



Artículo original / Original article

Job Crafting y rendimiento laboral en colaboradores del Hospital II-2 Tarapoto, período 2020

Job Crafting and job performance in employees of Hospital II-2 Tarapoto, 2020 period

José Carlos García-Saavedra ^{1*}; Réniger Sousa-Fernández ¹

¹Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto,
Perú

Recibido: 25/04/2024
Aceptado: 27/06/2024
Publicado: 24/07/2024

*Autor de correspondencia: jose_1995gs@hotmail.com

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 clave: administrativos; eficiencia; Hospital II-2; Job Crafting; rendimiento laboral

Abstract: The general objective of the research titled “Job Crafting and Work Performance in the collaborators of Hospital II-2 Tarapoto, period 2020” was to determine the relationship of Job Crafting with Work Performance in the administrative collaborators of Hospital II - 2 Tarapoto, period 2020. The type of study is applied; The research design is non-experimental, likewise, the research had a study sample of 48 employees of the administration of Hospital II - 2 Tarapoto, which were used as data collection elements for both variables. To evaluate the general objective, the Rho Spearman test was applied, which shows that the relationship between both variables is significant, since the “p” value (Significance value = 0.00) obtained is less than 0.05, that is, observes that the correlation coefficient is moderately high and positive, 0.687, which shows acceptance of H1, therefore it is concluded that the relationship of the Job Crafting variable with the Labor Performance variable is moderately high and direct, that is, the joint variation between both variables is strong.

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

1. Introducción

En general, la rotación de los miembros de la organización da como resultado la pérdida de capital humano y social, de acuerdo con Shin & Jeung (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 con Bazán Terrones (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 si se les era brindada y que constantemente compartían opiniones negativas de la institución entre ellos mismos e incluso con personas externas a la organización.

Cuando estalló la pandemia de la COVID-19, los empleados del sector público estaban en primera línea, como apoyo clave para las políticas públicas destinadas a limitar el contagio y aliviar sus

efectos económicos. La colaboración, y por tanto la confianza eran un factor esencial. Independientemente de si trabajan en organismos de salud pública o en el sector de las comunicaciones, los funcionarios públicos tuvieron que colaborar para poner en marcha las decisiones tomadas a nivel político. Tuvieron que intercambiar información y coordinar sus respuestas. La crisis de la COVID-19, pese a toda la tragedia que conlleva, ha ofrecido la oportunidad de examinar cómo la confianza entre los empleados del sector público puede servir o no para garantizar un sector público que funcione bien y sea muy eficaz.

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.

Problema general

¿Cómo el job crafting se relaciona con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020? Problemas específicos

- PE1: ¿Cómo los recursos estructurales se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?
- PE2: ¿Cómo las demandas del trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?
- PE3: ¿Cómo los recursos sociales de empleo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?
- PE4: ¿Cómo los desafíos del trabajo se relacionan con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020?

Hipótesis de investigación

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.

Hipótesis específicas

- H1: Los recursos estructurales se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.
- 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 del trabajo se relacionan significativamente con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación del Job crafting con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

Objetivos específicos

- OE1: Identificar la relación de los recursos estructurales con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

- OE2: Determinar la relación de las demandas del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.
- OE3: Identificar la relación de los recursos sociales de empleo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.
- OE4: Determinar la relación de los desafíos del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020.

2. Materiales y métodos

2.1. Sistema de variables

Variable Independiente: Job Crafting

Variable dependiente: Rendimiento laboral

2.2. Tipo y nivel de estudio

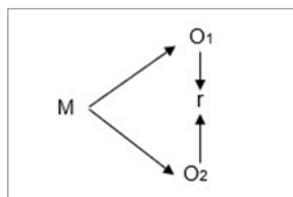
Tipo de investigación. El presente estudio es de tipo aplicado, puesto que se aplicaron diversos fundamentos teóricos, esto con la finalidad de dar solución a cada uno de los posibles problemas que se presentan (CONCYTEC, 2019).

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 Sampieri et al., 2014).

2.3. 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.

O1 = Job crafting.

O2 = Rendimiento laboral

r = relación

2.4. Población y muestra Población

Cuando se trata de la población, según lo planteado por Ñaupas Paitán et al. (2018) ésta se ha definido como las unidades que se han de estudiar y que cuentan con atributos requeridos para la investigación. 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 et al., 2019). Ante esto, la muestra está compuesta por los 48 colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto.

3. Resultados y discusión

3.1. Resultados generales

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 1. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto

	Kolmogorov-Smirnova			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

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.

