

Creatividad laboral en empresas del Ministerio de la Industria Alimentaria/ Workplace creativity in companies of the Ministry of the Food Industry

Yulisber Pérez-Pérez, yulisberp@gmail.com, yulisberp@nauta.cu, <https://orcid.org/0000-0001-6586-6153>, Ada Iris Infante-Ricardo, ainfanter@uho.edu.cu, adairisinri@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1358-3888>, Marlenis Dorrego-Pupo, mdorrego@uho.edu.cu, <https://orcid.org/0000-0003-1985-4973>, Dioscórides Miranda-Suárez, dmiranda@uho.edu.cu, <https://orcid.org/0000-0002-2557-6474>

Institución de los autores

¹ Empresa Cárnica, Holguín, Cuba.

² Universidad de Holguín, Cuba.

³ Universidad de Holguín, Cuba.

⁴ Universidad de Holguín, Cuba.

Este documento posee una [licencia Creative Commons Reconocimiento - No Comercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



Resumen

La presente investigación muestra los resultados de la implementación de un procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral en los trabajadores del sector empresarial cubano. Se seleccionaron los trabajadores del área productiva de la Unidad Empresarial de Base Turquino (UEB), subordinada a la Empresa de Conservas de Vegetales, y los trabajadores de la UEB Abastecimiento y Transporte de la Empresa Cárnica Holguín, pertenecientes al Ministerio de la Industria Alimentaria. Durante la investigación se emplean los métodos teóricos: análisis-síntesis, inducción-deducción e histórico-lógico y métodos empíricos: análisis de documentos, observación, encuesta, entrevista, criterio de usuarios. Como parte de la validación se aplicó un cuestionario a diecisiete trabajadores y directivos de las entidades seleccionadas para determinar el índice de satisfacción individual y grupal alcanzado basado en la técnica de ladov. Métodos estadístico-matemáticos utilizados: análisis porcentual y el método estadístico descriptivo. El resultado se constata en el Índice de Satisfacción Grupal obtenido.

Palabras clave: Creatividad, Empresa, Técnica de ladov, Criterio de usuarios, Índice de satisfacción

Abstract

The present research shows the results of the implementation of a procedure for the development of work creativity in workers in the Cuban business sector. The workers from the productive area of the Turquino Base Business Unit (UEB), subordinate to the Canned Vegetable Company, and the workers from the UEB Supply and Transportation of the Holguín Meat Company, belonging to the Ministry of the Food Industry, were selected. During the research, theoretical methods are used: analysis-synthesis, induction-deduction and historical-logical and empirical methods: document analysis, observation, survey, interview, user criteria.

As part of the validation, a questionnaire was applied to seventeen workers and managers of the selected entities to determine the individual and group satisfaction index achieved based on the ladov technique. Statistical-mathematical methods used: percentage analysis and the descriptive statistical method. The result is confirmed in the Group Satisfaction Index obtained.

Keywords: Creativity, Company, ladov technique, User criteria, Satisfaction Index.

Introducción

La creatividad en las empresas es un tema de indiscutible actualidad en el entorno internacional y en especial en el cubano. En un complejo escenario de cambios cada vez más profundos que afectan todo el entorno; se requiere de capital humano con mayor flexibilidad, capacidad de adaptación y toma de decisiones.

La creatividad vista como espacio de realización personal por muchos profesionales, inicialmente se atribuía como una cualidad innata de los artistas y músicos. Actualmente existen disímiles estudios que demuestran que esta puede ser formada y desarrollarse con el empleo de diversas técnicas y métodos. Contribuye al crecimiento económico de una entidad y es de suma importancia para el potenciamiento comercial, el posicionamiento de las marcas, los productos, los bienes y servicios de las empresas y la incursión en nuevos mercados. Entendida como cualidad laboral contribuye a la continua mejora dentro de la empresa y como herramienta de generación de ideas, constituye un arma altamente efectiva para mejorar los procesos de innovación y potenciar el valor de los resultados.

Autores como: González (2000), Corbalán (2008), Greffe (2006), Iglesias y Rodicio (2013), Córdoba, Castillo y Castillo (2018), Pérez, Infante y Ricardo (2022) y Pérez (2022) coinciden en que la creatividad potencia el éxito empresarial, contribuye a reducir costos y mantener alto el nivel de satisfacción de los clientes; así como, favorece la competencia empresarial y aporta nuevos clientes para los productos de la empresa.

