



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN  
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

**Job Crafting y rendimiento laboral en los  
colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo  
2020**

Para optar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas con Mención en  
Gestión Empresarial

**Autor:**

José Carlos García Saavedra  
<https://orcid.org/0000-0001-6828-9865>

**Asesor:**

Dr. Réniger Sousa Fernández  
<https://orcid.org/0000-0002-4116-6934>

Tarapoto, Perú

20



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN  
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Tesis

## Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020

Para optar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas con Mención en  
Gestión Empresarial

**Autor:**

José Carlos García Saavedra

Sustentado y aprobado el 05 de setiembre del 2023, por los siguientes jurados:

**Presidente de Jurado**  
Dra. Rossana Herminia Hidalgo  
Pozzi

**Secretario de Jurado**  
Dr. Juan Zegarra Chung

**Vocal de Jurado**  
Dr. Alberto Alva Arévalo

**Asesor**  
Dr. Réniger Sousa Fernández

Tarapoto, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-T

## Escuela de Posgrado



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

**Bach. José Carlos García Saavedra**

Con el asesoramiento del Dr. Réniger Sousa Fernández.

**“Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020”**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: *APROBADO*

*MUY BUENO*

Con el calificativo (\*)

*DIECIOCHO (18)*

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 05 de setiembre de 2023.

Dra. Rossana Herminia Hidalgo Pozzi  
Presidente

Dr. Juan Zegarra Chung  
Secretario

Dr. Alberto Alva Arévalo  
Miembro

Dr. Réniger Sousa Fernández  
Asesor

(\*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota





## ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS ECONÓMICAS CON MENCIÓN  
EN GESTIÓN EMPRESARIAL

# Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020

Para optar el Grado de Maestro en Ciencias Económicas con Mención en  
Gestión Empresarial

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su  
contenido y forma.

**Autor**

José Carlos García Saavedra

**Asesor**

Dr. Réniger Sousa Fernández

## **Declaratoria de autenticidad**

**José Carlos García Saavedra**, identificado con DNI N° 74687927 egresado de la sección de Posgrado de La Facultad De Ciencias Económicas, Programa de Maestría en Ciencias Económicas con mención en Gestión Empresarial de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: **Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020**

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de mi autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 05 de setiembre de 2023.



  
.....  
**Bach. José Carlos García Saavedra**

**DNI. N° 74687927**

## Ficha de identificación

<p><b>Título del proyecto</b> Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020</p>	<p><b>Área de investigación:</b> Socio diversidad <b>Línea de investigación:</b> Modernización de los procesos de gestión <b>Sublínea de investigación:</b> Administración <b>Grupo de investigación:</b> Ninguno <b>Tipo de investigación:</b> Básica <input type="checkbox"/>, Aplicada <input checked="" type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p><b>Autor:</b> José Carlos García Saavedra</p>	<p>Facultad de Ciencias Económicas Escuela de Posgrado <a href="https://orcid.org/0000-0001-6828-9865">https://orcid.org/0000-0001-6828-9865</a></p>
<p><b>Asesor:</b> Dr. Réniger Sousa Fernández</p>	<p><b>Dependencia local de soporte:</b> Facultad de Ciencias Económicas Escuela Profesional de Economía Unidad o Laboratorio Economía <a href="https://orcid.org/0000-0002-4116-6934">https://orcid.org/0000-0002-4116-6934</a></p>



## **Dedicatoria**

Esta investigación es un homenaje a mis padres por su apoyo inquebrantable durante todo el esfuerzo de investigación y durante toda mi vida. A mi esposa y mi hija, quienes me infundieron el deseo de superación en esta etapa de mi vida, ayudando a mi desarrollo tanto profesional como personal.

**José C.**

## **Agradecimiento**

Estoy inmensamente agradecida a Dios por guiarme en este empeño personal y profesional y por concederme el éxito en cada batalla, al Hospital II-2 Tarapoto, por la información proporcionada para el desarrollo y cumplimiento de esta tesis

A la universidad Nacional de San Martín, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente en base de responsabilidades.

Además, a todos los que me ayudaron en la realización de esta investigación.

**José C.**

## Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria .....	8
Agradecimiento .....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas .....	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN .....	14
ABSTRACT .....	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN .....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....	20
2.1.    Antecedentes de la investigación.....	20
2.2.    Fundamentos teóricos.....	21
Definición de Términos Básicos .....	30
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS .....	33
3.1.    Ámbito y condiciones de la investigación .....	33
3.1.1.  Contexto de la investigación.....	33
3.1.2.  Periodo de ejecución .....	33
3.1.3.  Autorizaciones y permisos.....	33
3.1.4.  Control ambiental y protocolos de bioseguridad.....	33
3.1.5.  Aplicación de principios éticos internacionales .....	33
3.2.    Sistema de variables .....	33
3.3.    Procedimiento de la investigación.....	33
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	36
4.1.    Resultados del objetivo general .....	36
Hipótesis específicas .....	37
4.2.    Resultado específico 1 .....	47
4.3.    Resultado específico 2 .....	48

4.4.	Resultado específico 3 .....	48
4.5.	Resultado específico 4 .....	49
	CONCLUSIONES .....	53
	RECOMENDACIONES .....	54
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	55
	ANEXOS.....	63
	Anexo 1: Matriz de consistencia .....	64
	Anexo 2: Operacionalización de las variables.....	66

## Índice de tablas

Tabla 1	Análisis de fiabilidad de los instrumentos .....	34
Tabla 2	Distribución de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto.....	36
Tabla 3	Correlación de la variable job crafting y la variable rendimiento laboral .....	36
Tabla 4	Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Job Crafting .....	37
Tabla 5	Distribución de resultados de la variable Job Crafting.....	38
Tabla 6	Distribución de resultados de la dimensión recursos estructurales.....	39
Tabla 7	Distribución de resultados de la dimensión demandas del trabajo .....	40
Tabla 8	Distribución de resultados de la dimensión recursos sociales de empleo. ....	41
Tabla 9	Distribución de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo.....	42
Tabla 10	Distribución de resultados de la variable rendimiento laboral .....	43
Tabla 11	Distribución de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo.....	44
Tabla 12	Distribución de resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes .....	45
Tabla 13	Distribución de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto.....	46
Tabla 14	Correlación de la dimensión Recursos estructurales y la variable Rendimiento laboral .....	47
Tabla 15	Correlación de la dimensión demandas del trabajo y la variable Rendimiento laboral .....	48
Tabla 16	Correlación de la dimensión recursos sociales de empleo y la variable rendimiento laboral .....	49
Tabla 17	Correlación de la dimensión desafíos en el trabajo y la variable rendimiento laboral .....	49
Tabla 18	Resumen de hipótesis específicas .....	50

## Índice de figuras

Figura 1. Variable Job Crafting .....	38
Figura 2. Dimensión recursos estructurales .....	39
Figura 3. Dimensión demandas del trabajo.....	40
Figura 4. Dimensión recursos sociales de empleo. ....	41
Figura 5. Dimensión desafíos en el trabajo.....	42
Figura 6. Variable rendimiento laboral.....	43
Figura 7. Dimensión rendimiento en la tarea .....	44
Figura 8. Dimensión comportamientos contraproducentes .....	45
Figura 9. Dimensión rendimiento en el contexto .....	46

## RESUMEN

La investigación titulada “Job Crafting y Rendimiento Laboral en los colaboradores Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020” tuvo como objetivo general Determinar la relación del Job Crafting con el Rendimiento Laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020. El tipo de estudio es aplicado; el diseño de la investigación es no experimental, así mismo, la investigación contó con una muestra de estudio de 48 colaboradores de la administración de Hospital II – 2 Tarapoto, las cuales se utilizaron como elementos de recolección de datos para ambas variables. Para evaluar el objetivo general, se aplicó la prueba de Rho Spearman, donde se evidencia que la relación entre ambas variables es significativa, ya que el valor “p” (Valor de significancia = 0.00) obtenido es menor a 0.05, es decir, se observa que el coeficiente de correlación es moderada alta y positivo, 0.687, lo cual evidencia aceptar la H1, por tanto se concluye que la relación de la variable Job Crafting con la variable Rendimiento Laboral es moderada alta y directa, es decir, la variación conjunta entre ambas variables es fuerte.

Palabras claves: Job Crafting, rendimiento laboral, Hospital II-2, administrativos, eficiencia.

## ABSTRACT

The general objective of the research entitled "Job Crafting and Job Performance among employees of Hospital II - 2 Tarapoto, period 2020" was to determine the relationship between Job Crafting and Job Performance among administrative employees of Hospital II - 2 Tarapoto, period 2020. The type of study is applied; the research design is non-experimental, with a study sample of 48 collaborators of the administration of Hospital II - 2 Tarapoto, who were considered as data collection elements for both variables. To evaluate the general objective, the Rho Spearman test was applied, showing that the relationship between both variables is significant, since the "p" value (Significance value = 0.00) obtained is less than 0.05, that is, it is observed that the correlation coefficient is moderately high and positive with 0.687, which shows that the H1 is accepted. Therefore, it is concluded that the relationship between the Job Crafting variable and the Job Performance variable is moderately high and direct, in other words, the joint variation between both variables is strong.

Keywords: Job Crafting, job performance, Hospital II-2, administrative, efficiency.





# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

En general, la rotación de los miembros de la organización da como resultado la pérdida de capital humano y social, de acuerdo a Shin & Chang-Wook (2019) lo que genera un impacto negativo en la eficacia de la organización. En el particular contexto de Corea del Sur si los trabajadores de alto rendimiento que contribuyen en gran medida a una organización abandonan la organización, el impacto de la pérdida se vuelve mucho mayor. Dado que los empleados proactivos establecen metas orientadas al cambio y tratan de crear en lugar de adaptarse a nuevas situaciones, tienden a madurar y convertirse en personas de alto rendimiento que controlan el entorno que los rodea y buscan un cambio constructivo.

Esto se respalda con lo encontrado por Theurer et al. (2018) en sus estudios en Canadá, donde las investigaciones han encontrado que la autonomía es la clave no sólo para evitar la rotación del personal, sino para aumentar su rendimiento.

Este tipo de cambios que mejoran el rendimiento laboral se denominan Job Crafting y explican Bakker et al. (2018) que se trata de las iniciativas de los trabajadores para que sus trabajos puedan ser más afines con las expectativas que poseen y ajustar a las demandas y recursos laborales por intermedio de las habilidades personales y necesidades propias.

Esto lo confirman Lichtenthaler & Fischbach (2019) quienes plantearon que los empleados son agentes proactivos en su trabajo presentan comportamientos impulsados por el rediseño del trabajo, como la elaboración del trabajo, son bastante común en el trabajo y complementan su gestión con mayor esfuerzo. De hecho, Cheng & Yi (2018) van más allá, al afirmar que el job crafting vuelve a los empleados más comprometidos con sus trabajos y promueve comportamientos que son cruciales para determinar los resultados de los empleados relacionados con el trabajo. Lo que se puede entender como que mejora el rendimiento.

A nivel nacional, Palomino Saldivar & Dueñas Cango (2020) señala que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) ha expuesto que los índices de estrés y del síndrome del empleado quemado han aumentado, debido a las condiciones y el diseño del trabajo al que quedan expuestos los trabajadores y que esto sólo ha conducido a las empresas a aceptar la relevancia que tiene garantizar el bienestar de sus trabajadores, pero, sobre todo, a dejar que sus empleados se desarrollen dentro de su espacio.

En el Perú, de acuerdo a Bazán (2021) los trabajadores no son ajenos a realizar tareas y actividades laborales con mayor y con menor rendimiento. Para evitar lo último,

muchas empresas han empezado a implementar modelos empresariales como el job crafting con la finalidad de que aquellas acciones que se realizan con menor rendimiento no se conviertan en una dificultad durante el día laborable del trabajador. Esto se debe a que la aplicación de este modelo en el Perú implica que cada organización debe reconocer los intereses, fortalezas y debilidades de cada trabajador, ya que sólo así se mejorará el rendimiento.

A nivel local, se realizó una visita al Ministerio de Salud, concretamente al área administrativa, bajo el contexto generado por la pandemia del COVID-19. Dicha institución está dedicada a la protección de la integridad de la población peruana, para ello, fomenta la salud a través de lineamientos y políticas sanitarias dirigida a los sectores públicos y a todos los actores sociales.

Durante la visita realizada al área administrativa, se observó ciertas deficiencias; por ejemplo, varios trabajadores se hallaban retrasados en sus actividades, dedicaban tiempo de su jornada a actividades no laborales, tomaban descansos prolongados o apoyaban a sus compañeros descuidando sus responsabilidades. También se pudo apreciar que no invertían tiempo o dinero en la adquisición o actualización de los conocimientos que están relacionados con su área laboral, no llevaban una planificación acerca de las tareas que debían realizar en la semana o durante su jornada, no aplicaban la retroalimentación sí se les era brindada y que constantemente compartían opiniones negativas de la institución entre ellos mismos e incluso con personas externas a la organización.

Ante esta problemática, se infiere que se puede deber a que los protocolos para la realización de las actividades representan un obstáculo para los empleados, ya que no les permite actuar libremente, evitando que pongan en práctica sus habilidades para llevar a cabo las mismas actividades en menos tiempo y de forma sencilla. Esto supone que el Ministerio de Salud no implementa modelos como el Job Crafting y que estaría afectando al rendimiento de sus trabajadores; de continuar esto, disminuirá el rendimiento laboral de la institución y podría aumentar la rotación de personal, lo que llevará a mayores retrasos en las actividades administrativas del ministerio.

Lo anterior motivó la realización del presente estudio, para evaluar si el job crafting se relaciona o no con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020. Por este motivo se formuló problema principal: ¿Cómo la variable Job Crafting se relaciona con la variable Rendimiento Laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020? y como

problemas específicos: ¿Cómo los recursos estructurales se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?, ¿Cómo las demandas del trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?, ¿Cómo los recursos sociales de empleo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?, ¿Cómo los desafíos de trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – Tarapoto, periodo 2020?.