Hipótesis general

De acuerdo a la prueba de normalidad mostrado en la tabla 2, la prueba de Shapiro Wilk es la prueba paramétrica adecuada para realizar la prueba de hipótesis de la investigación, por lo que se utilizó la prueba Rho Spearman, ya que cumple los requisitos de las variables numéricas y ordinales y sigue los supuestos de normalidad (Hernández Sampieri et al., 2014).

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.).

Tabla 2. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto

	Kolmogorov-Smirnova			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
---------------------	-------	----	-------	-------	----	-------

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.

Hipótesis General

De acuerdo a la prueba de normalidad mostrado en la tabla 2, la prueba de Shapiro Wilk es la prueba paramétrica adecuada para realizar la prueba de hipótesis de la investigación, por lo que se utilizó la prueba Rho Spearman, ya que cumple los requisitos de las variables numéricas y ordinales y sigue los supuestos de normalidad (Hernández Sampieri et al., 2014).

Tabla 3. Prueba de correlación de la variable Job crafting y la variable rendimiento laboral

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

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 (Hi).

Hipótesis específicas

Para contrastar las hipótesis, se analizó previamente el comportamiento de normalidad de las dimensiones de la variable Job variable s, 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-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
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

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 Crafting, bajo el supuesto de normalidad con la prueba de Shapiro Wilk, dado que $n < 50$. De acuerdo con 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.

Variable: Job Crafting

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.

Tabla 5. Distribución de frecuencias de resultados de la variable Job Crafting

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

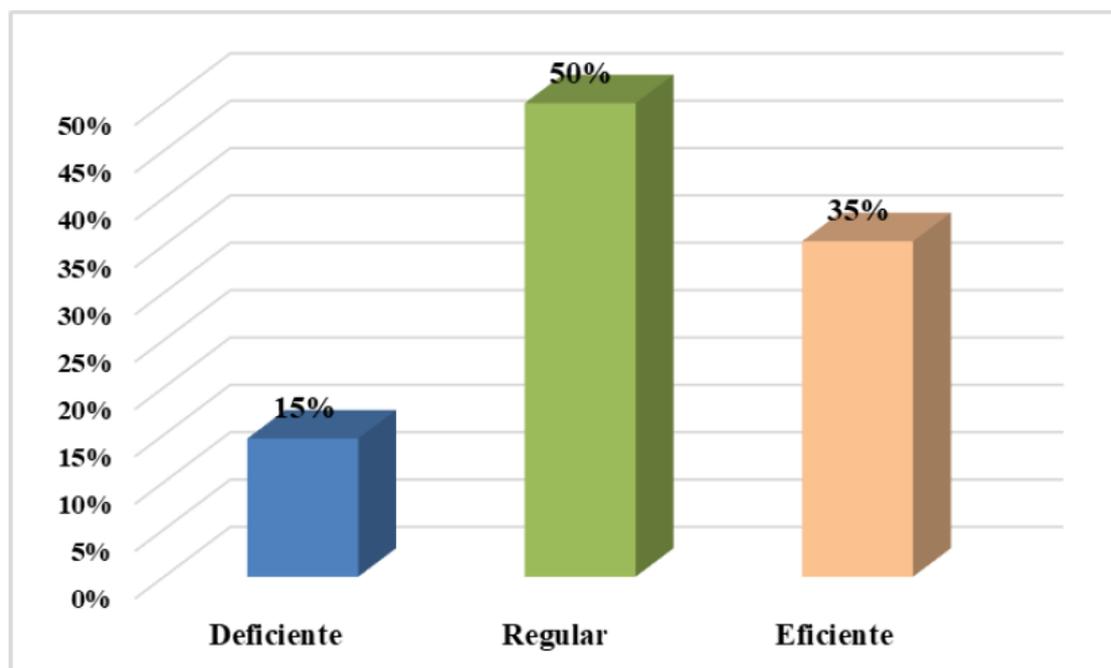


Figura 1. Variable Job Crafting

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. Como indican Marcaccio & Moreno (2014), el Job Crafting es el acto por el que un empleado se encarga de dar forma, rediseñar o redefinir su puesto de trabajo. Es un proceso que

cambia la identidad y el significado de su puesto de trabajo. El 50% de la población encuestada cree en la posibilidad de cambio en la intensidad de modificar e influenciar en su área de su trabajo y el 15% es indiferente a la técnica de Job Crafting, es decir no deciden ni a uno ni al otro.

