



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
ADMINISTRACIÓN**

Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la
educación superior universitaria de Perú

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Administración

AUTORA:

MSc. Petronila Liliana Mairena Fox (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre (ORCID: 0000-0001-6416-6817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo de Herramientas Gerenciales

Lima – Perú

2020

Dedicatoria:

A mi padre Tomás, quien ahora está en el cielo observándome, mi madre Irma y mis hermanas Juana, Rosario, Tomasa, Susana, Pamela y Sandra. A mi eterno y fiel compañero de grandes proyectos de nuestra vida en común César Eduardo Jiménez Calderón y nuestro amado hijo Mauricio Eduardo.

Agradecimiento:

A mis profesores de la Escuela de Posgrado por compartir su sapiencia para engrandecer nuestro conocimiento y mis compañeros de promoción por compartir nuestras vivencias y aprendizaje.

Página del Jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Petronila Liliana Mairena Fox**, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Doctorado en Administración, de la Universidad César Vallejo, Filial Lima; presento mi trabajo académico titulado: **“Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú”**, en 127 folios para la obtención del grado académico de Doctora en Administración, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto de 2020


Petronila Liliana Mairena Fox
DNI 16631152

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Resumo	xi
I. Introducción	1
II. Método	12
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Operacionalización de variables	13
2.3. Población, muestra y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimientos	24
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. Resultados	26
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
VII. Propuesta	44
Referencias	46
Anexos	50
Matriz de consistencia	52
Instrumentos	55
Validez de los instrumentos	70
Otros	115

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable job crafting	14
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral	16
Tabla 3	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	18
Tabla 4	Ficha técnica de job crafting	21
Tabla 5	Baremo de la variable de job craftingz	21
Tabla 6	Ficha técnica de desempeño laboral	21
Tabla 7	Baremo de la variable desempeño laboral	22
Tabla 8	Ficha técnica de compromiso organizacional	22
Tabla 9	Baremo de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 10	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento job crafting	23
Tabla 11	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral	23
Tabla 12	Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional	24
Tabla 13	Frecuencia de la variable job crafting desarrollada en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020	26
Tabla 14	Frecuencia de la variable desempeño laboral desarrollado en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020	26
Tabla 15	Frecuencia de la variable compromiso organizacional desarrollada en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020	27
Tabla 16	Tabla de contingencia entre job crafting* desempeño laboral	28
Tabla 17	Prueba chi-cuadrado entre job crafting* desempeño laboral	29
Tabla 18	Tabla de contingencia entre job crafting* compromiso organizacional	30
Tabla 19	Prueba chi-cuadrado entre job crafting* compromiso organizacional	30
Tabla 20	Tabla de contingencia entre desempeño laboral* compromiso organizacional	31
Tabla 21	Prueba chi-cuadrado entre desempeño laboral* compromiso organizacional	32
Tabla 22	Correlación entre job crafting y desempeño laboral	33
Tabla 23	Escala de correlaciones del coeficiente r de Pearson	
Tabla 24	Correlación entre job crafting y compromiso organizacional	34
Tabla 25	Correlación entre desempeño laboral y compromiso organizacional	36

Índice de figuras

Figura 1	Procedimiento de recogida de datos	24
Figura 2	Comparativo de los resultados de la percepción entre job crafting, desempeño laboral y compromiso organizaciona	27

Resumen

La investigación propuso determinar la relación que existe entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. El diseño del trabajo establecido en el comportamiento proactivo y discreto en el que los trabajadores toman la iniciativa para realizar cambios significativos en el trabajo que realizan (Rogelberg, 2017) fue relacionado con las actividades concernientes con el trabajo que se espera de un empleado y cómo se ejecutaron esas actividades (Business Dictionary, 2011) y de igual modo se correlacionó la disposición del individuo para sostener el compromiso serio en el actuar para con la institución mientras se tenga el vínculo laboral y se pierde al desvincularse de la empresa (Littlewood & Uribe, 2018). La muestra fue de 227 docentes de instituciones de educación superior universitaria y se aplicó un cuestionario de 85 ítems para conocer el job crafting en 19 preguntas, el desempeño laboral en 47 ítems y para el compromiso organizacional 19 ítems. En el estudio se evidenció que existe dependencia entre el job crafting y el desempeño laboral (Chi-cuadrado = 130.059*; $p = 0,000$). A nivel muestral, el 81.0% de los docentes de la educación superior universitaria de Perú eligen la categoría de casi siempre estructuran su trabajo a través del job crafting y encuentran un desempeño laboral favorable. La relación entre la gestión de habilidades empresariales y la gestión de las habilidades de sostenibilidad comercial de los emprendedores de pequeñas empresas en Lima es positiva alta ($R = 0.80$; $p < 0,05$) e igual a 64 por ciento de asociación.

Palabras clave: Job crafting, desempeño laboral, compromiso organizacional, educación superior universitaria, docente universitario.

Abstract

The research proposed to determine the relationship that exists between job crafting, job performance and organizational commitment in teachers of higher university education in Peru, in the year 2020. The design of the work established in the proactive and discreet behavior in which the Workers take the initiative to make significant changes in the work they do (Rogelberg, 2017) was related to the activities related to the expected work of an employee and how those activities were carried out (Business Dictionary, 2011) and likewise It correlated the willingness of the individual to sustain a serious commitment in acting towards the institution while having the employment relationship and it is lost when leaving the company (Littlewood & Uribe, 2018). The sample was 227 teachers from university higher education institutions and an 85 item questionnaire was applied to find out job crafting in 19 questions, job performance in 47 items and for organizational commitment 19 items. The study showed that there is a dependency between job crafting and job performance (Chi-square = 130,059*; $p = 0.000$). At the sample level, 81.0% of teachers in higher university education in Peru choose the category of almost always structuring their work through job crafting and finding favorable job performance. The relationship between business skills management and commercial sustainability skills management of small business entrepreneurs in Lima is high positive ($R = 0.80$; $p < 0.05$) and equal to 64 percent association.

Keywords: Job crafting, job performance, organizational commitment, university higher education, university teacher.

Resumo

La ricerca ha proposto di determinare la relazione esistente tra la creazione di posti di lavoro, le prestazioni lavorative e l'impegno organizzativo negli insegnanti dell'istruzione universitaria superiore in Perù, nel 2020. La progettazione del lavoro stabilita nel comportamento proattivo e discreto in cui i Lavoratori assumono l'iniziativa di apportare cambiamenti significativi al lavoro che svolgono (Rogelberg, 2017) era correlata alle attività relative al lavoro previsto di un dipendente e al modo in cui tali attività sono state svolte (Business Dictionary, 2011) e allo stesso modo ha correlato la volontà dell'individuo mantenere un serio impegno ad agire nei confronti dell'istituzione pur avendo il rapporto di lavoro e si perde quando lascia la società (Littlewood & Uribe, 2018). Il campione era di 227 insegnanti provenienti da istituti di istruzione superiore universitari e un questionario di 85 articoli è stato applicato per scoprire la creazione di posti di lavoro in 19 domande, le prestazioni di lavoro in 47 articoli e l'impegno organizzativo in 19 articoli. Lo studio ha dimostrato che esiste una dipendenza tra la creazione di posti di lavoro e le prestazioni lavorative (Chi-quadrato = 130.059 *; $p = 0.000$). A livello di campione, l'81,0% degli insegnanti dell'istruzione universitaria superiore in Perù sceglie la categoria di strutturare quasi sempre il proprio lavoro attraverso la creazione di posti di lavoro e di trovare prestazioni di lavoro favorevoli. La relazione tra gestione delle capacità imprenditoriali e gestione delle capacità di sostenibilità commerciale degli imprenditori di piccole imprese a Lima è altamente positiva ($R = 0,80$; $p < 0,05$) ed equivale al 64% di associazione.

Parole chiave: Creazione di posti di lavoro, prestazioni lavorative, impegno organizzativo, istruzione superiore universitaria, insegnante universitario.

I. Introducción

Las organizaciones buscan reclutar trabajadores proactivos y que se encuentren a gusto con el trabajo encomendado (Shin & Chang-Wook, 2019). En algunas ocasiones, los trabajadores tienen la libertad de diseñar o marcar una ruta en el trabajo, frente a las metas propuestas por su empleador (Theurer, Tumasjan & Welp, 2018); pero escasamente, las buenas organizaciones albergan trabajadores proactivos, por ende, menguan los objetivos organizacionales.

De un lado, las empresas orientadas a la colocación de productos o servicios esperan incorporar talento humano con ventaja competitiva y alto rendimiento (Ghitulescu, 2018). Sin embargo, algunos trabajadores captados, escasamente poseen las cualidades requeridas para el puesto de trabajo que se le asigna, porque al momento de analizar su desempeño se percibe que utilizó los recursos y el tiempo más de lo adecuado para ciertas actividades estandarizadas por la propia organización.

De otro lado, las empresas están constituidas por recurso humano que carecen de involucramiento con la organización y de tal manera generan escaso compromiso de identidad; así mismo, buscar desligarse o continuar en dicha organización y por consiguiente, poco comprometido con alcanzar los objetivos empresariales.

Finalmente, las organizaciones buscan reclutar capital humano que planifiquen, organicen, dirijan y controlen su labor diaria en el puesto asignado únicamente con el afán de tener asidero en su tarea encomendada para cumplir el propósito de ser rentable y empleable para la organización que lo cobija.

En el contexto internacional, Nieddu (2015) estableció como propósito del trabajo encontrar la efectividad del job crafting como herramienta para la valoración del desempeño; se aplicó la técnica de la entrevista que demostró entre los participantes la necesidad de ser escuchados y hubo sentimientos encontrados; asimismo, se pudo medir el desempeño de las tareas mediante el análisis y descripciones del puesto de trabajo para la asignación de las tareas. Se concluyó que la técnica de “Job Crafting” debe ser aplicado con el propósito de evaluar el desempeño para determinar el involucramiento y compromiso para con la organización. De igual forma, Dacal (2017) recreó mediante un estudio de caso las variables equipo de trabajo como recurso laboral y el constructo engagement con el soporte teórico de

los recursos y peticiones laborales. La investigación estuvo basada en el enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y diseño longitudinal, se aplicó un cuestionario cerrado con escala tipo Likert a 26 sujetos, con el propósito de pronosticar la materialización del engagement en los equipos de trabajo. En los resultados se evidenció que existe correlación nula y se recomienda para futuros estudios.

Fogaça, Barbosa, Campos, Pereira y Coelho (2018) realizaron un estudio de revisión sistemática de la variable desempeño laboral durante el periodo del 2006 al 2015. La finalidad del estudio estuvo orientada a determinar cuál es el interés de los investigadores al estudiar la variable desempeño laboral y como la estructuraron como también con que otras variables se encuentran asociadas y mediante que metodología pueden generar datos observables. La revisión documental de las principales revistas de administración y psicología fue de 175 artículos que demostraron la gran importancia en calcular el desempeño del trabajo en las empresas para determinar la efectividad del recurso humano que albergan las organizaciones. El periodo de tiempo que se realizó la investigación fue establecida la temporalidad debido a que no hallaron más evidencias para analizar e incorporarlas en el estudio. La recomendación esta conducente a la implementación de estudios a medir más exhaustivamente la variable desempeño laboral y así establecer efectivamente las dimensiones, factores, naturaleza, limitaciones que estas de una u otra manera llegar a estimular o neutralizar el desempeño de los trabajadores.

Wiseman, Ngirande & Sam (2017) investigaron respecto a la correlación entre la cultura y el compromiso organizacional de una institución universitaria de Sudáfrica. El enfoque de la investigación fue el cuantitativo, donde se aplicó un cuestionario estructurado a 30 participantes, entre docentes y administrativos de la universidad la cual fue sujeto de análisis. Conviene hacer énfasis que el 53,3% (16) de los encuestados fueron del sexo masculino y, además; comparten el mismo porcentaje 53,3% (16) que los encuestados pertenecen al cuerpo académico docente y el 46.7% (14) es personal administrativo.

Lafalce, Depaiva, Demuylder, & Morais (2017) contribuyeron con el análisis del compromiso organizacional durante el periodo del 2010 al 2014 en la educación superior pública luego de un cambio de gestión en la institución, con un corte de investigación transversal. La investigación fue de diseño descriptivo mediante el estudio de caso y con triangulación metodológica. El análisis de los datos se realizó mediante el enfoque cualitativo y cuantitativo para detectar el involucramiento orientado al compromiso

organizacional en una universidad pública bajo los lineamientos del Modelo de John P. Meyer y Natalie Jean Allen. Se concluyó que en el segundo año de la investigación hubo disminución del compromiso afectivo y en consecuencia puede seguir en disminución el compromiso organizacional debido al cambio en la gestión de la institución.

Mabaso & Dlamini (2018) realizaron la investigación únicamente para conocer el impacto generado por la escala de recompensas totales y su influencia en el compromiso organizacional. El estudio fue planteado debido a que hay vacíos en el conocimiento referido a como los académicos están comprometidos con su casa de estudios ya que los docentes son parte del desarrollo de la cultura y crecimiento económico de un país. La investigación siguió el enfoque aplicado fue el cuantitativo, con diseño de la investigación fue no experimental utilizando como instrumento el cuestionario semiestructurado aplicado a 279 docentes en su totalidad. Se realizó la prueba de hipótesis resultando una correlación significativa y con tendencia positiva entre los componentes de las recompensas totales y el compromiso organizacional donde la gestión del desempeño fue lo más notorio con una variación del 52.3%. La recomendación está orientada a la plana jerárquica para dar a conocer que la institución universitaria posee un staff de docentes identificados y comprometidos con su organización y se debe implementar estrategias mediante mecanismo de recompensas totales.