Para poder responder al problema de investigación fue necesario plantearse como hipótesis general: El job crafting se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020 y como hipótesis específicas: H1: Los recursos estructurales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020 y H2: Las demandas del trabajo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020, H3: Los recursos sociales de empleo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020, H4: Los desafíos en el trabajo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

Se formuló como objetivo general: Determinar la relación entre las variables Job Crafting y Rendimiento Laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020 y como objetivos específicos: Determinar la relación de los recursos estructurales con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020, determinar la relación de las demandas del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020, determinar la relación de los recursos sociales de empleo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020 y determinar la relación de los desafíos en el trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

El presente estudio también se justificó de manera conveniente, porque hace una profundización en la evaluación de las variables de estudio, es decir, permite evaluar la validez del uso de las variables componentes de Job Crafting y el Rendimiento Laboral mediante el análisis de la correlación. Desde el punto de vista social, los resultados que

se puedan obtener de esta investigación serán de beneficio para la institución, puesto que todos los datos obtenidos permitirán el desarrollo de las técnicas necesarias para que los colaboradores puedan hacer los cambios, alinear sus demandas y recursos laborales con las necesidades que poseen, de modo que puedan mejorar tanto el servicio de salud y la gestión que es aplicada a la población en las instituciones que dependen del Hospital II – 2 Tarapoto. De este modo se podrán generar mejoras que diversifiquen las acciones laborales.

Desde la perspectiva teórica, el estudio permitió agregar y reforzar las bases teóricas del método aplicado en sector salud, las cuales serán respaldadas por las teorías como el caso del Job Crafting y las teorías de las demandas y los recursos indicado por Bakker & Demerouti (2018), la teoría de la elaboración del trabajo según Lazazzara et al. (2020) y el modelo de roles de Brunning & Campion (2018). Cuando se trata del rendimiento laboral aparecen la teoría de la meta de logro explicada por Urdan & Kaplan (2020) y teoría capacidades dinámicas explicada por Bieńkowska & Tworek (2020), todo ello permitirá obtener más conocimientos de cómo cada variable se comporta.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### A nivel internacional

**Bakker et al. (2020)** llevaron a cabo un estudio titulado “*Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days*”. (Artículo científico, Journal of Vocational Behavior). El objetivo fue: analizar cómo el job crafting y el diseño de trabajo lúdico se correlacionan con el rendimiento en los días ocupados y los tranquilos. Este estudio contó con una tipología de tipo campo con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 77 cadetes noruegos del Colegio Universitario Militar, a los que se ejecutó un cuestionario cuantitativo. Los hallazgos indicaron que el Job Crafting y el diseño de trabajo lúdico se encuentran relacionados de forma positiva con el rendimiento laboral, lo que se vio reflejado con el valor ( $\beta = 0.035$ ,  $p < 0.014$ ) y demandas desafiantes crecientes ( $\beta = 0.042$ ,  $p < 0.001$ ).

**Robledo et al. (2019)** desarrolló un estudio titulado “*Job crafting as a mediator between work engagement and wellbeing outcomes: A time-lagged study*”. (artículo científico, International journal of environmental research and public health). Tuvo como objetivo probar los efectos diferenciales que los componentes del job crafting tienen sobre los resultados individuales de los trabajadores. La metodología cuantitativa, correlacional que empleó una regresión jerárquica. Contó con una muestra de 443 empleados administrativos españoles, a los que se aplicó tres cuestionarios en tres rondas con un desfase de 4 meses. Los resultados obtenidos arrojaron que la elaboración del trabajo es un predictor del rendimiento laboral ( $\beta = 0.23$ ,  $p < 0.01$ ). Por tanto, se concluyó que, el estado de participación del trabajador determina el nivel de comportamiento del job crafting que los colaboradores presentarán en el futuro, de modo que a mayor compromiso, mayor es el nivel de comportamiento.

**Oprea et al. (2019)** llevaron a cabo una investigación que lleva por título “*Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis*”. (Artículo científico, European Journal of Work and Organizational Psychology). Esta tuvo como propósito meta-analizar la efectividad de las intervenciones para el aumento de los comportamientos de JC, el rendimiento laboral y el compromiso laboral; al igual que se buscó estimar el valor económico de las intervenciones de JC. Los resultados indicaron que las intervenciones en las que los participantes han formado planes que incluyen

objetivos organizacionales y personales, tuvieron una efectividad moderada para impulsar el compromiso laboral, solo los empleados del sector salud informaron en cuanto a mejoras en el rendimiento de las tareas, lo que quedó reflejado a partir de lo siguiente: en el JC ( $g = 0,26$ ; IC del 95% [0,11, 0,40]) sobre el rendimiento contextual ( $g = 0,39$ ; IC del 95% [0,01, 0,78]).

## A nivel nacional

**Hernández y Prado (2020)** llevaron a cabo una investigación que lleva por título "*El impacto de las intervenciones de Job Crafting en trabajadores: Una Revisión Sistemática*". (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tuvo como propósito realizar una revisión sistemática que pueda evaluar el impacto que poseen las intervenciones del job crafting en los empleados de los estudios diferentes seleccionados; lo que permitió desarrollar los siguientes objetivos específicos: evaluar el contraste entre los objetivos de las investigaciones y sus resultados; e identificar los cambios generados por el job crafting, a través del establecimiento del impacto personal y organizacional. Para ello, realizaron la consulta de datos en Medline, Science Direct, Scielo, Redalyc, Google académico y Search, en un periodo de 7 años de intervalo (2013-2020), obteniendo como muestra 20 estudios que cumplieran con el criterio de inclusión. Esto permitió como resultado que, las intervenciones del job crafting han reportado modificaciones significativas positivas en el trabajador tras su aplicación, y el compromiso laboral destaca a nivel personal y a nivel organizacional la variable rendimiento laboral. Lo que permitió concluir que el job crafting posee un impacto positivo sobre los trabajadores.

**Ayala y Robinson S. (2020)** realizaron una investigación titulado "*El burnout en relación al job crafting en colaboradores de empresas de Lima*". (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable burnout y la variable job crafting. Contó con una metodología correlacional no experimental y de corte transversal, siendo el tamaño muestral compuesto por 200 colaboradores. Para la recolección de datos fueron empleados el cuestionario MBI-GS para medir el burnout, y el cuestionario de job crafting. Los hallazgos indicaron que entre las variables burnout y job crafting hay una correlación inversa, lo que se ve reflejado en el valor de la prueba de Rho de Spearman ( $r_{s=}$  -,001,  $p > 0.05$ ), no significativa ( $p > .05$ ). Lo que concluyó que, ante la falta de burnout, existe una falta de job crafting.

## 2.2. Fundamentos teóricos

### 2.2.1. Job Crafting

El job crafting o elaboración de trabajo es definido por Brunning & Campion (2019) como los cambios que hacen los trabajadores dentro de un trabajo, esto con la intención de

poder mejorar la tarea laboral para ellos mismos. Cabe destacar que estos cambios pueden ser tanto físicos como procedimentales, cognitivo y social. Por ejemplo, pueden acondicionar de forma personalizada.

De igual forma, el job crafting es una serie de acciones autoimpuestas de los empleados que, de acuerdo con Peng (2018) altera las tareas laborales y los límites de relación con el fin de alinear las motivaciones, intereses y pasión con el trabajo. Éste es contrario al diseño top-down del trabajo tradicional, el cual trata la reconstrucción de los contenidos, relaciones y formas laborales de los empleados partiendo de un diseño formal de trabajo, esto con el objetivo de obtener un sentido de identidad y trabajo. De modo que, éste implica el cambio de acciones y motivaciones dentro del área de trabajo para lograr una mejora en el mismo.

Asimismo, es necesario comprender que el job crafting según Wessels et al. (2019) cuenta con un enfoque que va de abajo hacia arriba cuando se trata del diseño de trabajos. Además, se ha definido como el comportamiento proactivo que los empleados realizan con la finalidad de hacer cambios en cuanto a las características que realiza el trabajo, como las relaciones, tareas o demandas laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible decir que el job crafting es, de acuerdo con Haffer et al. (2021) una acción proactiva que realizan los empleados para cambiar la manera en que son percibidos o en que realizan su labor, esto a través del aumento de la adecuación en su rol de trabajo. De forma general, es el ajuste que realizan al alinear las demandas, características y los recursos del trabajo con las habilidades y deseos.

Por último, es necesario explicar que, según Bakker et al. (2018) el job crafting es cada una de las iniciativas que los colaboradores realizan de modo que sus trabajos puedan ser más afines con las expectativas que poseen y se ajustan a las demandas y recursos laborales a través de las habilidades personales y necesidades propias.

### **Teoría de las demandas laborales y los recursos**

La teoría de las demandas y los recursos de acuerdo con Bakker & Demerouti (2018) expone que, como los productos finales que pertenecen al trabajo moderno cuentan con diversidad, siendo evidente que los lugares de trabajo pueden variar de una organización a otra debido a sus diversos enfoques de la optimización de motores de búsqueda. Muy a pesar de estas diferencias, la teoría de las demandas laborales y los recursos ha de proponer que cada trabajo cuenta con características que se pueden clasificar en dos categorías primordiales, las cuales son los recursos del trabajo y las demandas del trabajo, ésta cuenta con propiedades de valor predictivo y únicas. Asimismo, las

demandas laborales son aquellos aspectos que forman parte del área laboral y conllevan una carga de trabajo, como las tareas complejas, el exceso de trabajo y los conflictos. Cabe destacar que, tomando en cuenta la carga de trabajo y su complejidad, esto puede ser calificado como un obstáculo para las demandas laborales que han de desempeñarse con eficiencia, además, los conflictos son un obstáculo para cada una de las demandas laborales que han de socavar el rendimiento.

Aunado a ello, dentro de esta teoría los suministros laborales son los elementos de trabajo que permiten ayudar a los trabajadores para que, de acuerdo con Bakker & Demerouti (2018) puedan enfrentar las demandas laborales y de ese modo alcanzar los objetivos. Además, las demandas y los recursos laborales cuentan con efectos independientes y únicos cuando se trata del bienestar de los colaboradores. Esto es significativo porque, como consecuencia de esta idea, si una persona se expone a una cantidad excesiva de trabajo cada día durante un periodo de tiempo prolongado, puede hacer que su salud se deteriore. En tal caso, las demandas laborales pueden conducir a un agotamiento crónico y luego puede llevar a problemas de salud tanto física como mental. Mientras que, los recursos laborales proporcionan un proceso motivacional. Por lo que, se puede decir que los recursos laborales dan significado y satisfacen cada una de los requisitos primordiales del trabajador, así como contribuyen de forma positiva dentro del compromiso laboral, al mismo tiempo que las demandas ofrecen todo lo contrario.

Hay que distinguir que tal teoría resulta pertinente, puesto que Tims & col. en el 2012 de acuerdo con Zhang & Parker (2019) la definieron como la elaboración del trabajo en términos de demanda y recursos para el trabajo. De igual forma se denomina como los cambios que los empleados han de realizar para el equilibrio entre los recursos del trabajo y las demandas, esto de acuerdo con las necesidades y habilidades personales.

### **Teoría de la elaboración del trabajo**

Según la teoría de la elaboración del trabajo, el proceso de las actividades inicia con una motivación para cambiar, según Lazazzara et al. (2020) algunos de los elementos del trabajo. Wrzesniewski y Dutton para el año 2001 sugirieron que las personas que buscan cambios de trabajo tienen tres motivaciones principales: la necesidad de control, el deseo de relacionarse con los demás y la necesidad de una imagen positiva de sí mismas. Incluso, por medio de los estudios, el sujeto informa con respecto a sus motivaciones para mejorar, de ese modo la imagen que posee de sí mismo, al igual que busca conectarse mejor con los otros por medio del trabajo y así obtener un mayor control. Los



objetivos más notables y que se mencionan más a menudo son: mejorar el conocimiento, mejorar el rendimiento laboral y alinear mejor el trabajo con otros aspectos de la vida.

Tales motivaciones para elaborar los trabajos, según Lazazzara et al. (2020) se encuentran relacionados más estrechamente con el requerimiento de desempeñarse bien que con las necesidades de índole psicológica, al igual que hace énfasis en el trabajo como una manera de desarrollo del sujeto. Incluso, la perspectiva que plantearon Wrzesniewski y Dutton (2001) ha dado entender que las motivaciones de eficiencia y el rendimiento también se pueden considerar como componentes de la perspectiva de elaboración del trabajo. De modo que, las motivaciones están vinculadas a los deseos de hacer bien el trabajo que poseen.

### **Modelo de roles**

La elaboración de roles trata el cambio de rol en un individuo en cuanto a lo que hace y con quién interactúa en su área de trabajo, según Brunning & Campion (2018) para obtener beneficios intrínsecos. En la propuesta dada por Wrzesniewski y Dutton (2001) en esta se plantea un enfoque motivacional y social de diseño de trabajo, para explicar cómo los colaboradores moldean con constancia los límites en sus dominios de tareas y en el trabajo relacional para poder mejorar la identificación que reciben en su área laboral. De tal modo, la elaboración de trabajos implica a personas específicas que puedan hacer las actividades cognitivas y físicas, así como cambios en los límites de las tareas y relaciones que construyen en sus trabajos. Cabe destacar que, tal modelo se encuentra fundamentado en la elaboración de los trabajos diferentes y de niveles jerárquicos distintos. A su vez, éste ha sido ampliado para poder explicar cómo los individuos pueden crear entre los roles domésticos y los laborales un equilibrio, al mismo tiempo que satisfacen las necesidades intrínsecas que son desatendidas por asuntos profesionales y que elevan las necesidades de encajar. Es de ese modo que, la elaboración de roles se considera como un proceso dinámico de continua modificación.