En estudios realizados se ha podido constatar que la empresa estatal socialista cubana, como parte de la formación laboral de su capital humano, se ha enmarcado en la formación de profesionales de todo tipo, pero siempre con un corte técnico, aparejado al dominio de la tecnología puesta a su disposición para la producción o la prestación de servicios. En menor medida se trabaja en la formación laboral del capital humano para favorecer el desarrollo de cualidades laborales de la personalidad y contribuir a la formación de un trabajador más competente que haga uso de los cuatro momentos de la actividad: el saber (cognitiva), el saber hacer (práctica), el saber ser (actividad valorativa, motivos, intereses, sentimientos de amor al trabajo) y el saber convivir (comunicación).

La presente investigación se realizó en el periodo comprendido de enero del año 2023 a febrero del año 2024. Se desarrolla en los trabajadores del área productiva de la Unidad Empresarial de Base (UEB) Turquino de la provincia de Holguín, perteneciente a la empresa de Conservas de Vegetales y en los trabajadores de la Unidad Empresarial de Base Abastecimiento y Transporte de la Empresa Cárnica Holguín, ambas pertenecientes al Grupo Empresarial de la Industria Agroalimentaria del Ministerio de la Industria Alimentaria.

La metodología empleada en la presente investigación estuvo enmarcada en la elaboración e implementación de un procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral en los trabajadores de las entidades mencionadas. El objetivo del artículo es mostrar el índice de satisfacción individual y grupal alcanzado con la implementación de dicho procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral en los trabajadores del sector empresarial cubano, en el cual se utilizó para su validación un cuestionario a diecisiete trabajadores basado en la técnica de Ladov.

Materiales y métodos

La población seleccionada asciende a los 911 trabajadores de las mencionadas entidades del MINAL de la provincia de Holguín. De ella se seleccionaron dos Unidades Empresariales de Base del municipio de Holguín (Turquino y UEB-AT), atendiendo a criterios intencionales del investigador como: fácil acceso, equipo de dirección y especialistas comprometidos y diferentes entornos sociales. El procedimiento para la selección de la muestra y su distribución con respecto a la población, fue de tipo no probabilística, intencional, atendiendo a los criterios del investigador al seleccionar directamente a los usuarios con mayor nivel de participación y oportunidades de aportar a la investigación con su experiencia y capacidad de dirección.

Los métodos de investigación empleados se corresponden con los siguientes:

El analítico-sintético se aplicó durante el desarrollo del proceso investigativo en el análisis de las bases conceptuales, en la profundización e interpretación de los fundamentos teórico-metodológicos sobre el tema y en el procesamiento de la información tanto empírica como teórica.

La inducción-deducción para lograr generalizaciones entre los elementos investigados, realizar inferencias y someter a crítica los documentos analizados que permitieron la sistematización del estado inicial de la problemática, entre otros aspectos.

La encuesta a los trabajadores de la UEB Abastecimiento y Transporte y del área productiva de la UEB Turquino y para determinar las regularidades que fundamentan el problema en la práctica y valorar las transformaciones en los sujetos al aplicar la propuesta.

La entrevista a directivos de las mencionadas UEB, para diagnosticar el estado de la formación laboral con énfasis en la creatividad laboral en los trabajadores de estas entidades.

La observación al puesto de trabajo permitió obtener información sobre la situación inicial y final que constatan la evidencia en la práctica del problema profesional, los avances ocurridos en los trabajadores a partir de la aplicación del procedimiento y las transformaciones ocurridas en el proceso en general.

El análisis de documentos para conocer cómo se dirige y organiza en las entidades de la muestra el proceso de formación laboral, con énfasis en el desarrollo de la creatividad laboral.

El análisis porcentual para el análisis cuantitativo de los datos que aportaron los instrumentos que se aplicaron, el método descriptivo para ilustrar en gráficas y en tablas los resultados de las pruebas aplicadas, criterio de usuarios con la técnica de ladov para corroborar la factibilidad.

Se realizó una evaluación de la satisfacción de los trabajadores y especialistas de las entidades seleccionadas, (UEB Turquino y Abastecimiento y Transporte) con el empleo del procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral. La muestra fue de 17 trabajadores, de ellos 7 mujeres y 10 hombres. En la tabla 1 se muestra la caracterización.

Tabla 1. Caracterización.

	Total	Mujeres	Hombres
UEB Turquino	11	5	6
UEB – AT	6	2	4
Total	17	7	10

Fuente: elaboración propia.

