

Influencia do teletraballo sobre o desempeño creativo en empregados con alta formación académica: a función mediadora da autonomía laboral, a autoeficacia e a autoeficacia creativa

The influence of teleworking on creative performance by employees with high academic training: The mediating role of work autonomy, self-efficacy, and creative self-efficacy

Carlos Santiago Torner^{1,a} 

¹ Departamento de Economía y Empresa. UVic – Universitat Central de Catalunya, Carrer de la Sagrada Família, 7, 08500, Vic, Barcelona, España

 ^acarlos.santiago@uvic.cat

Recibido: 27/10/2022; Aceptado: 16/12/2022

Resumo

Esta investigación ten como obxectivo avaliar o efecto do teletraballo sobre o desempeño creativo en empregados profesionais a través de tres variables mediadoras: a autonomía laboral, a autoeficacia e a autoeficacia creativa. A investigación aplica un deseño cuantitativo-correlacional. A mostra é de 448 empregados avaliados *online*. Dos resultados destaca que o teletraballo é un escenario idóneo para que os empregados con alta formación académica poidan ampliar o seu desempeño creativo. De feito, a autonomía laboral, a autoeficacia e a autoeficacia creativa son tres *características asociadas* á tarefa ou á personalidade do individuo que intensifican esa relación actuando a modo de recurso laboral. Ademais, traballar dous ou máis días por semana de forma remota asóciase cun desempeño creativo ou estable. Non obstante, o teletraballo de baixa intensidade, especificamente o de só un día, diminúe considerablemente a autopercepción de desempeño creativo. Por último, os resultados tamén revelan diferenzas de xénero na autoavaliación creativa, de maneira que as mulleres teñen unha conciencia de ideas orixinais sensiblemente inferior aos homes, en especial cando só se teletraballa un día por semana.

Palabras chave: Creatividade; Desempeño creativo; Teletraballo; Autonomía laboral; Autoeficacia; Autoeficacia creativa.

Abstract

This paper aims to evaluate the effect of teleworking on the creativity of professional employees via three mediating variables: work autonomy, self-efficacy, and creative self-efficacy. The research applies a quantitative-correlational design. The sample is made up of 448 employees evaluated online. From the results, what stands out is that teleworking is an ideal scenario for employees with high academic training to expand their creative performance. In fact, work autonomy, self-efficacy and creative self-efficacy are three characteristics related to the task or to the worker's personality, which intensifies the relationship between teleworking and creativity by acting as a labor resource. In addition, working two or more days a week remotely is associated with stable creativity. However, low intensity teleworking, specifically if it is on one day a week only, decreases the self-perception of creative performance considerably. Lastly, the results also reveal gender differences in creative self-assessment, in such a way that women are significantly less aware of their ideas being original than men are, especially when teleworking only occurs on one day a week.

Keywords: Creativity; Creative performance; Teleworking; Job autonomy; Self-efficacy; Creative self-efficacy.

JEL: M10; J01; J20; J21; J24.

1. INTRODUCCIÓN

A urxencia sanitaria producida pola pandemia Covid-19 supuxo un incremento do teletraballo (Wöhrmann & Ebner, 2021). Por tanto, este aspecto condúcenos á análise dos factores que interveñen para mellorar o seu uso. Nese sentido, o desempeño creativo (Zhang et al., 2021), do mesmo xeito que a autonomía laboral (Güntert, 2015), a autoeficacia (Burić & Moe, 2020) e a autoeficacia creativa (Naotunna & Priyankara, 2020), ao seren parte das características do traballo ou da personalidade do traballador, son compoñentes decisorios que poden favorecer o logro de obxectivos organizacionais chave (Anderson et al., 2014). En consecuencia, autores como Tang et al. (2020) aseguran que a inestabilidade laboral provocada pola pandemia Covid-19 impacta de maneira positiva no desempeño creativo do empregado, xa que a situación o motiva a xerar un maior valor creativo nun contorno altamente cambiante. Con todo, novas investigacións como as de Riva et al. (2021) mencionan que o uso continuado da tecnoloxía, ao limitar o contacto visual e a interacción da mirada como instrumento de atención conxunta, reduce o desempeño creativo, é dicir, que a relación entre teletraballo e desempeño creativo pode ser negativa cando se prolonga no tempo. Do que non cabe dúbida é que este novo contorno transformou o alcance da maioría dos empregos, e a consolidación do teletraballo converteuse nunha medida que facilitou o poder manter as obrigacións laborais en época de pandemia (Nguyen, 2021).

Neste sentido, a temática desta investigación é actual e necesaria pola escasa cantidade de artigos que trataron o efecto do teletraballo sobre a exercitación creativa. Por exemplo, autores como Allen et al. (2015), Veiga et al. (2015) e Naotunna e Priyankara (2020) coinciden en que o teletraballo inflúe sobre o desempeño creativo, pero non atopan que a autoeficacia ou a autoeficacia creativa sexan mediadores adecuados entre ambas as variables, e ademais dentro das súas limitacións está que as mostras obtidas son reducidas. Por tanto, cabe destacar o desempeño creativo como unha variable clave ao analizar o teletraballo, pois se considera un factor organizacional crítico ao afrontar contornos volátiles (Ferreira et al., 2020). Ademais, ao ser un trazo non excluínse, ou sexa que pode ensinársese e perfeccionarse (Amabile & Pillemer, 2012), convértese nunha vantaxe competitiva (Nasifoglu Elidemir et al., 2020) que tende a potenciarse en ambientes onde os distractores e as pausas forzadas adoitan diminuír (Veiga et al., 2015).

En conclusión, considérase de primordial interese que o teletraballo, polas súas peculiaridades como modalidade de desempeño, promova unha maior eficacia creativa (Amabile & Pratt, 2016). Ao mesmo tempo, varios achados científicos mostran que a autonomía laboral apodera o traballador, o que facilita que o seu desempeño creativo se desenvolva (Yang et al., 2021). Ademais, autores como Huang et al. (2020) aseguran que a autoeficacia creativa é un axente impulsor do pensamento creativo, que se intensifica cunha maior autonomía na tarefa (Slåtten, 2014). Por último, Alejandro Silva et al. (2019) explican que a adopción do teletraballo, como medida laboral, depende en gran parte do grao de autoeficacia dos seus empregados.

Ao mesmo tempo, coñecer se existe un número óptimo de días teletraballados foi unha constante de discusión, posto que autores como Allen et al. (2015) afirman que o teletraballo prolongado inflúe negativamente na exercitación creativa. Outros investigadores, como Naotunna e Priyankara (2020) ou Veiga et al. (2015), propoñen entre 1.13 e 2.13 días teletraballados de media. De aí a importancia de saber que tanto incide a cantidade de días teletraballados no desempeño creativo e no benestar do empregado.

Noutra dirección, Hunter (2019) mostra o valor que supón dispor de estruturas de empresa dúctiles onde predomine a reciprocidade de coñecemento e a autonomía do traballador, pois

son condicións ineludibles para xerar desempeño creativo (Amabile & Pratt, 2016). Nun sentido similar, Guo et al. (2021) sustentan a relación entre autonomía laboral e desempeño creativo, considerándoas ademais factores chave dentro da organización, pois a autonomía laboral, como sinónimo de madurez e de mesura profesionais, é unha característica básica na motivación do empregado (Fishbach & Woolley, 2022). Así mesmo, Miglioretti et al. (2021) destacan que os teletraballadores, con gran autonomía para xestionar o seu tempo, teñen un efecto maior sobre o compromiso laboral e sobre o equilibrio traballo-familia. É dicir, o teletraballo e a autonomía laboral están intrinsecamente conectados e enriquecéense mutuamente (Sardeshmukh et al., 2012).

Dentro dun contexto parecido, Gajendran e Harrison (2007) destacan que a autonomía laboral incide no desempeño creativo cando a tarefa require un alto grao de complexidade; por conseguinte, adaptar as actividades de maneira persoal incide positivamente no desempeño creativo. Do mesmo xeito, científicos como Sewell e Taskin (2015) chegan á conclusión de que o asentamento exitoso do teletraballo depende máis da autonomía do traballador e da súa flexibilidade laboral que das propias tecnoloxías da información e da comunicación (TIC) (Rodríguez-Modroño & López-Igual, 2021).

Á vez, a Teoría Cognitiva Social (SCT) (Bandura, 1991), onde a autoeficacia ten un papel medular, axuda a explicar feitos tan heteroxéneos como os cambios de conduta de afrontamento, o grao de resposta fisiolóxica á tensión, o conformismo fronte a vivencias frustrantes e a vontade para alcanzar metas. Entre as súas hipóteses, Bandura (1997) mantén que se precisa un elevado nivel de autoeficacia para fomentar ideas ou produtos creativos. Xa que logo, o concepto de autoeficacia inflúe na inclinación que poida ter o colaborador por un tipo de traballo e un ambiente laboral concretos (Ashfaq et al., 2021). Nese sentido, Bandura (1997) define a autoeficacia como a convicción que ten o colaborador nas súas aptitudes, condicións e calidades para poder conseguir un propósito a curto, medio ou longo prazo a través dun autocontrol positivo, o que fai que unha persoa eficaz sexa construtiva, crítica consigo mesma, con altos niveis de autorregulación e con tendencia a valorar os retos e a esforzarse cando o seu desempeño non é o adecuado.

De igual forma, Bandura (1991) afirma que un logro creativo necesita un nivel preferente de autoeficacia; por iso, e dentro do mesmo contexto, nace o concepto de autoeficacia creativa que, segundo Tierney e Farmer (2002), é a convicción que posúe cada individuo sobre a súa idoneidade para producir un resultado creativo e que, á súa vez, pode prever o desempeño creativo. É dicir, a autoeficacia e a autoeficacia creativa relaciónanse co desempeño creativo (Han & Bai, 2020). Neste sentido, Carmeli et al. (2013) deducen que o apoio do liderado inflúe de xeito positivo na autoeficacia creativa do colaborador para solucionar problemas, optimizando así o desempeño creativo.

Do anteriormente mencionado, xustifícase a importancia que ten a relación entre “autoeficacia” e “autonomía laboral”, posto que os individuos autoeficaces buscan empregos que lles permitan ser autónomos, ao consideralos desafiantes e como unha fonte de mellora persoal (Wattoo et al., 2020). Ademais, Slåtten (2014) establece relacións significativas entre autonomía laboral e autoeficacia creativa. Por último, Wang et al. (2014) conclúen que a dificultade da tarefa regula a correspondencia entre autoeficacia e desempeños creativos.