### **Medición del Job Crafting**

#### **Dimensión Recursos Estructurales**

Los recursos laborales estructurales hacen referencia a la iniciativa proactiva que poseen los líderes, la cual según Yen et al. (2018) dónde hacen uso de sus recursos laborales propios. Estos incluyen oportunidades para la autonomía laboral, el autodesarrollo laboral y la variedad de recursos. Para aumentar la satisfacción de los miembros de una organización, los líderes buscan nuevas ideas para cubrir las distintas necesidades, de igual forma capitalizan la autonomía laboral y los recursos para obtener ideas más

creativas. Un ejemplo de ello es el uso de mensajes de textos para notificar en cuanto a las sesiones informativas de la institución. Asimismo, los líderes pueden hacer uso de sus deberes laborales con la finalidad de recopilar la información esencial para la institución, de modo que, se pueda agregar mayores datos y conocimiento que puede ser empleado para futuras acciones. Es decir, los líderes de la entidad buscan nuevos enfoques para lograr una mejora y rendimiento, aspecto que se denomina aumento estructural de recursos laborales.

### **Dimensión Demandas del trabajo**

A nivel de práctica, los líderes se enfrentan a la demanda de trabajo completas, según Yen et al. (2018) estos intentan en lo más posible hacer una reducción de demandas para evitar las molestias. Por ejemplo, en una empresa de viajes, los líderes antes de que las personas soliciten algún puesto, estos anuncian cuantos quedan para evitar que las quejas proliferen. A su vez, para evitar las grandes demandas de trabajo, los líderes de la entidad pueden preparar la mentalidad de los miembros con anticipación para que las quejas de los clientes puedan evitarse al igual que los problemas innecesarios. De modo que, los líderes de una institución pueden hacer uso de estilos para la disminución de demandas laborales que puedan tornar difícil el trabajo.

Según la escala adaptada por Bakker et al. (2018) la dimensión de demanda de trabajo los indicadores son: contacto con personas, intensidad del trabajo y la toma de decisiones.

### **Dimensión Recursos sociales de empleo**

Los recursos sociales de empleo hacen referencia a los esfuerzos que los dirigentes de la organización, según Yen et al. (2018) realizan para buscar apoyo social, retroalimentación, coaching de supervisión, entre otros. Cabe destacar que los líderes de las entidades son recursos laborales importantes, puesto que han de estar al día de las últimas noticias que ocurren en la organización, así como deben proporcionar a los miembros la información precisa; ésta última debe ser reciente para no solo garantizar la calidad del trabajo, sino para elevar su comprensión del trabajo. Además, los dirigentes de una entidad trabajan por la información. Además, los dirigentes deben contar con experiencia, actitud y habilidades cuando se trata de desarrollar su puesto laboral. De igual forma, los líderes dentro de un área laboral pueden hacer la búsqueda de sugerencias y consejos para tener un mejor rendimiento laboral y hallar información necesaria.

Según la escala adaptada por Bakker et al. (2018) los indicadores que pertenecen a esta dimensión son los siguientes: retroalimentación y búsqueda de supervisión.

### **Dimensión Desafíos en el trabajo**

El aumento que las demandas laborales solicitan se refiere a cada uno de los intentos de los líderes por ampliar el alcance laboral o el ajuste de contenido de sus labores. Según Yen et al. (2018) es necesario que los líderes de una organización se adapten a los grupos que lideran para sobrellevar a los problemas, de modo que haya un eficaz desarrollo profesional. De modo que, los líderes de una organización han de hacer uso de distintos itinerarios, así como deberán abordar diversos atributos de los colaboradores, esto de acuerdo con el estado del área laboral, de modo que puedan elevar las exigencias laborales desafiantes.

De acuerdo con lo presentado en la escala adaptada de Bakker et al. (2018) los indicadores que corresponden a esta dimensión son los siguientes: búsqueda de nuevos desafíos y la proactividad.

#### **2.2.2. Rendimiento Laboral**

El rendimiento laboral es el comportamiento del trabajador que realiza cuando busca cumplir con los objetivos fijados. Burgos (2018) afirma que ésta es una estrategia individual para el logro de los objetivos e implica una serie de cualidades como lo son: las habilidades, capacidades, cualidades y necesidades con las que interactúa la naturaleza de la organización y el trabajo, de modo que se pueda hacer la producción de acciones que afecten los resultados y cambios sin que haya precedentes en la entidad.

Aunado a ello, el rendimiento laboral es definido como el propósito que poseen las empresas para producir algún bien, según Mendieta-Ortega et al. (2020) esto pueden ser servicios o bienes como consecuencia del uso adecuado que se le debe dar a la materia prima o el talento humano, dependiendo del caso. De modo que, las empresas se ven en la necesidad de hacer uso del capital humano y no humano para la obtención de un producto final.

A su vez, el rendimiento laboral se considera como un producto del trabajo que, según Oseda et al. (2019) realizan en grupo o un empleado individualmente. Las organizaciones con frecuencia suelen plantear para ello expectativas mínimas de calidad y cantidad, las cuales los empleados han de cumplir o superar. Por lo que, las organizaciones deben plantear los incentivos con los cuales han de fomentar el rendimiento laboral.

Todo lo anterior es necesario tenerlo en cuenta, puesto que, según Gabini (2018) afirma que el rendimiento laboral individual es esencial para garantizar el éxito y la eficacia de una empresa. De modo que, los profesionales de la psicología organizativa y de los recursos humanos han convertido en una prioridad el análisis de los distintos elementos que pueden impulsar o dificultar el rendimiento.

Del mismo modo, el rendimiento laboral es producto del trabajo que, según afirma Gerónimo et al. (2019) es producto del trabajo que hace un grupo o un empleado. Además, las organizaciones suelen hacer planes para el producto, expectativas mínimas de calidad y cantidad, las cuales los empleados han de cumplir o superar. Por lo que, las organizaciones deben plantear los incentivos con los cuales se ha de fomentar el rendimiento laboral.

En consecuencia, el rendimiento en el trabajo es el conjunto de actividades de gran importancia para el éxito de la organización y que están dentro de la capacidad de control de cada persona para cumplir los objetivos organizativos (Gabini & Salessi, 2017).

### **Teoría del rendimiento laboral**

#### **Teoría de la meta de logro**

La teoría de la meta de logro surgió en la década de 1970 y a principios de 1980, ésta era parte de una generación nueva de teorías sociocognitivas de la motivación del logro, según Urdan & Kaplan (2020) este último incluía la teoría de la expectativa-valor, así como la teoría del aprendizaje y la atribución social. Los eruditos a los que se les atribuye el mayor desarrollo de la teoría del logro de meta son: Carole Ames, Carol Dweck, Martin, Maehr y John Nicholls, cada uno formó parte por un breve periodo de la Universidad de Illinois a finales de la década de 1970 y se reunían de forma regular para poder discutir sus ideas teóricas y los hallazgos que encontraban en sus investigaciones. Para 1974 Maehr ya había ganado notoriedad por su publicación en el American Psicólogo, donde argumentó que el estudio sobre el motivo del logro, en especial el trabajo de David McClelland (1961) estaba centrado en demasía en la estabilidad de los procesos intraindividuales hasta lograr la exclusión de los procesos culturales, sociales e influencias del contexto sobre el aspecto de la motivación. Es decir, esta teoría se fomenta a partir de otras teorías que expresan la atribución social y el aprendizaje.

A su vez, aparte de hacer énfasis en la centralidad del significado y la relevancia de las influencias contextuales, culturales y situacionales en la motivación, según Urdan & Kaplan (2020) los creadores de la teoría de la meta del logro estaban unidos por la creencia de que existe más de una forma de definir el éxito en cualquier espacio del logro.

Un ejemplo de ello es cuando las personas realizan la definición del éxito como aprendizaje, desarrollo de nuevas habilidades o comprensión; incluso es más probable que se pueda involucrar de manera profunda con el material y el éxito sea más resistente cuando se presentan contratiempos u obstáculos en el aprendizaje. Esto puede ser muy diferente cuando las personas definen el éxito como un rendimiento mejor que el de cualquier otro individuo y que parece inteligente, cuando es definido de esta forma, hay mayor disposición a tomar alternativas que puedan producir puntajes mayores en las pruebas.

Asimismo, las definiciones subjetivas de éxito han de servir como un fundamento, según Urdan & Kaplan (2020) para definir el constructo principal de la teoría orientación a la meta de logro. Muy a pesar de las diferencias, los teóricos realizaron una distinción entre dos tipos de metas de logro (aunque existen otras que también se definen como metas), estas corresponden a dos definiciones de éxito: un dominio, tipo, aprendizaje u objetivo de tareas que se denominan de formas diferentes y hacen referencia al compromiso con el objetivo de desarrollar las competencias a través del aprendizaje y otra en el desarrollo de habilidades. De modo que, el éxito de acuerdo con estos autores cuenta con dos denominaciones el desarrollo de cualidades y el compromiso con los logros.

### **Teoría de Capacidades Dinámicas (CD)**

La base teórica de las capacidades dinámicas según Bieńkowska & Tworek (2020) implica la capacidad que posee la empresa de construir, integrar y reconfigurar las competencias tanto internas como externas, de modo que se pueda abordar el entorno que cambia de forma rápida. Además, la CD se puede entender como los procedimientos de la empresa que usan recursos específicos para realizar en los procesos la reconfiguración, integración, obtención y liberación de recursos, de modo que se pueda igualar o crear cambios dentro del mercado. Además, las definiciones citadas con anterioridad han de demostrar la naturaleza dual que posee la CD; ésta en un entorno con estabilidad es parecida a las rutinas tradicionales. Las cuales se caracterizan por los procesos analíticos detallados y complejos, los cuales están fundamentados en el conocimiento existente y la lógica lineal de acción para la obtención de resultados que son predecibles. Mientras que, en un entorno turbulento actual, la CD ha tomado la forma de procesos simples, inestables, difíciles y empíricos para predecir, fundamentados en los conocimientos que se han creado rápidamente para la adaptación al entorno. Es por ello que se parte de que la rapidez del aprendizaje y la respuesta flexible y ágil a los nuevos retos del entorno son de gran relevancia. No obstante, hay un vacío dentro de la literatura, el cual con frecuencia trata las capacidades dinámicas organizacionales de

manera homogénea. Aunque los empleados parecen ser parte de los pilares de mayor importancia, las capacidades dinámicas de los empleados en escasas ocasiones son discutidas como un tema de estudio, sino que esta parte de las consideraciones relativas a las capacidades dinámicas. De modo que, no permite el análisis con precisión de la naturaleza y el rol de los empleados y las capacidades dinámicas dentro de las organizaciones contemporáneas, aunque ésta es una temática de mayor importancia para las entidades.

Cabe destacar que, ello se debe primordialmente a las organizaciones modernas, las cuales según Bieńkowska & Tworek (2020) operan dentro de un entorno cambiante y dinámico, lo que permite como resultado el hecho de que la naturaleza del trabajo actual y el lugar laboral son dinámicos. En tal contexto, es requerido redefinir cada una de las expectativas que poseen los empleados modernos, los cuales son el principal recurso organizativo, y que determina la posibilidad de que haya un desarrollo sostenible. Por ejemplo, el capital intelectual de los empleados puede mejorar la sostenibilidad empresarial, de modo que los empleados han de mejorar la sostenibilidad de la empresa. Ante esto, para que los empleados puedan hacer su contribución al desarrollo sostenible de la entidad por medio de sus capacidades dinámicas, se requiere el enfoque e implementación de cambios.

## **Medición del rendimiento laboral**

### **Dimensión Rendimiento en la tarea**

La primera dimensión rendimiento en la tarea, según Gabini & Salessi (2017) implica aquellas conductas inherentes de las tareas técnicas del puesto laboral. Es decir, son tareas que forman parte de las responsabilidades, por ejemplo, del líder de una organización.

Asimismo, el rendimiento de las tareas es una parte de gran relevancia que, según Lee et al. (2021) los empleados sobre calificados cuentan con un exceso de calificaciones, de modo que, cualquier impacto que pueda perjudicar en el rendimiento de las tareas, puede ser una oportunidad perdida para alcanzar el potencial. Tal aspecto se debe a que las personas que poseen capacidades superiores a los requerimientos del trabajo han de dominar las técnicas y dar respuesta a las demandas mucho más sencillo y rápido. Es decir, aquellos empleados que se sienten sobre calificados, cuentan con habilidades prerequisites para lograr un alto desenvolvimiento y un mejor rendimiento.

Según la adaptación española de la escala de rendimiento laboral individual planteada por Koopmans y col (2013), la dimensión cuenta con criterios de acuerdo con Gabini &

Salessi (2017) que son los siguientes: soluciones creativas, dedicación de tiempo y esfuerzo, actualización de conocimientos, desarrollo de tareas desafiantes, visión de resultados a alcanzar, iniciativa para el trabajo y búsqueda de desafíos.

### **Dimensión Comportamientos contraproducentes**

Según Gabini y Salessi (2017), los comportamientos contraproducentes son cualquier acto deliberado de un miembro de la organización que pueda mermar los intereses válidos de la organización. En otras palabras, son todas aquellas acciones que vayan en contra de los objetivos de la entidad.

A su vez, estos han sido definidos por Li & Chen (2018) como los comportamientos que violan de manera voluntaria las normas que posee la organización y que contradicen los intereses legítimos tanto de los miembros como de la organización. De modo que, cualquier acción que pueda poner en riesgo el cumplimiento de los logros de la organización es considerado como un comportamiento contraproducente.

Según la escala de rendimiento laboral individual de Koopmans y Col. (201) adaptada al español por Gabini & Salessi (2017) tal dimensión cuenta con los siguientes indicadores: entrega indebida y poca importancia a las tareas, exageración de problemas, críticas negativas del trabajo, enfoque en lo negativo y la difusión de los problemas internos.

### **Dimensión Rendimiento en el contexto**

En cuanto a la dimensión rendimiento en el contexto, según Gabini & Salessi (2017) ésta incluye las actividades direccionadas para mantener el ambiente interpersonal y Psicológico en el contexto donde se desarrolla el núcleo técnico. De modo que implica las acciones que se hacen en un determinado contexto.