En el contexto nacional, Ticona (2017) propuso comprobar el estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa del Municipio Distrital en Taraco; el proceso metodológico radicó en el método hipotético deductivo, enfoque de trabajo cuantitativo; tipo de investigación aplicada y el nivel de la investigación fue descriptivo correlacional. Se aplicó una encuesta a 20 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Taraco, el muestreo fue no probabilístico (muestra censal) y para la recolección de la data fue mediada por el cuestionario para medir el nivel de estrés (10 ítems) y el rendimiento laboral (10 ítems). Se identificó que los trabajadores presentan estrés laboral de origen ambiental, organizacional y personal. Las conclusiones evidenciadas llegaron a que el 60% presenta conflictos con los jefes y compañeros de trabajo (relaciones interpersonales en la organización) y el estrés laboral es marcado con un 33%.

De otro lado, Tafur (2016) orientó la investigación a examinar el clima de trabajo de la Municipalidad de Chocope durante el periodo de octubre 2013 a enero del 2014; la metodología empleada fue el trabajo de campo; por lo tanto, se desarrolló con enfoque

cualitativo y cuantitativo, los métodos utilizados fueron el etnográfico, etnológico, inductivo y estadístico; la muestra fue el censo con 65 trabajadores municipales (trabajadores nombrados y contratados). La técnica utilizada fue la observación directa, la entrevista semiestructurada y la entrevista estructurada. Se evidenciaron que los trabajadores municipales se desplazan en una atmósfera negativa para facilitar las relaciones interpersonales y como consecuencia el trabajo desarrollado es mediante trabajo personalizado individualizado. La investigación evidenció que se debe dar énfasis en la cooperación e integración colectiva armónica. Se concluyó, que la identidad institucional se relaciona con el desinterés de los colaboradores para tomar conciencia de la problemática interna y de su compromiso organizacional, la escasez de recursos de integración incurre en la deficiente participación de actividades orientadas a la participación de aportes o propuestas de mejoramiento organizacional.

En el contexto local, mayormente las instituciones universitarias del Perú en el ámbito privado son gestionadas para tener producción y rentabilidad de cada uno de sus colaboradores estables, dedicación laboral exclusiva o a tiempo completo, para que sean partícipes del crecimiento de la institución que está orientada a ser una empresa rentable. En algunos casos, los trabajadores que asumen el compromiso de pertenecer a una institución de índole privado están sujetos a normas y procedimientos rígidos que tienen que cumplirse, aunque los manuales de organización y funciones, y los manuales de procedimientos estén desfasados, y por ello, los colaboradores sienten que tienen camisas de fuerza. Por lo que, algunas veces, los colaboradores para sentirse a gusto en el trabajo quieren trasgredir las reglas y normas de trabajo para proceder a diseñar su propia actividad laboral asignada, pero aun así se atreven a perfilar su trabajo del día a día. Una vez que ha diseñado su actividad laboral para cumplir con las metas que se le asignan, el trabajador está permanentemente en alerta de no ser visualizado por su jefe inmediato que puede ser una persona muy lineal y rígida ya que impone que se cumplan los procesos tal como se le encomendó en los manuales procedimentales proporcionados.

En ocasiones, algunos colaboradores se estresan debido a que les imponen los procesos y procedimientos de trabajo muy rígido pero innecesario para que cumplan una tarea encomendada. Los trabajadores sienten que los procesos y procedimientos impuestos pueden ser optimizados debido a que poseen experticia. La experticia de trabajo es utilizada para arribar a los resultados esperados por el jefe, pero tienen que multiplicar esfuerzos

debido a los protocolos de procedimientos y registros de dichos procedimientos impuestos. De vez en cuando, los colaboradores del ámbito universitario sienten que su trabajo se atrasa en algunas oportunidades porque se ve entorpecido por sus colegas y los administrativos que forman parte del grupo humano. El trabajo entorpecido se ve afectado por las deficientes habilidades sociales, comunicación vertical, falta de liderazgo y manejo de inteligencia emocional; además, la excesiva rotación de personal conduce al desconocimiento de los procesos, procedimientos e identificación de las fortalezas y debilidades de cada uno de los compañeros de trabajo.

En particular, los trabajadores se sienten desconcertados debido a que el trabajo realizado carece de reconocimiento por parte del jefe y compañeros de trabajo. Pero, la satisfacción en el trabajo realizado es diferente para unos y otros porque tiene incidencia del cómo se hace el trabajo y el resultado del trabajo sirve como insumo articulable del proceso siguiente, cadena de procesos y procedimientos. De un lado, la organización alberga trabajadores responsables laboralmente; pero también existen colaboradores con comportamiento dudoso y escasamente conlleva a contribuir o aportar a las metas de la institución, baja productividad con la tarea encomendada.

De otro lado, se puede rescatar en los grupos de trabajadores a profesionales sencillos, pero con amplio sentido de la cooperación y apoyo a los compañeros de trabajo estén dentro o fuera del círculo que frecuenta habitualmente, pero poseen empatía y simpatía a la vez, dando pase a que los nuevos y antiguos colaboradores de trabajo puedan consultarle algún proceso o procedimiento útil a la consecución de una actividad encomendada. Pero, la organización también tiene trabajadores poco empáticos y que el carácter que poseen escasamente los ayuda y difícilmente puede socializar el cúmulo de conocimiento adquirido año a año. Igualmente, el colaborador debe adaptarse y surgir de situaciones adversas que se presentan día a día en el trabajo, pero tiene que avanzar porque las organizaciones no paran y se tiene afrontar las trabas que se presentan en el camino. Frente a los obstáculos que algunas veces son colocadas intencionalmente por los mismos compañeros de trabajo se debe de seguir con el trabajo porque se considera que es una señal de progreso. Los obstáculos y dificultades permiten que los integrantes de la organización busquen y contribuyan con ideas creativas y por ende participar en la resolución de problemas.

Definitivamente, las organizaciones albergan trabajadores con cualidades excepcionales, preparados intelectualmente y adaptables al cambio, y con carencias de

valores morales. Las personas carentes de valores tienden a colocar trabas a trabajadores honestos y por ende sin darse cuenta la organización por alguna razón escasamente percibe el comportamiento negativo del mal colaborador ya que permanentemente el ambiente de trabajo se carga de una atmósfera negativa y por la falta de cordialidad con los compañeros de trabajo las organizaciones se ven afectadas porque se tiende a aplazar o procrastinar las actividades laborales y en consecuencia se pierde el objetivo (misión y visión) de la organización.

Los aportes de antecedentes internacionales, de Nielsena, Antino, Sanz-Vergeld & Rodríguez-Muñoz (2017) indagaron referente al diseño del trabajo y observaron que se desarrollaron una serie de comportamientos proactivos en el que los empleados pueden involucrarse en el contenido de su trabajo y las relaciones de trabajo generadas. La investigación tuvo el propósito de proveer la validación y confiabilidad del Cuestionario Job Crafting (JCRQ) en cuatro formas de estudio para tomar los datos de la muestra de: (a) España; (b) España y Reino Unido; (c) China y Taiwán y; (d) España, Reino Unido, China y Taiwán. Los resultados obtenidos determinaron cinco dimensiones independientes para determinar el diseño del empleo orientadas al (a) aumento de las necesidades del empleo; (b) decreciente demanda de trabajo social; (c) incremento de los recursos de trabajo social; (d) incremento de la demanda cuantitativa; (e) decreciente demanda en los horarios de trabajo. El cuestionario JCRQ muestra la aceptación y confiabilidad del test y retest, a través de la escala y criterios de validación de los cuatro estudios realizados.

De igual forma, Pereira (2017) se orientó a comprobar el papel mediador del acrecentamiento de los recursos ordenados del trabajo – dimensionado en el diseño del trabajo - en la relación entre el involucramiento al trabajo y la responsabilidad sobre los resultados, en cuanto a exigencia desafiante. Se experimentaron cuatro hipótesis basado en el modelo de las exigencias del trabajo. El cuestionario para medir el job crafting fue aplicado a una muestra de 159 participantes, de diferentes áreas laborales. Se confirma el efecto indirecto entre el involucramiento en el trabajo y la responsabilidad sobre los resultados.

También, Raposo (2016) planteó hallar la relación entre las habilidades políticas, el job crafting y las conductas de innovación. Se aplicó un cuestionario de 42 preguntas para medir las habilidades políticas (18 ítems), el job crafting (15 ítems) y la innovación (9 ítems): la muestra estuvo conformada por 389 trabajadores (64% mujeres y 36% varones) y las

características más resaltantes fueron la antigüedad en el trabajo (en torno a 12 años) y la edad (rango de 19 a 63). La investigación tuvo el diseño de variables rezagadas (cross-lagged design) con tres momentos en la toma de datos. Los resultados llegaron a aceptar las hipótesis de trabajo donde se manifestó que existe correlación positiva entre (a) habilidades políticas y job crafting; (b) habilidades políticas y conductas de innovación, (c) job crafting y conductas de innovación y; (d) habilidades políticas y conductas de innovación mediada por el job crafting. Se concluyó que se obtuvieron resultados positivos demostrados a través de las hipótesis de trabajo.

García y Sánchez (2015) indagaron referente a un estudio exploratorio mediante la aplicación del job crafting para la obtención del título profesional de Psicóloga por la Universidad de Chile; propuso explorar cómo se presenta la práctica de job crafting en dos muestras diferenciadas en profesionales de una compañía chilena. El proceso metodológico estuvo enmarcado en la investigación cualitativa exploratoria-descriptiva, a través de entrevistas semiestructuradas seis personas: tres secretarias y tres ingenieros seleccionadas mediante el muestreo por conveniencia. Los resultados demostraron que los participantes desarrollan el job crafting en tres de las cuatro dimensiones que propone el Modelo de demandas y recursos laborales. Se concluye que la práctica de job crafting se materializa en diversas ocupaciones, e inclusive en los trabajos más rigurosos y restringidos. De igual forma en los estudios de Souza (2013) propuso hallar la relación entre el compromiso en el trabajo y el desempeño de comportamientos determinados en el papel de la personalización del trabajo; la muestra estuvo conformada por 84 profesores del 2° y 3° ciclo de la educación pública básica de un universo de 1069 profesores, cuyas características estuvo comprendida de acuerdo a la edad (entre 27 y 61 años) y género; se aplicó el muestreo probabilístico con aleatorio simple; el cuestionario estuvo estructurado de 15 preguntas para medir el involucramiento en el trabajo (9 ítems), la personalización del trabajo (3 ítems) y, la personalización del trabajo (3 ítems). Los resultados demuestran que influye el proceso psicológico en el contexto escolar que recae en los docentes y; la interacción organizacional de docentes y estudiantes.

Los aportes de antecedentes nacionales, Lazarte (2016) propuso establecer el efecto que causaría el job crafting en la rotación intencional; además, de llegar a la comprobación del rol mediador del burnout con el engagement incidiendo en las relaciones entre las demandas y recursos laborales respecto a la rotación intencional dentro en una Central Telefónica de Lima-Perú. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo, con tipo de investigación

aplicado, de nivel explicativo predictivo, con diseño de la investigación fue el no experimental y la toma de los datos fue de corte transversal. Se aplicó un cuestionario de 61 preguntas aplicadas a 518 personas, el instrumento de medición estuvo compuesto de demandas y recursos laborales (26 reactivos), engagement (9 reactivos), Burnout para conocer el agotamiento emocional y despersonalización (9 ítems), Job crafting (13 ítems) y para intención de rotar (4 reactivos). Como resultado se demostró que existe relación a la intención de rotar con todas las variables del estudio ($p < 0,01$) de esta manera se comprueba las hipótesis de trabajo. La investigación culminó con el aporte de un plan de acción para la reducción de la rotación intencional de los trabajadores de empresas del rubro de centrales telefónicas con énfasis en la disminución del burnout y el aumento del engagement mediante la implementación del job crafting en los colaboradores.

En el enfoque teórico, la investigación estuvo orientado a la aplicación de la evaluación del rendimiento y de las competencias mediante la técnica de evaluación Feedback 360°, más conocido como FB 360° (Alles, 2012). La evaluación FB 360° está diseñada a fomentar la calidad de la administración de las organizaciones en relación con las competencias generales transcendentales que se agrupan en cuatro áreas (a) Intrapersonal, (b) Interpersonal, (c) Gerencial y (d) Entorno. La evaluación FB 360° de competencias, es una herramienta de gestión del recurso humano que consiste en una valuación general, dónde se pone en evidencia las competencias de los colaboradores en una organización. Por lo tanto, se necesita identificar las fortalezas que presentan los evaluados al ejecutar sus labores de trabajo para reforzarlas y las carencias que presentan para ser consideradas como oportunidad para trabajar en ellas con el propósito de elevar el expertise en el trabajador. De otro lado, Charleux. & Loubat (2016) contemplaron que la teoría de la Expectativa de Victor Vroom está orientada a la motivación en el trabajo donde confluyen tres factores totalmente independiente: (a) la expectativa, donde el ser humano está a la vigilia o en guardia para la realizar una tarea por propia iniciativa o una actividad dada por otro como parte de un objetivo; (b) la instrumentalidad, que el individuo la concibe como parte del engranaje (pertinencia) y se obliga a realizar la tarea en beneficio que esperan que cumpla y; (c) la valencia, donde el individuo genera valor o le da importancia para obtener un beneficio al concluir la tarea que le fue encomendado.