Tabla 6. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión recursos estructurales

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

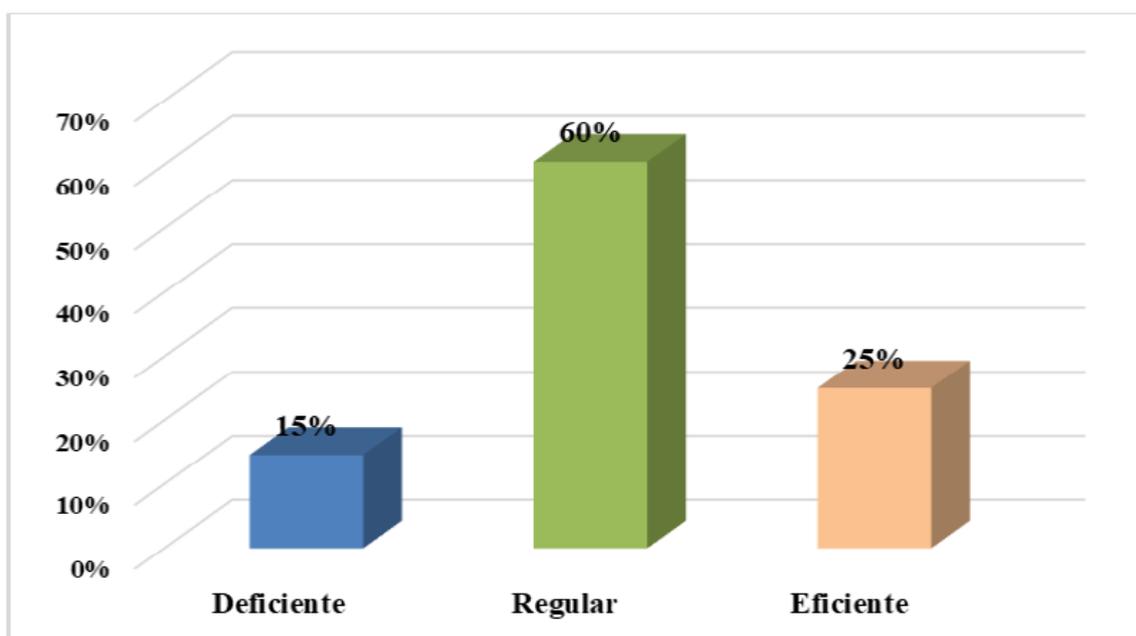


Figura 2. Dimensión recursos estructurales

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. Como indican Córdova Sánchez, & Ramírez Reyes (2018) el aumento de los recursos laborales estructurales, que impulsa a los individuos a tomar la iniciativa de formarse personal y profesionalmente.

El 60% mantienen la posibilidad de mejorar el proceso de trabajo con los recursos estructurales adecuados. El resto de los encuestados, han tenido la opinión contraria y desfavorable frente a esta dimensión orientada a una mejora en el proceso de trabajo.

Tabla 7. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión demandas del trabajo