Para la validación de los resultados de la implementación del procedimiento en las entidades seleccionadas del Ministerio de la industria Alimentaria (MINAL), se utilizó el criterio de usuarios,

con la aplicación de la técnica de ladov, como procedimiento científico para procesar los resultados y determinar el grado de satisfacción con el empleo de dicho procedimiento. Fleitas, Mesa y Guardo (2013) plantean que existen dos enfoques según el grado de implicación de los sujetos: usuario introductor y usuario receptor. En la presente investigación se utiliza el usuario receptor que es aquel que emite criterios y valoraciones sobre el grado de satisfacción que experimenta con la aplicación del resultado científico y de esta manera contribuye a mejorar el producto y evaluar su impacto en los contextos sociales.

Esta técnica es empleada originalmente por Kuzmina (1970) en el estudio de satisfacción en las carreras pedagógicas, años más tarde es empleada por González (1989) y López y González (2002), ambos para evaluar la satisfacción en la formación en determinada carrera. Fernández de Castro y López (2014) la emplean para evaluar impactos en proyectos de investigación; por su parte Fernández y Vanga (2015), y Fernández de Castro, Sánchez y Reyes (2020) lo emplean para medir estándares de satisfacción a nivel de diferentes asignaturas en el entorno educativo, en el caso de Roque, Martínez y González (2020) emplean la mencionada técnica para validar un modelo pedagógico en la formación del profesional.

En el contexto empresarial es empleada por Tinajero, Cacota y Cacota (2019), García, Frías y Medina (2021) la emplean para la validación de procedimientos para la gestión empresarial y Pérez (2021) la emplea para validar un programa de Educación Ambiental. En el contexto del MINAL es utilizada por Meneses (2022) y Suárez (2022) para validar su propuesta en la Empresa Cárnica Holguín en el marco de la Especialidad en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral.

Resultados

Se elaboró un cuestionario con cinco preguntas, de ellas dos abiertas y tres cerradas (1, 3 y 5). Los usuarios a los que se les aplicó desconocen la relación existente entre las preguntas a responder. Las preguntas cerradas se relacionan a través del cuadro lógico de lavov. (Tabla 2)

Tabla 2. Cuadro lógico de ladov

ÍTEM 2	ÍTEM 1								
	Sí			No sé			No		
	Sí	No sé	No	Sí	No sé	No	Sí	No sé	No
Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6
Me gusta más de lo que me disgusta	2	2	3	2	3	3	6	3	6
Me es indiferente	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4
No me gusta	6	6	6	6	4	4	6	4	5
No puedo decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4

Fuente: tomado de Pupo, A. B. 2023

El número resultante de la interrelación de las tres preguntas cerradas indica la posición de cada sujeto en la escala de satisfacción, definida como su satisfacción individual. La escala de

satisfacción empleada es la siguiente: 1. Clara satisfacción, 2. Más satisfecho que insatisfecho, 3. No definido y contradictorio, 4. Más insatisfecho que satisfecho, 5. Clara insatisfacción, 6 Contradictorio.

Con esta técnica se obtiene además el índice de satisfacción grupal (ISG), para lo cual se trabaja con los datos calculados y se trabaja con los diferentes niveles de satisfacción de los encuestados con una escala numérica que oscila entre +1 y -1, según se recoge en la tabla 3.

Tabla 3. Relación de la satisfacción individual con la escala de satisfacción.

Escala	Significado	Satisfacción individual		%
+1	Máxima satisfacción	13	A	76,47
+0.5	Más satisfecho que insatisfecho	3	B	17,65
0	No definido y contradictorio	0	C	
-0.5	Más insatisfecho que satisfecho	1	D	5,88
-1	Máxima insatisfacción	0	E	
Total		17		100

Fuente: tomado de Pérez, D. (2023).

El índice de satisfacción grupal se calcula por la siguiente ecuación:

$$ISG = \frac{A (+1) + B (+0.5) + C (0) + D (-0.5) + E (-1)}{N}$$

Donde A, B, C, D, E representan el número de sujetos con índice individual 1, 2, 3, 4, 5, o 6 y N representa el número total de sujetos del grupo. Sustituyendo, se obtiene:

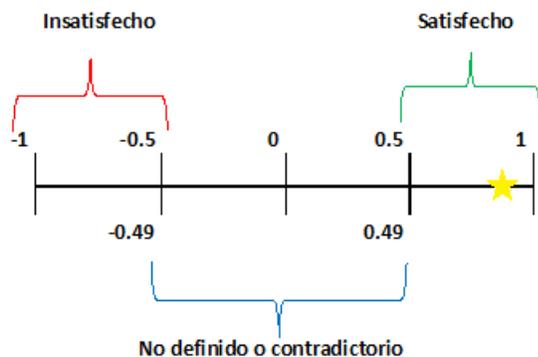
$$ISG = \frac{13 (+1) + 3 (+0.5) + 0 (0) + 1 (-0.5) + 0 (-1)}{17}$$

$$ISG = \frac{13 + 1.5 + (-0.5)}{17} = \mathbf{0,82}$$

El índice grupal arroja valores entre + 1 y - 1. Los valores que se encuentran comprendidos entre - 1 y - 0,5 indican insatisfacción; los comprendidos entre - 0,49 y + 0,49 evidencian contradicción y los que caen entre 0,5 y 1 indican que existe satisfacción.

El resultado de la ecuación arroja el resultado de 0,82, lo cual se considera un valor alto, indicando aceptación con la aplicación del procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral en los trabajadores de las empresas objeto de la investigación.

Figura 1. Resultado de la ecuación



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

La técnica aplicada (ladov) contempla dos preguntas complementarias de tipo abiertas, las que permitió identificar abiertamente el criterio que tienen los encuestados acerca del procedimiento implementado, y las limitaciones que se encontraron en el camino de su aplicación.

A continuación se relacionan algunas de las respuestas emitidas a estas dos preguntas abiertas:

Pregunta 2. Caracterice, mediante una palabra el procedimiento propuesto.

- Novedoso.
- Emprendedor.
- Motivador.
- Inclusivo.
- Interesante.

Pregunta 4. ¿Qué aspectos usted considera que limitaron su aplicación en la práctica?

- A pesar de desarrollar un trabajo de concientización, considero que faltó comprometimiento con su aplicación por parte de algunos trabajadores y directivos.
- Por las limitaciones con el tiempo para la producción se limitó el tiempo a la aplicación teórica del procedimiento.
- Considero que se debe generalizar para llegar a todos los trabajadores de la UEB.

El cuestionario aplicado a los 17 encuestados de las dos UEB pertenecientes al MINAL de la provincia Holguín se muestra en la figura 2.

Figura 2. Cuestionario correspondiente a la Técnica de ladov.

Cuestionario correspondiente a la Técnica de ladov

Estimado trabajador:

Lea atentamente las preguntas que a continuación le relacionamos. No precisamos que usted escriba su nombre (es anónimo). Los resultados de sus respuestas serán utilizados con fines investigativos, por lo que pedimos su honestidad en las respuestas al cuestionario para obtener los resultados fidedignos. Muchas gracias.

1.) ¿Está satisfecho con las posibilidades que aporta el procedimiento para el desarrollo de la creatividad en los trabajadores del sector empresarial cubano?

No___ No sé___ Sí___

2.) Caracterice, mediante una palabra el procedimiento propuesto.

3.) Si pudiera elegir libremente la vía para el desarrollo de la creatividad en los trabajadores del sector empresarial cubano, ¿elegiría uno con las características similares al procedimiento propuesto?

No___ No sé___ Sí___

4.) ¿Qué aspectos usted considera que limitaron su aplicación en la práctica?

5.) ¿Le gusta la forma en que se diseñó el procedimiento propuesto?

- a) Me gusta mucho___
- b) Me gusta más de lo que me disgusta___
- c) Me es indiferente___
- d) Me disgusta más de lo que me gusta___
- e) No me gusta___
- f) No puedo decir___

Fuente: elaboración propia.

La Tabla 4 muestra el cuadro de Ladov con las respuestas al cuestionario aplicado a los diecisiete trabajadores de las entidades seleccionadas para el estudio.

Tabla 4. Cuadro lógico de ladov con las respuestas al cuestionario

		P1 –Ítem 1									
		¿Está satisfecho con las posibilidades que aporta el procedimiento para el desarrollo de la creatividad en los trabajadores del sector empresarial cubano?								Σ	
		Si	No sé		No					17	
P5 – Ítem 2	¿Le gusta la forma en que se diseñó el procedimiento propuesto?	P3 – Ítem 3									
		Si pudiera elegir libremente la vía para el desarrollo de la creatividad en los trabajadores del sector empresarial cubano, ¿elegiría uno con las características similares al procedimiento propuesto?									
		Sí (13)	No sé	No	Sí (3)	No sé	No	Sí	No sé (1)	No	17

Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6	13
	10	1	0	3	0	0	0	0	0	
Me gusta más de lo que me disgusta	2	2	3	2	3	3	6	3	6	3
	3	0	0	0	0	0	0	0	0	
Me es indiferente	3	3	3	3	3	3	3	3	3	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4	1
	0	0	0	0	0	0	0	1	0	
No me gusta	6	6	6	6	4	4	6	4	5	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
No puedo decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Fuente: elaboración propia

Conclusiones

- 1) El proceso de validación mediante la técnica de ladov, sobre la consulta a los trabajadores del área productiva de la UEB Turquino y Abastecimiento y Transporte que implementaron el procedimiento para el desarrollo de la creatividad laboral, resultó satisfactorio.
- 2) La evaluación cuantitativa del Índice de Satisfacción Grupal equivalente a 0,82, corrobora la satisfacción de los encuestados con la aplicación del procedimiento.
- 3) La evaluación cualitativa sobre los aspectos que limitaron su aplicación en la práctica y la evaluación que dieron al procedimiento con una palabra servirán para enriquecer la presente investigación como retroalimentación y como base para futuras investigaciones relacionadas con el tema.

Referencias bibliográficas

- Fernández de Castro, A. y López, A. (2014). Validación mediante criterio de usuarios del sistema de indicadores para prever, diseñar y medir el impacto en los proyectos de investigación del sector agropecuario. *Revista Ciencias Técnicas Agropecuarias*, 23(3), pp. 77-82. <https://rcta.unah.edu.cu/index.php/rcta/article/view/309/0>
- Fernández de Castro, A., Sánchez, N. y Reyes, Y. (2020). El proceso de validación mediante la Técnica de ladov en cursos por encuentros. *Revista Ingeniería Agrícola*, 10(1), e10. <https://www.redalyc.org/journal/5862/586262449010/html/>
- Fernández, A. y Vanga, M.G. (2015). Satisfacción o insatisfacción con la introducción de resultados científicos. ¿Cómo valorarla? *SATHIRI Sembrador* (8), 180-194. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/download/405/439/1396>
- Fleitas, I.M., Mesa, M. y Guardo, M.E. (2013). Sobre algunos métodos cualimétricos en la Cultura Física: criterio de expertos, especialistas, peritos, jueces y árbitros, usuarios y evaluadores externos.
- García, Y.A, Frías, R.A, & Medina, A.A. (2021). Validation of Procedures for Business Management. *Retos de la Dirección*, 15(2), 152-178. Epub 28 de agosto de 2021. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-

[91552021000200152&lng=es&tlng=en](https://doi.org/10.25202/91552021000200152&lng=es&tlng=en).

- González, V. (1989). *Los niveles de integración de la motivación profesional. Una alternativa psicológica en el estudio de la motivación*. [Tesis de doctorado no publicada, Universidad de la Habana].
- Kuzmina, N.V. (1970). *Metódicas investigativas de la actividad pedagógica*. Editorial Leningrado.
- López, A. y González, V. (2002). La técnica de ladov. Una aplicación para el estudio de la satisfacción de los alumnos por las clases de educación física. *Revista Digital efdeportes.com*, 8(47). <https://www.efdeportes.com/efd47/iadov.htm>
- Meneses, G. (2022). *El desarrollo de la cualidad laboral creativo en el área de logística de la Unidad Empresarial de Base Abastecimiento y Transporte en la Empresa Cárnica Holguín*. [Trabajo profesional en opción al título de Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral, Universidad de Holguín].
- Pérez, D.R. (2021). *Programa de educación ambiental para la comunidad de trabajadores de la UEB Industria y Distribución de la Empresa Pesquera de Pinar del Río*. [Tesis, Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca». Centro de Estudios de Medio Ambiente y Recursos Naturales]. <https://rc.upr.edu.cu/jspui/handle/DICT/4065>
- Pérez, D. (2023). *La preparación del profesor de física en formación inicial para la orientación profesional pedagógica hacia su carrera en el nivel medio*. [Tesis de doctorado, Universidad de Holguín]. Cuba.
- Pupo, A. B. (2023). *La cualidad laboral responsable en los funcionarios facultados para la contratación económica en el Hospital Militar de Holguín*. [Trabajo profesional en opción al título de Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral, Universidad de Holguín].
- Roque, K., Martínez, H.E. y González, D. (2020). ladov para medir el nivel de satisfacción de la comunicación oral pedagógica en la carrera informática. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 13(12), pp. 76-95. <https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/673/565>
- Suárez, A. (2022). *Desarrollo de cualidades laborales desde el sistema de control interno en la Empresa Cárnica Holguín*. [Trabajo profesional en opción al título de Especialista en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral, Universidad de Holguín].
- Tinajero, M., Catota, V., y Catota, E. (2021). La técnica de ladov. Niveles de satisfacción del cliente en RM Latacunga – Maltería Plaza año 2019. UTC Prospectivas. *Revista de Ciencias Administrativas y Económicas*, 4(1), 109-120. <http://investigacion.utc.edu.ec/revistasutc/index.php/prospectivasutc/article/view/317>