En el aporte conceptual, Rogelberg (2017) refiere que el job crafting o diseño del trabajo como el comportamiento proactivo y discreto en el que los trabajadores toman la iniciativa para realizar cambios significativos en el trabajo que realizan. La orientación o el

trabajo diseñado se enfoca en tres tipos: (a) elaboración de tareas, (b) diseño de las relaciones laborales y (c) diseño cognitivo. Para Fernández (2015) el job crafting está referido a todo lo concerniente a cambio físico y cambio cognoscente que realizan o ejecutan la persona en su tareas, actividad laboral o en los parámetros relacionados con el trabajo”. Las dimensiones de job crafting está compuesto por el (a) Diseño de las tareas; (b) Diseño relacional y; (c) Diseño cognitivo. Rogelberg (2017) manifiesta que el diseño de las tareas en el centro laboral comprende dos enfoques complementarios entre sí respecto de las acciones del colaborador: interno y externo. De un lado, la tarea encomendada o enfoque externo significa funciones propias del cargo. La innovación en el diseño es conocido y medido en como rendimiento laboral. De otro lado, la tarea autogenerada o enfoque interno ocurre en función al nivel del propio compromiso del colaborador con la organización. En este segundo caso, un colaborador auto motivado y perfil innovador puede incluir, eliminar, cambiar tareas. Por ejemplo, un colaborador puede incluir la comunicación por redes sociales, agregando de esta manera una nueva tarea y hará su trabajo más cercano con sus pasiones. Asimismo, el diseño relacional de los colaboradores en una organización consiste en cambiar el proceso de interacción entre ellos. El significado de esta afirmación es que un colaborador puede explotar sus habilidades para enseñar a nuevos colaboradores, convirtiendo su trabajo en más apasionante y compartido. Mientras que, el diseño cognitivo de un colaborador en la organización consiste en cambiar la manera de la ejecución de las tareas priorizando unas y postergando otras, teniendo en cuenta considerarlas como parte de un todo. Un trabajo resulta ser significativo para un colaborador por el contexto que en el cual se desarrolla el mismo. La concepción de la tarea hace que los colaboradores produzcan cambios o adaptación o modificabilidad de la inteligencia, a fin de otorgar un nuevo significado a sus acciones.

El desempeño laboral definido por el Business dictionary (2011) está referido a las actividades relacionadas con el trabajo que se espera de un empleado y cómo se ejecutaron esas actividades. De otro lado, el área de gestión del talento humano es quien se encarga de evaluar el desempeño laboral de cada empleado en periodos trimestrales, semestrales o anuales; con el propósito de identificar las debilidades que menoscaban el desempeño del colaborador. Para Ford, Cerasoli, Higgins, y Decesare (2011) el desempeño laboral es “una función de la conducta de una persona y el grado en que esta conducta ayuda a una organización a alcanzar sus metas” (p. 187, citado por Korabik, Lero & Whitehead, 2008). Las dimensiones en las que se estructura el desempeño laboral son (a) las tareas; (b)

contextual; (c) adaptabilidad y (d) Comportamiento laboral contraproducente. Varela (2013) manifiesta que el desempeño laboral es todo accionar que contribuye a la parte conductual que produce efectos positivos para la empresa que están previstas para cumplir un objetivo específico mediante el diseño de la tarea reglamentado. De igual modo, el desempeño contextual está referido a las conductas que van más allá de la descripción del cargo. En el desempeño adaptable, Neira (2017) refiere que también conocido como adaptabilidad al trabajo se centra en que los empleados, totalmente organizados, acuerden con su contratante o agrupación de empresarios, una jornada de trabajo que sea capaz de alcanzar la eficacia productiva y sobre todo la posibilidad de compatibilizar de una mejor forma de trabajo así como las otras actividades profesionales, fuera del ámbito laboral. Para el comportamiento laboral contraproducente, Costales (2008) determina que el comportamiento laboral contraproducente es “cualquier conducta intencionada por parte de un miembro de la organización percibida por esta como contraria a sus legítimos intereses”

El compromiso organizacional conceptualizado por el Littlewood & Uribe (2018) como la disposición del individuo para sostener el compromiso serio en el actuar para con la institución mientras se tenga el vínculo laboral y se pierde al desvincularse de la empresa. Las dimensiones del compromiso organizacional están definidas por el compromiso (a) afectivo; (b) de continuidad y; (c) normativo. El compromiso afectivo se efectúa cuando hay involucramiento del colaborador para con la empresa debido a que la organización satisface sus necesidades y expectativas laborales, donde aflora los sentimientos emocionales. Respecto al Compromiso de continuidad, el trabajador genera apego para con la empresa por la motivación extrínseca (dividendos económicos) y genera intereses personales. Finalmente, el compromiso normativo orienta al trabajador en dos vertientes o dos respuestas: (a) conducta de lealtad y (b) conducta de reciprocidad.

La investigación abordó la siguiente problemática orientada a conocer ¿Cuál es la relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020? Asimismo, se establecieron los siguientes problemas específicos fueron (a) ¿Cuál es la relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?; (b) ¿Cuál es la relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020? y; (c) ¿Cuál es

la relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?

La investigación se justifica debido a que el estudio permitió identificar las habilidades internas (capacidades) de los colaboradores para diseñar su entorno laboral alineado a sus funciones y tareas como parte de su compromiso hacia la organización. Asimismo, el entorno externo sitúa al colaborador como un agente importante para el diseño de las relaciones interpersonales propias de su función y en sintonía de las funciones de sus pares laborales. El estudio generó una serie de mediadores, como cuestionarios que orientan la percepción de los colaboradores en el diseño de su trabajo y en el desempeño laboral. Estos cuestionarios contienen conceptos que interactúan para generar una cultura organizacional, que debe trascender y mantener una dinámica favorable para todos los colaboradores en su propia interacción dentro del trabajo en beneficio de los objetivos

Hay que mencionar, además el objetivo general fue determinar la relación que existe entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Asimismo, los objetivos específicos propuestos fueron (a) Determinar la relación que existe entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020; (b) Determinar la relación que existe entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 y; (c) Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Por último, la investigación estableció como hipótesis general la existencia de una relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020; así mismo, se plantearon como hipótesis específicas los siguientes supuestos, (a) Existe relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 y; (b) Existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 y; (c) Existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se realizó con el método hipotético deductivo porque se partió de supuestos de investigación con la finalidad de contrastar la realidad existente para dar respuesta a la formulación del problema trazado mediante la recolección de datos del escenario a investigar. En este sentido, Blasco y Grimaltos (2004) afirmaron que el método hipotético deductivo tiene sustento en los supuestos científicos que son expresados mediante enunciados que son aplicados en la realidad observable.

Además, se utilizó el enfoque cuantitativo para el proceso de los datos haciendo uso del método estadístico, lo cual, según Ruiz (2007) se basa en una realidad observable descrita en datos numéricos y tienden a tener frecuencia y pueden ser promediados; únicamente con la finalidad de tener conocimiento del escenario investigado mediante las tendencias, las intenciones de los sujetos estudiados plasmado en los registros estadísticos; sin tener sesgos de subjetividad, motivación y evidenciando con las interpretaciones reales del escenario estudiado.

La investigación fue de tipo básico; porque únicamente se proyectó a obtener conocimiento a detalle del objeto de estudio; así mismo, Bermúdez y Rodríguez, (2013) refieren que la investigación básica o también denominada fundamental se debe a que los investigadores tienen como principal objetivo conseguir información completa del objeto en estudio más no una aplicación práctica en el objeto.

De otro lado, el nivel de investigación fue correlacional, para determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional, el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 mediante la toma de datos en los sujetos de investigación que forman parte del estudio; ciertamente, Bisquerra (2004) afirma que en las investigaciones correlacionales involucra sólo la toma de datos de las variables para un grupo de sujetos y procesar haciendo uso de la estadística para determinar el grado de relación que existe entre las variables de análisis.

La investigación estuvo orientada al diseño no experimental y la toma de los datos fue de corte transversal porque se midieron las variables en su estado natural y en un solo momento determinado para establecer la reacción encontrada de los sujetos en análisis y, de acuerdo con Gómez (2015) manifiestan que los estudios no experimentales están basados en

la no manipulación deliberada de las variables en estudio. De otra parte, Gómez (2015) asevera que la toma de datos en investigaciones transversales de acuerdo a los diseños de investigación transeccionales o transversales recogen datos en un único tiempo con la finalidad de transmitir a detalle lo que se encuentra en la realidad de las variables analizadas.

2.2. Operacionalización de variables

En la presente estudio se analizaron las variables (a) job crafting, (b) desempeño laboral y (c) compromiso organizacional, la cual se pasa a detallar la definición conceptual y la definición operacional de las mencionadas variables (ver Anexo A).

Variable job crafting

La definición conceptual del job crafting o diseño del trabajo, de acuerdo a los planteamientos de Rogelberg (2017) determina que es el comportamiento proactivo y discreto en el que los trabajadores toman la iniciativa para realizar cambios significativos en el trabajo que realizan.

En cuanto a la definición operacional, la variable job crafting fue medida mediante tres dimensiones: dimensión diseño de las tareas, dimensión diseño cognitivo y dimensión diseño relacional.

Es así que, para la dimensión diseño de las tareas, se midió teniendo en cuenta los indicadores responsabilidades habituales, optimización de la jornada laboral, productividad, reducción del esfuerzo y reducción del tiempo en cada tarea. El instrumento de medición es el cuestionario con siete ítems.

Para la dimensión diseño cognitivo, se midió de acuerdo a los indicadores consciente de los impactos positivos, consciente de los impactos negativos y comunicación. El instrumento de medición es el cuestionario con cinco ítems.

Para la dimensión diseño relacional, se midió considerando los indicadores percepción de las tareas, percepción de las relaciones derivadas del trabajo, satisfacción y contribución a causas importantes. El instrumento de medición es el cuestionario con siete preguntas.

Tabla 1
Operacionalización de la variable *job crafting*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Diseño de las tareas	1.1. Responsabilidades habituales 1.2. Optimización de la jornada laboral 1.3. Productividad 1.4. Reducción del esfuerzo 1.5. Reducción del tiempo en cada tarea	01 – 07		
2) Diseño relacional	2.1. Consciente de los impactos positivos 2.2. Consciente de los Impactos negativos 2.3. Comunicación	08 – 12	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	BAJO (19 – 44) MEDIO (45 – 69) ALTO (70 – 95)
3) Diseño cognitivo	3.1. Percepción de las tareas 3.2. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo 3.3. Satisfacción 3.4. Contribución a causas importantes	13 – 19		

Variable desempeño laboral

La definición conceptual del desempeño laboral, conforme al Business Dictionary (2011) refiere que son las todas las actividades relacionadas con el trabajo que se espera de un empleado y cómo se ejecutaron esas actividades. De otro lado, el área de recursos humanos es quien se encarga de evaluar el desempeño laboral de cada empleado en periodos trimestrales, semestrales o anuales; con el propósito de identificar las debilidades que menoscaban el desempeño del colaborador.

En relación a la definición operativa, la variable desempeño laboral fue medida mediante cuatro dimensiones: dimensión desempeño en las tareas, dimensión desempeño

contextual, dimensión desempeño adaptable y dimensión comportamiento contraproducente.

Al mismo tiempo, la dimensión desempeño en las tareas, fue medido a través de los indicadores calidad de trabajo, planificación y organización del trabajo; orientado a resultados; priorización y; trabajo eficiente. El instrumento de medición fue el cuestionario con 13 ítems.

Para la dimensión desempeño contextual, se calcularon los datos de acuerdo a los indicadores iniciativa, tolerancia, cooperación, comunicación efectiva, responsabilidad, orientación al trabajo, creatividad y desafíos. El instrumento de medición fue el cuestionario con 16 ítems.

Para la dimensión desempeño adaptable, se midió teniendo en cuenta los indicadores resiliencia, solución creativa a problemas nuevos y difíciles, actualización del conocimiento laboral, actualización de habilidades laborales, situación incierta e impredecible y adaptabilidad al cambio. El instrumento de medición empleado fue el cuestionario con ocho ítems.

Para la dimensión comportamiento contraproducente, se detalló de acuerdo a los indicadores negatividad excesiva, obstrucción a las reglas, obstrucción al trabajo y error intencional. La herramienta de medida fue el cuestionario con 10 ítems.