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

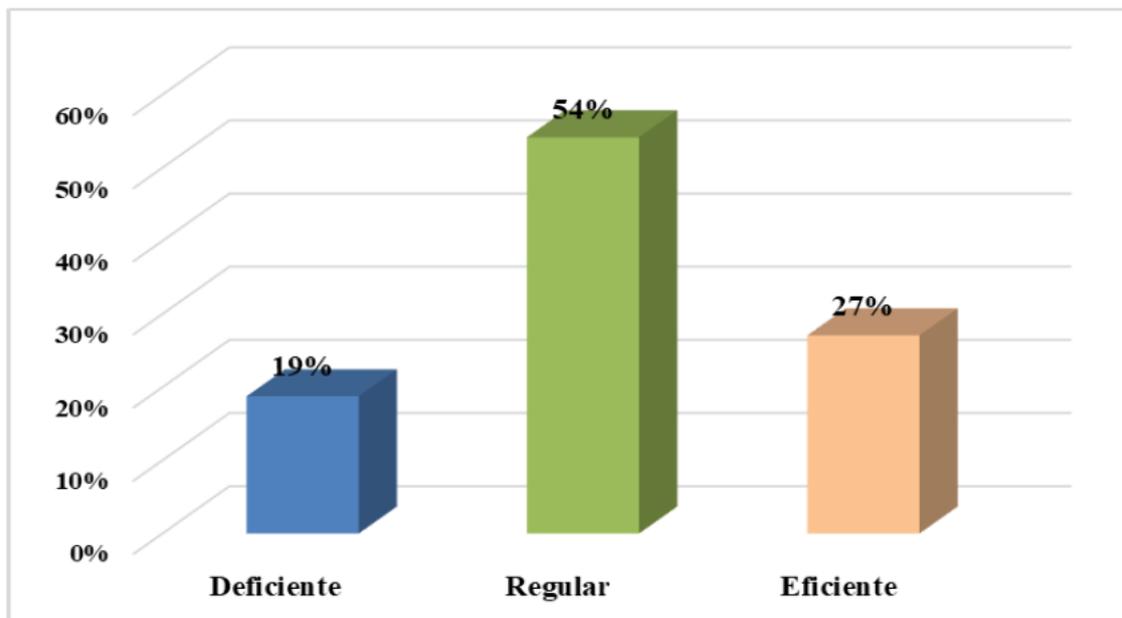


Figura 3. Dimensión demandas del trabajo

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.

Tabla 8. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión recursos sociales de empleo

Calificación	Rango			Frec.	%
	Desde	Hasta			
Deficiente	8	18		32	19%
Regular	19	30		16	54%
Eficiente	31	41		0	27%
Total				48	100%

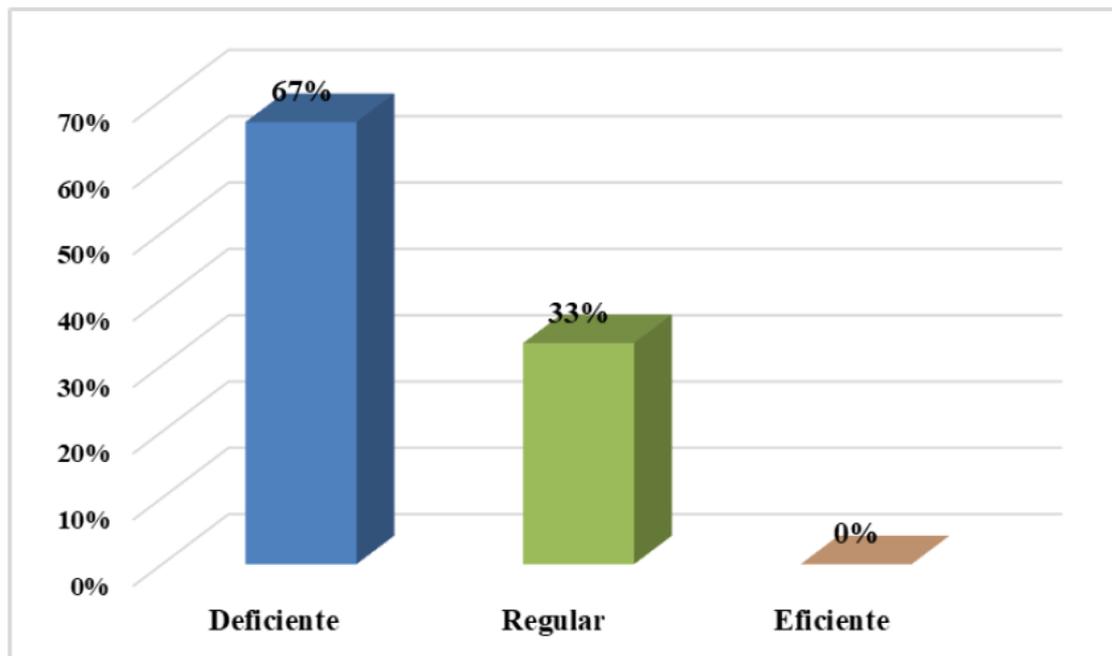


Figura 4. Dimensión recursos sociales de empleo

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 frecuencias de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo

Calificación	Rango			%
	Desde	Hasta	Frec.	
Deficiente	8	18	32	19%
Regular	19	30	16	54%
Eficiente	31	41	0	27%
Total			48	100%