Según la adaptación española de la escala de rendimiento laboral individual planteada por Koopmans y col. (2013) la dimensión rendimiento en el contexto, de acuerdo con Gabini & Salessi (2017) cuenta con los indicadores siguientes: actualización de habilidades, planificación del trabajo, cumplimiento de lo planificado y la participación activa en las reuniones laborales.

### **Definición de Términos Básicos**

**Colaborador:** Según Castro (2018) un colaborador son aquellas personas que prestan servicios en el mundo laboral son compensadas con recompensas monetarias. Esto significa que los empleados de las empresas o compañías reciben un sueldo o salario a cambio de su trabajo.

**Eficiencia:** Sobre la eficiencia, Davidescu et al. (2020) la define como una capacidad que los empleados poseen para cumplir y hacer de forma adecuada ciertas actividades, de modo que implica la capacidad para elevar el rendimiento en una organización a través del empleo de recursos. Cabe destacar que, comúnmente es requerido que la eficiencia sea aplicada en la gestión apropiada del tiempo de trabajo.

**Habilidad:** Se refiere a la competencia o aptitud que los individuos poseen para poder realizar una tarea de forma determinada. Según Schachler et al. (2016) es un rasgo que forma parte de la personalidad que posee el individuo, esto en base a las actitudes que se realizan dentro de un puesto laboral. Por lo que, se puede considerar como la pericia que posee el individuo para realizar un asunto determinado.

**Información:** La información de acuerdo con lo explicado por Hernández (2017) guarda relación con las habilidades que el colaborador posee para organizar y desarrollar los datos que obtiene de su entorno, para luego emplearla en sus labores. Por lo que, desde tal perspectiva la información es la capacidad para poder procesar, organizar y aplicar los datos que se poseen.

**Job Crafting:** Se refiere a los cambios que inician activamente los empleados para alterar los espacios físicos, aspectos sociales y cognitivos del trabajo. Para ello, adaptan sus intereses y valores e introduce un modelo teórico de elaboración de trabajos que implicó otras formas distintas de elaborar el trabajo. De modo que, se trata de alterar tanto física como cognitivamente los límites relacionales y de las tareas que cada trabajador enfrenta.

**Logro:** El logro exitoso de la meta, según Gutt et al. (2020) posee un impacto positivo en los esfuerzos futuros de lograr el objetivo siguiente a través de un marco de propósitos recurrentes. No obstante, se debe considerar que esto es solo mientras los objetivos son un desafío.

**Organización:** Para comprender lo que es una organización, es requerido partir de lo presentado por Bennet (2018) con respecto al rendimiento, el cual desde la década de los 50 consideraba que una organización es equivalente a un sistema social con algunos medios y recursos limitados, los cuales se han combinado para alcanzar los propósitos comunes. Cabe distinguir que esto es posible si todos los componentes de la organización están en armonía.

**Rendimiento laboral:** El rendimiento de los empleados es un aspecto relevante, según Saraih et al. (2019) un empleado satisfecho ha de tener un rendimiento más alto y a largo plazo, lo que ha de aumentar su productividad dentro de la organización. Actualmente,



las personas se encuentran designadas para rendir en sus roles y ser responsables en su área laboral con el motivo de alcanzar el objetivo propuesto por la organización.

## **CAPÍTULO III**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Ámbito y condiciones de la investigación**

##### **3.1.1. Contexto de la investigación**

Ha sido en el Hospital II-2 Tarapoto.

##### **3.1.2. Periodo de ejecución**

Se llevó a cabo en el periodo 2020.

##### **3.1.3. Autorizaciones y permisos**

Este apartado no se aplica en la investigación.

##### **3.1.4. Control ambiental y protocolos de bioseguridad**

Este apartado no se aplica en la investigación.

##### **3.1.5. Aplicación de principios éticos internacionales**

En cuanto a la aplicación de los principios éticos internacionales la investigación respeto las normas APA, y se respetó la confidencialidad de cada uno de los encuestados.

#### **3.2. Sistema de variables**

**Variable Independiente:** Job Crafting

**Variable dependiente:** Rendimiento laboral

#### **3.3. Procedimiento de la investigación**

##### **a) Técnicas**

En cuanto a la técnica que fue empleada, fue la encuesta, debido a que es una herramienta muy utilizada para realizar investigaciones sociales, puesto que cuenta con versatilidad y objetividad para la recopilación de los datos requeridos para hacer el estudio.

##### **b) Instrumentos**

El instrumento que se empleó para evaluar la primera variable, Job Crafting, fue la adaptación al español de la Escala de Job Crafting realizada por Bakker, et al. (2018) que consta de un total de 21 items distribuidos en 4 dimensiones, además de una escala de

Likert de 5 alternativas, que van desde 1 (nunca) hasta 5 (Siempre). La puntuación varía entre 21 y 105 puntos.

Para la segunda variable, el instrumento consta de un total de 16 ítems con una escala de Likert de 5 alternativas que van desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). La puntuación varía entre 16 y 80 puntos, por lo que, los resultados más cercanos a 16 tuvieron una calificación baja, mientras los que se encuentren cercanos al 80 tuvieron una calificación alta.

### c) Confiabilidad

La confiabilidad es aquella que garantiza que el instrumento no ha de generar cambios cuando sea presentado en escenarios parecidos o cuando es presentado en poblaciones, tiempo y lugar diferente. De modo que, de acuerdo con lo presentado con Ñaupás et al. (2018) la confiabilidad es la que ha de indicar cada uno de los resultados que son parecidos cuando se haga su aplicación en entornos semejantes. Además, el análisis de confiabilidad de los instrumentos se hace por medio del Alfa de Cronbach, ésta es una prueba cuyos valores pueden ir desde el 0 al 1, donde el 1 ha sido el grado más alto de fiabilidad y el 0 ha sido una fiabilidad nula.

**Tabla 1**

*Análisis de fiabilidad de los instrumentos*

	Estadístico	N
Job crafting	0,959	21
Rendimiento laboral	0,976	16

*Nota:* Elaboración propia.

Como se ha mostrado en la tabla anterior el análisis de confiabilidad de los instrumentos, donde se muestran los valores 0,959 y 0,976 de ambos instrumentos que fueron aplicados a la muestra del estudio.

### d) Tipo y nivel de investigación

**Tipo de investigación.** El presente estudio es de tipo aplicado, puesto que se aplicaron diversos fundamentos teóricos, esto con la finalidad de dar solución a cada uno de los posibles problemas que se presentan (CONCYTEC, 2019).

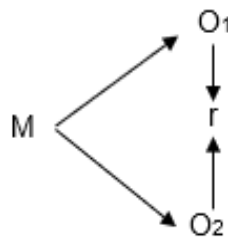
A su vez, esta investigación utilizó el enfoque cuantitativo, el cual según lo explicado por Basias & Pollalis (2018) implica un estudio empírico y con un sistema de variables las cuales se evalúan a través de las estadísticas y las matemáticas, del mismo modo,

involucra el procesamiento de los datos estadísticos. A su vez, el proceso de estimación de los parámetros en la investigación le proporciona al investigador una base ideal para hacer la vinculación de la observación empírica y la expresión de las relaciones. Tal aspecto concuerda con lo planteado por Patel & Patel (2019) los cuales explicaron que tal tipo de investigación cuantitativa está encargada de la medición de los fenómenos en cuanto a cantidad.

**Nivel de investigación.** El nivel de investigación en este estudio es correlacional, ya que se busca si las variables en estudio se encuentran relacionados entre ellos dentro de un contexto determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

#### e) Diseño de la investigación

En cuanto el diseño de la investigación es de tipo no experimental y transversal, puesto que las variables de job crafting y rendimiento laboral no fueron manipuladas por el investigador y la obtención de datos de los elementos fue al mismo tiempo. De igual forma, la recolección de información se hizo sin que hubiera intervención de investigador sobre la muestra o las variables que se estudiaron (Reiro, 2016).



#### Donde:

M = colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto.

O<sub>1</sub> = Job crafting

O<sub>2</sub> = Rendimiento laboral

r = relación

#### f) Población y Muestra

##### Población

Por lo que, ésta puede estar compuesta de individuos, conglomerados y hechos, de modo que, el presente estudio tuvo como población a los 48 colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto.

##### Muestra

Cuando se trata de la muestra, ésta se ha definido como una subsección de la población, de modo que, ésta forma parte de la población general y como parte los problemas de estudio (Hu, Wang, Zhang, & Bin, 2018). Ante esto, la muestra está compuesta por los 48 colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Resultados del objetivo general

Para contrastar las hipótesis, se analizó previamente el comportamiento de normalidad de las variables, en donde sí:

**P-valor  $\Rightarrow \alpha$** , los datos proceden de una distribución normal.

**P-valor  $< \alpha$** , los datos no proceden de una distribución normal.

**Tabla 2**

*Distribución de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
Job Crafting	0,108	48	0,200*	0,949	48	0,037
Rendimiento Laboral	0,132	48	0,036	0,906	48	0,001

*Nota:* Elaboración propia

#### **Interpretación:**

Por el tamaño de muestra,  $n = 48$ , se analizó los datos de las dos variables en estudio, bajo el supuesto de normalidad con la prueba de Shapiro Wilk, dado que  $n < 50$ . Resultando que la variable Rendimiento laboral con p-valor (sig.) =  $0,001 < 0,05$ ; la variable Job Laboral con p-valor (sig.) =  $0,037 < 0,05$ . Con ello, ambas variables no se comportan con criterios de normalidad.

**Tabla 3**

*Correlación de la variable job crafting y la variable rendimiento laboral*

		Job Crafting	Rendimiento Laboral
Rho de Spearman	Job Crafting		0,687**
		Coefficiente de evaluación	
		Valor p	0,000
	Muestra total		48
	Rendimiento Laboral	0,687**	
		Coefficiente de evaluación	
		Valor p	0,000
		Muestra total	48

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:**

En la tabla 3, se muestra la existencia de una correlación significativa debido a que el p-valor (Sig. Bilateral) es  $< 0,05$  es decir "0,000"; así mismo se observa que el coeficiente de correlación muestra un valor positivo de 0,687 lo cual evidencia que existe una correlación moderada alta entre las variables Job Crafting y Rendimiento laboral, es por ello que se acepta la hipótesis de investigación (H<sub>i</sub>).

**Hipótesis específicas**

Para contrastar las hipótesis, se analizó previamente el comportamiento de normalidad de las dimensiones de la variable Job variables, en donde sí:

**P-valor  $\Rightarrow \alpha$** , los datos proceden de una distribución normal.

**P-valor  $< \alpha$** , los datos no proceden de una distribución normal.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable Job Crafting*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V: Rendimiento Laboral	0,132	48	0,036	0,906	48	0,001
D1: Recursos estructurales	0,096	48	0,200*	0,952	48	0,049
D2: Demandas del trabajo	0,099	48	0,200*	0,954	48	0,057
D3: Recursos sociales de empleo	0,125	48	0,059	0,946	48	0,028
D4: Desafíos en el trabajo	0,090	48	0,200*	0,961	48	0,113

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Por el tamaño de muestra,  $n = 48$ , se analizó los datos de la variable dependiente Rendimiento laboral, con las dimensiones de la variable Job Craftin, bajo el supuesto de normalidad con la prueba de Shapiro Wilk, dado que  $n = < 50$ . De acuerdo a los resultados de la Tabla 4:

- Las variables Rendimiento laboral con  $p\text{-valor} = 0,001 < 0,05$  y recursos estructurales con:  $p\text{-valor} = 0,049 < 0,05$  no se comportan con criterios de normalidad.
- La variable demandas del trabajo de Job Crafting con  $p\text{-valor} = 0,57 > 0,05$  se comporta con criterios de normalidad.
- La variable recursos sociales de empleo de Job Crafting con  $p\text{-valor} = 0,028 < 0,05$ , no se comporta con criterios de normalidad.

- La variable desafíos en el trabajo de Job Crafting con  $p\text{-valor} = 0,113 > 0,05$ , se comporta con criterios de normalidad.

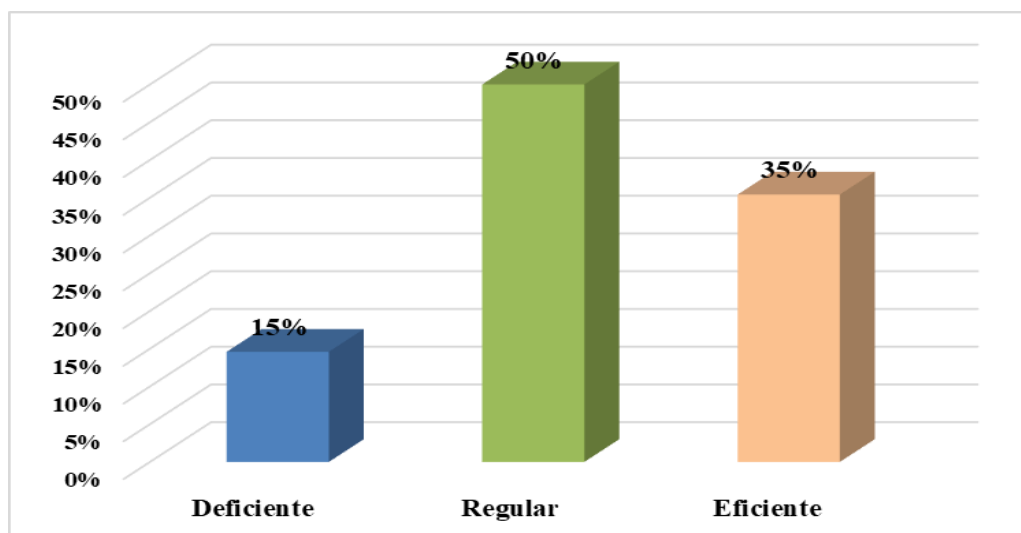
### Variable: Job Crafting

**Tabla 5**

*Distribución de resultados de la variable Job Crafting*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	21	48	7	15%
Regular	49	76	24	50%
Eficiente	77	105	17	35%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1.**

*Variable Job Crafting*

*Nota: Elaboración propia*

### Interpretación:

Tanto en la tabla 5 como en la figura 1, se muestran que el 35% de la población encuestada perciben que la aplicación de la técnica Job Crafting mejoraría la identificación y capacidad de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto, es decir, los empleados deben tener flexibilidad para moldear sus funciones de modo que se adapten mejor a sus cualidades y competencias individuales.