Tabla 2
Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
1) Desempeño en las tareas	1.1. Calidad de trabajo	01 – 13			
	1.2. Planificación y organización del trabajo.				
1.3. Orientado a resultados					
1.4. Priorización					
1.5. Trabajo eficiente					
2) Desempeño contextual	2.1. Iniciativa	14 – 29			
	2.2. Tolerancia				
	2.3. Cooperación				
	2.4. Comunicación efectiva				
	2.5. Responsabilidad				
	2.6. Orientación al trabajo				
	2.7. Creatividad				
	2.8. Desafíos				
3) Desempeño adaptable	3.1. Resiliencia	30 – 37	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	BAJO (19 – 44) MEDIO (45 – 69) ALTO (70 – 95)	
	3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles.				
	3.3. Actualización del conocimiento laboral				
	3.4. Actualización de habilidades laborales				
	3.5. Situación incierta e impredecible				
	3.6. Adaptabilidad al cambio				38 – 47
	4.1. Negatividad excesiva				
4) Comportamiento contraproducente	4.2. Obstrucción a las reglas				
	4.3. Obstrucción al trabajo				
	4.4. Error intencional				

Variable compromiso organizacional

La definición conceptual del compromiso organizacional de acorde con Littlewood & Uribe (2018) describen que es la disposición del individuo para sostener el compromiso serio en el actuar para con la institución mientras se tenga el vínculo laboral y se pierde al desvincularse de la empresa.

Con respecto a la definición operacional, la variable comportamiento organizacional fue medida mediante tres dimensiones: dimensión componente afectivo (deseo), dimensión componente de continuidad (necesidad) y, dimensión componente normativo (deber).

Igualmente, la dimensión componente afectivo, fue estimado con los indicadores realización personal, pertinencia, significación, afiliación, sentido de pertenencia y apego. El instrumento de medición fue el cuestionario con seis ítems.

Para la dimensión componente de continuidad, se calcularon los datos considerando los indicadores inversión, consecuencias, necesidades, falta de alternativas, competencias y dificultad. El instrumento de medida fue el cuestionario con siete ítems.

Para la dimensión componente normativo, se midió teniendo en cuenta los indicadores conveniencia, culpabilidad, lealtad, obligación, deber y agradecimiento. El instrumento de medición utilizado fue el cuestionario con seis ítems.

El siguiente punto trata de la operacionalización de las variables job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional, que a continuación se detallan:

Tabla 3

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Componente afectivo (Deseo)	1.1. Realización personal 1.2. Pertinencia 1.3. Significación 1.4. Afiliación 1.5. Sentido de pertenencia 1.6. Apego	01 – 06		
2) Componente de continuidad (Necesidad)	2.1. Inversión 2.2. Consecuencias 2.3. Necesidades 2.4. Falta de alternativas 2.5. Competencias 2.6. Dificultad	07 – 13	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	BAJO (19 – 44) MEDIO (45 – 69) ALTO (70 – 95)
3) Componente normativo (Deber)	3.1. Conveniencia 3.2. Culpabilidad 3.3. Lealtad 3.4. Obligación 3.5. Deber 3.6. Agradecimiento	14 – 19		

2.3. Población, muestra y muestreo

La investigación estuvo orientada a universidades del contexto peruano, donde se trabajó con los docentes de las instituciones de educación superior universitaria, como lo afirmó Gómez (2015) en relación a la población o el universo en el proceso de la investigación científica está conformado por unidades de análisis que atienden un colectivo deseado por el investigador sobre el cual se examinó características particulares como objeto de la exploración.

Debido a que la población objeto de estudio es infinita se tomaron los datos de acuerdo con los requerimientos del investigador, acorde con Martínez (2018) refirió que las poblaciones infinitas se deben a que la población sujeta de análisis es poco conocida o indiscutiblemente grande para ser conocida.

Además, ya estableciendo que se parte de una población infinita se procedió a realizar el cálculo para el tamaño de la muestra desde la proporción de una población infinita mediante la siguiente fórmula como se detalla a continuación:

$$n = \frac{Z^2 * p * q * 100}{e^2}$$

Z= nivel de confianza (95% = 1.96)

p= 0.82

q= 0.18

e= error de estimación (0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.82 * 0.18}{(0,5)^2}$$

n= 227

Para establecer los valores de p y q se realizó mediante la muestra piloto de proporción a la variable job crafting. La prueba piloto estuvo constituida por 50 datos y se contabilizaron la cantidad de incidencias a la condición de nivel Bajo = 0; Medio = 9 y, Alto= 41. Para realizar los valores p y q primero se determina por los valores mínimos y si no hay cantidades para efectuar los cálculos, entonces se procede a trabajar la proporción con el otro extremo, rango=alto con el total de datos acumulados.

Proporción = $\frac{41}{50}$ = 0.82, es el valor de p

$$q = 1 - p$$

$$q = 1 - 0.82$$

$$q = 0.18$$

El muestreo utilizado fue el aleatorio simple, lo cual, Gutiérrez y Vladimirovna (2016) refirieron al respecto del muestreo aleatorio simple es un muestreo sin ningún reemplazo porque está determinado a medir a toda la población sin tener una característica de exclusión hasta llegar al tomar los datos determinados en la muestra. Los sujetos de investigación fueron todos aquellos sujetos que tuvieron la condición de docente de una universidad de Perú.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La encuesta fue la técnica empleada para la colección de datos que estuvo dirigida a docentes para una institución de educación superior universitaria peruana., es así que, Sadornil (2013) consideró que la encuesta tiene el propósito de recoger datos por medio de preguntas preestablecidas para aplicar directamente a los sujetos que forman parte de la investigación.

El instrumento que responde a la técnica de la encuesta establecido para la investigación fue el cuestionario que está estructurado por 85 ítems para medir las variables (a) job crafting, (b) desempeño laboral y; (c) compromiso organizacional. Para conocer en profundidad la variable job crafting se estructuró el cuestionario con las dimensiones (a) diseño de las tareas; (b) diseño relacional y; (c) diseño cognitivo. De otro lado, las dimensiones orientado para el desempeño (a) de las tareas; (b) contextual; (c) adaptable y; (d) comportamiento de trabajo contraproductivo para conocer el comportamiento de la variable desempeño laboral. Por último, las dimensiones estudiadas para el compromiso organizacional son: (a) Componente afectivo; (b) Componente de continuidad y, (c) Componente normativo, haciendo énfasis en los planteamientos de Sadornil (2013) concerniente al cuestionario como el instrumento mediador para la de colección de datos debe estar estructurado por afirmaciones relevantes para conocer las particularidades de las variables medidas a través de las dimensiones que componen las variables. En la investigación se desarrollaron tres cuestionarios con escala tipo Likert.

Tabla 4

Ficha técnica de job crafting

Nombre del instrumento	: Job crafting
Autoras	: Jane Dutton y Amy Wrzesniewski (2001)
Adaptado por	: Petronila Liliana Mairena Fox
Año	: 2019
Lugar	: Lima
Objetivo	: Determinar el nivel de job crafting en la educación superior universitaria de Perú
Administración	: Individual y grupal
Tiempo de duración	: 5 minutos

El cuestionario contiene un total de 19 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) diseño de las tareas, que consta de siete preguntas, la dimensión (II) diseño relacional consta de cinco preguntas y, la dimensión (III) diseño cognitivo tiene un total de siete preguntas; la escala valoración es de tipo Likert y es la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y los niveles son: bajo, medio y alto.

Tabla 5

Baremo de la variable de job crafting

Dimensiones	Escala	Rango	Categoría
Diseño de las tareas	1	7 – 16	Bajo
	2	17 – 25	Medio
	3	26 – 35	Alto
Diseño relacional	1	5 – 11	Bajo
	2	12 – 18	Medio
	3	19 – 25	Alto
Diseño cognitivo	1	7 – 16	Bajo
	2	17 – 25	Medio
	3	26 – 35	Alto

Tabla 6

Ficha técnica de desempeño laboral

Nombre del instrumento	: Desempeño laboral
Autora	: Linda Koopmans (2013)
Adaptado por	: Petronila Liliana Mairena Fox
Año	: 2019
Lugar	: Lima
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño laboral en la educación superior universitaria de Perú
Administración	: Individual y grupal
Tiempo de duración	: 10 minutos

El cuestionario contiene un total de 47 ítems, distribuido en cuatro dimensiones: La dimensión (I) desempeño en las tareas, que consta de 13 preguntas, la dimensión (II) desempeño contextual consta de 16 preguntas, la dimensión (III) desempeño adaptable consta de ocho preguntas y, la dimensión (IV) comportamiento contraproducente tiene un total de diez preguntas; la escala valoración es de tipo Likert y es la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y los niveles son: bajo, medio y alto.

Tabla 7
Baremo de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Escala	Rango	Categoría
Desempeño en las tareas	1	13 – 30	Bajo
	2	31 – 47	Medio
	3	48 – 55	Alto
Desempeño contextual	1	16 – 37	Bajo
	2	38 – 58	Medio
	3	59 – 80	Alto
Desempeño adaptable	1	8 – 19	Bajo
	2	20 – 30	Medio
	3	31 – 40	Alto
Comportamiento contraproducente	1	10 – 23	Bajo
	2	24 – 36	Medio
	3	37 – 50	Alto

Tabla 8
Ficha técnica de compromiso organizacional

Nombre del instrumento	: Compromiso organizacional
Autores	: John P. Meyer & Natalie Allen (1993)
Adaptado por	: Petronila Liliana Mairena Fox
Año	: 2019
Lugar	: Lima
Objetivo	: Determinar el nivel de compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú
Administración	: Individual y grupal
Tiempo de duración	: 5 minutos

El cuestionario contiene un total de 19 ítems, distribuido en tres dimensiones: La dimensión (I) Componente afectivo (deseo), que consta de seis preguntas, la dimensión (II) Componente de continuidad (necesidad) consta de siete preguntas y, la dimensión (III) Componente normativo (deber) tiene un total de seis preguntas; la escala valoración es de

tipo Likert y es la siguiente: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5) y los niveles son: bajo, medio y alto.

Tabla 9
Baremo de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Escala	Rango	Categoría
Componente afectivo (deseo)	1	6 – 14	Bajo
	2	15 – 22	Medio
	3	23 – 30	Alto
Componente de continuidad (necesidad)	1	7 – 16	Bajo
	2	17 – 25	Medio
	3	26 – 35	Alto
Componente normativo (deber)	1	6 – 14	Bajo
	2	15 – 22	Medio
	3	23 – 30	Alto

Para la validez de contenido, el investigador debe explicar el procedimiento (Juicio de expertos) que emplea para determinar la validez del instrumento y presentar los resultados en una tabla, como la siguiente:

Tabla 10
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento job crafting

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Dr.	Carlos Alberto Delgado Céspedes	Aplicable
02	Dr.	Teodoro Carranza Estela	Aplicable
03	Dra.	María Dolores Martínez Zavala	Aplicable

Tabla 11
Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento desempeño laboral

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Dr.	Carlos Alberto Delgado Céspedes	Aplicable
02	Dr.	Teodoro Carranza Estela	Aplicable
03	Dra.	María Dolores Martínez Zavala	Aplicable

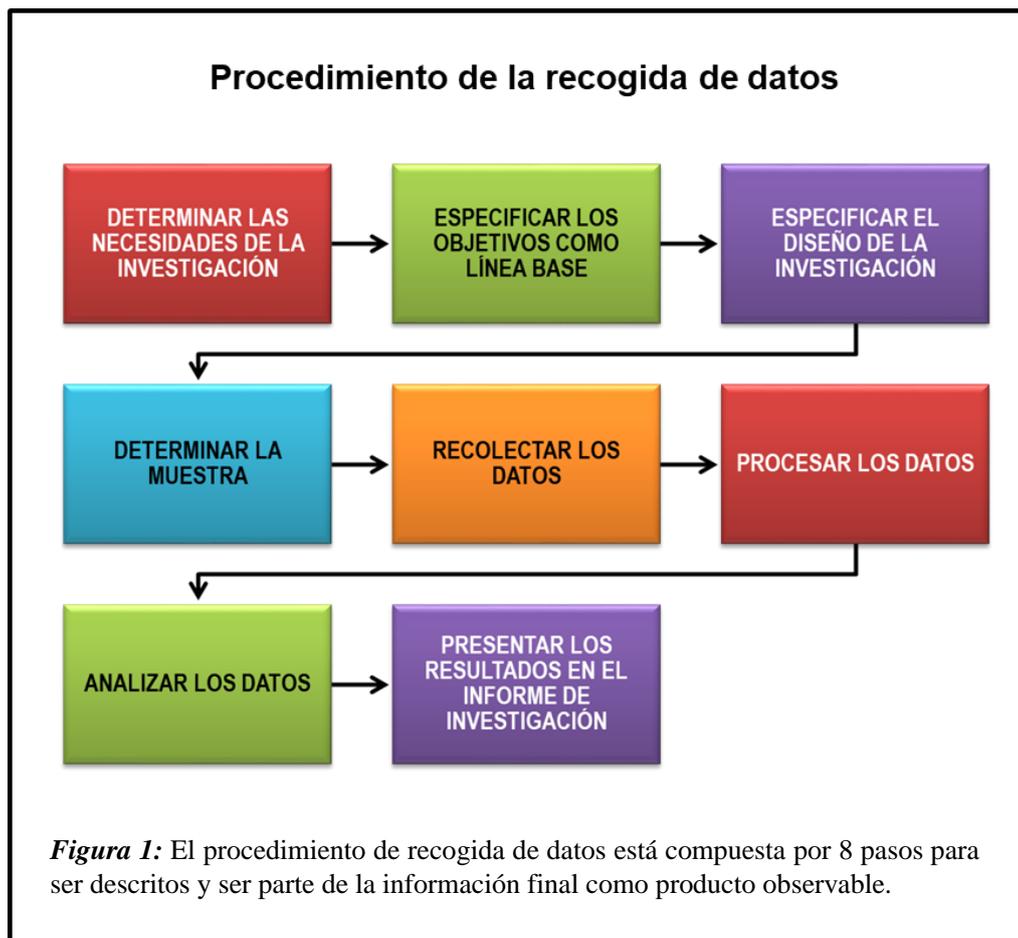
Tabla 12

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento compromiso organizacional

N°	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
01	Dr.	Carlos Alberto Delgado Céspedes	Aplicable
02	Dr.	Teodoro Carranza Estela	Aplicable
03	Dra.	María Dolores Martínez Zavala	Aplicable

2.5. Procedimiento

La investigación procedió a recolectar los datos mediante los siguientes pasos como se muestran en la Figura 1:



2.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el método estadístico, donde la estadística descriptiva sirvió para la elaboración de tablas y asimismo la preparación de figuras con sus pertinentes interpretaciones haciendo uso de la estadística inferencial para el contrastación de la hipótesis. Con el propósito de procesar los datos se usó el software estadístico SPSS en la versión 22 y el programa Excel en la versión 2013 con la finalidad de puntualizar el comportamiento de las variables en estudio (job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional).