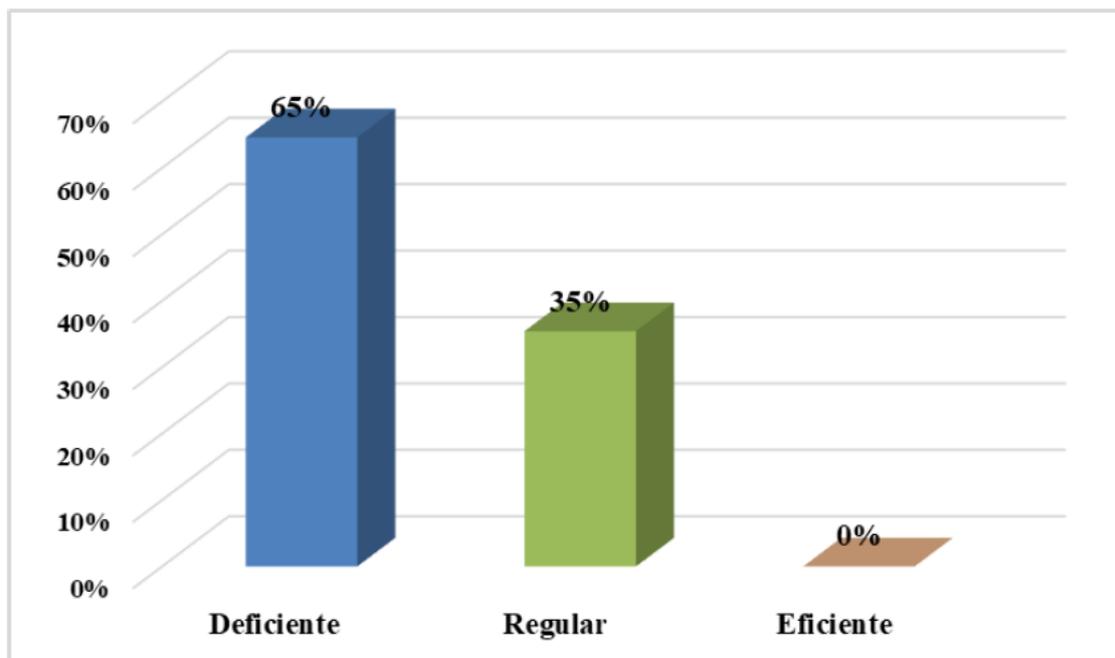


Figura 5. Dimensión desafíos en el trabajo

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 (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.

Tabla 10. Distribución de frecuencias 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%
Total				48	100%

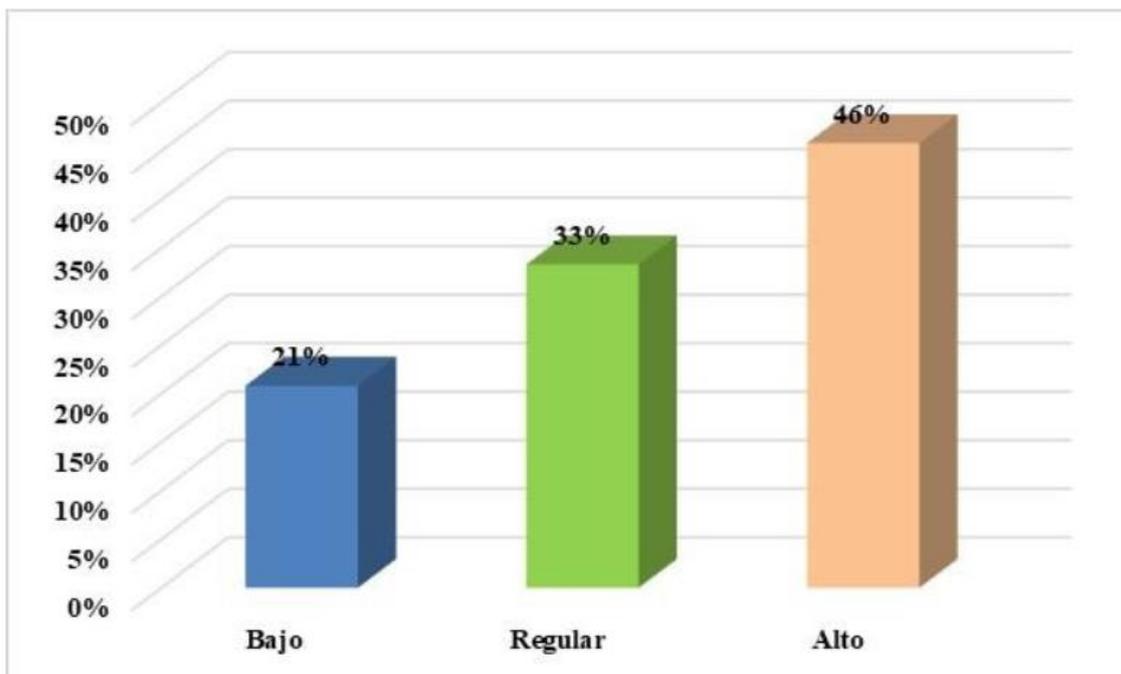


Figura 6. Variable rendimiento laboral

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".