Por outro lado, cómpre facer mención que este estudo se realiza en Colombia e en concreto nun sector, o eléctrico, que foi decisivo para o seu desenvolvemento económico. Ao mesmo tempo, o teletraballo foi unha medida estendida para paliar os efectos da pandemia Covid-19 (Duque Porras & Fonseca, 2021); un gran logro, considerando que o 88 % dos empregos relacionados co traballo remoto se concentran en só tres cidades: Bogotá, Medellín e Cali (Tapasco & Giraldo, 2020). Nese mesmo sentido, o sector eléctrico colombiano xustifica o seu avance noo desempeño creativo e na innovación (Calábria et al., 2018; Santiago Torner, 2021b)

e así mesmo, ou polo menos parcialmente, no teletraballo (Duque Porras & Fonseca, 2021; Santiago Torner, 2021a).

Por tanto, o obxectivo principal deste artigo é analizar a relación entre o teletraballo e o desempeño creativo utilizando tres constructos mediadores: autonomía laboral, autoeficacia e autoeficacia creativa. Para conseguir este fin recórrase a un esquema cuantitativo, non experimental, transversal e correlacional-explicativo. O segundo obxectivo desta investigación é establecer unha relación concreta entre desempeño creativo e días de traballo remoto, pois é unha interrogante que sobrevive e condiciona moitas decisións organizacionais. Por último, e tras unha ampla procura de bibliografía, non se atoparon estudos de contraste que teñan este alcance. Só Naotunna e Priyankara (2020) ou Naotunna e Zhou (2022) teñen unha mirada parecida, pero utilizando un menor número de constructos e cunha mostra moito máis reducida, o que amplía a importancia deste estudo.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Teletraballo e desempeño creativo

Aínda que o desempeño creativo se constrúe a través de factores individuais, de equipo ou organizacionais, o contexto ou as circunstancias son determinantes para que este se desenvolva adecuadamente. Neste sentido, esta investigación analiza un sector constituído por empregados cunha alta educación formal que integra coñecemento individual xunto cunha variedade de enfoques que tenden a intensificar o pensamento diverxente e a experimentación para resolver problemas complexos (Veiga et al. 2015). Así mesmo, as características en si do teletraballo axustan a capacidade propia con tarefas que requiren solucións autónomas apoiadas en avances tecnolóxicos (Naotunna & Priyankara, 2020). Por conseguinte, a redución de interrupcións que achega o traballo remoto, xunto coa posibilidade de poder adaptar autonomamente o labor en función dun horario flexible, transforman o teletraballo nun escenario idóneo para que o desempeño creativo se active (Yang et al., 2021). Ademais, Yang et al. (2022) exploran o vínculo existente entre a complexidade do traballo e o desempeño creativo, chegando á conclusión de que ambas as variables se asocian notablemente. Por todo isto, é razoable deducir que, nun contorno virtual, os traballadores con alta formación tenderán a elaborar solucións enxeñosas con maior facilidade.

Doutra banda, Amabile e Pratt (2016) establecen que o desempeño creativo está suxeito a un contorno laboral que proporcione os recursos suficientes para afrontar con éxito as posibles demandas. De feito, Sun et al. (2020) pensan que o posto de traballo se converte nun espazo creativo cando proporciona os recursos cognitivos suficientes. Isto é debido a que o desempeño creativo é un proceso difícil que require dunha interacción razoable entre aspectos persoais e contextuais. En realidade, os empregados altamente cualificados configuran e redefinen os límites das súas tarefas. Polo tanto, un posto laboral pasa a ser un proceso dinámico que ofrece unha ampla perspectiva do desempeño creativo individual e dos seus posibles límites. En conclusión, o teletraballo, ao diminuír certas demandas que obstaculizan o desempeño creativo do empregado (en concreto a tensión física e emocional dos desprazamentos, a carga cuantitativa dalgunhas tarefas e a interacción obrigada con persoas difíciles), permite ampliar os recursos cognitivos do traballador remoto e que este poida centrarse en obxectivos desafiantes a través dunha alta flexibilidade (Miron-Spektor et al., 2018). A tal efecto, propóñense as seguintes dúas hipóteses:

H1. *O teletraballo está positivamente relacionado co desempeño creativo dos empregados profesionais.*

H2. *A cantidade de días teletraballados está positivamente relacionada co desempeño creativo dos empregados.*

2.2 Autonomía laboral, autoeficacia e autoeficacia creativa

Autores como [Yang et al. \(2021\)](#) conclúen que a autonomía laboral é un prerequisite decisivo para que o desempeño creativo se intensifique entre os empregados. De feito, a autonomía fai referencia á amplitude de opcións que ten un individuo para definir a metodoloxía, a orde e o tempo co que levará a cabo unha ou máis tarefas ([Naotunna & Priyankara, 2020](#)). Por tanto, o grao de apoderamento do que dispoña o teletraballador permitiralle ser máis proactivo e centrarse na solución de problemas estratéxicos con ideas novas ([Gajendran & Harrison, 2007](#)). En calquera caso, a autonomía laboral, sendo un elemento esencial, tamén require certos límites, para evitar que a vontade creativa se mesture co legalmente incorrecto ([Miglioretti et al., 2021](#)).

Nun sentido parecido, [Adamovic et al. \(2021\)](#) suxiren que as competencias virtuais están suxeitas e reflicten o grao de autoeficacia individual. Para ese efecto, o teletraballador autoeficaz poderá establecer metas e planificar o seu traballo de forma independente. En realidade, é probable que o empregado con alta autoeficacia vexa no teletraballo unha oportunidade para incrementar o seu desempeño creativo a través de altos niveis de autonomía ([Guo et al., 2021](#)). Por tanto, a autoeficacia é un trazo básico para predicir como de exitosa será a posta en funcionamento do teletraballo como modalidade laboral permanente ([Adamovic et al., 2021](#)). Ademais, estudos moi recentes como os de [Lange e Kayser \(2022\)](#) conclúen que a autoeficacia, dentro dun contexto de traballo remoto, ademais de reducir a tensión laboral incide nun mellor axuste traballo-familia, o que favorece que o empregado estea satisfeito laboralmente e que todo isto conduza a unha actitude persistente para mellorar o desempeño creativo ([Naotunna & Zhou, 2022](#)).

Por último, a autoeficacia busca autorregular as aptitudes do teletraballador, co obxectivo de que este teña un certo dominio sobre o seu propio desempeño ([Naotunna & Priyankara, 2020](#)). Á súa vez, a autoeficacia creativa utiliza as capacidades do empregado, a través de firmes conviccións persoais, para que parte do seu rendemento se torne creativo ([Amabile & Pratt, 2016](#)). Neste sentido, [Tierney e Farmer \(2011\)](#) confirman que a autoeficacia creativa depende das expectativas creativas que deposite o líder sobre o empregado. Por tanto, tendo en conta que o 100 % do persoal analizado nesta investigación conta con estudos universitarios, é probable que, fronte a altas demandas creativas, o teletraballador responda cunha maior autoeficacia creativa ([Mercier et al., 2021](#)). Ademais, este estudo realízase despois de que o sector eléctrico colombiano superase a curva de aprendizaxe que supón iniciar unha nova actividade laboral. Por conseguinte, hai certa madurez e confianza no teletraballador para que tanto a autoeficacia como a autoeficacia creativa proliferen nun contexto estable e adaptado ([Islam & Asade, 2021](#)). Ao mesmo tempo, un novo estudo sobre o sector eléctrico colombiano valida que o estilo de liderado exercido durante o período de confinamento por Covid-19 lle facilitou ao empregado a súa adaptación ao teletraballo, o que consolida a idea dunha vida profesional integrada nas necesidades do teletraballador ([Santiago Torner, 2021a](#)). En consecuencia, un estado emocional adecuado tenderá ao desenvolvemento de ideas creativas ([Wang et al., 2014](#)). En función de todo o anteriormente proposto, fórmulanse as tres hipóteses subseguintes:

H3. A autonomía laboral ten un efecto mediador entre o teletraballo e o desempeño creativo dos empregados profesionais.

H4. A autoeficacia ten un efecto mediador entre o teletraballo e o desempeño creativo dos empregados profesionais.

H5. A autoeficacia creativa ten un efecto mediador entre o teletraballo e o desempeño creativo dos empregados profesionais..

3. MÉTODO

3.1 Participantes

No estudo interviñeron un total de 448 empregados pertencentes ao sector eléctrico colombiano, 175 mulleres (39.1 %) e 273 homes (60.9 %). Por departamentos, o 45 % está distribuído entre Risaralda (10 %), Caldas (25 %) e Valle del Cauca (10 %). O 55 % restante está repartido entre Antioquia (44 %) e Cundinamarca (11 %). Por rangos de idade, o 63 % ten entre 30 e 49 anos, o 18,7 % entre 18 e 29 anos e, por último, o 18,3 % entre 50 e 69 anos.

En canto á permanencia organizacional, só o 37,5 % teñen menos de 3 anos de antigüidade, mentres que o resto (62,5 %) teñen entre catro e trece anos ou máis. Respecto ao nivel de formación, a totalidade dos enquisados teñen estudos universitarios e o 57,4 % estudos de posgrao. Finalmente, hai que remarcar que o 42 % dos participantes no estudo non teñen fillos.

3.2 Instrumentos

Para a medida das variables aplícanse os instrumentos seguintes:

Teletraballo: tradución ao español da escala dunha única dimensión composta de 11 preguntas suxeridas por [Illegems et al. \(2001\)](#), segundo as directrices propostas por [Muñiz et al. \(2013\)](#); é dicir, tradución literal, retrotradución a través de máis dun experto e, ao final, revisión da equivalencia conceptual. Avalíase a autopercepción que ten o empregado sobre as vantaxes potenciais do teletraballo. A escala é a aplicada por [Martínez Sánchez et al. \(2007\)](#), cun $\alpha = .87$ mediante escala Likert 7 niveis. Tanto a versión orixinal como a aquí presentada obteñen un alfa de Cronbach similar de 0.90 e 0.91.

Autonomía laboral: utilízase a escala dunha soa dimensión indicada por [Spreitzer \(1995\)](#) composta por 3 ítems e un Alpha de Cronbach = 0.72, aplicada con Likert 7 opcións, e adaptada ao español por [Albar et al. \(2012\)](#). Avalíase o grao de independencia que ten o empregado no seu posto de traballo. Esta escala aplícanse [Wang e Cheng \(2010\)](#) cun $\alpha = 0.86$, o mesmo que o estudo aquí presentado, a través dunha medición Likert de 6 opcións.