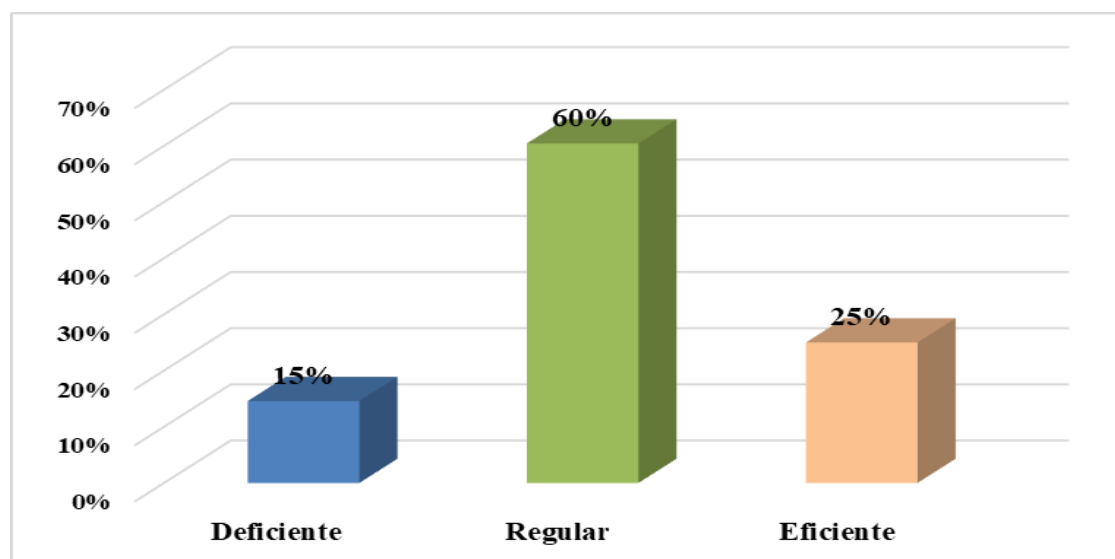
## Resultados de la dimensión recursos estructurales

**Tabla 6**

*Distribución de resultados de la dimensión recursos estructurales*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	5	11	7	15%
Regular	12	19	29	60%
Eficiente	20	26	12	25%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia



**Figura 2.**

*Dimensión recursos estructurales*

Nota: Elaboración propia

### Interpretación:

Según la tabla 6 y la figura 2, el 25% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto han manifestado que, con los activos estructurales adecuados, podrían establecer procedimientos de trabajo más eficaces, fomentando un mayor sentido de compromiso con las tareas del puesto y permitiéndoles utilizar sus capacidades de forma más flexible.



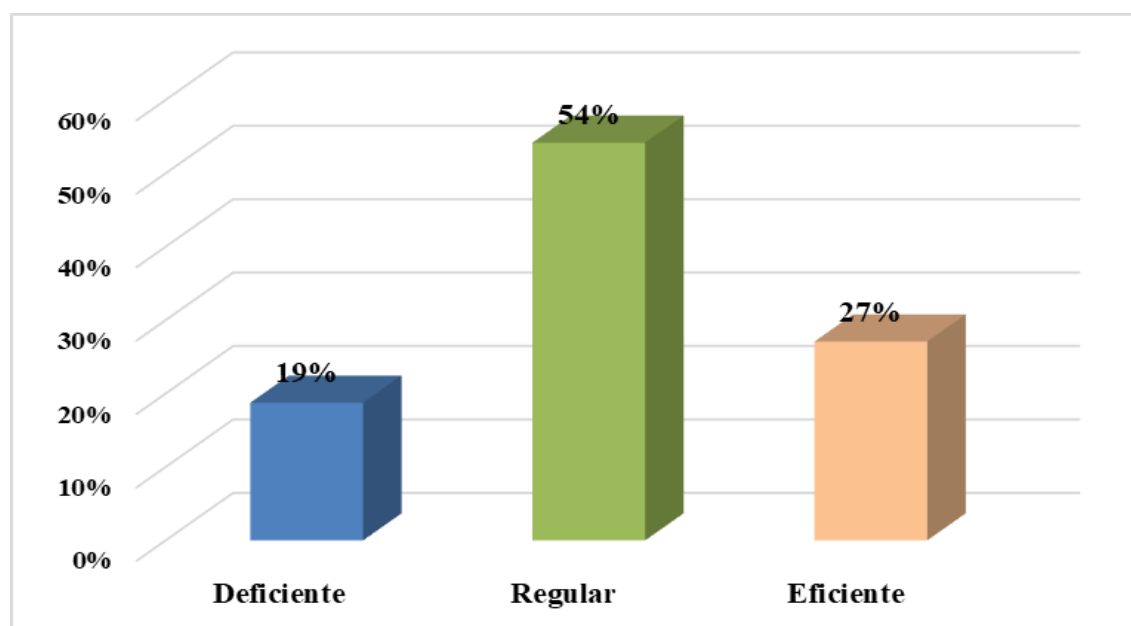
## Resultados de la dimensión demanda del trabajo

**Tabla 7**

*Distribución de resultados de la dimensión demandas del trabajo*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	9	19%
Regular	15	23	26	54%
Eficiente	24	30	13	27%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia



**Figura 3.**

*Dimensión demandas del trabajo*

Nota: Elaboración propia

### Interpretación:

Según la tabla 7 y figura 3, el 27% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto, consideran que ellos tratan de hacer que sus actividades sean menos complicadas evitando el estrés con personas y/o temas tediosos, como indican **Yen et al. (2018)** estos intentan en lo más posible hacer una reducción de demandas para evitar las molestias. El 54% también mantienen la posibilidad de reducción de demandas. El 19% son indiferentes u opinan en forma negativa.

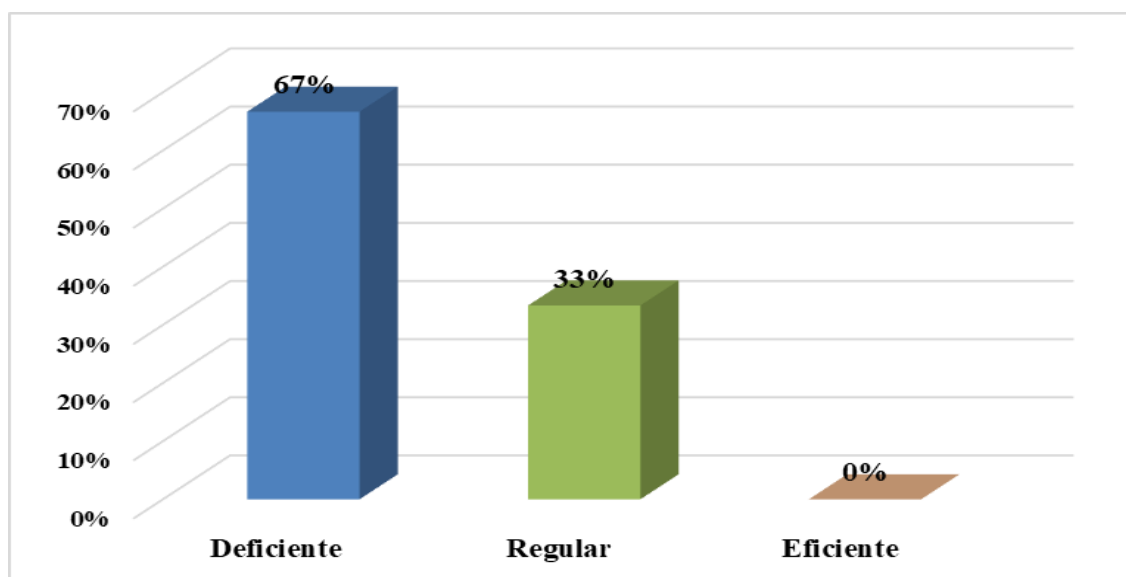
## Resultados de la dimensión recursos sociales de empleo.

**Tabla 8**

*Distribución de resultados de la dimensión recursos sociales de empleo.*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	8	18	32	67%
Regular	19	30	16	33%
Eficiente	31	41	0	0%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 4.**

*Dimensión recursos sociales de empleo.*

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación:

Como se muestra en la tabla 8 y figura 4, el 33% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto han considerado que es importante la participación de los líderes de la organización y compañeros de laborales con opiniones que ayuden al crecimiento profesional, como indican **Yen et al. (2018)** los recursos sociales de empleo hacen referencia a los esfuerzos que los dirigentes de la organización, según realizan para buscar apoyo social, retroalimentación, coaching de supervisión, entre otros. El 67% de los colaboradores mantienen la duda que la participación de líderes y compañeros

ayuden al crecimiento profesional, es decir, piensan negativamente o se mantienen indiferentes.

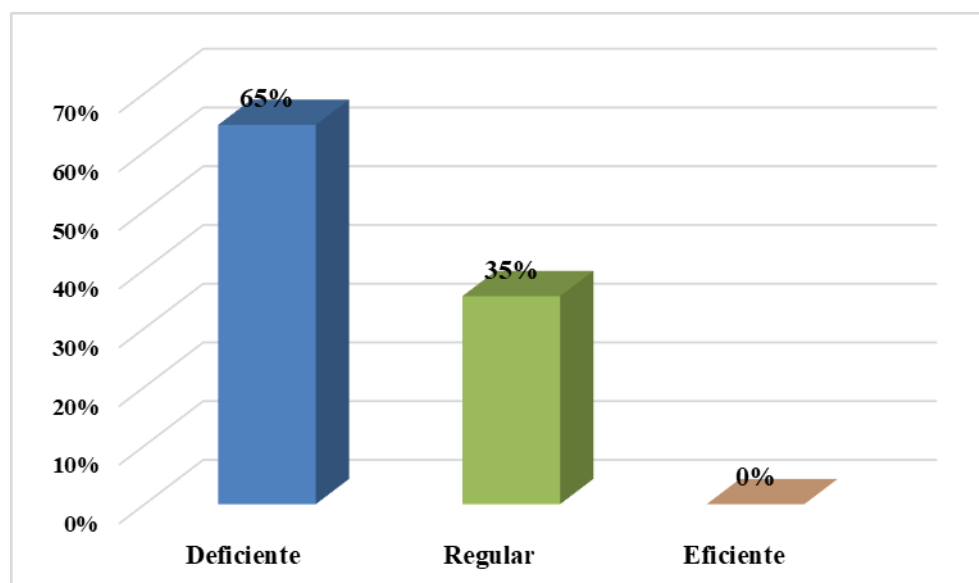
### Resultados de la dimensión desafíos en el trabajo

**Tabla 9**

*Distribución de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo.*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	5	11	31	65%
Regular	12	19	17	35%
Eficiente	20	26	0	0%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 5.**

*Dimensión desafíos en el trabajo.*

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación:

Según la tabla 9 y figura 5, el 35% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto opinan que deberían realizarse actividades extra o mayores esfuerzos además de las tareas diarias. Según Yen et al. (2018) "es necesario que los líderes de una organización se adapten a los grupos que lideran para sobrellevar a los problemas, de modo que haya un eficaz desarrollo profesional. De modo que, los líderes de una organización han de hacer uso de distintos itinerarios, así como deberán abordar diversos atributos de los colaboradores, esto de acuerdo con el estado del área laboral, de modo que puedan elevar las exigencias laborales desafiantes". Del mismo modo, Córdova Sánchez, L. J.,

& Ramírez Reyes, J. A. (2018) indican que, para mantener el interés de su trabajo y evitar el aburrimiento, los empleados pueden intentar ampliar la gama de su trabajo o alterar sus obligaciones laborales para hacerlas más desafiantes. El 65% de los colaboradores no desean asumir más tareas o hacer más trabajo del que hacen normalmente. También se puede indicar que los colaboradores son indiferentes o no creen en desafíos en el empleo.