Tabla 11. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión desafíos en el trabajo

Calificación	Rango			
	Desde	Hasta	Frec.	%
Bajo	7	16	10	21%
Regular	17	26	17	35%
Alto	27	35	71	44%
Total			48	100%

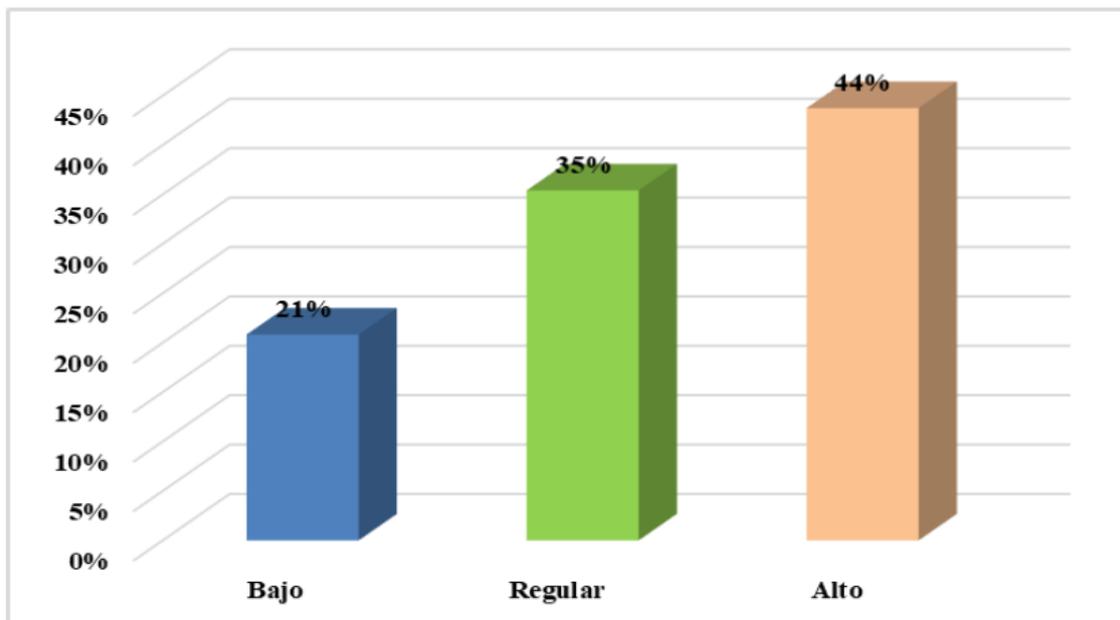


Figura 7. Dimensión rendimiento en la tarea

Interpretación

De acuerdo con 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.

Tabla 12. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión comportamientos contraproducentes

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

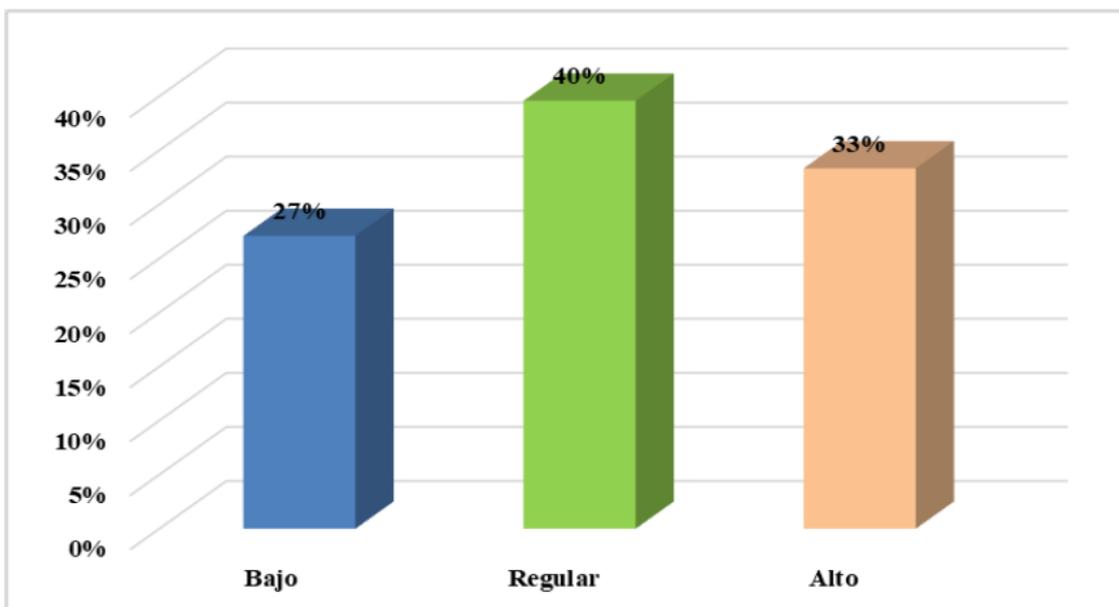


Figura 8. Dimensión comportamientos contraproducentes

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.