Autoeficacia xeral: emprégase a escala unidimensional de 10 ítems suxerida por [Schwarzer e Jerusalem \(1995\)](#), valorada a través dunha escala Likert de 4 puntos e cunha fiabilidade entre 0.76 e 0.90, e adaptada por [Bueno-Pacheco et al. \(2018\)](#). Autores como [Akhtar et al. \(2013\)](#) utilizan esta escala cunha fiabilidade de 0.80. Avalíase a habilidade e a capacidade para conseguir un obxectivo con éxito. Este estudo consegue un $\alpha = 0.89$.

Autoeficacia creativa: faise uso da escala unidimensional segundo [Tierney e Farmer \(2002\)](#) composta por tres ítems, deseñada con Likert 7 puntos e cun α entre 0.83 e 0.87. Con posterioridade, en 2011 os mesmos investigadores utilizan a mesma escala reducíndoa a 5 puntos e con α entre 0.74 e 0.81. A escala foi adaptada ao español por [Álvarez Huerta et al. \(2019\)](#). Avalíase o convencemento que ten unha persoa sobre as súas capacidades para producir un logro creativo. Autores como [Mathisen e Bronnick \(2009\)](#) obteñen un $\alpha = 0.71$ utilizando a escala de Likert de 7 niveis. A investigación aquí exposta alcanza un $\alpha = 0.70$.

Desempeño creativo: úsase a escala unidimensional de desempeño creativo proposta por [Oldham e Cummings \(1996\)](#) composta por tres ítems, aplicada con Likert 7 puntos e cun $\alpha = 0.90$ [adaptada ao español por [Moya e Alemán \(2014\)](#)]. A escala foi utilizada por [Shalley et al. \(2009\)](#) cun $\alpha = 0.78$. Avaliase a capacidade do empregado para propiciar formulacións, procesos ou produtos que, entre outras cousas, sexan potencialmente vantaxosos a nivel institucional. Nesta investigación prescínlese da alternativa neutra da escala para favorecer unha lectura consciente e estimular unhas respostas con criterio ([Johns, 2005](#)). A escala resultante consta de seis ítems, que van do un (totalmente en desacordo) ao seis (totalmente de acordo), e utilízase de maneira uniforme en todo o estudo. Nesta investigación conséguese un $\alpha = 0.88$.

3.3 Procedemento

A investigación presentada ao Comité de Ética da UVic-UCC obtivo o ditame favorable o 7 de xullo de 2021. Os datos compiláronse entre novembro e decembro do ano 2021. Inicialmente, asináronse os acordos de confidencialidade e distribuíronse os documentos onde se explicaba o obxectivo da investigación, a garantía de protección de datos e unha breve descrición para saber en que consistía a participación. Conxuntamente, achegouse o documento de abandono voluntario do estudo. O investigador, en maio de 2021 e a través dunha invitación da acción colectiva do sector eléctrico, presentou o proxecto de estudo ás 35 organizacións que o compoñen. Ao final, e despois de múltiples reunións, obtívose unha participación representativa de seis empresas con sedes nas principais cidades do país. Utilizouse para o estudo un cuestionario en Microsoft Forms. O tempo previsto para cubri-lo foi de 20 a 30 minutos. Este tempo incluía unha breve introdución por parte do investigador.

3.4 Análise de datos

Nunha primeira fase revísanse, nas variables observadas, valores atípicos univariados e multivariados ([Leys et al., 2019](#)) a través da proba de Hotelling (T^2) e non se detectan valores atípicos. Respecto da normalidade dos constructos analizados, búscase o valor de asimetría e curtose. Ambos os dous valores sitúanse por baixo de dous e próximos a cero, o que denota normalidade segundo [Hernández \(2021\)](#). De maneira complementaria, realízase a proba de homoxeneidade de varianzas a través do estatístico de Levene, e dos resultados $p > 0.05$ extráese que teñen homocedasticidade. Utilízase o programa estatístico SPSS v.25.

Posteriormente, lévase a cabo unha análise factorial confirmatoria (AFC) executada a través da macro Amos v.24 para revisar a bondade do axuste, obténdose un erro cuadrático medio de aproximación (RMSEA) de 0.063 e un residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR) de 0.067. Pola súa banda, o indicador comparativo de axuste (CFI) chega a 0.955. Todos estes coeficientes, segundo [Hair et al. \(2010\)](#), son correctos: RMSEA e SRMR < 0.08 e CFI > 0.95. Ao mesmo tempo, o indicador incremental de axuste (IFI) é de 0.955, o indicador de Tucker-Lewis (TLI) é de 0.941 e o indicador de axuste normado (NFI) chega a 0.947 que, segundo [Orçan \(2018\)](#), ao estaren por riba de 0.90 mostran unha boa adaptación do modelo. Por último, o Chi-cadrado con respecto aos graos de liberdade (CMIN/DF) é de 2.874 que, de acordo con [Orçan \(2018\)](#), é adecuado para un nivel menor a 3.

4. RESULTADOS

En primeiro lugar, confírmase a fiabilidade das cinco escalas empregadas a través dos valores *alfa* de Cronbach e os resultados obtidos, entre 0.070 e 0.91, indican unha adecuada consistencia interna (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020). Ademais, dentro da avaliación válidase que non hai inconvenientes de colinealidade, posto que o índice de factor de inflación da varianza (VIF) é inferior a dez e os índices de tolerancia están por encima de 0.20, o que sinala a non existencia de interrelacións altas entre os coeficientes do modelo (maiores a 0.90). Para terminar, o índice Durbin Watson sitúase por baixo de 2, o que posibilita unha autonomía dos residuos.

Ao mesmo tempo, a **Táboa 1** mostra o número de ítems de cada escala, as desviacións estándar, as medias e as diferentes correlacións de Pearson, xunto coa validez discriminante a través da raíz cadrada dos valores da varianza media extraída (AVE). Para cumprir con esta condición, compárase a raíz cadrada de AVE coas correlacións entre constructos. Segundo Fornell e Larcker (1981), para que exista validez discriminante a raíz cadrada de AVE ten que ser superior ás diferentes correlacións, o que sucede amplamente. As análises indican que o teletraballo (T) se relaciona de forma positiva co desempeño creativo (DC), coa autonomía laboral (AL), coa autoeficacia (AU) e mais coa autoeficacia creativa (AUC). Así mesmo, a AL asóciase, respectivamente, coa AU, a AUC e o DC. Polo seu lado, a AU relaciónase coa AUC e co DC. Por último, a AUC e o DC tamén se vinculan. Segundo Cohen (1988), as interrelacións obtidas son aceptables e van de débiles, moderadas a fortes segundo a seguinte secuencia: ($.10 \leq r_{xy} < .30$); ($.30 \leq r_{xy} < .50$); ($.50 \leq r_{xy} < 1.00$). Con posterioridade, e mediante a macro Process v.3.5 cun intervalo de confianza (IC) do 95 % e un número de mostras de *bootstrapping* de 10.000, realízase a análise de mediación (**Táboa 2**). Este método utilízase para construír intervalos de confianza. Neste sentido, Hayes (2009) indica que é unha das técnicas máis efectivas para probar o alcance das variables mediadoras, posto que estima o seu efecto indirecto pero sen facer supostos sobre a forma da distribución da mostra, que si facía Sobel (1982). Estímase que o efecto indirecto (ab) é significativo a nivel estatístico se o intervalo de confianza sinalado (IC ao 95 %) non inclúe o valor 0. É dicir, que o valor 0 non pode estar integrado entre os intervalos de confianza menor e maior (LLCI; ULCI). Se isto sucede, non se presenta un vínculo consistente entre as variables que interveñen (Hayes & Preacher, 2013). Para calcular a potencia dos datos estatísticos faise uso do software G*Power v.3.1.9.7.

Acerca da mediación proposta neste artigo (véxanse a **Táboa 2** e a **Figura 1**), preséntase con coeficientes de regresión non estandarizados.

En primeiro lugar, o coeficiente R^2 categórico axuda a entender a aptitude do modelo de regresión proposto, xa que permite explicar o 47 % da varianza total da variable dependente (DC) ($R^2 = .468$; $F = 97.43$; $p < .001$). Así mesmo, os niveis de potencia estatística $f^2 = .87$ (**Táboas 2 e 3**) obtidos confirman que os resultados son significativos para predicir o DC (Castro & Martini, 2014).

Seguidamente, confírmase **H1** mediante o valor de c (efecto total de T sobre DC) ($B = .0494$; $p < .005$) (**Táboa 2**). Ademais, contrástase a **H2** con diferentes regresións entre os días teletraballados (1 ao 5) e o DC para saber que modelo se axusta mellor. Ao final, o modelo cúbico cun $R^2 = .125$; $p < .005$ (**Figura 2**) xustifica a hipótese proposta, isto é, que a cantidade de días teletraballados se relaciona de forma significativa co desempeño creativo dos empregados profesionais.

En relación co resto da análise de mediación (**Táboa 2**), en primeiro lugar preséntase o resultado da regresión lineal simple entre a primeira variable mediadora AL (M_1) e a variable independente T – ruta a1. A variable T é significativa dentro do modelo ($B = .0679$; $t = 5.54$; $p < .001$).

A continuación, o segundo proceso de mediación inclúe os resultados da análise de regresión múltiple tendo en conta as rutas a2 e d21, é dicir, o efecto do T e da AL sobre a AU (M²). Así mesmo, a variable AL é representativa dentro do modelo ($B = .9698; t = 4.97; p < .001$).

A seguinte análise de regresión múltiple realízase con base nas rutas d32; d31 e a3, ou sexa, as consecuencias do T, da AL e da AU sobre a AUC (M³). Da mesma forma, a variable AU é relevante dentro do modelo ($B = .0303; t = 2.67; p < .005$).

Na terceira regresión múltiple analízanse as rutas c'; b2; b1 e b3, en concreto o efecto do T, da AL, da AU e da AUC sobre a variable dependente DC (E). Ademais, a variable AUC é significativa dentro do modelo ($B = .3485; t = 12.99; p < .001$).