Síntesis curricular de los autores

Yulisber Pérez-Pérez, yulisberp@gmail.com, yulisberp@nauta.cu, <https://orcid.org/0000-0001-6586-6153>. Es Licenciado en Educación, especialidad Informática y Especialista de postgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Se ha desempeñado como jefe de transporte y jefe de producción en la UEB Turquino. Actualmente se encuentra cursando el programa de Doctorado en Ciencias de la

Educación de la Universidad de Holguín y se desempeña como Jefe de Abastecimiento Técnico Material en la Unidad Empresarial de Base Abastecimiento y Transporte de la Empresa Cárnica Holguín.

Ada Iris Infante-Ricardo, ainfanter@uho.edu.cu, adairisinri@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-1358-3888>. Es Licenciada en Educación, especialidad Física y Electrónica, Especialista de postgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral y Doctora en Ciencias Pedagógicas desde el año 2012. En 2015 alcanzó la categoría de Profesor Titular. Ha publicado sus resultados en varias revistas de impacto y ha obtenido varios premios provinciales de la Academia de Ciencias de Cuba. Se desempeña como docente e investigadora del Centro de Estudios para la Formación Laboral y es miembro del Comité Académico del programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Holguín.

Marlenis Dorrego-Pupo, mdorrego@uho.edu.cu, <https://orcid.org/0000-0003-1985-4973>. Es Licenciada en Educación, especialidad Física y Electrónica, Especialista de postgrado en Gestión y Desarrollo de la Formación Laboral. Especialista de postgrado en Docencia Psicopedagógica y Máster en Ciencias de la Educación. En 2019 alcanzó el grado de Doctora en Ciencias Pedagógicas y la categoría de Profesor Titular. Ha publicado sus resultados en varias revistas de impacto y ha obtenido varios premios provinciales de la Academia de Ciencias de Cuba. Se desempeña como docente e investigadora del Centro de Estudios para la Formación Laboral y es miembro del Comité Académico del programa de Doctorado en Ciencias de la Educación de la Universidad de Holguín.

Dioscórides Miranda-Suárez, dmiranda@uho.edu.cu, <https://orcid.org/0000-0002-2557-6474>. Es Licenciado en Educación, especialidad Matemática, Máster en Didáctica de la Matemática y Profesor Auxiliar. Ha publicado varios artículos en revistas de impacto y socializado sus resultados en eventos nacionales e internacionales. Se desempeña como profesor en el departamento de Matemática de la Universidad de Holguín.

Institución de los autores

¹ Empresa Cárnica, Holguín. Cuba.

² Universidad de Holguín, Cuba.

³ Universidad de Holguín, Cuba.

⁴ Universidad de Holguín, Cuba.

Declaración de contribución de autoría

Yulisber Pérez-Pérez: Conceptualización, Investigación, Recursos, Validación – Verificación, Redacción de original

Ada Iris Infante-Ricardo: Análisis formal, Investigación, Metodología, Administración del

proyecto, Supervisión, Validación – Verificación, Visualización – Preparación, Redacción – revisión y edición

Marlenis Dorrego-Pupo: Curación de datos, Investigación, Metodología, Recursos, Visualización – Preparación

Dioscórides Miranda-Suárez: Metodología, Análisis estadístico

Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existen conflictos de intereses en relación con el artículo presentado

Como citar este artículo

Pérez-Pérez, Y., Infante-Ricardo, A. I., Dorrego-Pupo, M., & Miranda-Suárez, D. (2024). Creatividad laboral en empresas del Ministerio de la Industria Alimentaria/ Workplace creativity in companies of the Food Industry. *Ciencias Holguín*, 30(1), 92-102.

Fecha de envío a revisión:

05/11/2023

Fecha de aceptación:

15/02/2024