Tabla 13. Distribución de frecuencias de resultados de la dimensión rendimiento en el contexto

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

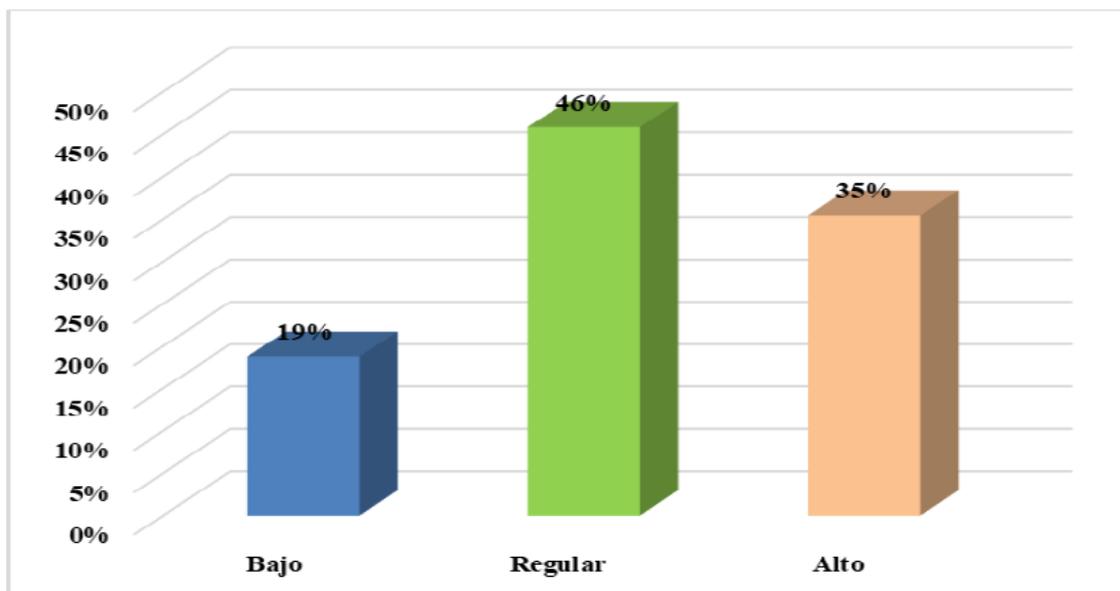


Figura 9. Dimensión rendimiento en el contexto

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.

Tabla 14. Prueba de correlación de la dimensión Recursos estructurales y la variable Rendimiento laboral

		Recursos naturales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recursos naturales	Coficiente de evaluación	0,718**
		Valor p	0,000
		Muestra total	48
	Rendimiento Laboral	Coficiente de evaluación	0,718**
		Valor p	0,000
		Muestra total	48

Interpretación

Se ha determinado que existe una relación lineal significativa entre la dimensión recursos estructurales de la variable Job Crafting y la variable Rendimiento laboral, a que el valor Sig. (bilateral) obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación positiva media alta, pues el coeficiente correlacional es de 0.718, por lo tanto, se admite la hipótesis específica 1 (tabla 14).

3.2. Resultados específicos 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. Prueba de correlación de la dimensión demandas del trabajo y la variable Rendimiento laboral

			Recursos naturales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recursos naturales	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	

Interpretación

Se ha determinado que existe una relación significativa entre la dimensión demandas del trabajo y la variable rendimiento laboral, pues el valor sig. obtenido es de 0.000, así mismo, se evidencia una relación media alta, pues el coeficiente correlacional es de 0.635, por lo tanto, se admite la hipótesis específica 2 (Tabla 15).

3.3. Resultados específicos 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. Prueba de correlación de la dimensión recursos sociales de empleo y la variable rendimiento laboral

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

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).

3.4. Resultados específicos 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. Prueba de correlación de la dimensión desafíos en el trabajo y la variable rendimiento laboral

			Recursos naturales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Recursos naturales	Coefficiente de evaluación		0,670**

		Valor p		0,000
		Muestra total		48
	Rendimiento Laboral	Coefficiente de evaluación	0,670**	
		Valor p	0,000	
		Muestra total	48	

Interpretación

Se ha determinado que existe una relación significativa entre la dimensión desafíos en el trabajo y la variable rendimiento laboral, pues el valor Sig. (bilateral) obtenido es de 0,000, así mismo, el coeficiente correlacional es de 0.670, por consiguiente, se admite la hipótesis específica 4 (tabla 17).