2.7. Aspectos éticos

Los criterios éticos tomados en consideración para la investigación fueron (a) el consentimiento informado, para lo cual, los sujetos de investigación fueron informados de cómo será el proceso de recogida de los datos; del mismo modo, se les explicó la confidencialidad de la información que únicamente servirá para el estudio presente y en un solo momento dado; (b) la confidencialidad, se informó a los sujetos de investigación que los datos recolectados son anónimos; por lo tanto, se garantiza la seguridad de la información y; (c) respeto al lugar donde se efectúa la investigación, el escenario en el que se recogieron los datos se tomó en consideración el respeto del caso antes, durante y después del levantamiento de información.

III. Resultados

3.1. Resultado descriptivo

A continuación, se presenta una descripción de las variables en tablas y figuras correspondiente a las variables job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional.

Tabla 13

Frecuencia de la variable job crafting desarrollada en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	7	3,0	3,0	3,0
	A Veces	48	21,0	21,0	24,0
	Casi Siempre	95	42,0	42,0	66,0
	Siempre	77	34,0	34,0	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

El criterio *casi siempre* obtuvo la frecuencia más alta demostrada en la Tabla 13 llegando a un porcentaje igual a 42, que al sumarse al criterio *siempre* suman 76% de la respuesta de los encuestados referente al empleo del job crafting por los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

Tabla 14

Frecuencia de la variable desempeño laboral desarrollado en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	32	14,0	14,0	14,0
	Casi Nunca	9	4,0	4,0	18,0
	A Veces	27	12,0	12,0	30,0
	Casi Siempre	86	38,0	38,0	68,0
	Siempre	73	32,0	32,0	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

El criterio *casi siempre* obtuvo la frecuencia más alta demostrada en la Tabla 14 llegando a un porcentaje igual a 38, que al sumarse al criterio *siempre* suman 70% de la

respuesta de los encuestados referente al empleo del job crafting por los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Tabla 15

Frecuencia de la variable compromiso organizacional desarrollada en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	7,0	7,0	7,0
	Casi Nunca	23	10,0	10,0	17,0
	A Veces	63	28,0	28,0	45,0
	Casi Siempre	57	25,0	25,0	70,0
	Siempre	68	30,0	30,0	100,0
	Total	227	100,0	100,0	

El criterio *siempre* obtuvo la frecuencia más alta demostrada en la Tabla 15 llegando a un porcentaje igual a 42, que al sumarse al criterio *siempre* suman 30% de la respuesta de los encuestados referente al compromiso de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

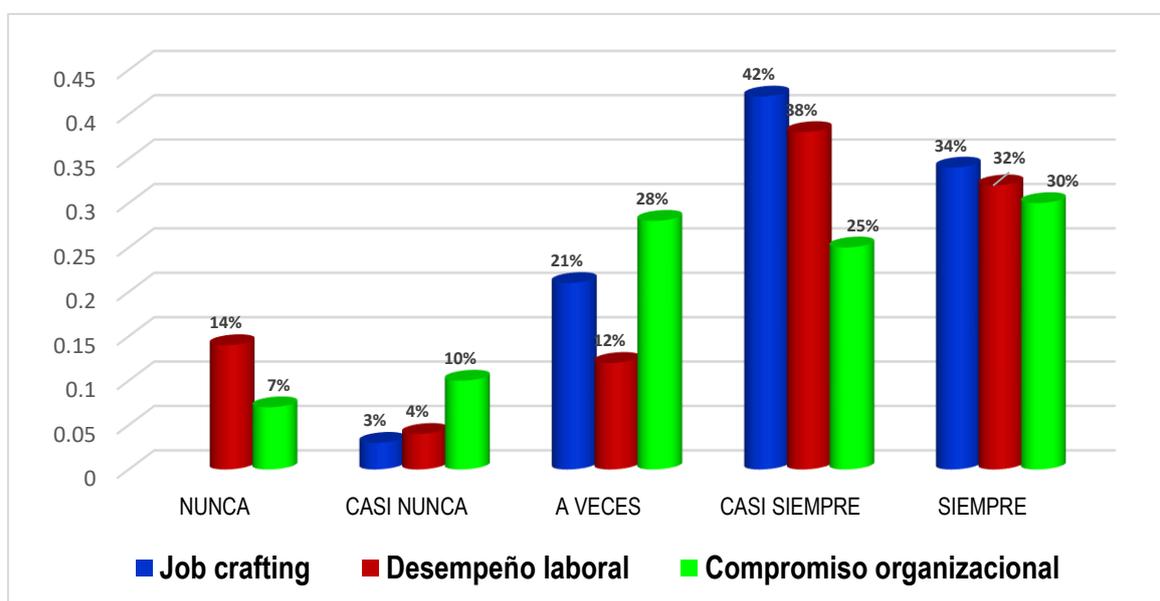


Figura 2. Comparativo de los resultados de la percepción entre job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional desarrollada en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

En las Tablas 13, 14 y 15 asociadas a la Figura 2, se describen las distribuciones de frecuencia de los resultados mediante la evaluación de la percepción entre job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. La percepción de los encuestados sobre el job crafting es más mayor que el desempeño laboral y el compromiso organizacional.

3.2. Resultado inferencial

- a) Relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Se encontró dependencia entre el job crafting y el desempeño laboral (Chi-cuadrado = 130.059*; $p = 0,000$; ver Tabla 16). Presentamos las categorías del grado de percepción entre el job crafting y el desempeño laboral. A nivel muestral, el 81.0% de los docentes de la educación superior universitaria de Perú eligen la categoría de casi siempre estructuran su trabajo a través del job crafting y encuentran un desempeño laboral favorable.

Tabla 16
Tabla de contingencia entre job crafting desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total	
		AV	CS	S		
Job craftin g	AV	Recuento	13	0	0	13
		% dentro de Desempeño laboral	19,4%	0,0%	0,0%	5,7%
	CS	Recuento	54	111	0	165
		% dentro de Desempeño laboral	80,6%	81,0%	0,0%	72,7%
	S	Recuento	0	26	23	49
		% dentro de Desempeño laboral	0,0%	19,0%	100,0 %	21,6%
Total		Recuento	67	137	23	227
		% dentro de Desempeño laboral	100,0%	100,0 %	100,0 %	100,0%

Tabla 17

Prueba chi-cuadrado entre job crafting desempeño laboral*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	130,059 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	130,810	4	,000
Asociación lineal por lineal	91,024	1	,000
N de casos válidos	227		

Nota: a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,32.

Prueba de hipótesis:

H₀: El job crafting no se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: El job crafting si se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Regla de decisión

Sig. es menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión

El job crafting si se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 (Chi-cuadrado = 130.059*; p = 0,000).

Relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Se encontró independencia entre el job crafting y el compromiso organizacional (Chi-cuadrado = 1,216^a; p = 0,544; ver Tabla 18). por lo tanto, a nivel muestral los docentes de la educación superior universitaria de Perú generan independencia en el trabajo tanto para el job crafting como para el compromiso organizacional.

Tabla 18

Tabla de contingencia entre job crafting compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional		Total
			AV	CS	
Job crafting	AV	Recuento	4	9	13
		% dentro de Compromiso organizacional	5,8%	5,7%	5,7%
	CS	Recuento	47	118	165
		% dentro de Compromiso organizacional	68,1%	74,7%	72,7%
	S	Recuento	18	31	49
		% dentro de Compromiso organizacional	26,1%	19,6%	21,6%
Total	Recuento	67	69	158	
	% dentro de Compromiso organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla 19

Prueba chi-cuadrado entre job crafting compromiso organizacional*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,216 ^a	2	,544
Razón de verosimilitud	1,188	2	,552
Asociación lineal por lineal	,781	1	,377
N de casos válidos	227		

Nota: a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,95.

Prueba de hipótesis:

H₀: El job crafting no se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: El job crafting si se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Regla de decisión

Sig. es menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión

El job crafting no se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 (Chi-cuadrado = 1,216^a; p = 0,544).

Relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 y

Se encontró independencia entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional (Chi-cuadrado = 0,907^a; p = 0,907; ver Tabla 3.2.6). por lo tanto, a nivel muestral los docentes de la educación superior universitaria de Perú generan independencia en el trabajo tanto para el desempeño laboral como para el compromiso organizacional.

Tabla 20

Tabla de contingencia entre desempeño laboral compromiso organizacional*

			Compromiso organizacional		Total
			AV	CS	
Desempeño laboral	AV	Recuento	19	48	67
		% dentro de Compromiso organizacional	27,5%	30,4%	29,5%
	CS	Recuento	43	94	137
		% dentro de Compromiso organizacional	62,3%	59,5%	60,4%
	S	Recuento	7	16	23
		% dentro de Compromiso organizacional	10,1%	10,1%	10,1%
Total	Recuento	67	69	158	
	% dentro de Compromiso organizacional	100,0%	100,0%	100,0%	

Tabla 21

Prueba chi-cuadrado entre desempeño laboral compromiso organizacional*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,195 ^a	2	,907
Razón de verosimilitud	,196	2	,906
Asociación lineal por lineal	,109	1	,741
N de casos válidos	227		

Nota: a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,99.

Prueba de hipótesis:

H₀: El desempeño laboral no se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: El desempeño laboral si se relaciona con compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Regla de decisión

Sig. es menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula.

Conclusión

El desempeño laboral no se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 (Chi-cuadrado = 0,195^a; p = 0,907^a).

- b) Relación que existe entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

Prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: Existe relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Significación y decisión:

a) $Sig_E < Sig_T 0,05$, entonces se rechaza H₀

b) $Sig_E > Sig_T 0,05$, entonces se acepta H₀

Tabla 22
Correlación entre job crafting y desempeño laboral

		V1_JOB_ CRAFTING	V2_DESEMPEÑO _LABORAL
V1_JOB_CRAFTING	Correlación de Pearson	1	,710**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	227	227
V2_DESEMPEÑO_LABORAL	Correlación de Pearson	,710**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	227	227

*Nota:***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Según la tabla 22 de correlación de Pearson, se observa que la correlación entre la variable job crafting y la variable desempeño laboral es significativa, positiva al 0.710** (ver tabla 23)

la cual se tipifica como correlación positiva media. En ambas variables la significancia es 0,000 que es menor a 0,05, esto implica que la hipótesis nula se rechaza.

Por la tanto, el job crafting se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

- c) Relación que existe entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

Prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: Existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Significación y decisión:

- a) $Sig_E < Sig_T 0,05$, entonces se rechaza H₀
 b) $Sig_E > Sig_T 0,05$, entonces se acepta H₀

Tabla 24
Correlación entre job crafting y compromiso organizacional

		V1_JOB_ CRAFTING	V3_COMPROMISO ORGANIZACIONAL
V1_JOB_CRAFTING	Correlación de Pearson	1	-,059
	Sig. (bilateral)		,377
	N	227	227
V3_COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	-,059	1
	Sig. (bilateral)	,377	
	N	227	227

Interpretación

Según la tabla 24 de correlación de Pearson, se observa que la prueba de significancia estadística bilateral encontrada es mayor a 0,05. Es decir $0,377 > 0.05$, indican que no existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional.

Por ello se acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

- d) Relación que existe entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020

Prueba de hipótesis:

H₀: No existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

H₁: Existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Significación y decisión:

- a) $Sig_E < Sig_T 0,05$, entonces se rechaza H₀
- b) $Sig_E > Sig_T 0,05$, entonces se acepta H₀

Tabla 25

Correlación entre desempeño laboral y compromiso organizacional

		V2_DESEMPEÑO _LABORAL	V3_COMPROMIS O ORGANIZACIONAL
V2_DESEMPEÑO_LABOR AL	Correlación de Pearson	1	-,042
	Sig. (bilateral)		,528
	N	227	227
V3_COMPROMISO_ ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	-,042	1
	Sig. (bilateral)	,528	
	N	227	227

*Nota:**.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación

Según la tabla 25 de correlación de Pearson, se observa que la prueba de significancia estadística bilateral encontrada es mayor a 0,05. Es decir $0,528 > 0,05$, indican que no existe relación entre desempeño laboral y compromiso organizacional.