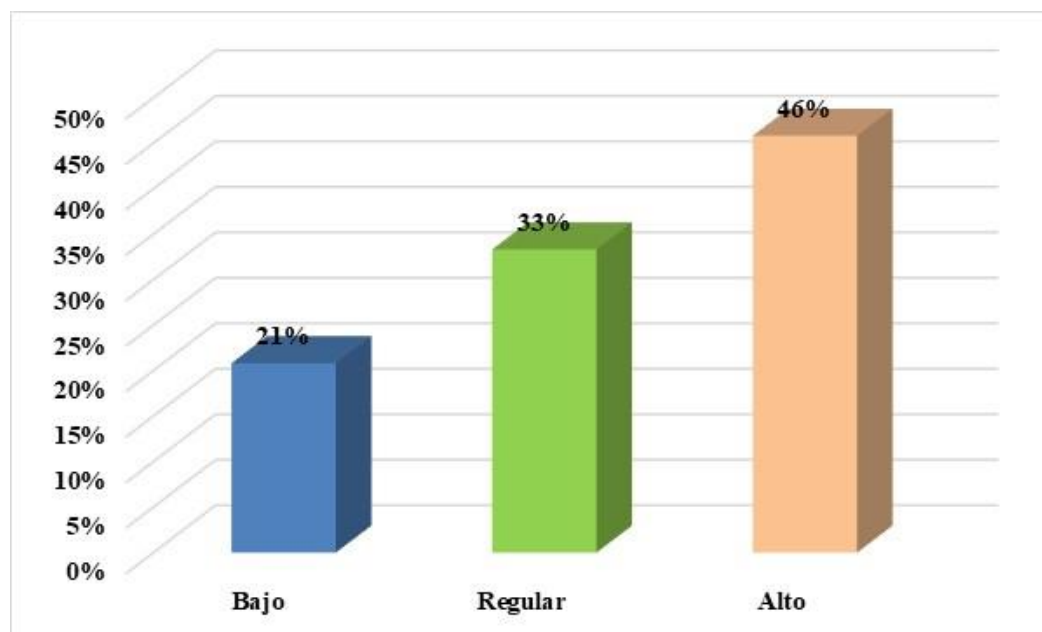
### Variable: Rendimiento laboral

**Tabla 10**

*Distribución de resultados de la variable rendimiento laboral*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	16	37	10	21%
Regular	38	59	16	33%
Alto	60	80	22	46%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

Nota: Elaboración propia



**Figura 6.**

*Variable rendimiento laboral*

Nota: Elaboración propia

### Interpretación:

En la tabla 10 y figura 6, se observa que el 46% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto sí responden a los objetivos de la institución porque están dedicados al trabajo,

tienen iniciativa y visión de resultados y están actualizados en el conocimiento para realizar las tareas. El 33% de los colaboradores están en la posibilidad de mejorar y adecuarse al objetivo institucional, el rendimiento laboral. El resto se mantienen indiferentes y no tienen interés de cambio. Como indican *Saraih et al. (2019)* “El rendimiento de los empleados es un aspecto relevante, un empleado satisfecho ha de tener un rendimiento más alto y a largo plazo, lo que ha de aumentar su productividad dentro de la organización”.

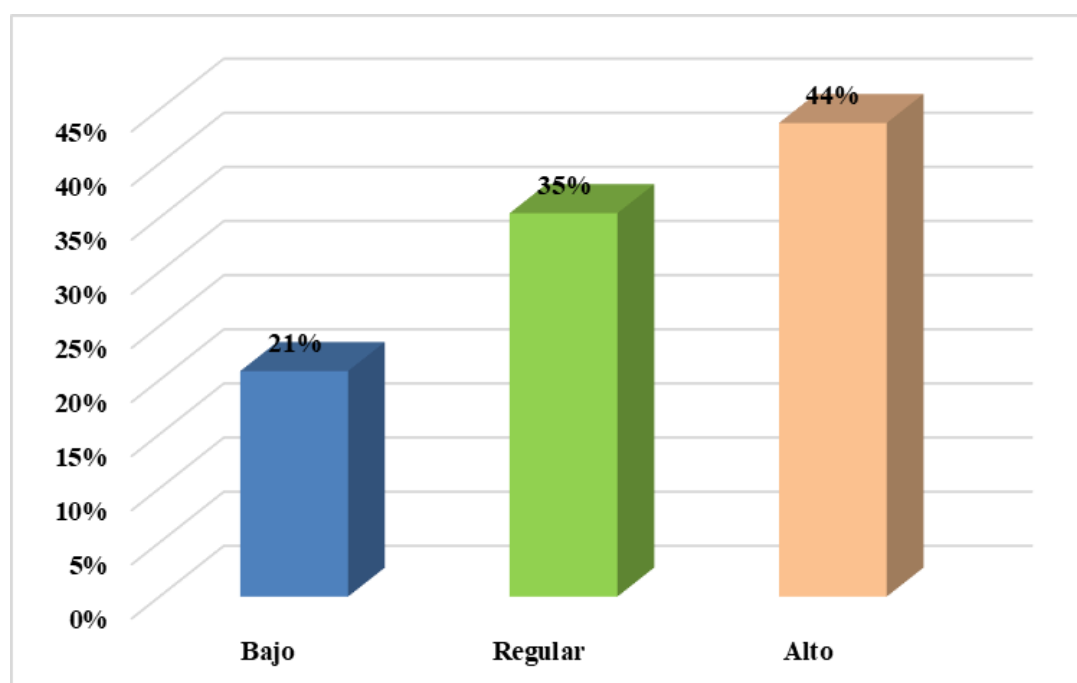
### Resultados de la dimensión rendimiento en la tarea

**Tabla 11**

*Distribución de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo.*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	7	16	10	21%
Regular	17	26	17	35%
Alto	27	35	21	44%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 7.**

*Dimensión rendimiento en la tarea*

*Nota:* Elaboración propia

#### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados, tanto en la tabla 11 como en la figura 7, el 44% de los colaboradores poseen capacidades superiores a los requerimientos del trabajo, es decir

dan respuestas a las demandas mucho más sencillo y rápido. Mientras el 35% están dispuestos casi siempre de capacidades a los requerimientos del trabajo; como mencionan Lee et al. (2021) “los empleados sobrecalificados cuentan con un exceso de calificaciones, de modo que, cualquier impacto que pueda perjudicar en el rendimiento de las tareas, puede ser una oportunidad perdida para alcanzar el potencial”. El 21% de los colaboradores son indiferentes o no responden a los requerimientos oportunamente.

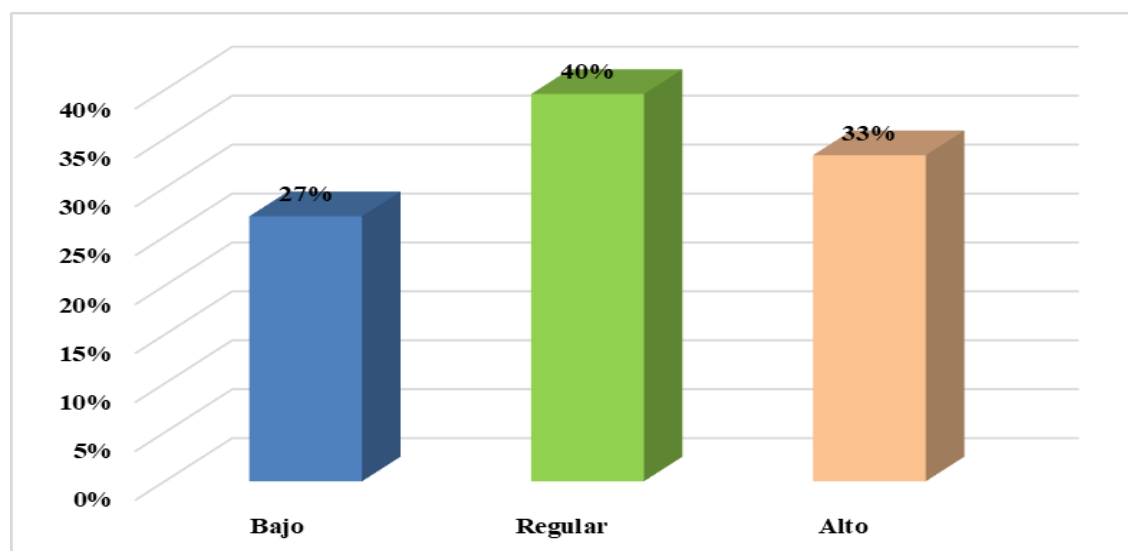
### Resultados de dimensión comportamientos contraproducentes

**Tabla 12**

*Distribución de resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	5	12	13	27%
Regular	13	20	19	40%
Alto	21	25	16	33%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 8.**

*Dimensión comportamientos contraproducentes*

*Nota:* Elaboración propia

### Interpretación:

Tanto en la tabla 12 y figura 8 se muestra que el 33% de los colaboradores de Hospital II-2 Tarapoto siempre realizan acciones intencionales contrarias que puedan aleccionar

los legítimos intereses de la organización. Es decir, son todas aquellas acciones que van en contra de los objetivos de la entidad, Como indican Li & Chen (2018) son los comportamientos que violan de manera voluntaria las normas que posee la organización y que contradicen los intereses legítimos tanto de los miembros como de la organización. El 40% casi siempre realizan acciones intencionales contrarias que puedan aleccionar los legítimos intereses de la organización. Felizmente el 27% de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto son indiferentes o nunca y casi nunca tienen acciones contrarias al objetivo de la entidad.

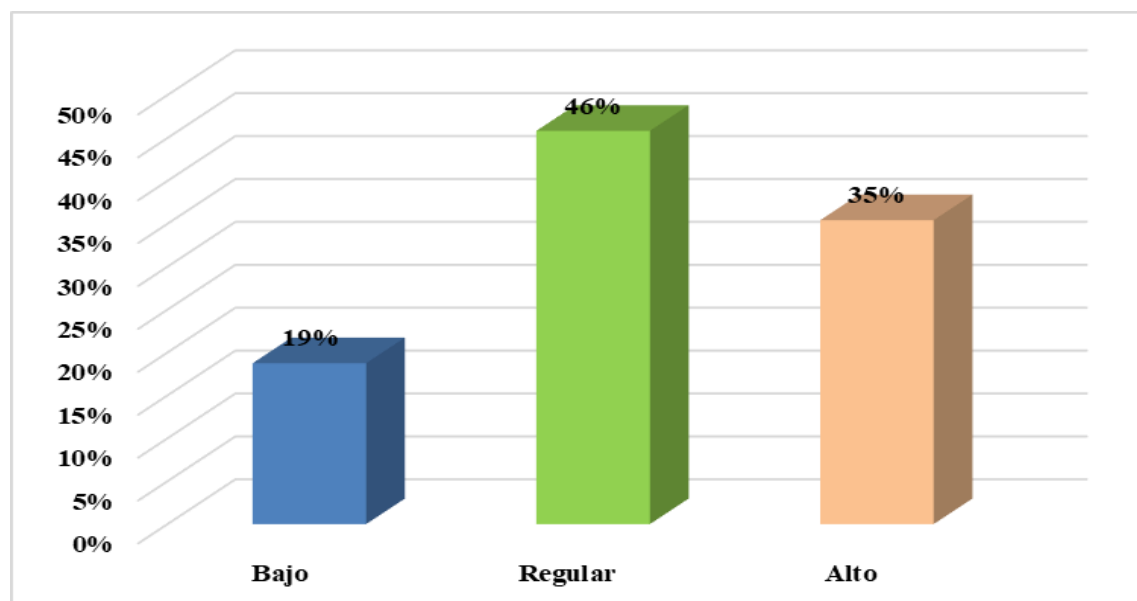
### Resultados de dimensión rendimiento en el contexto

**Tabla 13**

*Distribución de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto*

Calificación	Rango		Frec.	%
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	9	19%
Regular	10	15	22	46%
Alto	16	20	17	35%
<b>Total</b>			<b>48</b>	<b>100%</b>

*Nota:* Elaboración propia



**Figura 9.**

*Dimensión rendimiento en el contexto*

*Nota:* Elaboración propia

**Interpretación:**

Los resultados que se muestran en la tabla 13 y figura 9 indican que el 35% de los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto siempre actualizan sus habilidades, planifican su trabajo, cumplen de lo planificado y participan activamente en las reuniones laborales. Como indican Gabini & Salessi (2017) “ésta incluye las actividades direccionadas para mantener el ambiente interpersonal y Psicológico en el contexto donde se desarrolla el núcleo técnico”. El 46% de los colaboradores casi siempre están dispuestos actualizar sus habilidades, planificar su trabajo, cumplir de lo planificado y participar en las reuniones laborales. El resto son indiferentes, casi nunca o nunca cumplen con los indicadores anteriormente indicados.

**4.2. Resultado específico 1**

Objetivo específico 1: Identificar la relación de los recursos estructurales con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

**Tabla 14**

*Correlación de la dimensión Recursos estructurales y la variable Rendimiento laboral*

			Recursos estructurales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recursos estructurales	Coefficiente de evaluación		0,718**
		Valor p		0,000
		Muestra total		48
	Rendimiento laboral	Coefficiente de evaluación	0,718**	
		Valor p	0,000	
		Muestra total	48	

*Nota:* Elaboración propia.

**Interpretación:**

Se encuentra que existe una relación lineal significativa entre la dimensión de recursos estructurales de la variable Creación de empleo y la variable Productividad laboral, como el valor de la señal resultante (bilateral) es 0.000, también se muestra claramente una relación positiva con extremos moderados a altos. Debido a que el coeficiente de correlación es 0,718, se acepta la hipótesis detallada 1 (tabla 14).



### 4.3. Resultado específico 2

Objetivo específico 2: Determinar la relación de las demandas del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

**Tabla 15**

*Correlación de la dimensión demandas del trabajo y la variable Rendimiento laboral*

			Demandas del trabajo	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Demandas del trabajo	Coefficiente de evaluación		0,635**
		Valor p		0,000
		Muestra total		48
	Rendimiento laboral	Coefficiente de evaluación	0,635**	
		Valor p	0,000	
		Muestra total	48	

*Nota:* Elaboración propia.

#### **Interpretación:**

Se encontró que existe una relación significativa entre el nivel de exigencias laborales y el valor de la variable desempeño laboral, el valor obtenido es 0.000, también se muestra claramente una relación promedio alta, debido a que el coeficiente de correlación es 0.635, por lo que la hipótesis detallada 2 es aceptable (Tabla 15).

### 4.4. Resultado específico 3

Objetivo específico 3: Identificar la relación de los recursos sociales de empleo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

**Tabla 16***Correlación de la dimensión recursos sociales de empleo y la variable rendimiento laboral*

			Recursos sociales de empleo	Rendimiento laboral
Rho de	Recursos sociales de	Coefficiente de evaluación		0,705**
Spearman	empleo	Valor p		0,000
		Muestra total		48
	Rendimiento laboral	Coefficiente de evaluación	0,705**	
		Valor p	0,000	
		Muestra total	48	

*Nota:* Elaboración propia.**Interpretación:**

Se ha determinado que existe una relación significativa entre la dimensión recursos sociales de empleo y la variable rendimiento laboral, pues el valor Sig. (bilateral) obtenido es de 0.00, así mismo, el coeficiente correlacional significativa, 0.705, por consiguiente, se admite la hipótesis específica 3 (tabla 16).