O efecto total c do T sobre o DC é de ($B = .0494; t = 5.47; p < .001$), que é significativo, mentres que o efecto directo c' do T sobre o DC non o é ($B = .0040; t = .5424; p > .005$). Por tanto, verifícase a importancia mediadora da AL, da AU e da AUC. A relación non directa a1b1 proba que a AL exerce un efecto mediador significativo na relación entre T e DC ($B = .0067; p < .005$), o que verifica a **H3**. Ademais, relaciónase significativamente co DC – efecto b1 (Figuras 1 e 2). Á vez, o efecto indirecto a2b2 indica que a AU media substancialmente a relación entre T e DC ($B = .0109; p < .005$), o que verifica a **H4**. Igualmente, relaciónase fortemente co DC – efecto b2 (Figura 1). A continuación, o efecto indirecto a3b3 expón que a AUC media positivamente a relación entre T e DC ($B = .0180; p < .005$), o que comproba a **H5**. Ao tempo, relaciónase de forma sólida co DC – efecto b3 (Figura 1). En conxunto, os sete efectos indirectos expostos son significativos, o que afianza a secuencia xunto coa estabilidade e congruencia do modelo utilizado. A **Táboa 3** consolida os resultados obtidos con regresións xerárquicas.

Táboa 1. Alpha de Cronbach, medias, desviación estándar e correlacións entre constructos (n=448) 95% (IC)

Variable	α	N ¹	M	SD	1	2	3	4	5
(1) Teletraballo	.912	11	49.6 2	4.3	.730¹				
(2) Autonomía laboral	.860	3	14.9 1	2.4	.254**	.890²			
(3) Autoeficacia	.890	10	51.3 7	3.9	.248**	.275**	.900³		
(4) Autoeficacia creativa	.700	3	14.6 6	2.6	.263**	.229**	.212**	.620⁴	
(5) Desempeño creativo	.880	3	14.3 2	2.1	.266**	.334**	.455**	.579**	.840⁵

Fonte: elaboración propia.

Nota: **p<.001. ¹A diagonal mostra a validez discriminante a través da raíz cadrada dos valores de varianza media extraída (AVE).

Táboa 2. Resultados da análise de mediación 95% (IC) (R² = .468) (n=448)

Efecto	Ruta	β	p	ES	LLCI	ULCI
Efecto directo de T sobre AL	a1	.068	.000	.012	.044	.092
Efecto directo de T sobre AU	a2	.199	.002	.052	.097	.302
Efecto directo de T sobre AUC	a3	.052	.001	.013	.027	.077
Efecto directo de AL sobre AU	d21	.970	.000	.195	.586	1.353
Efecto directo de AL sobre AUC	d31	.147	.002	.048	.052	.241
Efecto directo de AU sobre AUC	d32	.030	.008	.011	.008	.053

Efecto	Ruta	β	p	ES	LLCI	ULCI
Efecto directo de AL sobre DC	b1	.098	.004	.027	.044	.152
Efecto directo de AU sobre DC	b2	.055	.000	.006	.042	.067
Efecto directo de AUC sobre DC	b3	.348	.000	.027	.296	.401
Efecto directo de T sobre DC	c'	.004	.588	.007	-.010	.018
Efecto total de T sobre DC	c	.049	.000	.009	.032	.067
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AL	a1b1	.007	<0.05	.003	.002	.013
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AU	a2b2	.011	<0.05	.003	.005	.018
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AUC	a3b3	.018	<0.05	.005	.008	.029
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AL e AU en serie	a1d21b2	.004	<0.05	.001	.002	.006
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AL e AUC en serie	a1d31b3	.003	<0.05	.001	.009	.007
Efecto indirecto de T sobre DC a través de AU e AUC en serie	a2d32b3	.002	<0.05	.001	.003	.005
Efecto indirecto de LE sobre DC a través de AL, AU e AUC en serie	a1d21d32b3	.007	<0.05	.004	.001	.002

Fonte: elaboración propia.

Nota: T, Teletraballo; AL, Autonomía laboral; AU, Autoeficacia; AUC, Autoeficacia creativa; DC, Desempeño creativo.

Táboa 3. Regresións xerárquicas T¹, AL², AU³ e AUC⁴ vs. variable dependente (desempeño creativo) 95% (IC) (n=448)

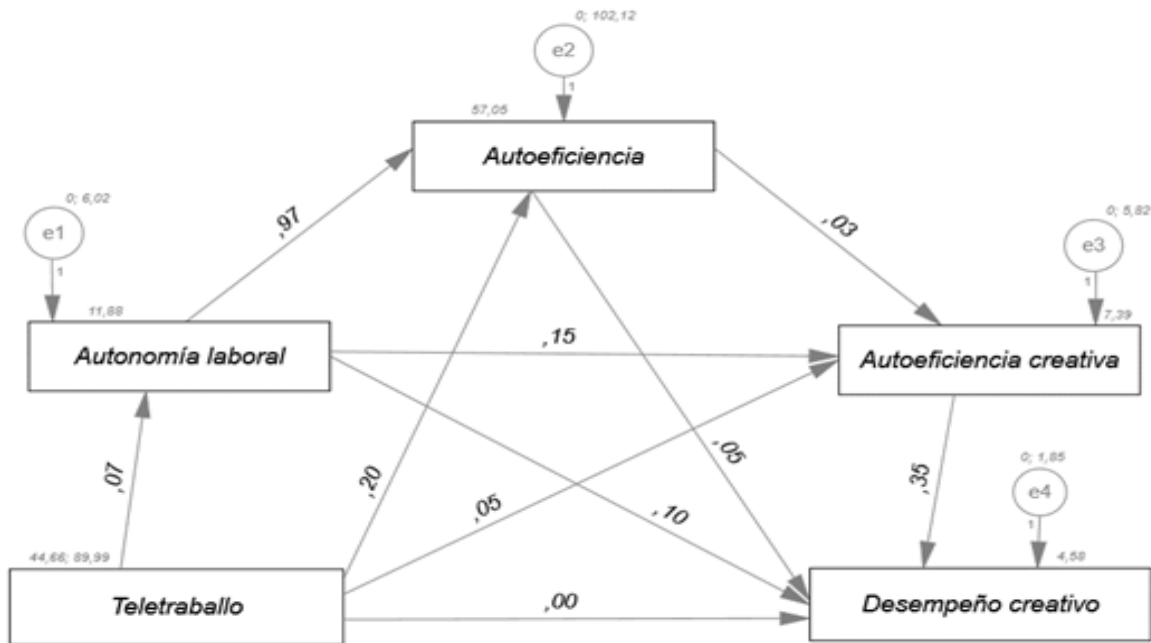
Modelos	F	R2	$\Delta R2$	B	Erro estándar	β	p	1- β	f^2
Modelo 1	33.92	.07	.07	.049	.008	.266	.001**	.99	.066
Teletraballo	(1,446)								(Small)
Modelo 2	37.77	.145	.141				.001**	1	.17
Teletraballo	(2,445)			.035	.008	.191	.001**		(Medium)
Autonomía laboral				.208	.033	.283	.001**		
Modelo 3	53.90	.267	.261				.001**	1	.35 (Large)
Teletraballo	(3,444)			.022	.008	.121	.001**		
Autonomía laboral				.147	.032	.200	.001**		
Autoeficacia				.065	.008	.370	.001**		
Modelo 4	97.58	.468	.464				.001**	1	.87 (Large)
Teletraballo	(4,443)			.005	.007	.029	.439		
Autonomía laboral				.097	.027	.131	.001**		
Autoeficacia				.054	.006	.311	.001**		
Autoeficacia creativa				.347	.027	.476	.001**		

Fuente: elaboración propia.

Nota: *p<.05; **p<.001; p>.05. 1. Teletraballo 2. Autonomía laboral 3. Autoeficacia 4. Autoeficacia creativa. f^2 =.02 (small), f^2 =.15 (medium), f^2 =.35 (large)

A **Figura 1** incorpora o valor dos coeficientes de regresión non estandarizados.

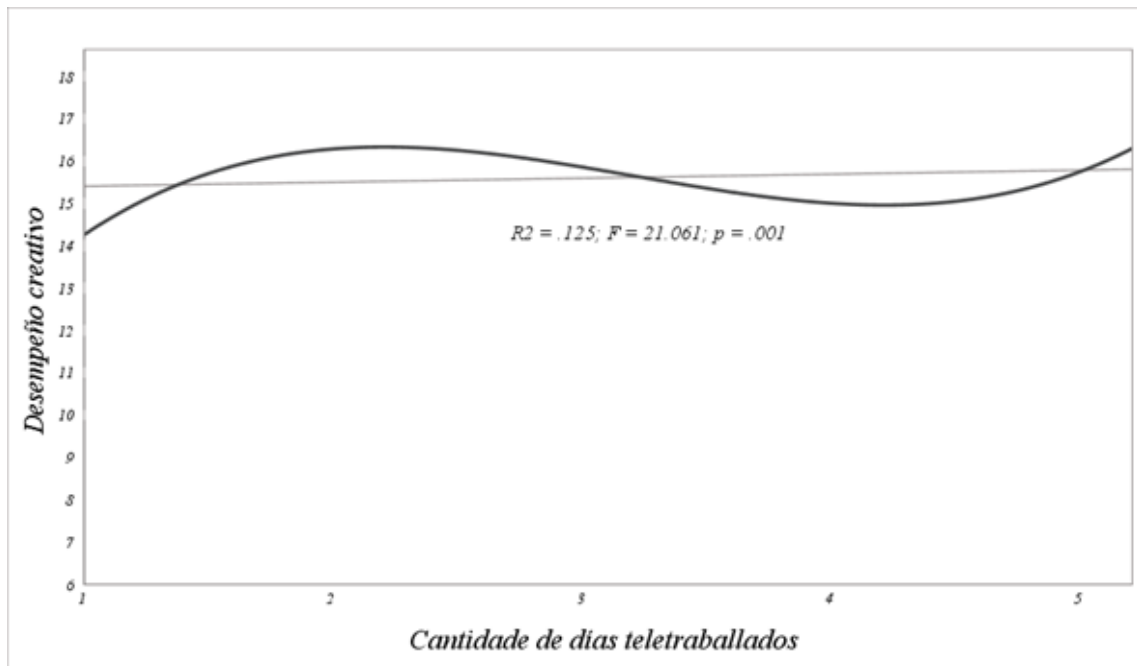
Figura 1. Resultados da análise de regresión. Coeficientes non estandarizados. Proceso realizado a través da macro PROCESS



Fonte: elaboración propia.