Por ello se acepta la hipótesis nula indicando que no existe relación entre desempeño laboral y compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

IV. Discusión

El presente informe de investigación demuestra mediante la discusión el contraste de objetivos, hallazgos encontrados, antecedentes referidos al job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Primera

Se tuvo como objetivo general, el determinar la relación que existe entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Mediante la Prueba Chi-cuadrado se demostró asociación entre el job crafting y el desempeño laboral (Chi-cuadrado = 130.059*; $p = 0.000$; ver tabla 17), por ende se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, el job crafting si se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Por el contrario, se evidenció independencia entre el job crafting y el compromiso organizacional (Chi-cuadrado = 1,216a; $p = 0,544$; ver tabla 19); igualmente para el desempeño laboral y el compromiso organizacional se encontró independencia (Chi-cuadrado = 0,907a; $p = 0,907$; ver tabla 21). De modo que, Nielsena, Antino, Sanz-Vergeld y Rodríguez-Muñoz (2017) investigaron respecto al job crafting y tuvieron resultados favorables en el comportamientos de los empleados porque generaron actitud proactiva denotada en el involucramiento de su trabajo y el trabajo de equipo como parte de un todo.

La finalidad del estudio fue validar y establecer la confiabilidad del cuestionario Job Crafting, más conocida por las siglas en Inglés JCRQ, la aplicación del cuestionario se realizó en los países de España; Reino Unido; China y Taiwán. La investigación evidenció que el diseño del empleo estuvo denotado por el aumento de las necesidades de empleo; descendiente demanda de trabajo social, pero con altos índices de recursos de trabajo social; incremento de la demanda cuantitativa y; a su vez decreciente demanda en los horarios laborales. El cuestionario fue con diseño de test y retest. Se coincide con los resultados de Nielsena, Antino, Sanz-Vergeld y Rodríguez-Muñoz, en que el job crafting está ampliamente involucrado con el desempeño laboral debido a que quedó demostrado con la

asociación entre el job crafting y el desempeño laboral (Chi-cuadrado = 130.059*; $p = 0,000$) de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Segunda

Se tuvo como objetivo, el determinar la relación que existe entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Mediante la Prueba de correlación de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por ende se rechaza la hipótesis nula. Además, ambas variables poseen una correlación de 0.710 (ver tabla 22); lo cual indica que es una relación positiva media (ver tabla 23). Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación positiva media entre el job crafting y el desempeño laboral de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020, por ende existen evidencias suficientes para demostrar el objetivo específico 1.

En particular, Pereira (2017) Comprobó que el papel mediador para el incremento del trabajo el mediador de la productividad laboral son los recursos que provee el empleador para el pertinente ordenamiento del trabajo como considere llevar a cabo el diseño del trabajo; de tal manera el trabajador se sienta comprometido e involucrado con las actividades laborales asumiendo responsabilidad sobre los resultados a obtener como parte del trabajo asignado. Los sujetos investigados fueron 159 donde se les aplicó un cuestionario para determinar el desarrollo del job crafting y el efecto indirecto desencadenante en el involucramiento laboral como parte del compromiso que se asume con la organización y la responsabilidad adjudicada sobre los resultados obtenidos. Se coincide con los resultados de Pereira, en que el job crafting está íntimamente relacionado con el desempeño laboral debido a que quedó demostrado con la correlación de Pearson obtenida es de 0.710 ($p = 0,000$) de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Tercera

Se tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en

el año 2020. Mediante la Prueba de correlación de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05, es decir “0,377 >0.05” (ver tabla 24), por ende se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020, por ende no existen evidencias suficientes para demostrar el objetivo específico 2.

Mabaso & Dlamini (2018) investigaron únicamente para conocer el impacto generado por la escala de recompensas totales y su influencia en el compromiso organizacional. Los datos acopiados fueron con el propósito de generar conocimiento frente a los vacíos de información de las instituciones de educación superior, debido a que los docentes son parte fundamental en el desarrollo de la cultura y crecimiento económico de un país. La investigación siguió el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental utilizando como instrumento el cuestionario semiestructurado aplicado a 279 docentes en su totalidad. Se realizó la prueba de hipótesis resultando una correlación significativa y con tendencia positiva entre los componentes de las recompensas totales y el compromiso organizacional donde la gestión del desempeño fue lo más notorio con una variación del 52.3%. La recomendación está orientada a la plana jerárquica para dar a conocer que la institución universitaria posee un staff de docentes identificados y comprometidos con su organización y se debe implementar estrategias mediante mecanismo de recompensas totales.

Se coincide con el enfoque y el diseño de la investigación de Mabaso & Dlamini, pero se difiere en los resultados debido que los datos obtenidos frente a la hipótesis planteada se demostró que no existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Cuarta

Se tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Mediante la Prueba de correlación de Pearson se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) mayor a 0.05, es decir “0,528 >0.05” (ver tabla 25), por ende se acepta la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe

relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020, por ende no existen evidencias suficientes para demostrar el objetivo específico 3.

Lafalce, Depaiva, Demuylder, & Morais (2017) realizaron el análisis de la gestión de un periodo académico entre el 2010 al 2014 de una institución de educación superior universitaria pública para establecer cuan involucrados estuvieron en dicho periodo los docentes universitarios y cuál fue la postura de su compromiso organizacional. El estudio se llevó a cabo con un enfoque mixto y de corte transversal. Se utilizó los lineamientos del cuestionario del Modelo de John P. Meyer y Natalie Jean Allen para detectar el nivel de compromiso asumido por los docentes para con la institución al cual dan su esfuerzo laboral. Se concretó que a partir del segundo año de la investigación existía disminución del compromiso afectivo y como resultado a la vista se puede notar la disminución del compromiso organizacional debido al cambio en la gestión de la institución.

Se coincide con Lafalce, Depaiva, Demuylder, & Morais en el uso del cuestionario de John P. Meyer y Natalie Jean Allen, pero se difiere en los resultados debido que los datos obtenidos frente a la hipótesis planteada se demostró que no existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

V. Conclusiones

Primera

Se encontró asociación entre el job crafting y el desempeño laboral (Chi-cuadrado = 130.059*; $p = 0,000$); mientras que, existe independencia entre las variables job crafting y compromiso organizacional; igualmente hay independencia entre las variables desempeño laboral y compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.

Segunda

La relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020 es positiva media ($r = 0.710$; $p < 0,05$) y se asocian en 50.41%.

Tercera

Se determinó que no existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020; en consecuencia, para el estudio las variables demostraron ser totalmente independientes.

Cuarta

Igualmente, se comprobó que no existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020; por consiguiente, se demuestra que son variables considerablemente independientes.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda a los directores de Escuelas de Ciencias Empresariales, la implementación de investigaciones orientados a la labor docente universitaria tomando como referencia el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en instituciones de educación superior universitaria; asimismo, hacer estudios bajo enfoques mixtos y haciendo uso de ecuaciones estructurales.

Segunda

Se recomienda que las instituciones de educación superior universitaria implemente un área orientada a la caracterización del perfil de trabajo de cada docente para empoderar sus actividades académicas y administrativas con el propósito de tener índices productivos de trabajo orientados a cumplir la misión y visión de la academia.

Tercera

Se recomienda a las instituciones de educación superior universitaria que dentro de sus planes operativos anuales enfatizen y ayuden a internalizar la misión, visión, valores y axiología de la universidad que acoge a cada docente. El docente tiene que comprender que es ejemplo de vida para los estudiantes que lo visualizan como líder y que se encuentra comprometido con el desarrollo del país.

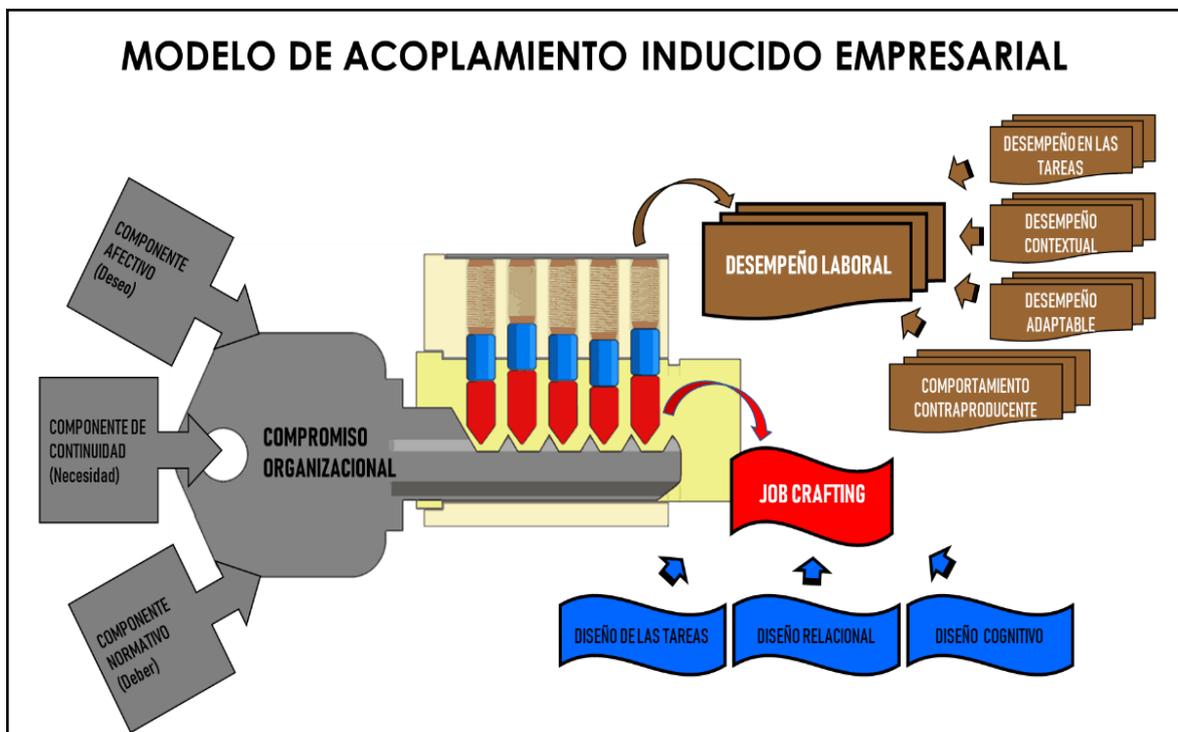
Cuarta

Se recomienda a las instituciones de educación superior que para contratar a un docente que va a ser formador de futuros profesionales; en primer lugar, el docente postulante debe pasar por evaluaciones de pertinencia académica para obtener índices óptimos de satisfacción del estudiante y en segundo lugar, hacer test psicológico a los docentes para determinar si la labor docente la realizan por vocación o únicamente por fines económicos lo cual determinaría el involucramiento docente con el compromiso organizacional.

VII. Propuesta

La concreción del estudio realizado permitió elaborar un modelo de acoplamiento inducido empresarial fundamentado en los resultados de la investigación. Aquí se muestran cómo las dimensiones de las variables son articuladas en orden a las relaciones entre las variables job crafting, desempeño laboral y compromiso empresarial.

El modelo semeja un sistema de cerradura enllave / desenllave de las acciones de los colaboradores en una empresa. Entonces, la estructura de una llave comprende: un chasis fijo que contiene pines, una estructura metálica que ingresa en la cerradura que tiene forma aserrada y, una hilera de pines que se acoplan a las protuberancias aserradas del dispositivo de metal. Similarmente, la estructura de una organización estaría representada por la parte más estable como es el chasis cuyo simulacro empresarial es el compromiso organizacional vincula las dimensiones de cada una de las variables que entran en interacción, en este sentido las dimensiones de las variables que están asociadas son el job crafting y el desempeño laboral. El chasis de la llave es el compromiso organizacional. Los pines que encajan en la parte dentada de la llave corresponden al job crafting, mientras que los resortes que van sobre los pines corresponden a la variable desempeño laboral.



Se alcanza el desempeño laboral en las personas que han organizado su job crafting. Los colaboradores son parte de la organización, comprometidos o no, y se activan en la medida que diseñan sus propias tareas, las interrelacionan y generan cognición sobre sus propias acciones, en resumen activan su job crafting. Estas acciones impulsan el desempeño personal traducido en resultados para la organización.

Aplicado a otras funciones de la empresa, el modelo explica cómo los colaboradores pueden permanecer agrupados, sin manifestar su compromiso organizacional en el caso extremo; pero, el hecho de activar su disposición para acomodar su propia tarea hace que ellos generen resultados de los cuales estarán satisfechos. Esta operación se activa cada vez que la masa crítica de colaboradores es motivada a identificar sus habilidades de job crafting.