**4.5. Resultado específico 4**

Objetivo específico N.º 4: Determinar la relación de los desafíos del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

**Tabla 17***Correlación de la dimensión desafíos en el trabajo y la variable rendimiento laboral*

			Desafíos en el trabajo	Rendimiento laboral
Rho de	Desafíos en el	Coefficiente de		0,670**
Spearman	trabajo	evaluación		
		Valor p		0,000
		Muestra total		48
	Rendimiento laboral	Coefficiente de	0,670**	
		evaluación		
		Valor p	0,000	
		Muestra total	48	

*Nota:* Elaboración propia.**Interpretación:**

Se encontró que existía una relación significativa entre la dirección de los problemas laborales y la variable desempeño laboral, ya que el valor de sig. (bilateral) obtenido fue

de 0.000 y el coeficiente de correlación fue de 0.670, por lo que las hipótesis de teorías específicas son 4 (Tabla 17).

**Tabla 18**

*Resumen de hipótesis específicas*

Rendimiento laboral			
Dimensiones de Job	Valor de correlación	Significancia p-valor ( $\alpha = 0.05$ )	Decisión
<b>Crafting</b>			
Recursos estructurales	0.718	0.000	Hay correlación
Demandas del trabajo	0,635	0.000	Hay correlación
Recursos sociales de empleo	0,705	0.000	Hay correlación
Desafíos en el trabajo	0,670	0.000	Hay correlación

*Nota:* Elaboración propia.

### Discusión de resultados

Esta investigación ha sido informada por investigaciones anteriores que han hecho avanzar nuestra comprensión de las teorías discutidas, así como del comportamiento de las variables y componentes relacionados. Esta información se ha empleado en esta sección para comparar las conclusiones de esta investigación y determinar la compatibilidad:

- Los resultados de la investigación mostraron la existencia de una relación significativa entre dichas variables Job Crafting y Rendimiento Laboral, donde se demuestra que existe una relación positiva moderada ( $r=0.687$ , tabla 13), este resultado al ser comparado con el estudio de Bazán Terrones (2021), donde la relación entre el Job Crafting y la productividad fue un nivel correlacional de  $r=0.937$  significativa bilateral positivo y muy fuerte, donde se concluyó que el Job Crafting mientras más es empleado, mayor es la productividad laboral de los empleados. Entonces, ambos estudios muestran una relación positiva, por lo que, si el colaborador evalúa la elección de las condiciones y opciones para sus tareas diarias, ello redundará en una mejora de los niveles de productividad en beneficio de la organización.
- Los resultados para describir la relación entre las dimensiones de la variable Job Crafting y el Rendimiento laboral arrojaron los resultados siguientes:
- La existencia de una relación en este estudio se entiende que los directivos del Hospital II-2 Tarapoto y los colaboradores pueden mejorar si aplican la técnica de Job Crafting, por lo que este estudio debe ser una base para que la entidad adopte dicha técnica para mejorar el rendimiento laboral.

- La relación entre demandas del trabajo y rendimiento laboral mostrado en la tabla 16 arrojó también una relación significativa con  $r=0,635$ , considerado como una relación positiva media alta, como indica Demerouti & Bakker, 2011 las exigencias del trabajo implican elementos físicos, psicológicos, organizativos y sociales del trabajo que requieren un esfuerzo sostenido e implican gastos tanto fisiológicos como psicológicos, por lo que, se puede indicar que en el Hospital II-2 Tarapoto se debe mejorar la implementación de los aspectos relacionadas a demandas del trabajo con la finalidad de esperar mejor rendimiento del trabajo.
- La relación entre dimensión recursos sociales de empleo y rendimiento laboral tiene una relación significativa y positiva moderada ( $r=0.705$ ), esto indica que cuando aumenta los esfuerzos de los dirigentes de la organización, en la supervisión y retroalimentación de los colaboradores, mejora el rendimiento laboral (tabla 17). Es decir, los colaboradores tienen un apoyo por parte del Hospital II-2 Tarapoto en cuanto a sus funciones.
- La relación entre la dimensión desafíos en el trabajo y rendimiento laboral mostrado en la tabla 18 muestra también una correlación significativa,  $r=0,670$ , considerado una correlación media alta. Esto indica que los colaboradores del Hospital II-2, tienen proactividad e iniciativa para mejorar su rendimiento laboral. Sin embargo, se puede mejorar dicha correlación con la adopción de la técnica de Job Crafting.
- La correlación moderada y positiva entre las variables principales, Job Crafting y Rendimiento laboral mostrada en la tabla 13, refleja también una correlación positiva entre los componentes de Job Crafting y Rendimiento laboral, de los cuatro, todos han resultado que tienen relación con la variable rendimiento laboral, tal como se muestra en los párrafos anteriores. Ello demuestra que mientras se adopte mejor la técnica de Job Crafting mayor será el rendimiento laboral en el hospital II-2 Tarapoto.
- Los estudios como de Kardas (2020) indica que la aplicación del Job Crafting desde el principio de un trabajo puede dar lugar a que el empleado tenga una mayor dedicación a la función, y esto a su vez repercute en su opinión sobre su función, sus supervisores y sus compañeros de trabajo.
- Finalmente, de lo mencionado anteriormente se determina que la aplicación de Job Crafting en organizaciones que requieren personal especializado o implican tareas rigurosas puede aumentar la productividad o el rendimiento laboral, como indica Bazán Terrones (2021) en la mayoría de los casos, cuando el trabajo sólo se juzga en función de los resultados, el trabajador realiza tareas sólo para cumplir los requisitos, no para mejorar o ayudar a agilizar las operaciones, ya que no es el responsable de ellas. Esto

conduce al estrés, al agotamiento y a la presión de la fatiga laboral, lo que no favorece a las organizaciones ni a las empresas.

## CONCLUSIONES

1. Con respecto al objetivo general, que consistió en determinar la relación del Job Crafting con el Rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020. Se evidenció, tras la aplicación de la prueba de Rho Spearman, la relación entre las variables Job Crafting y Rendimiento laboral es significativa, con un coeficiente correlacional de  $r= 0.687$ , con “p-valor” o significancia de 0.000. El valor de  $r= 0.687$  se considera una relación moderada alta.
2. Con respecto al objetivo específico 1, se evidenció, tras la aplicación de la prueba de Rho Spearman, la relación entre las variables recursos estructurales y Rendimiento laboral es significativa, con un valor de coeficiente de correlación  $r= 0.718$ , con “p-valor” o significancia de 0.000.
3. Con respecto al objetivo específico 2, se evidenció, tras la aplicación de Rho de Spearman, la relación entre las variables demandas del trabajo y rendimiento laboral es significativa, con un coeficiente correlacional  $r= 0.635$ , con un valor de significancia de 0.000.
4. Con respecto al objetivo específico 3, se evidenció, tras la aplicación de Rho de Spearman, la relación entre la dimensión recursos sociales de empleo y rendimiento laboral es significativa, con un coeficiente correlacional  $r= 0.705$ , con “p-valor” o Valor de significancia de 0.000.
5. Con respecto al objetivo específico 4, se evidenció, tras la aplicación de la prueba de Rho Spearman, la relación entre la dimensión desafíos en el trabajo y rendimiento laboral es significativa, con un coeficiente correlacional  $r= 0.670$ , con “p-valor” o Valor de significancia de 0.000.

## RECOMENDACIONES

1. La institución debe analizar y establecer estrategias de gestión laboral con el fin de obtener un registro de los trabajadores, identificando sus fortalezas y habilidades con el fin de aplicar teorías como el Job Crafting.
2. Diseñar estrategias que fomente el mejoramiento de las habilidades de liderazgo de los colaboradores, puesto que esto permitirá que más colaboradores crezcan de manera personal y profesional, mejorando la autonomía y rendimiento laboral.
3. El hospital debe brindar capacitaciones constantemente, buscando mantenerse a la vanguardia de nuevas técnicas e investigaciones para que los colaboradores tengan información precisa y aumente el compromiso laboral.
4. Los colaboradores asumen desafíos y compromisos cada vez más fuertes lo cual lleva a un desgaste cada vez mayor, por tanto, se recomienda ejecutar estrategias dinámicas que permita al personal mejorar su aprendizaje ayudándolo a cumplir los desafíos que estos afronten.
5. Por último, la institución debe incluir actividades direccionadas para mantener el ambiente interpersonal y psicológico en el contexto donde se desarrolla el núcleo técnico. De modo que implica las acciones que se hacen en un determinado contexto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayala Zapata, E. M., & Robinson Pacheco, A. S. (2020). El burnout en relación al job crafting en colaboradores de empresas de Lima. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50079>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., Espevik, R., & De Vries, J. D. (2020). Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days. *Journal of Vocational Behavior*, 122, 103478. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120301032>
- Bakker, A., Ficapal, P., Torrent, J., Boada, J., & Hontangas, P. (2018). The spanish version of the job crafting scale. *Psicothema*, 30(1), 136-142. doi:doi: 10.7334/psicothema2016.293
- Basias, N., & Pollalis, Y. (2018). Quantitative and qualitative research in business & technology: Justifying a suitable research methodology. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 7, 91-105. Obtenido de [https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber\\_7-s1\\_sp\\_h17-083\\_91-105.pdf](https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/34097180/riber_7-s1_sp_h17-083_91-105.pdf)
- Bazán Terrones, F. J. (2021). Job Crafting y productividad laboral en los empleados del Banco de la Nación agencia Huancayo–2019. Huacayo, Perú: Universidad Peruana de los Andes. Obtenido de <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2133>
- Bennett, C. (2018). Disipación, información, complejidad computacional y definición de organización. En *Emerging Syntheses in Science*, 215-233. Obtenido de <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.1201/9780429492594-22/dissipation-information-computational-complexity-definition-organization-charles-bennett>
- Bienkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job Performance Model Based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC) [Modelo de rendimiento laboral



- basado en las capacidades dinámicas de los empleados. *Sustainability*, 12(2250), 1-25. doi:10.3390/su12062250
- Bieńkowska, A., & Tworek, K. (2020). Job performance model based on Employees' Dynamic Capabilities (EDC). *Sustainability*, 12(6), 2250. Obtenido de <https://www.mdpi.com/664078>
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A role–resource approach–avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, 61(2), 499-522. Obtenido de <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.2015.0604>
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2019). Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62(5), 625-635. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0007681319300734>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Consensus (Santiago)-Revista interdisciplinaria de investigación*, 2(2), 21-41. Obtenido de <http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Carrasco, S. (2018). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (segunda ed.). Editorial San Marcos.
- Castro, J. (2018). El trabajador colombiano. *Caribeña de Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/trabajador-colombia.html>
- Cheng, J. C., & Yi, O. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78-85. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431916303449>
- CONCYTEC. (2019). Código Nacional de la Integridad Científica. CONCYTEC. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>

- Córdova Sánchez, L. J., & Ramírez Reyes, J. A. (2018). El Job Crafting de los colaboradores de una entidad financiera de la región de Piura en el año 2018. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26996>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees— Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*, 12(6086), 1-53. doi:10.3390/su12156086
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: Implications for employee well-being and performance. *Handbook of well-being*. Obtenido de [https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/116456879/Multiple\\_Levels\\_in\\_Job\\_Demands\\_Resour](https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/116456879/Multiple_Levels_in_Job_Demands_Resour)
- Gabini, S. M. (2018). Potenciales predictores del rendimiento laboral: Una exploración empírica. Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. doi:<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505/43082>
- Geronimo, R. K., Sánchez, J. L., Carbajal, N. C., Aponte, M. B., & Rivera, H. V. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en el personal nombrado de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones de Ucayali— 2018. *Revista Científica de Ciencias Salud*, 1(1), 57-68. Obtenido de <https://revistas.upla.edu.pe/index.php/fccss/article/view/36>
- Ghitulescu, B. E. (2018). Psychosocial effects of proactivity: The interplay between proactive and collaborative behavior. *Personnel Review*, 47(2), 294-318. Obtenido de doi: <http://dx.doi.org/10.1108/PR-08-2016-0209>
- Gutt, D., von Rechenberg, T., & Kundisch, D. (2020). Goal achievement, subsequent user effort and the moderating role of goal difficulty. *Journal of*

- Business Research, 106, 277-287. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296318303060>
- Haffer, R., Haffer, J., & Morrow, D. L. (2021). Work outcomes of job crafting among the different ranks of project teams. *Project Management Journal*, 52(2), 146-160. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/8756972820958810>
- Hernández Rodríguez, D. Y., & Prado Fasanando, B. K. (2020). El impacto de las intervenciones de Job Crafting en trabajadores: Una Revisión Sistemática. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55662>
- Hernández, R. M. (2017). Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. Propósitos y representaciones. Propósitos y representaciones, 5(1), 325-347. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5904762>
- Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014. Metodología de la Investigación. Sexta Edición. Booksmedicos.org.
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2018). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in psychology*, 9, 951.
- Kardas, J. S. (2020). Job crafting in individualisation fields of company human resources. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(3), 1937–1950. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3\(33\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.3(33))
- Lazazzara, A., Tims, M., & De Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta–synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103267. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879119300016>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106. Obtenido de <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/joop.12323>

- Li, S., & Chen, Y. (2018). The relationship between psychological contract breach and employees' counterproductive work behaviors: the mediating effect of organizational cynicism and work alienation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1273. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.01273/full>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion-and prevention-focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Marcaccio, Antonela y Moreno, José Eduardo (2014). Estudio preliminar de una medida de job crafting. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Mendieta-Ortega, M. P., Erazo-Álvarez, J. C., & Narváez-Zurita, C. I. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-312. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/105/1051316010/1051316010.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Oprea, B. T., Barzin, L., Vîrgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/1359432X.2019.1646728>
- Oseña Gago, D., Carruitero Ávila, N. A., & Uribe Hernández, Y. C. (2019). Trabajo colaborativo y rendimiento laboral en la Universidad Nacional de Cañete. *Conrado*, 15(70), 129-135. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500129&script=sci\\_art](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000500129&script=sci_art)