Tabla 18. Resumen de hipótesis específicas

Dimensiones de Job Crafting	Rendimiento laboral		
	Valor de correlación	Significancia p-valor ($\alpha = 0.05$)	Decisión
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

4. Discusión

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:

Como objetivo general fue de determinar la relación de las variables Job Crafting con el Rendimiento Laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II – 2 Tarapoto, periodo 2020, entonces 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 relación entre recursos estructurales con el rendimiento laboral, mostrado en la tabla 15 indica que existe una relación conjunta con $r=0,718$, sin embargo, Bazán Terrones, F. J. (2021) ha encontrado que los recursos estructurales del empleo se relacionan con la productividad laboral en los empleados del Banco de la Nación Agencia Huancayo, 2019 el valor de $r=0,828$ que estadísticamente alcanza un valor positivo fuerte.

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 Bakker & Demerouti (2019) 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.

5. Conclusiones

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.

Con respecto del primer objetivo específico, determinar la relación de los recursos estructurales 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 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.

Con respecto a segundo objetivo específico, determinar la relación de las demandas del trabajo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II - 2 Tarapoto,

periodo 2020. 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.

Con respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación de los recursos sociales de empleo con el rendimiento laboral en los colaboradores administrativos del Hospital II - 2 Tarapoto, periodo 2020. 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.

Con respecto al cuarto objetivo específico, determinar la relación de los desafíos en el trabajo 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 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.

Financiamiento

Ninguno.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Contribución de autores

G-S, J. C. & S-F, R.: Conceptualización, análisis formal, investigación, metodología, escritura (preparación del borrador final).

G-S, J. C. & S-F, R.: Metodología, investigación, curación de datos.

G-S, J. C. & S-F, R.: Investigación, análisis formal, curación de datos.

Referencias bibliográficas

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2019). Multiple Levels in Job Demands-Resources Theory: Implications for Employee Well-being and Performance. *Pediatric Neurosurgery*, 4(2), 95-105. <https://doi.org/10.1159/000119765>
- Bakker, A., Ficapal-Cusí, P., Torrent-Sellens, J., Boada-Grau, J., & Hontangas-Beltrán, P. (2018). The Spanish version of the Job Crafting Scale. *Psicothema*, 1(30), 136-142. <https://doi.org/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. https://sibresearch.org/uploads/3/4/0/9/340_97180/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* [Universidad Peruana de los Andes]. <http://www.repositorio.upla.edu.pe/handle%0A/20.500.12848/2133%0A>
- 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. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0278431916303449>
- CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*. Consejo Nacional de Ciencia,

- Tecnología e Innovación Tecnológica. <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]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26996>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10–26. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/download/15714/15505/430%A82%0A>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación* (5th ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hu, R., Wang, L., Zhang, W., & Bin, P. (2019). Creativity, proactive personality, and entrepreneurial intention: the role of entrepreneurial alertness. *Frontiers in Psychology*, 9, 951. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2018.00951/full>
- 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))
- 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.
- 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. <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. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Marcaccio, A., & Moreno, J. E. (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. <https://www.aacademica.org/000-035/335%0A>
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vilela, J., Valdivia Dueñas, M., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la Investigación Científica Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5th ed.). Ediciones de la U.
- Palomino Saldivar, L., & Dueñas Cango, G. F. (2020). *Capital psicológico positivo, job grafting y work engagement en trabajadores de empresas peruanas* [Universidad César Vallejo]. <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. <https://www.academia.edu/download/635%0A43152/IJRR001120200605-115829-%0Abxlrli.pdf>
- Reiro, T. (2016). Nonexperimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40, 8–9. <https://www.emerald.com/insight/content/>
- 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. https://www.researchgate.net/profile/Ummi-Naiemah-%0ASaraih/publication/336285503_UNDETERS%0ATANDING_THE_EFFECTS_OF_INTER%0APERSONAL_COMMUNICATION_AND%0A_TASK_DESIGN_ON_JOB_PERFORM%0AANCE_AMONG_EMPLOYEES_IN_THE_MANUFACTURING_COMPANY/links/5dc54e9e92851c81803774e6/UNDER_STA_%0A
- Shin, I., & Jeung, C.-W. (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), 843. <https://doi.org/10.3390/ijerph16050843>
- 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), e0204089. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Yen, C. H., Tsaui, S. H., & Tsai, C. H. (2018). Tour leaders' job crafting: Scale development. *Tourism Management*, 69, 52–61. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0261517718301109>