Referencias

- Alles, M. A. (2012). *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer*. Buenos Aires, Argentina: Granica
- Bermúdez, L. T. y Rodríguez, L. F. (2013). *Investigación en la gestión empresarial*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Blasco, J. Ll. y Grimaltos, T. (2004). *Teoría del conocimiento*. Valencia, España: Publicaciones de la Universidad de Valencia (PUV).
- Charleux, F. & Loubat, J-R. (2016). *Motivar y animar equipos en trabajo social: Guía muy práctica*. Madrid, España: Narcea, S.A. de ediciones.
- Costales, F. (2008). Teorías contemporáneas sobre rendimiento laboral individual: conductas laborales contraproductivas. Recuperado de www.sociometrica.com
- Dacal, I. (2017). *Recursos Laborales y Engagement: estudio de caso con equipos de trabajo en una empresa de desarrollo de software de Córdoba durante el periodo 2015-2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13792/DACAL%20MENDEZ%20IGNACIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duxbury, L., Lyons, S., & Higgins, C. (2008). Too Much to do, and Not Enough Time: An Examination of Role Overload. In Korabic, K; Lero, D. & Whitehead, D. (Eds.). *Handbook of Work-Family Integration* (125-140). San Diego: Academic Press.
- Fernández, Á. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. Madrid, España: ESIC.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Como construir felicidad en el trabajo*. Santiago de Chile, Chile: B Chile
- Fogaça, N., Barbosa, M. C., Campos, M. C., Pereira, L. y Coelho, F. A. (2018). Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015. *Performance Improvement Quarterly*, 30(4), 231–247. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/piq.21248>
- García, R. y Sánchez, M. F. (2015). *Job crafting en Chile: un estudio exploratorio* (Tesis de pregrado). Recuperado de

- <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136440/Job%20Crafting%20en%20Chile%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ghitulescu, B. E. (2018). Psychosocial effects of proactivity: The interplay between proactive and collaborative behavior. *Personnel Review*, 47(2), 294-318. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/PR-08-2016-0209>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba, Argentina: Editorial Brujas.
- Gómez, M. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Buenos Aires, Argentina: Brujas.
- Gutierrez, E. y Vladimirovna, O. (2016). *Estadística inferencial 1, para ingeniería y ciencias*. México, D.F.: Grupo Editorial Patria
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6th ed.). México: McGraw-Hill
- Lafalce, J. L., Depaiva, K. C. M., Demuylder, C. F., & Morais, M. M. D. S. (2017). Organizational commitment: longitudinal study in a public higher education organization. *Revista De Administração Mackenzie*, 18(6), 124-148.
- Lazarte, L. A. (2016). *El efecto del job crafting y el rol mediador del burnout y el engagement sobre la relación entre las características laborales y la intención de rotar* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/100927>
- Mabaso, C. M., & Dlamini, B. I. (2018). Total rewards and its effects on organisational commitment in higher education institutions. *SA Journal of Human Resource Management*, 16 doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.913>
- Martínez, C. (2012). *Estadística y muestreo*. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Martínez, J. F. (2018). *Sistema de información de mercados*. Madrid, España: Paraninfo.
- Mondragón, M. C. (2014). *Enseñanza y aprendizaje de la gramática y ortografía en la educación secundaria obligatoria a través de los libros de texto*. Almería, España: Universidad de Almería
- Murcko, T. (2011). *BusinessDictionary*. Recuperado de <http://www.businessdictionary.com/definition/job-performance.html>

- Neira, F. (2017). Los pactos de adaptabilidad laboral y su impacto en la jornada de trabajo. Repositorio académico de la Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146863>
- Nieddu, R. (2015). Trabajo de Artesanía: Job Crafting. Recuperado de <http://repositorio.umaza.edu.ar/bitstream/handle/00261/442/5%20SyH%20Resumen%20Tesina%20Nieddu.pdf?sequence=1>
- Nielsena, K., Antino, M., Sanz-Vergeld, A. & Rodríguez-Muñoz, A. (2017). Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multimethod and multi-sample study. *Work & Stress. An International Journal of Work, Health & Organisations*, 31(1), 82-99, doi: 10.1080/02678373.2017.1293752
- Pereira, A. M. (2017). *Work engagement e a responsabilidade sobre os resultados: o papel mediador do job crafting* (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/14829/1/2017_ECSH_DPSO_Dissertacao_%20Andreia%20Maria%20Pereira%20Arruda.pdf
- Raposo, G. (2016). *Habilidades políticas, job crafting e innovación en las organizaciones* (Tesis doctoral). Recuperado de <http://eprints.ucm.es/38867/1/T37680.pdf>
- Rogelberg, S. G. (2017). *The Sage encyclopedia of industrial and organizational psychology* (2nd ed.). California, United States of America: Thousand Oaks.
- Rossi, A. M., Meurs, J. A., & Perrewe, P. L. (2017). *Stress and quality of working life: Conceptualizing and assessing stress*.
- Ruiz, A. I. (2007). *El diagnóstico de situaciones reales y locales*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED).
- Sadornil, D. R. (2013). *Diccionario-glosario de metodología de la investigación social*. Madrid, España: Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- 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) doi:<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph16050843>
- Souza, D. C. (2013). *Engagement no trabalho e desempenho extrapapel: O papel da customização do trabalho* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/6602/1/Tese%20Final%20Diva%20Sousa%20v7.pdf>

- Tafur, G. G. (2016). El rendimiento de los trabajadores como parte del clima laboral de la municipalidad distrital de Chocope, provincia de Ascope, durante el período octubre 2013 a enero 2014 (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5043/TAFUR%20TORRES%20GABY%20GREYSSY%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0204089>
- Ticona, J. (2017). *El estrés y el rendimiento laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Taraco, periodo 2015* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3704/Ticona_Mamani_Julia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varela, O. (2013). Las dos filosofías que guían la gestión del desempeño. Lima, Perú: ESAN
- Wiseman, N., Ngirande, H., & Sam, T. S. (2017). Existing organizational culture typologies and organizational commitment at a selected higher education institution in south africa. *Investment Management & Financial Innovations*, 14(2), 242-251. doi:[http://dx.doi.org/10.21511/imfi.14\(2-1\).2017.09](http://dx.doi.org/10.21511/imfi.14(2-1).2017.09)

ANEXOS

ANEXO A

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA E ÍNDECE	NIVELES Y RANGOS
JOB CRAFTING	Rogelberg (2017) conceptualiza al job crafting o diseño del trabajo como el comportamiento proactivo y discreto en el que los trabajadores toman la iniciativa para realizar cambios significativos en el trabajo que realizan. La orientación o el trabajo diseñado se enfoca en tres tipos: (a) elaboración de tareas, (b) diseño de las relaciones laborales y (c) diseño cognitivo.	La variable independiente (job crafting) fue medida mediante las dimensiones: diseño de las tareas, diseño cognitivo y diseño relacional en un cuestionario de 19 ítems.	DISEÑO DE LAS TAREAS	01 – 07	Escala ordinal	
			DISEÑO COGNITIVO	8 – 12	Nivel politómico NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3)	BAJO (19 – 44) MEDIO (45 – 69) ALTO (70 – 95)
			DISEÑO RELACIONAL	13 - 19	CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	
DESEMPEÑO LABORAL	El Business Dictionary (2011) define al desempeño laboral como las actividades relacionadas con el trabajo que se espera de un empleado y cómo se ejecutaron esas actividades. De otro lado, el área de gestión del talento humano es quien se encarga de evaluar el desempeño laboral de cada empleado en periodos trimestrales, semestrales o anuales; con el propósito de identificar las debilidades que menoscaban el desempeño del colaborador.	La variable independiente (desempeño laboral) fue medida mediante las dimensiones: desempeño en las tareas, desempeño contextual, desempeño adaptable y comportamiento de trabajo contraproducente en un cuestionario de 47 ítems.	DESEMPEÑO EN LAS TAREAS	01 – 13	Escala ordinal	
			DESEMPEÑO CONTEXTUAL	14 – 29	Nivel politómico NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3)	BAJO (47 – 109) MEDIO (110 – 171) ALTO (172 – 235)
			DESEMPEÑO ADAPTABLE	30 – 37	CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	
			COMPORTAMIENTO CONTRAPRODUCENTE	38 - 47		
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Littlewood & Uribe (2018) refieren que el compromiso organizacional es la disposición del individuo para sostener el compromiso serio en el actuar para con la institución mientras se tenga el vínculo laboral y se pierde al desvincularse de la empresa.	La variable dependiente (compromiso organizacional) fue medida mediante las dimensiones: diseño de las tareas, diseño cognitivo y diseño relacional en un cuestionario de 19 ítems.	COMPROMISO AFECTIVO	01 – 06	Escala ordinal	
			COMPROMISO DE CONTINUIDAD	07 – 13	Nivel politómico NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3)	BAJO (19 – 44) MEDIO (45 – 69) ALTO (70 – 95)
			COMPROMISO NORMATIVO	14 – 19	CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	

Fuente: Elaboración propia.

Anexo

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: JOB CRAFTING, DESEMPEÑO LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA DE PERÚ					
Autora: PETRONILA LILIANA MAIRENA FOX					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre el job crafting y el desempeño laboral en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>b) Existe relación entre el job crafting y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p> <p>c) Existe relación entre el desempeño laboral y el compromiso organizacional en docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020.</p>	Variable 1: JOB CRAFTING		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>1) Diseño de las tareas</p> <p>2) Diseño relacional</p> <p>3) Diseño cognitivo</p>	<p>1.1. Responsabilidades habituales</p> <p>1.2. Optimización de la jornada laboral</p> <p>1.3. Productividad</p> <p>1.4. Reducción del esfuerzo</p> <p>1.5. Reducción del tiempo en cada tarea</p> <p>2.1. Consciente de los impactos positivos</p> <p>2.2. Consciente de los impactos negativos</p> <p>2.3. Comunicación</p> <p>3.1. Percepción de las tareas</p> <p>3.2. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo</p> <p>3.3. Satisfacción</p> <p>3.4. Contribución a causas importantes</p>	<p>01 – 07</p> <p>08 – 12</p> <p>13 – 19</p>	<p>NUNCA (1)</p> <p>CASI NUNCA (2)</p> <p>A VECES (3)</p> <p>CASI SIEMPRE (4)</p> <p>SIEMPRE (5)</p>	<p>BAJO (19 – 44)</p> <p>MEDIO (45 – 69)</p> <p>ALTO (70 – 95)</p>	

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Desempeño en las tareas	1.1. Calidad de trabajo			
2) Desempeño contextual	1.2. Planificación y organización del trabajo.			
3) Desempeño adaptable	1.3. Orientado a resultados			
4) Comportamiento contraproducente	1.4. Priorización			
	1.5. Trabajo eficiente			
	2.1. Iniciativa			
	2.2. Tolerancia			
	2.3. Cooperación			
	2.4. Comunicación efectiva			
	2.5. Responsabilidad			
	2.6. Orientación al trabajo			
	2.7. Creatividad			
	2.8. Desafíos			
	3.1. Resiliencia	01 – 13	NUNCA (1)	
	3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles.	14 – 29	CASI NUNCA (2)	BAJO (47 – 109)
	3.3. Actualización del conocimiento laboral	30 – 37	A VECES (3)	MEDIO (110 – 171)
	3.4. Actualización de habilidades laborales	38 – 47	CASI SIEMPRE (4)	ALTO (172 – 235)
	3.5. Situación incierta e impredecible		SIEMPRE (5)	
	3.6. Adaptabilidad al cambio			
	4.1. Negatividad excesiva			
	4.2. Obstrucción a las reglas			
	4.3. Obstrucción al trabajo			
	4.4. Error intencional			
Variable 3: COMPROMISO ORGANIZACIONAL				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Componente afectivo (Deseo)	1.1. Realización personal			
2) Componente de continuidad (Necesidad)	1.2. Pertinencia	01 - 06	NUNCA (1)	BAJO (19 – 44)
	1.3. Significación	07 - 13	CASI NUNCA (2)	MEDIO (45 – 69)
	1.4. Afiliación	14 - 19	A VECES (3)	ALTO (70 – 95)
	1.5. Sentido de pertenencia		CASI SIEMPRE (4)	
	1.6. Apego		SIEMPRE (5)	

			3) Componente normativo (Deber)	2.1. Inversión 2.2. Consecuencias 2.3. Necesidades 2.4. Falta de alternativas 2.5. Competencias 2.6. Dificultad 3.1. Conveniencia 3.2. Culpabilidad 3.3. Lealtad 3.4. Obligación 3.5. Deber 3.6. Agradecimiento			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística			
<p>Tipo: Básica</p> <p>Alcance: La investigación va a determinar la relación entre el job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional consolidado en una universidad peruana desarrollada durante el 2020.</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Docentes de las Instituciones de Educación Superior Universitaria de una población infinita.</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo probabilístico, aleatorio simple</p> <p>Tamaño de muestra: 227 docentes de las Instituciones de Educación Superior Universitaria del Perú.</p>	<p>Variable 1: JOB CRAFTING</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>					<p>1. Estadística descriptiva: Elaboración de tablas de contingencia y para determinar la asociación entre las variables de estudio se hizo uso de la prueba Chi Cuadrado.</p> <p>2. Estadística inferencial. Determinar la relación del job crafting, el desempeño laboral y el compromiso organizacional en una institución de educación superior universitaria peruana, se utilizó el coeficiente de correlación Pearson, por estar las variables de estudio medidas en escala ordinal.</p>
		<p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>					
		<p>Variable 3: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>					

Fuente: Elaborado por Petronila Liliana Mairena Fox

Lima, 3 de agosto de 2020

Dr.

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacerle de su conocimiento que, soy estudiante del programa de Doctorado en Administración de la UCV, en el Campus Los Olivos, Promoción 2017.

Por este motivo, le solicito validar el instrumento académico adjunto con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Grado de Doctor en Administración.

El título del trabajo de investigación es:

Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú

Siendo imprescindible contar con el instrumento validado para la medición de las variables en estudio, recurro a Usted y su demostrada experiencia en este rubro de la actividad académica.