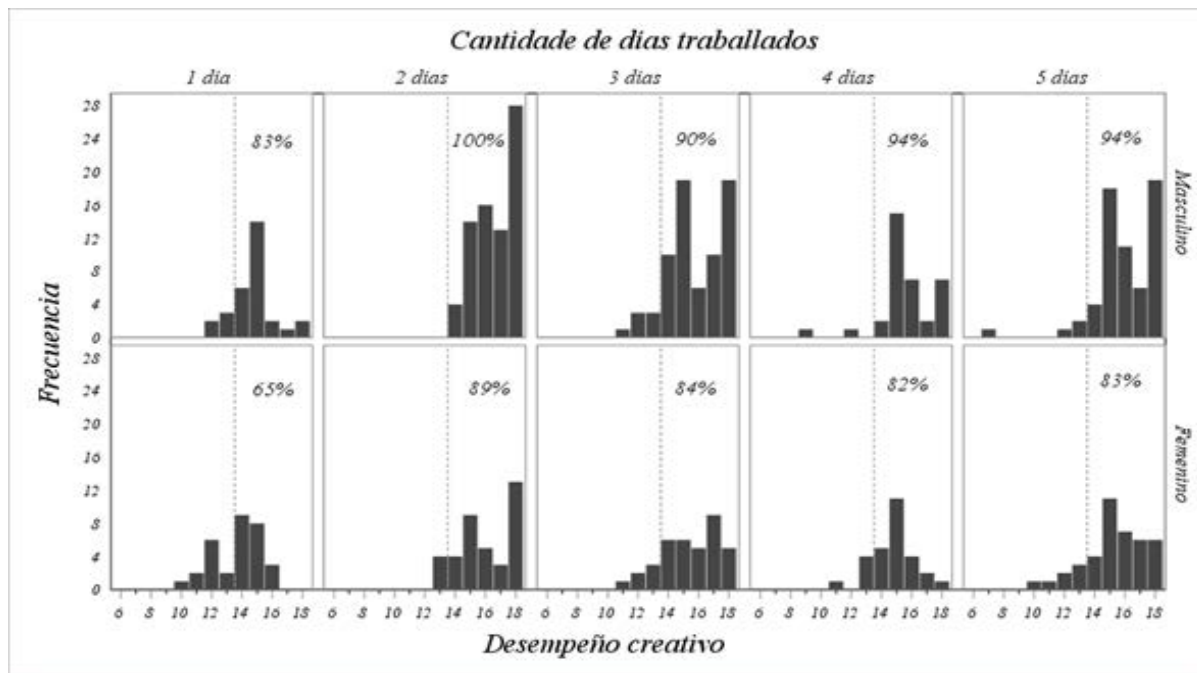
As Figuras 2 e 3 mostran a diferenza sensible de desempeño creativo entre as persoas que só teletraballan un día (baixa intensidade) e as que o fan entre 2 e 5 días (intensidade media e alta).

Figura 2. Relación días teletraballo semanais e desempeño creativo



Fonte: elaboración propia.

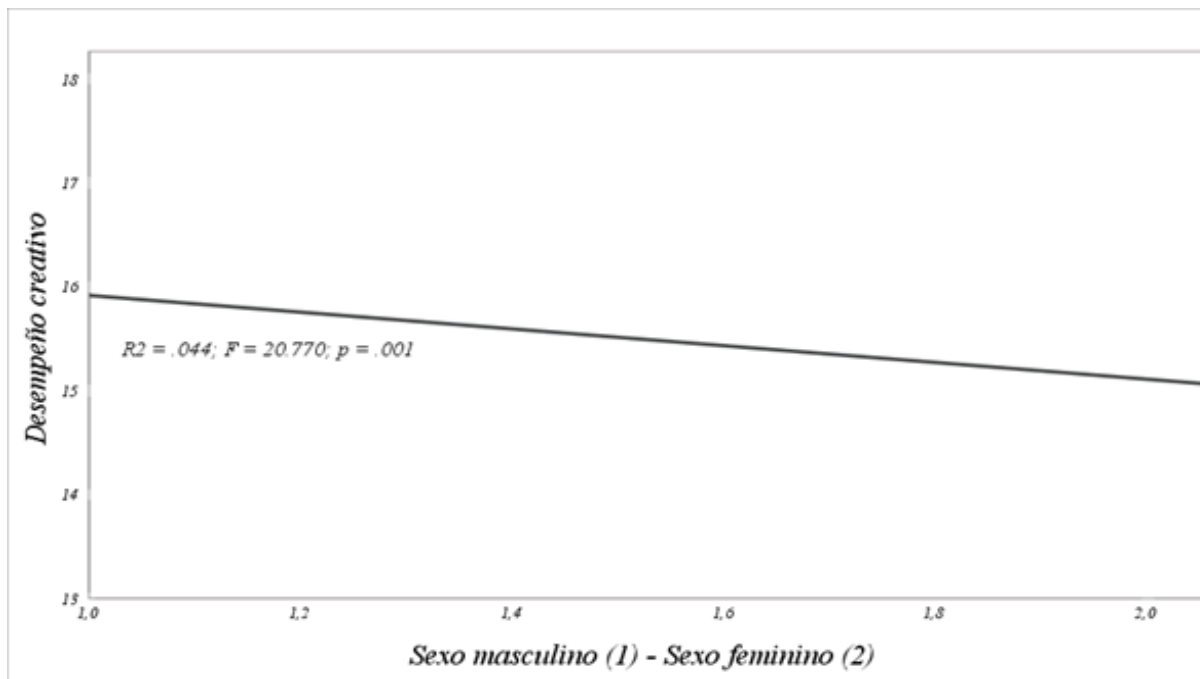
Figura 3. Relación días teletraballo semanais e alta percepción de desempeño creativo - sexo do enquisado



Fonte: elaboración propia.

As Figuras 3 e 4 ensinan diferenzas significativas de desempeño creativo baixo dous puntos de vista. O primeiro indica que teletraballar só un día, por falta de adaptación ao novo contexto, inflúe negativamente no desempeño creativo do empregado (masculino e feminino). O segundo evidencia unha autoavaliación do desempeño creativo máis baixa no sexo feminino ca no masculino.

Figura 4. Comparación autopercepción de desempeño creativo – sexo masculino e feminin



Fonte: elaboración propia.

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Mediante esta investigación contribúese, con información inédita, a comprender como o teletraballo e o desempeño creativo, baixo un contexto pospandemia, se relacionan a través do efecto indirecto da autonomía laboral, da autoeficacia e mais da autoeficacia creativa. Ademais, rompe coa tendencia de considerar que a baixa intensidade de teletraballo ten un efecto máis significativo sobre o desempeño creativo que a alta intensidade. Por último, evidénciase unha menor autopercepción de ideas novas por parte do sexo feminino.

O teletraballo incrementa os niveis de autonomía laboral (Miglioretti et al., 2021), pois mellora a flexibilidade horaria e a independencia que ten o empregado para poder priorizar a tarefa (Sewell & Taskin, 2015). Este resultado é afín con estudos previos como Sardeshmukh et al. (2012), Naotunna e Priyankara (2020) ou Naotunna e Zhou (2022), que establecen unha relación entre empregados profesionais, complexidade da tarefa e autonomía no teletraballo. Xa que logo, a autonomía laboral é o factor clave non só na implementación exitosa do teletraballo (Sewell & Taskin, 2015) senón tamén no esquema de compoñentes do posto, onde a autonomía laboral impacta de maneira positiva na motivación, produtividade e satisfacción do empregado (Jaafar et al., 2022). De igual forma, a investigación demostra que existe paridade na autopercepción da autonomía laboral tanto nos postos de dirección coma no resto dos cargos estudados, o que denota estruturas organizacionais aplanadas e con fundamentos baseados na integración (Sá & Serpa, 2018).

Así mesmo, os achados revelan que a autonomía laboral media integramente o vínculo entre teletraballo e desempeño creativo, o que perfecciona resultados anteriores como os de Naotunna e Priyankara (2020) onde a súa mediación é parcial. Os resultados obtidos están en consonancia co modelo de compoñentes actualizado por Amabile e Pillemer (2012) no que conclúen que o desempeño creativo depende, en gran medida, tanto da autonomía laboral como do grao de motivación persoal. A este respecto, Santiago-Torner e Rojas-Espinosa (2021), nun estudo sobre o sector, sinalan que os empregados aumentaron a súa motivación desde que teletraballan circunstancialmente pola pandemia Covid-19, o que pode explicar a relación entre autonomía laboral e desempeño creativo. Ademais, case o 100 % dos enquisados perciben que as súas funcións laborais requiren desempeño creativo nunha ou noutra medida, o que está aliñado con Gagné e Deci (2005) e Gajendran e Harrison (2007), que chegan á conclusión de que a dificultade da tarefa e a súa resolución creativa facilita a asociación entrambas as variables.

Igualmente, Hunter (2019) indica que as organizacións cunha distribución dúctil e unha forte realimentación son máis creativas. Nese sentido, as empresas do sector eléctrico colombiano analizadas caracterízanse, en máis dun 92 %, pola percepción de independencia e liberdade á hora de decidir como realizar as tarefas, o que pode explicar como a autonomía laboral incide sobre o desempeño creativo (Zhang et al., 2017). En definitiva, o desempeño creativo vincúlase coa adaptación persoal das actividades (Cai et al., 2013) que proporciona a autonomía laboral.

Por outra banda, o teletraballo estende os niveis de autoeficacia e autoeficacia creativa do empregado e, á súa vez, estas dúas variables median significativamente a relación entre teletraballo e desempeño creativo, o que mellora os resultados obtidos por Naotunna e Priyankara (2020) onde a autoeficacia creativa non incide no alcance do teletraballo no desempeño creativo dos empregados profesionais. De feito, tanto a autoeficacia como a autoeficacia creativa representan a confianza que ten o empregado nas súas capacidades para xerar ideas e que estas sexan orixinais (Tierney & Farmer, 2002). Polo tanto, tendo en conta que o 100 % das persoas enquisadas teñen formación universitaria, é razoable deducir que a autoeficacia e a autoeficacia creativa se aceleran pola propia capacidade do individuo, pero

tamén pola autonomía que lle proporciona a organización para resolver problemas complexos e atopar formas construtivas para poder mellorar o seu posto de traballo (Christensen-Salem et al., 2021).