- Palomino Saldivar, L., & Dueñas Cango, G. F. (2020). Capital psicológico positivo, job grafting y work engagement en trabajadores de empresas peruanas. Lima, Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55259>
- Patel, M., & Patel, N. (2019). Exploring Research Methodology: Review Article. *International Journal of Research and Review*, 6(3), 48-55. Obtenido de <https://www.academia.edu/download/63543152/IJRR001120200605-115829-bxlrli.pdf>
- Peng, C. (2018). A literature review of job crafting and its related researches. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 60(1), 1. Obtenido de [https://www.scirp.org/html/1-2830268\\_83150.htm?pagespeed=noscript](https://www.scirp.org/html/1-2830268_83150.htm?pagespeed=noscript)
- Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40(8/9), 676-690. Obtenido de <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-07-2015-0058/full/html>
- Robledo, E., Zappalà, S., & Topa, G. (2019). Job crafting as a mediator between work engagement and wellbeing outcomes: A time-lagged study. *International journal of environmental research and public health*, 16(8), 1376. Obtenido de <https://www.mdpi.com/446904>
- Salessi, S. M. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Psicodebate*, 20(1). Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/112760>
- Saraih, U. N., Azmi, A. H., Sakdan, M. F., & Amlus, M. H. (2019). Understanding the effects of interpersonal communication and task design on job performance among employees in the manufacturing company. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(5), 448-453. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Ummi-Naiemah-Saraih/publication/336285503\\_UNDERSTANDING\\_THE\\_EFFECTS\\_OF\\_INTERPERSONAL\\_COMMUNICATION\\_AND\\_TASK\\_DESIGN\\_ON\\_JOB](https://www.researchgate.net/profile/Ummi-Naiemah-Saraih/publication/336285503_UNDERSTANDING_THE_EFFECTS_OF_INTERPERSONAL_COMMUNICATION_AND_TASK_DESIGN_ON_JOB)

\_PERFORMANCE\_AMONG\_EMPLOYEES\_IN\_THE\_MANUFACTURING\_COMPANY/links/5dc54e9e92851c81803774e6/UNDERSTA

- Schachler, V., Epple, S. D., Clauss, E., Hoppe, A., Slemp, G. R., & Ziegler, M. (2016). Measuring job crafting across cultures: lessons learned from comparing a German and an Australian sample. *Frontiers in psychology*, 10, 991. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00991/full>
- Shin, I., & Chang-Wook, J. (2019). Uncovering the turnover intention of proactive employees: The mediating role of work engagement and the moderated mediating role of job autonomy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(5). Obtenido de doi: <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16050843>
- Singh, V., & Singh, M. (2018). A burnout model of job crafting: Multiple mediator effects on job performance. *IIMB management review*, 30(4), 305-315. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0970389618302374>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448. Obtenido de <http://fmi.or.id/jmbi/index.php/jurnal/article/view/178>
- Theurer, C. P., Tumasjan, A., & Welpe, I. M. (2018). Contextual work design and employee innovative work behavior: When does autonomy matter? *PLoS ONE*, 13(10). Obtenido de <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Urdan, T., & Kaplan, A. (2020). The origins, evolution, and future directions of achievement goal theory. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101862. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X20300278>
- Viet, P. Q., & Tuan, T. A. (2018). The impact of proactive personality on job performance through job crafting: The case of Vietcombank in Ho Chi Minh City. *Business and Economic Research*, 8(3), 149-163. Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/i2t2hbh7hjanzjo33gwdjgokqi/access/wayb>

ack/http://pdfs.semanticscholar.org/6d8b/7240ed1d31450108d2d9b52f24a04d662eb7.pdf

- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: a model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10, 505. Obtenido de <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00505/full>
- Yen, C. H., Tsaur, S. H., & Tsai, C. H. (2018). Tour leaders' job crafting: Scale development. *Tourism Management*, 69, 52-61. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517718301109>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of organizational behavior*, 40(2), 126-146. Obtenido de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/job.2332>

**ANEXOS**



## Anexo 1: Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Job Crafting	Recursos estructurales	Desarrollo personal	Tipo: Aplicado.  Metodología: Cuantitativo.  Nivel: Correlacional.  Diseño: No experimental- correlacional.  Población: 48 colaborados de la administración de Hospital II – 2 Tarapoto.  Muestra: 48 colaborados de la administración de Hospital II – 2 Tarapoto.  Muestreo: No probabilístico, censal.  Instrumentos:
¿Cómo el job crafting se relaciona con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?	Determinar la relación del job crafting con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.	El job crafting se relaciona directa y significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.		Demandas del trabajo	Iniciativa	
Problemas específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Recursos sociales de empleo	Intensidad del trabajo	
¿Cómo los recursos estructurales se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?	Identificar la relación de los recursos estructurales con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.	Los recursos estructurales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.		Desafíos en el trabajo	Contacto con personas	
¿Cómo las demandas del trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?	Determinar la relación de las demandas del trabajo con el rendimiento	Las demandas del trabajo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.	Rendimiento laboral	Rendimiento en la tarea	Toma de decisiones	
		Los recursos sociales de empleo se relacionan significativamente con el			Búsqueda de supervisión	
					Retroalimentación	
					Proactividad	
				Comportamientos contraproducentes	Búsqueda de nuevos desafíos	
					Entrega indebida de importancia a tareas	
					Críticas negativas del trabajo	

<p>¿Cómo los recursos sociales de empleo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?</p> <p>¿Cómo los desafíos del trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?</p>	<p>laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.</p> <p>Identificar la relación de los recursos sociales de empleo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.</p> <p>Determinar la relación de los desafíos del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.</p>	<p>rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.</p> <p>Los desafíos del trabajo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.</p>		<p>Rendimiento en el contexto</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1552 196 1821 260">Exageración de los problemas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 260 1821 352">Enfoque solo en lo negativo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 352 1821 416">Difusión externa de problemas internos</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 416 1821 480">Planificación del trabajo</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 480 1821 544">Actualización de habilidades</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 544 1821 652">Participación activa en reuniones laborales</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1552 652 1821 1233">Cumplimiento de lo planificado</td> </tr> </table>	Exageración de los problemas	Enfoque solo en lo negativo	Difusión externa de problemas internos	Planificación del trabajo	Actualización de habilidades	Participación activa en reuniones laborales	Cumplimiento de lo planificado	<p>Para la variable Job Crafting, fue la adaptación al español de la Escala de Job Crafting realizada por Bakker, et al. (2018) que consta de un total de 21 ítems distribuidos en 4 dimensiones. Para la segunda variable se empleará la adaptación al español de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans y col (2013) realizada por Gabini y Salessi (2017). El instrumento consta de un total de 16 ítems. Ambos instrumentos emplean una escala Likert.</p>
Exageración de los problemas													
Enfoque solo en lo negativo													
Difusión externa de problemas internos													
Planificación del trabajo													
Actualización de habilidades													
Participación activa en reuniones laborales													
Cumplimiento de lo planificado													

## Anexo 2: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Job Crafting	Según Bakker et al. (2018) el Job Crafting es cada una de las iniciativas que los colaboradores realizan de modo que sus trabajos puedan ser más afines con las expectativas que poseen y se ajustan a las demandas y recursos laborales a través de las habilidades personales y necesidades propias.	La evaluación se llevará a cabo mediante la adaptación de la Escala de Job Crafting realizada por Bakker, et al. (2018) que consta de un total de 21 ítems distribuidos en 4 dimensiones.	Recursos estructurales	Desarrollo personal	1 – 2
				Iniciativa	3 – 5
			Demandas del trabajo	Intensidad del trabajo	6 – 7
				Contacto con personas	8 – 9
				Toma de decisiones	10 - 11
			Recursos sociales de empleo	Búsqueda de supervisión	12 – 14
				Retroalimentación	15 - 16
			Desafíos en el trabajo	Proactividad	17 – 18
				Búsqueda de nuevos desafíos	19 - 21
			Rendimiento laboral	El rendimiento laboral es el conjunto de comportamientos sobre los que un individuo tiene control y que son cruciales para el éxito de la organización. Son los comportamientos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización (Gabini & Salessi, 2017).	La evaluación de la variable se llevará a cabo mediante la adaptación al español de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans y col (2013) realizada por Gabini y Salessi (2017). El instrumento consta de un total de 16 ítems con 5 alternativas (1 = nunca hasta 5 = siempre). La puntuación varía entre 16 y 80 puntos, por lo que, los resultados más cercanos a 16 tendrán una calificación baja, mientras los que se encuentren cercanos
Soluciones creativas	2				
Desarrollo de tareas desafiantes	3				
Iniciativa para el trabajo	4				
Visión de resultados a alcanzar	5				
Actualización de conocimientos	6				
Búsqueda de desafíos	7				
Comportamientos contraproducentes	Entrega indebida de importancia a tareas	8			
	Críticas negativas del trabajo	9			
	Exageración de los problemas	10			
	Enfoque solo en lo negativo	11			

		al 80 tendrán una calificación alta.		Difusión externa de problemas internos	12
			Rendimiento en el contexto	Planificación del trabajo	13
				Actualización de habilidades	14
				Participación activa en reuniones laborales	15
				Cumplimiento de lo planificado	16

**Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**  
**Cuestionario sobre Job Crafting**

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Indiferente	Casi Siempre	Siempre

Nº	DIMENSIÓN: RECURSOS ESTRUCTURALES	1	2	3	4	5
1	En su trabajo, ¿trata de desarrollar al máximo sus capacidades?					
2	En su trabajo, ¿trata de desarrollar sus habilidades profesionales al máximo?					
3	En su entorno laboral ¿procura aprender cosas nuevas?					
4	En su trabajo ¿emplea al máximo sus habilidades?					
5	Algunas veces ¿decide realizar las cosas por su cuenta?					
Nº	DIMENSIÓN: DEMANDAS DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
6	En su trabajo ¿procura que su jornada sea mentalmente lo menos intensa?					
7	Desde la perspectiva emocional ¿busca que su trabajo sea lo menos estresante posible?					
8	Evita tratar con personas que representen un estrés en su trabajo.					
9	Evita tratar con personas en su trabajo cuyas expectativas no son realistas.					
10	¿Toma decisiones difíciles en su trabajo?					
11	¿Organiza su jornada laboral para evitar tener que pasar largos periodos de tiempo concentrado?					
Nº	DIMENSIÓN: RECURSOS SOCIALES DE EMPLEO	1	2	3	4	5
12	¿Pide asesoría a su supervisor?					
13	¿Busca saber si supervisor está complacido con su trabajo?					
14	Usa a su supervisor como fuente de inspiración					
15	¿Pide retroalimentación sobre su desempeño laboral a sus compañeros?					
16	¿Ha pedido consejo a sus colegas?					
Nº	DIMENSIÓN: DESAFÍOS EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5
17	Al presentarse un nuevo proyecto, ¿se vuelve un colaborador proactivo de él?					
18	Sí se dan cambios en su trabajo ¿aprende y los aplica?					
19	Cuando tiene tiempo libre en el trabajo ¿busca iniciar otros proyectos?					

20	Realiza tareas extra de forma regular sin percibir un pago por ellas.					
21	¿Procura hacer su trabajo más difícil para poder examinar las relaciones subyacentes entre los aspectos de mi trabajo?					

**Fuente:** La adaptación de la Escala de Job Crafting realizada por Bakker, et al. (2018) que consta de un total de 21 items distribuidos en 4 dimensiones.

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN EMPRESARIAL**  
**Cuestionario sobre Rendimiento laboral**

1	2	3	4	5		
Nunca	Casi nunca	Ocasional mente	Casi siempre	Siempre		
<b>VARIABLE: RENDIMIENTO LABORAL</b>						
Nº	DIMENSIONES: RENDIMIENTO EN LA TAREA	1	2	3	4	5
1	¿Es capaz de hacer correctamente su trabajo porque le dedica el tiempo y el esfuerzo necesarios?					
2	¿Se le ocurren soluciones creativas para los problemas?					
3	Cada vez que puede ¿realiza tareas laborales que son desafiantes?					
4	Si termina su trabajo ¿inicia otras tareas sin que se lo pidan?					
5	¿Siempre ha tenido en mente los resultados que debe lograr en su trabajo?					
6	¿Invierte tiempo y dinero en mantener sus conocimientos laborales actualizados?					
7	¿Sigue buscando desafíos nuevos en su trabajo?					
Nº	DIMENSIONES: COMPARTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES	1	2	3	4	5
8	¿Se queja constantemente de los asuntos que no tienen importancia de su trabajo?					
9	¿Habla de los puntos negativos de su trabajo con sus compañeros?					
10	¿Exagera los problemas laborales que se presentan en su trabajo?					
11	¿Se concentra sólo en los aspectos negativos de su trabajo?					
12	¿Habla con personas externas a la organización de los puntos negativos de su trabajo?					
Nº	DIMENSIONES: RENDIMIENTO EN EL CONTEXTO	1	2	3	4	5
13	¿Se planifica en tiempo y forma para realizar su trabajo diario?					
14	¿Trabaja en mantener sus habilidades profesionales actualizadas?					
15	¿Es una persona proactiva en sus reuniones laborales?					
16	¿Considera que su planificación laboral es eficiente?					

**Fuente:** Adaptación al español de la Escala de Rendimiento Laboral Individual de Koopmans y col (2013) realizada por Gabini y Salessi (2017).

# Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020

*por* José Carlos García Saavedra

---

**Fecha de entrega:** 15-feb-2024 08:27 a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2288052165

**Nombre del archivo:** Tesis\_CORREGIDO\_Maestr\_a\_final\_Jos\_Carlos\_G.S\_1.docx (938.3K)

**Total de palabras:** 15373

**Total de caracteres:** 87092



## Job Crafting y rendimiento laboral en los colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, periodo 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>4</b>	<b>tesis.unsm.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.usil.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.usmp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Nacional de San Martín</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>