquez, Hervás, Rahona & Gómez, 2009).
- Factor BIENESTAR se asoció (más fuertemente que el de malestar) a alta percepción de cultura transformacional, autonomía y control en el trabajo, a la cohesión social y al liderazgo de calidad (Istas). También a la creatividad emocional.
- Aparentemente, el bienestar eudaimónico está relacionado con mecanismos de regulación afectiva a medio y largo plazo, a través de conductas de ajuste a las demandas del medio que incluyen atribuir sentido positivo y buscar metas funcionales a los episodios emocionales negativos. El bienestar hedónico estaría más vinculado con la satisfacción y el impacto de las circunstancias inmediatas (Vázquez et al., 2009).

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

- Se encontraron diferencias por sub-muestra en variables socio-demográficas
 - Ejemplo: **edad y género en creatividad e innovación.**
 - Respecto a la innovación, si bien es cierto que las mujeres están buscando “romper su techo de cristal”, son los varones en mayor medida a quienes se les vincula con las actividades de innovación a nivel mundial (Caprile et al., 2012). Esto podría suponer que temas como los cambios y la toma de decisiones para ello, no concierne o lo hace en menor medida a las mujeres.
 - Las asociaciones con estado civil –hijos, muestran que si bien el hecho de tener hijos contribuiría al bienestar (en las tres muestras, aunque en mayor medida en Uruguay), quienes informan no tenerlos muestran mayor innovación (específicamente en Uruguay).
 - Las personas que informan ser viudas en este país, muestran ser más felices que las separadas.
 - Corroborando lo que indica la teoría, a mayor nivel educativo, mayor creatividad e innovación.
 - El hecho de que estudiar (además de trabajar) contribuye a ser más creativo e innovador se confirma en Uruguay y en menor medida en España, pero no en Chile.
- Respecto a los sectores evaluados (educación/intervención social), los resultados dan cuenta coherentemente de la muestra.
- Un mayor acuerdo con la metodología utilizada en su organización se asoció en las tres muestras a mayor bienestar y en menor medida a la innovación en España.
- En Chile y en Uruguay el permanecer a largo plazo tanto en el puesto de trabajo como en el sector donde desempeñan su labor contribuye al bienestar. Esto no sucede en muestra de la CAPV. En éste país, quienes no pretenden permanecer en el sector a largo plazo, muestran menor creatividad cognitiva, mientras que en sentido contrario ocurre en Uruguay.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

- Variables socio-demográficas y factores psicosociales, valores, y calidad de vida asociadas a la salud
- **La edad, el género o el estado civil, muestran diferencias y semejanzas entre muestras.** Esto sucede en menor medida, con la variable estado civil, tener hijos
 - En España se asocia a menores síntomas de estrés, y factores psicosociales de riesgo, así como a valores que son favorables a la creatividad e innovación, esto también sucede en Chile y en Uruguay (mayor universalismo)
 - Estudiar además de trabajar muestra mayormente asociaciones positivas y significativas con los valores y la autonomía de rol, así como con mayor calidad de vida asociada a la salud
 - Tres variables muestran asociaciones positivas y significativas fuertes en los tres países.
 - **acuerdo con la metodología:** se asocia mayor calidad de vida asociada a la salud, a menores síntomas y mayor vitalidad. También se asocia positivamente a los factores psicosociales de menor riesgo en las tres muestras y al universalismo en Chile.
 - **Tiempo de permanencia en el centro de trabajo**
 - **Tiempo de permanencia en el sector a largo plazo**
 - Ambas se asocian a menor estrés, mayor autonomía de rol, apoyo social y de calidad, así como a mayor calidad de vida asociada a la salud (menores síntomas y mayor vitalidad).
- La ausencia de diferencia con otras muestras en afectividad positiva –alta negativa- y bienestar psicológico sugiere una cierta **resiliencia de la muestra chilena** (alta situación de riesgo respecto a los otros dos países) ante los riesgos laborales y/o que otros factores extra-laborales refuerzan el bienestar.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Conceptos básicos

1.2. Objetivos e

Hipótesis

2. MÉTODO

3. RESULTADOS

4. DISCUSIÓN Y

CONCLUSIONES

- ✓ **H4** - Si bien la percepción de cultura organizacional mostró una relación estadísticamente significativa con la creatividad aplicada o innovación y con la autonomía en la muestra de la CAPV, la diferencia entre centros no mostró la suficiente fuerza como pasar del primer nivel (el estadístico Wald Z fue no significativo y el CCI fue muy bajo)
 - se confirmaron efectos colectivos e individuales simultáneos, pero no un efecto de los primeros en los segundos.
 - Se encontró a nivel colectivo que un clima de bienestar grupal de alta vitalidad y baja sintomatología se asocia a mayor innovación.
 - Controlando el efecto de la calidad de vida vinculada a la salud grupal, las personas del sector de intervención social también mostraban mayor innovación
 - Controlando las variables colectivas, la intención individual de permanecer en el sector laboral actual también predecía mayor innovación.
 - Las variables colectivas (calidad de vida y el tipo de sector), no afectan la fuerza de la asociación entre intención de permanecer en el sector laboral actual a largo plazo y la innovación.

Limitaciones

Bibliografía

2019 · 21 al 24 de julio · Vitoria-Gasteiz · Álava
www.cnp2019.es



MUCHAS GRACIAS! ESKERRIK ASKO!

THANK YOU VERY MUCH!

Dres. S. da Costa, G. Etchebehere,

D. Hermosilla y D. Páez

silviacristina.dacosta@ehu.es