Nesa dirección, Wöhrmann e Ebner (2021) especifican que a pandemia Covid-19 forzou o empregado a un precipitado axuste, con respecto ao uso continuo de ferramentas dixitais, que pode carrexar sobretensións e fatiga. Con todo, Christensen-Salem et al. (2021) expoñen que a tecnoloxía é un método para mellorar o rendemento e acelerar o pensamento creativo. Desde unha mirada explicativa, Bandura (1991) precisa que a autoeficacia ten unha contribución central para afrontar situacións estresantes, evitar os efectos do desánimo e consolidar a disposición para alcanzar metas. En consecuencia, este estudo establece vínculos sólidos entre teletraballo, autoeficacia e autoeficacia creativa, pois considera que tanto a proximidade co seu supervisor como o tipo de realimentación recibida, a definición clara de roles, a persistencia e a autoconfianza, que son características tanto da autoeficacia como da autoeficacia creativa, están a darse dentro das actividades que realizan os teletraballadores profesionais analizados, e estas, pola súa vez, poden prever o desempeño creativo (Meinel et al., 2019). Ademais, Bandura (1997) sinala a autorregulación como un apoio para exercer un control adecuado do comportamento, ter unha preferencia cara aos retos e esforzarse máis cando o desempeño non é o idóneo. Conxuntamente, unha porcentaxe moi elevada das persoas que participan nesta investigación consideran que a complexidade da tarefa incrementa os seus niveis de desempeño creativo, o que verifica o estudo de Wang et al. (2014) onde afirman que a dificultade do labor axusta a relación entre autoeficacia, autoeficacia creativa e desempeño creativo. Neste sentido, hai que subliñar que as persoas autoeficaces prefiren traballos con grande autonomía laboral como unha fonte de mellora continua (Wattoo et al., 2020).

Por último, Carmeli et al. (2013) infiren que o apoio do liderado ten un impacto beneficioso sobre a autoeficacia creativa mellorando, ademais, os niveis de desempeño creativo. Para ese efecto, é fácil pensar que as persoas enquisadas senten que a confianza no seu supervisor é un elemento chave que desenvolve o seu desempeño creativo, o que explica os achados atopados neste estudo, que se axustan, ademais, cos descubrimentos de Gong et al. (2009) e Malik et al. (2015).

Para terminar esta discusión, é importante pór en valor a relación entre teletraballo e desempeño creativo que puido ser contrastada neste estudo e que supón un gran achado, ao validarse que o desempeño creativo si depende dos días teletraballados. Esta relación é posible por varias razóns, o que representa un adianto para comprender mellor de que maneira un contorno virtual de traballo ten un impacto positivo sobre o desempeño creativo individual. Inicialmente, a baixa intensidade de teletraballo (8 ou menos horas por semana) reduce significativamente o rendemento creativo do empregado, o que coincide parcialmente con Hoornweg et al. (2016) e difire en gran medida de Naotunna e Priyankara (2020). De feito, os resultados desta investigación non determinan que a baixa intensidade de teletraballo lle impida ao teletraballador ser creativo, senón que un alcance moderado ou alto de días nos que o empregado profesional se desenvolva de forma remota incrementan substancialmente o seu desempeño creativo. Nesa dirección, este achado discrepa de Golden e Veiga (2005), pois estes autores cren que o teletraballo conduce a rendementos decrecentes cunha intensidade alta, e establecen un vínculo curvilíneo entre o alcance do teletraballo e a satisfacción laboral. Con todo, coinciden en parte con Allen et al. (2015), Bentley et al. (2016) e Riva et al. (2021), e case totalmente con Nobuyuki (2022) ou Tønnessen et al. (2021), debido a que estes autores resollen que canto máis tempo se lle dedica ao teletraballo maior é a autonomía percibida, o que desemboca nun desempeño creativo máis amplo e sostido. Ademais, o intercambio de coñecemento dixital (DKS) a través do uso continuo de plataformas dixitais favorece o incremento do desempeño creativo. En realidade, a baixa intensidade de teletraballo non

funciona como un recurso laboral, pois o empregado dificilmente pode modificar o seu contorno de traballo segundo as súas necesidades, o que limita a eficiencia e a produción de novos conceptos (Hoornweg et al., 2016).

Por outro lado, un contorno remoto de traballo ofrece unha mellor experiencia emocional (Biron & Van Veldhoven, 2016). O desempeño creativo é un proceso cognitivo complexo que ocorre como resultado dunhas mellores vivencias psicolóxicas (Amabile & Pillemer, 2012). Ademais, Boell et al. (2016) determinan que evitar as conversacións innecesarias que se dan no nivel presencial, a tranquilidade que proporciona o fogar a través de certo illamento positivo (Gong & Xin, 2019) e eludir distractores fomentan unha maior profundidade de análise que estimula de forma continua o pensamento creativo. Paralelamente, autores como Diener et al. (2020) descubren que as emocións positivas se asocian co desempeño creativo. En sentido contrario, Berasategi Sancho et al. (2022) argumentan que as emocións negativas implican maior desempeño creativo, posto que se interpretan como un sinal de que a situación require un esforzo adicional. Finalmente, Lee et al. (2020) combinan ambos os conceptos, concluíndo que a mestura de emocións positivas e negativas (ambivalencia emocional) é importante para o desempeño creativo. Ademais, este vese influenciado polas características do traballo (Hur et al., 2018). Por conseguinte, o contexto continuo de inestabilidade que xerou a pandemia Covid-19 é doada de unir coa ambivalencia emocional, o que pode explicar a constancia creativa atopada neste estudo.

Por último, e non asociado a ningunha hipótese, esta investigación dá a coñecer unha diferenza de xénero na autoavaliación creativa, de tal maneira que as mulleres teñen unha percepción de ideas novas menor ca os homes. Neste sentido, Karwowski et al. (2016) concretan que os homes dispoñen dunha maior variabilidade na capacidade creativa (GMVC), o que podería explicar o seu predominio creativo. Con todo, esta mesma teoría tamén demostra que hai máis homes que mulleres con puntuacións creativas baixas. Así mesmo, Taylor e Barbot (2021) confirman esa inconsecuencia no sexo masculino, é dicir, que mostran rangos máis baixos e máis altos de capacidade cognitiva que as mulleres. No entanto, e aínda que os homes reciben puntuacións medias significativamente maiores que as mulleres en tarefas de pensamento diverxente verbal, os autores citados con anterioridade conclúen que isto depende fundamentalmente da tarefa e da súa complexidade.

6. Conclusións

En conclusión, o desempeño creativo organizacional parte dunha serie de características individuais que, nun ambiente propicio e mediante unha interacción adecuada, se converten nun recurso que xera valor (De Vasconcellos et al., 2019). Este proceso, para que sexa exitoso, depende de experiencias emocionais estables (Lutgen-Sandvik et al., 2011), e nese sentido tanto a autonomía laboral (Yang et al., 2021) como a autoeficacia (Burić & Moe, 2020), do mesmo xeito que a autoeficacia creativa ao interactuar coa realización persoal (Bang & Reio, 2017), son variables que as promoven e o teletraballo, en concreto, é un vehículo adecuado que favorece e intensifica esa interacción.

Tamén este estudo determina que a cantidade de días teletraballados si inflúe significativamente no desempeño creativo do empregado, o que contradí, entre outros, a Allen et al. (2015), Biron e Van Veldhoven (2016) ou Naotunna e Priyankara (2020), que consideran que un número excesivo de días teletraballados incide negativamente no desempeño creativo. Os resultados diferentes pódense xustificar por varios factores, por exemplo, que da poboación analizada só o 18 % teñen 50 anos ou máis, é dicir, que a inmensa maioría do persoal enquisado está dentro dunha xeración onde as competencias tecnolóxicas son habituais e na que se valora

a autonomía laboral como un elemento básico do equilibrio entre vida e traballo (Tapasco Alzate & Giraldo García, 2016). Así mesmo, as persoas con estudos universitarios adoitan ter un alto desenvolvemento de habilidades e competencias que se enriquecen co maior apoderamento que suscita a autonomía laboral (Yang et al., 2021), o que tamén repercute en menores niveis de tensión e nunha maior satisfacción laboral, é dicir, en experiencias emocionais positivas (Diener et al., 2020) ou nunha ambivalencia emocional autorregulada que se traduce nun alto desempeño creativo (Lee et al., 2020).

Respecto das limitacións, esta investigación céntrase no sector eléctrico colombiano, o que reduce a xeneralización dos resultados cara a outros sectores ou culturas. Con todo, ao utilizar unha mostraxe probabilística por conglomerados xeográficos (Wang & Cheng, 2020), a mostra contén datos das principais cidades do país, como son Bogotá, Medellín, Cali ou Manizales, que aglutinan o 90 % de todos os teletraballadores do territorio colombiano, o que diversifica os lugares dos que se obtén información, evita posibles nesgos e aumenta a posibilidade de pluralizar os resultados (Argibay, 2009). Doutra banda, ao ser un estudo transversal non se pode determinar con exactitude unha relación temporal apropiada (Solem, 2015). No entanto, e a pesar diso, este estudo é novo no sentido de que delimita tres variables indirectas que explican case totalmente a relación entre teletraballo e desempeño creativo, achegando coñecemento teórico útil que, ademais, pode ser utilizado de forma inmediata polo sector estudado en cuestión. Cabe sinalar que en Colombia, antes da pandemia Covid-19, o teletraballo era unha modalidade laboral infrautilizada. Por último, o nesgo de desexabilidade social puido reducirse por diferentes motivos. O primeiro deles é que se obtivo información de seis organizacións diferentes e o segundo é que o investigador especificou nunha introdución previa a importancia de completar a enquisa coa máxima sinceridade posible.

De igual forma, ábreanse vías para estudos de corte lonxitudinal que poidan corroborar de forma máis sólida a causalidade dos resultados aquí presentados e, ademais, comprobar se a intensidade do teletraballo pode ter algún efecto prexudicial para o intercambio de coñecemento organizacional, pois autores como Van der Meulen et al. (2019) expoñen que tanto a separación espacial como temporal si alteran esa interrelación, e é manifesto que o coñecemento compartido predí un mellor comportamento creativo (Liao & Chen, 2018).

Conflicto de interese

O autor declara non ter ningún conflito de interese.

Bibliografía

- Adamovic, M., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., Shallcross, D., & Mendoza, A. (2021). Exploring the adoption of virtual work: the role of virtual work self-efficacy and virtual work climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(17) 3492-3525. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>
- Akhtar, S., Ghayas, S., & Adil, A. (2013). Self-efficacy and optimism as predictors of organizational commitment among bank employees. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2(2), 33-42. <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2012.131>
- Albar, M. J., García-Ramírez, M., Jiménez, A. M. L., & Garrido, R. (2012). Spanish adaptation of the scale of psychological empowerment in the workplace. *The Spanish journal of psychology*, 15(2), 793-800. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38891

- Alejandro Silva, C., Montoya R, I. A., & Valencia A, J. A. (2019). The attitude of managers toward telework, why is it so difficult to adopt it in organizations? *Technology in Society*, 59, 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2019.04.009>
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68. <https://doi.org/10.1177/1529100615593273>
- Álvarez Huerta, P., Larrea Hermida, I., & Vitoria Gallastegui, J. R. (2019). Self-efficacy in first-year university students: a descriptive study. En *Memorias Congreso Internacional de Innovación Educativa 2019*, 565-572. <http://dx.doi.org/10.4995/HEAd19.2019.9226>
- Amabile, T. M., & Pillemer, J. (2012). Perspectives on the social psychology of creativity. *The Journal of Creative Behavior*, 46(1), 3-15. <https://doi.org/10.1002/jocb.001>
- Amabile, T. M., & Pratt, M. G. (2016). The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: Making progress, making meaning. *Research in organizational behavior*, 36, 157-183. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.10.001>
- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of management*, 40(5), 1297-1333. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Argibay, Juan Carlos. (2009). The sample in quantitative research. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 13(1), 13-29. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/719>
- Ashfaq, F., Abid, G., & Ilyas, S. (2021). Impact of ethical leadership on employee engagement: role of self-efficacy and organizational commitment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(3), 962-974. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11030071>
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90022-L](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90022-L)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman & Co
- Bang, H., & Reio Jr, T. G. (2017). Personal accomplishment, mentoring, and creative self-efficacy as predictors of creative work involvement: The moderating role of positive and negative affect. *The Journal of Psychology*, 151(2), 148-170. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1248808>
- Bentley, T. A., Teo, S. T., McLeod, L., Tan, F., Bosua, R., & Gloet, M. (2016). The role of organisational support in teleworker wellbeing: A socio-technical systems approach. *Applied ergonomics*, 52, 207-215. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.07.019>
- Berasategi Sancho, N., Idoiaga Mondragon, N., Dosil Santamaria, M., & Picaza Gorrotxategi, M. (2022). The well-being of children with special needs during the COVID-19 lockdown: academic, emotional, social, and physical aspects. *European Journal of Special Needs Education*, 37(5), 776-789. <https://doi.org/10.1080/08856257.2021.1949093>
- Biron, M., & Van Veldhoven, M. (2016). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 37(8), 1317-1337. <https://doi.org/10.1002/job.2106>
- Boell, S. K., Cecez-Kecmanovic, D., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: The importance of the nature of work. *New Technology, Work and Employment*, 31(2), 114-131. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12063>

- Bueno-Pacheco, A., Lima-Castro, S., Peña-Contreras, E., Cedillo-Quizhpe, C., & Aguilar-Sizer, M. (2018). Adaptación al español de la escala de autoeficacia general para su uso en el contexto ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación-e Avaliação Psicológica*, 3(48), 5-17. <https://doi.org/10.21865/RIDEP48.3.01>
- Burić, I., & Moe, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>
- Cai, W., Song, W., & Zhao, S. (2013). An empirical study on the effects of creative personality and job autonomy on individual innovation performance of knowledge workers. *International Business and Management*, 6(2), 24-30. <https://doi.org/10.3968/j.ibm.1923842820130602.1045>
- Calábria, F. A., Melo, F. J. C. D., Albuquerque, A. P. G. D., Jerônimo, T. D. B., & Dumke de Medeiros, D. (2018). Changing the training paradigm for learning: A model of human capital development. *Energy & Environment*, 29(8), 1455-1481. <https://doi.org/10.1177/0958305X18779580>
- Carmeli, A., Gelbard, R., & Reiter-Palmon, R. (2013). Leadership, creative problem-solving capacity, and creative performance: The importance of knowledge sharing. *Human Resource Management*, 52(1), 95-121. <https://doi.org/10.1002/hrm.21514>
- Castro, M. C., & Martini, H. A. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en G* Power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*, 5(2), 210-224. <https://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Christensen-Salem, A., Walumbwa, F. O., Hsu, C. I. C., Misati, E., Babalola, M. T., & Kim, K. (2021). Unmasking the creative self-efficacy-creative performance relationship: the roles of thriving at work, perceived work significance, and task interdependence. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(22), 4820-4846. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1710721>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2nd ed). Lawrence Earlbaum
- De Vasconcellos, S. L., Garrido, I. L., & Parente, R. C. (2019). Organizational creativity as a crucial resource for building international business competence. *International Business Review*, 28(3), 438-449. <https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2018.11.003>
- Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 451-477. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044908>
- Duque Porras, J., & Fonseca, L. A. P. (2021). Reward, Social Support and General Health in Colombian Teleworkers. A Mixed Study. En N. L. Black, W. P. Neumann, & I. Noy (Eds.), *Congress of the International Ergonomics Association (IEA 2021)* (pp. 123-130). Springer International Publishing. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-74602-5_19
- Ferreira, J., Coelho, A., & Moutinho, L. (2020). Dynamic capabilities, creativity and innovation capability and their impact on competitive advantage and firm performance: The moderating role of entrepreneurial orientation. *Technovation*, 92-93, 102061. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.004>

- Fishbach, A., & Woolley, K. (2022). The structure of intrinsic motivation. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 339-363. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Golden, T. D., & Veiga, J. F. (2005). The impact of extent of telecommuting on job satisfaction: Resolving inconsistent findings. *Journal of management*, 31(2), 301-318. <https://doi.org/10.1177/0149206304271768>
- Gong, H., & Xin, X. (2019). Buzz and tranquility, what matters for creativity? A case study of the online games industry in Shanghai. *Geoforum*, 106, 105-114. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2019.08.002>
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of management Journal*, 52(4), 765-778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Güntert, S. T. (2015). The impact of work design, autonomy support, and strategy on employee outcomes: A differentiated perspective on self-determination at work. *Motivation and Emotion*, 39(1), 74-87. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9412-7>
- Guo, M., Ahmad, N., Adnan, M., Scholz, M., & Naveed, R. T. (2021). The relationship of csr and employee creativity in the hotel sector: The mediating role of job autonomy. *Sustainability*, 13(18), 10032. <https://doi.org/10.3390/su131810032>
- Hair, j., Black, b., Babin, b., Anderson, r. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7^a Ed. Prentice Hall.
- Han, G.H. & Bai, Y. (2020), Leaders can facilitate creativity: The moderating roles of leader dialectical thinking and LMX on employee creative self-efficacy and creativity, *Journal of Managerial Psychology*, 35(5), 405-417. <https://doi.org/10.1108/JMP-02-2019-0106>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes. En G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Structural equation modeling: A second course* (pp. 219-266). IAP Information Age Publishing.
- Hernández, H. (2021). Testing for normality: What is the best method? *ForsChem Research Reports*, 6. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.13926.14406>
- Hoornweg, N., Peters, P. & van der Heijden, B. (2016), Finding the Optimal Mix between Telework and Office Hours to Enhance Employee Productivity: A Study into the Relationship between Telework Intensity and Individual Productivity, with Mediation of

Intrinsic Motivation and Moderation of Office Hours, En *New Ways of Working Practices* (Vol. 16, pp. 1-28), Emerald Group Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-63612016000016002>

- Huang, N. T., Chang, Y. S., & Chou, C. H. (2020). Effects of creative thinking, psychomotor skills, and creative self-efficacy on engineering design creativity. *Thinking skills and creativity*, 37, 100695. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100695>
- Hunter, P. (2019). Remote working in research: An increasing usage of flexible work arrangements can improve productivity and creativity. *EMBO reports*, 20(1), e47435. <https://doi.org/10.15252/embr.201847435>
- Hur, W. M., Moon, T. W., & Ko, S. H. (2018). How employees' perceptions of CSR increase employee creativity: Mediating mechanisms of compassion at work and intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 153(3), 629-644. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3321-5>
- Illegems, V., Verbeke, A., & S'Jegers, R. (2001). The organizational context of teleworking implementation. *Technological forecasting and social change*, 68(3), 275-291. [https://doi.org/10.1016/S0040-1625\(00\)00105-0](https://doi.org/10.1016/S0040-1625(00)00105-0)
- Islam, T. & Asad, M. (2021), Enhancing employees' creativity through entrepreneurial leadership: can knowledge sharing and creative self-efficacy matter? *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/VJIKMS-07-2021-0121>
- Jaafar, N. A., & Rahim, R. A. (2022). Telecommuting and Employee Productivity: Mediating Role of Work-Family Conflict and Autonomy. In *Proceedings* 82(1), 84-94. MDPI. <https://doi.org/10.3390/proceedings2022082084>
- Johns, R. (2005) One size doesn't fit all: Selecting response scales for attitude items. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 15(2), 237-264. <https://doi.org/10.1080/136898805001788>
- Karwowski, M., Jankowska, D. M., Gajda, A., Marczak, M., Groyecka, A., & Sorokowski, P. (2016). Greater male variability in creativity outside the WEIRD world. *Creativity Research Journal*, 28(4), 467-470. <https://doi.org/10.1080/10400419.2016.1229978>
- Lange, M., & Kayser, I. (2022). The Role of Self-Efficacy, Work-Related Autonomy and Work-Family Conflict on Employee's Stress Level during Home-Based Remote Work in Germany. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 4955. <https://doi.org/10.3390/ijerph19094955>
- Lee, Y. S., Nembhard, I. M., & Cleary, P. D. (2020). Dissatisfied creators: generating creative ideas amid negative emotion in health care. *Work and Occupations*, 47(2), 200-227. <https://doi.org/10.1177/0730888419847702>
- Leys, C., Delacre, M., Mora, Y. L., Lakens, D., & Ley, C. (2019). How to classify, detect, and manage univariate and multivariate outliers, with emphasis on pre-registration. *International Review of Social Psychology*, 32(1). [10.5334/irsp.289](https://doi.org/10.5334/irsp.289)
- Liao, S.-H. & Chen, C.-C. (2018), Leader-member exchange and employee creativity: Knowledge sharing: the moderated mediating role of psychological contract, *Leadership & Organization Development Journal*, 29(3), 419-435. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2017-0129>

- Lutgen-Sandvik, P., Riforgiate, S., & Fletcher, C. (2011). Work as a source of positive emotional experiences and the discourses informing positive assessment. *Western Journal of Communication*, 75(1), 2-27. <https://doi.org/10.1080/10570314.2010.536963>
- Malik, M. A. R., Butt, A. N., & Choi, J. N. (2015). Rewards and employee creative performance: Moderating effects of creative self-efficacy, reward importance, and locus of control. *Journal of Organizational Behavior*, 36(1), 59-74. <https://doi.org/10.1002/job.1943>
- Martínez Sánchez, A., Pérez Pérez, M., de Luis Carnicer, P. & José Vela Jiménez, M. (2007), Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance, *Personnel Review*, 36(1), 42-64. <https://doi.org/10.1108/00483480710716713>
- Mathisen, G. E., & Bronnick, K. S. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1), 21-29. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2009.02.009>
- Meinel, M., Wagner, T. F., Baccarella, C. V., & Voigt, K. I. (2019). Exploring the effects of creativity training on creative performance and creative self-efficacy: Evidence from a longitudinal study. *The Journal of Creative Behavior*, 53(4), 546-558. <https://doi.org/10.1002/jocb.234>
- Mercier, M., Vinchon, F., Pichot, N., Bonetto, E., Bonnardel, N., Girandola, F., & Lubart, T. (2021). COVID-19: A Boon or a Bane for Creativity? *Frontiers in psychology*, 11, 601150. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.601150>
- Miglioretti, M., Gragnano, A., Margheritti, S., & Picco, E. (2021). No todo teletrabajo es valioso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 37(1), 11-19. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a6>
- Miron-Spektor, E., Ingram, A., Keller, J., Smith, W. K., & Lewis, M. W. (2018). Microfoundations of organizational paradox: The problem is how we think about the problem. *Academy of Management Journal*, 61(1), 26-45. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0594>
- Moya, M. M., & Alemán, J. L. M. (2014). ¿Es importante la creatividad en el desarrollo de nuevos productos? *UCJC Business and Society Review* 44(1), 72-87. Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/976>
- Muñiz, J., Elosua, P., & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25(2), 151-157. <https://doi.org/10.7334/psicothema2013.24>
- Naotunna, N. P. G. S. I., & Priyankara, H. P. R. (2020). The impact of telework on creativity of professional employees in Sri Lanka: componential and social cognitive theoretical views. *International Journal of Mobile Learning and Organisation*, 14(3), 357-369. <https://doi.org/10.1504/IJMLO.2020.108228>
- Naotunna, N. P. G. S. I., & Zhou, E. (2022). Telecommuting and Creativity of Professional Employees in Software Developing Industry in Sri Lanka. *Asian Journal of Management Studies*, 2(1), 28-45. <http://doi.org/10.4038/ajms.v2i1.42>
- Nasifoglu Elidemir, S., Ozturen, A., & Bayighomog, S. W. (2020). Innovative behaviors, employee creativity, and sustainable competitive advantage: A moderated mediation. *Sustainability*, 12(8), 3295. <https://doi.org/10.3390/su12083295>
- Nguyen, M. H. (2021). Factors influencing home-based telework in Hanoi (Vietnam) during and after the COVID-19 era. *Transportation*, 48(6), 3207-3238. <https://doi.org/10.1007/s11116-021-10169-5>

- Nobuyuki, I. (2022). The Dilemma of Hybrid Work for Creativity: Autonomy of Telework or Face-to-face Network in Office? En *Academy of Management Proceedings* (1), 15382. Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2022.15382abstract>
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of management journal*, 39(3), 607-634. <https://www.jstor.org/stable/256657>
- Orçan, F. (2018). Exploratory and confirmatory factor analysis: Which one to use first? *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 9(4), 414-421. <https://doi.org/10.21031/epod.394323>
- Riva, G., Wiederhold, B. K., & Mantovani, F. (2021). Surviving COVID-19: The Neuroscience of Smart Working and Distance Learning. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 24(2), 79-85. <https://doi.org/10.1089/cyber.2021.0009>
- Rodríguez-Modroño, P., & López-Igual, P. (2021). Job quality and work—life balance of teleworkers. *International journal of environmental research and public health*, 18(6), 3239. <https://doi.org/10.3390/ijerph18063239>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Sá, M. J., & Serpa, S. (2018). Transversal competences: Their importance and learning processes by higher education students. *Education Sciences*, 8(3), 126. <https://doi.org/10.3390/educsci8030126>
- Santiago Torner, C. (2021a). Pandemia Covid 19 y Liderazgo Adaptativo. Reciprocidad e importancia de esta relación en una organización del sector eléctrico colombiano. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 16(31). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v16i31.3209>
- Santiago Torner, C. (2021b). Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un contexto COVID19 en una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista Estrategia Organizacional*, 10(1). <https://doi.org/10.22490/25392786.4558>
- Santiago-Torner, C., & Rojas-Espinosa, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Sardeshmukh, S. R., Sharma, D., & Golden, T. D. (2012). Impact of telework on exhaustion and job engagement: A job demands and job resources model. *New Technology, Work and Employment*, 27(3), 193-207. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2012.00284.x>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. En J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs*, 1, 35-37. Windsor, UK: Nfer-Nelson
- Sewell, G., & Taskin, L. (2015). Out of sight, out of mind in a new world of work? Autonomy, control, and spatiotemporal scaling in telework. *Organization Studies*, 36(11), 1507-1529. <https://doi.org/10.1177/0170840615593587>

- Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2009). Interactive effects of growth need strength, work context, and job complexity on self-reported creative performance. *Academy of Management journal*, 52(3), 489-505. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.41330806>
- Slåtten, T. (2014). Determinants and effects of employee's creative self-efficacy on innovative activities. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 6(4), 326-347. <https://doi.org/10.1108/IJQSS-03-2013-0013>
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. *Sociological methodology*, 13(1982), 290-312. <https://doi.org/10.2307/270723>
- Solem, R. C. (2015). Limitation of a cross-sectional study. *American Journal of Orthodontics and Dentofacial Orthopedics*, 148(2), 205. <https://doi.org/10.1016/j.ajodo.2015.05.006>
- Spreitzer, G. M. (1995). An empirical test of a comprehensive model of intrapersonal empowerment in the workplace. *American journal of community psychology*, 23(5), 601-629. <https://doi.org/10.1007/BF02506984>
- Sun, S., Wang, N., Zhu, J., & Song, Z. (2020). Crafting job demands and employee creativity: A diary study. *Human Resource Management*, 59(6), 569-583. <https://doi.org/10.1002/hrm.22013>
- Tang, C., Ma, H., Naumann, S. E., & Xing, Z. (2020). Perceived work uncertainty and creativity during the covid-19 pandemic: The roles of Zhongyong and creative self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.596232>
- Tapasco Alzate, Omar, & Giraldo García, Jaime. (2016). Factors associated with the disposition for telework among university teachers. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 87-93. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200003>
- Tapasco, O., & Giraldo, J. (2020). Association between administrative positions of managers and their disposition to adopt teleworking. *Revista Información Tecnológica*, 31(1), 149-160. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000100149>
- Taylor, C. L., & Barbot, B. (2021). Gender differences in creativity: Examining the greater male variability hypothesis in different domains and tasks. *Personality and Individual Differences*, 174, 110661. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110661>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal*, 45(6), 1137-1148. <https://doi.org/10.5465/3069429>
- Tierney, P., & Farmer, S. M. (2011). Creative self-efficacy development and creative performance over time. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 277-293. <https://doi.org/10.1037/a0020952>
- Tønnessen, Ø., Dhir, A., & Flåtten, B. T. (2021). Digital knowledge sharing and creative performance: Work from home during the COVID-19 pandemic. *Technological Forecasting and Social Change*, 170, 120866. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.120866>
- Van der Meulen, N., van Baalen, P., van Heck, E., & Mulder, S. (2019). No teleworker is an island: The impact of temporal and spatial separation along with media use on knowledge sharing networks. *Journal of information technology*, 34(3), 243-262. <https://doi.org/10.1177/0268396218816531>
- Vega, R. P., Anderson, A. J., & Kaplan, S. A. (2015). A within-person examination of the effects of telework. *Journal of Business and Psychology*, 30(2), 313-323. <https://doi.org/10.1007/s10869-014-9359-4>

- Wang, A. C., & Cheng, B. S. (2010). When does benevolent leadership lead to creativity? The moderating role of creative role identity and job autonomy. *Journal of organizational behavior*, 31(1), 106-121. <https://doi.org/10.1002/job.634>
- Wang, C. J., Tsai, H. T., & Tsai, M. T. (2014). Linking transformational leadership and employee creativity in the hospitality industry: The influences of creative role identity, creative self-efficacy, and job complexity. *Tourism management*, 40, 79-89 <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2013.05.008>
- Wang, X., & Cheng, Z. (2020). Cross-sectional studies: strengths, weaknesses, and recommendations. *Chest*, 158(1), S65-S7. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2020.03.012>
- Wattoo, M. A., Zhao, S., & Xi, M. (2020). High-performance work systems and work-family interface: job autonomy and self-efficacy as mediators. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 58(1), 128-148. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12231>
- Wöhrmann, A. M., & Ebner, C. (2021). Understanding the bright side and the dark side of telework: An empirical analysis of working conditions and psychosomatic health complaints. *New Technology, Work and Employment*, 36(3), 348-370. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12208>
- Yang, W., Zhu, J., Xu, S., Liu, Y., Luo, D., Wang, Y. & Yu, J. (2022), How job complexity fosters employee creativity: a contextualized growth perspective and the mechanism of feedback-seeking, *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2022-0024>
- Yang, Y., Li, Z., Liang, L., & Zhang, X. (2021). Why and when paradoxical leader behavior impact employee creativity: Thriving at work and psychological safety. *Current Psychology*, 40(4), 1911-1922. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-0095-1>
- Zhang, Q., Ma, Z., Ye, L., Guo, M., & Liu, S. (2021). Future Work Self and Employee Creativity: The Mediating Role of Informal Field-Based Learning for High Innovation Performance. *Sustainability*, 13(3), 1352. <https://doi.org/10.3390/su13031352>
- Zhang, W., Jex, S. M., Peng, Y., & Wang, D. (2017). Exploring the effects of job autonomy on engagement and creativity: The moderating role of performance pressure and learning goal orientation. *Journal of Business and Psychology*, 32(3), 235-251. <https://doi.org/10.1007/s10869-016-9453-x>