El expediente de validación que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Petronila Liliana Mairena Fox
DNI. 16631152

**Variable 1:
JOB CRAFTING**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
4) Diseño de las tareas 5) Diseño relacional 6) Diseño cognitivo	1.6. Responsabilidades habituales 1.7. Optimización de la jornada laboral 1.8. Productividad 1.9. Reducción del esfuerzo 1.10. Reducción del tiempo en cada tarea			
	2.4. Consciente de los impactos positivos	01 – 07	NUNCA (1) CASI NUNCA (2)	BAJO (19 – 44)
	2.5. Consciente de los Impactos negativos	08 – 12	A VECES (3)	MEDIO (45 – 69)
	2.6. Comunicación	13 – 19	CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	ALTO (70 – 95)
	3.5. Percepción de las tareas			
	3.6. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo			
	3.7. Satisfacción			
	3.8. Contribución a causas importantes			

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el job crafting para determinar el nivel de job crafting alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE JOB CRAFTING

Marcar con “X” sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">1</div> Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">2</div> Casi Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">3</div> A veces	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">4</div> Casi Siempre	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">5</div> Siempre
--	---	--	---	--

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
Diseño de las tareas		1	2	3	4	5
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.					
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.					
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.					
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.					
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.					
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.					
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.					
Diseño relacional		1	2	3	4	5
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.					
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.					
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.					
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).					
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.					
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).					
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.					
Diseño cognitivo		1	2	3	4	5
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.					
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.					
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.					
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.					
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE JOB CRAFTING**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Diseño de las tareas		si	no	si	no	si	no	
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.							
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.							
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.							
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.							
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.							
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.							
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.							
Diseño relacional								
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.							
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.							
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.							
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).							
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.							
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).							
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.							
Diseño cognitivo								
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.							
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.							
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.							
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.							
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ()

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.

DNI:

Especialidad del validador:

Fecha:

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.

Firma del experto Informante
Especialidad:

**Variable 2:
DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
1) Desempeño en las tareas 2) Desempeño contextual 3) Desempeño adaptable 4) Comportamiento contraproducente	1.1. Calidad de trabajo 1.2. Planificación y organización del trabajo. 1.3. Orientado a resultados 1.4. Priorización 1.5. Trabajo eficiente				
	2.1. Iniciativa 2.2. Tolerancia 2.3. Cooperación 2.4. Comunicación efectiva 2.5. Responsabilidad 2.6. Orientación al trabajo 2.7. Creatividad 2.8. Desafíos				
			01 – 13	NUNCA (1)	BAJO (47 – 109)
			14 – 29	CASI NUNCA (2)	
			30 – 37	A VECES (3)	MEDIO (110 – 171)
			38 – 47	CASI SIEMPRE (4)	
				SIEMPRE (5)	ALTO (172 – 235)
		3.1. Resiliencia 3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles. 3.3. Actualización del conocimiento laboral 3.4. Actualización de habilidades laborales 3.5. Situación incierta e impredecible 3.6. Adaptabilidad al cambio			
		4.5. Negatividad excesiva 4.6. Obstrucción a las reglas 4.7. Obstrucción al trabajo 4.8. Error intencional			

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el desempeño laboral para determinar el nivel de desempeño laboral alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con “X” sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">1</div> Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">2</div> Casi Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">3</div> A veces	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">4</div> Casi Siempre	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">5</div> Siempre
--	---	--	---	--

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.					
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.					
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.					
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.					
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.					
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.					
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.					
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.					
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.					
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.					
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.					
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.					
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.					
Desempeño contextual						
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.					
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.					
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.					
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.					
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.					
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.					
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.					
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.					
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.					
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.					
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.					
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.					
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.					
27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.					

28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.					
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.					
Desempeño adaptable		1	2	3	4	5
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.					
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.					
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.					
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.					
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.					
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.					
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.					
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.					
Comportamiento contraproducente		1	2	3	4	5
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.					
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.					
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.					
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.					
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.					
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.					
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.					
47	Yo a propósito cometo errores.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
	Desempeño de la tarea	si	no	si	no	si	no	
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.							
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.							
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.							
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.							
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.							
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.							
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.							
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.							
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.							
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.							
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.							
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.							
13	Yo me tomó más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.							
	Desempeño contextual							
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.							
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.							
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.							
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.							
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.							
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.							
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.							
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.							
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.							
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.							
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.							
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.							
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.							

27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.							
28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.							
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.							
Desempeño adaptable								
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.							
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.							
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.							
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.							
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.							
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.							
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.							
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.							
Comportamiento contraproducente								
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.							
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.							
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.							
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.							
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.							
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.							
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.							
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.							
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.							
47	Yo a propósito cometo errores.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ()
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.

DNI:

Especialidad del validador:

Fecha:

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.

Firma del experto Informante
Especialidad:

**Variable 3:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Componente afectivo (Deseo) 2) Componente de continuidad (Necesidad) 3) Componente normativo (Deber)	1.1. Realización personal			
	1.2. Pertinencia			
	1.3. Significación			
	1.4. Afiliación			
	1.5. Sentido de pertenencia			
	1.6. Apego			
	2.1. Inversión			
	2.2. Consecuencias			
	2.3. Necesidades			
	2.4. Falta de alternativas	01 - 06	NUNCA (1)	
	2.5. Competencias		CASI NUNCA (2)	BAJO (19 – 44)
	2.6. Dificultad	07 - 13	A VECES (3)	MEDIO (45 – 69)
	3.1. Conveniencia	14 - 19	CASI SIEMPRE (4)	ALTO (70 – 95)
	3.2. Culpabilidad		SIEMPRE (5)	
	3.3. Lealtad			
	3.4. Obligación			
	3.5. Deber			
	3.6. Agradecimiento			

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el compromiso organizacional para determinar el nivel de comportamiento organizacional alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">1</div> Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">2</div> Casi Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">3</div> A veces	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">4</div> Casi Siempre	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 40px; height: 40px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">5</div> Siempre
--	---	--	---	--

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
Componente afectivo (deseo)		1	2	3	4	5
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
6	Yo no me siento ser parte de la institución.					
Componente de continuidad (necesidad)		1	2	3	4	5
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.					
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.					
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.					
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.					
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.					
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.					
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.					
Componente normativo (deber)		1	2	3	4	5
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
19	Yo no me siento ser parte de la institución.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Componente afectivo (deseo)		si	no	si	no	si	no	
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.							
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.							
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.							
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.							
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.							
6	Yo no me siento ser parte de la institución.							
Componente de continuidad (necesidad)								
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.							
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.							
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.							
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.							
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.							
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.							
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.							
Diseño cognitivo								
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.							
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.							
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.							
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.							
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.							
19	Yo no me siento ser parte de la institución.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ()
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr.

DNI:

Especialidad del validador:

Fecha:

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.

Firma del experto Informante
Especialidad:

Lima, 21 de febrero de 2020

Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacerle de su conocimiento que, soy estudiante del programa de Doctorado en Administración de la UCV, en el Campus Los Olivos, Promoción 2017.

Por este motivo, le solicito validar el instrumento académico adjunto con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Grado de Doctor en Administración.

El título del trabajo de investigación es:

Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú

Siendo imprescindible contar con el instrumento validado para la medición de las variables en estudio, recurro a Usted y su demostrada experiencia en este rubro de la actividad académica.

El expediente de validación que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Petronila Liliana Mairena Fox
D.N.I. 16631152

**Variable 1:
JOB CRAFTING**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Diseño de las tareas 2) Diseño relacional 3) Diseño cognitivo	1.1. Responsabilidades habituales			
	1.2. Optimización de la jornada laboral			
	1.3. Productividad			
	1.4. Reducción del esfuerzo			
	1.5. Reducción del tiempo en cada tarea			
	2.1. Consciente de los impactos positivos	01 – 07	NUNCA (1)	BAJO (19 – 44)
	2.2. Consciente de los Impactos negativos	08 – 12	CASI NUNCA (2)	MEDIO (45 – 69)
	2.3. Comunicación	13 – 19	A VECES (3)	ALTO (70 – 95)
	3.1. Percepción de las tareas		CASI SIEMPRE (4)	
	3.2. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo		SIEMPRE (5)	
	3.3. Satisfacción			
	3.4. Contribución a causas importantes			

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el job crafting para determinar el nivel de job crafting alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE JOB CRAFTING

Marcar con “X” sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Diseño de las tareas						
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.					
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.					
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.					
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.					
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adaptan a mis habilidades o intereses profesionales.					
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.					
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.					
Diseño relacional						
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.					
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.					
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.					
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).					
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.					
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).					
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.					
Diseño cognitivo						
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.					
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.					
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.					
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.					
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE JOB CRAFTING**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
		si	no	si	no	si	no	
Diseño de las tareas								
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.	X		X		X		
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.	X		X		X		
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.	X		X		X		
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.	X		X		X		
Diseño relacional								
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.	X		X		X		
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).	X		X		X		
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.	X		X		X		
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).	X		X		X		
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.	X		X		X		
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.	X		X		X		
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.	X		X		X		
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. DELGADO CÉSPEDES CARLOS ALBERTO

DNI: 43694979

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN Y DESARROLLO

Fecha: 26 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes
DNI: 43694979

**Variable 2:
DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Desempeño en las tareas 2) Desempeño contextual 3) Desempeño adaptable 4) Comportamiento contraproducente	1.1. Calidad de trabajo 1.2. Planificación y organización del trabajo. 1.3. Orientado a resultados 1.4. Priorización 1.5. Trabajo eficiente 2.1. Iniciativa 2.2. Tolerancia 2.3. Cooperación 2.4. Comunicación efectiva 2.5. Responsabilidad 2.6. Orientación al trabajo 2.7. Creatividad 2.8. Desafíos	01 – 13 14 – 29 30 – 37 38 – 47	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	BAJO (47 – 109) MEDIO (110 – 171) ALTO (172 – 235)
	3.1. Resiliencia 3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles. 3.3. Actualización del conocimiento laboral 3.4. Actualización de habilidades laborales 3.5. Situación incierta e impredecible 3.6. Adaptabilidad al cambio			
	4.1. Negatividad excesiva 4.2. Obstrucción a las reglas 4.3. Obstrucción al trabajo 4.4. Error intencional			

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el desempeño laboral para determinar el nivel de desempeño laboral alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con “X” sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.					
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.					
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.					
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.					
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.					
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.					
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.					
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.					
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.					
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.					
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.					
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.					
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.					
Desempeño contextual						
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.					
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.					
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.					
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.					
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.					
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.					
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.					
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.					
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.					
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.					
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.					
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.					
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.					
27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.					

28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.					
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.					
Desempeño adaptable		1	2	3	4	5
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.					
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.					
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.					
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.					
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.					
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.					
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.					
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.					
Comportamiento contraproducente		1	2	3	4	5
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.					
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.					
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.					
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.					
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.					
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.					
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.					
47	Yo a propósito cometo errores.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Desempeño de la tarea		si	no	si	no	si	no	
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.	X		X		X		
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.	X		X		X		
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.	X		X		X		
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.	X		X		X		
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.	X		X		X		
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.	X		X		X		
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.	X		X		X		
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.	X		X		X		
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.	X		X		X		
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.	X		X		X		
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.	X		X		X		
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.	X		X		X		
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.	X		X		X		
Desempeño contextual								
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.	X		X		X		
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.	X		X		X		
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.	X		X		X		
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.	X		X		X		
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.	X		X		X		
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.	X		X		X		
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.	X		X		X		
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.	X		X		X		
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.	X		X		X		
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.	X		X		X		
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.	X		X		X		
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.	X		X		X		

27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.	X		X		X		
28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.	X		X		X		
Desempeño adaptable								
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.	X		X		X		
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.	X		X		X		
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.	X		X		X		
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.	X		X		X		
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.	X		X		X		
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.	X		X		X		
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.	X		X		X		
Comportamiento contraproducente								
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.	X		X		X		
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.	X		X		X		
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.	X		X		X		
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.	X		X		X		
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.	X		X		X		
47	Yo a propósito cometo errores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. DELGADO CÉSPEDES CARLOS ALBERTO

DNI: 43694979

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN Y DESARROLLO

Fecha: 26 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes
DNI: 43694979

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el compromiso organizacional para determinar el nivel de comportamiento organizacional alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Componente afectivo (deseo)						
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
6	Yo no me siento ser parte de la institución.					
Componente de continuidad (necesidad)						
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.					
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.					
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.					
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.					
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.					
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.					
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.					
Componente normativo (deber)						
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
19	Yo no me siento ser parte de la institución.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Componente afectivo (deseo)		si	no	si	no	si	no	
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
6	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		
Componente de continuidad (necesidad)								
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.	X		X		X		
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.	X		X		X		
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.	X		X		X		
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.	X		X		X		
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.	X		X		X		
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
19	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. DELGADO CÉSPEDES CARLOS ALBERTO

DNI: 43694979

Especialidad del validador: DOCTOR EN GESTIÓN Y DESARROLLO

Fecha: 26 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dr. Carlos Alberto Delgado Céspedes
DNI: 43694979

Lima, 20 de febrero de 2020

Dr. Teodoro Carranza Estela

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacerle de su conocimiento que, soy estudiante del programa de Doctorado en Administración de la UCV, en el Campus Los Olivos, Promoción 2017.

Por este motivo, le solicito validar el instrumento académico adjunto con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Grado de Doctor en Administración.

El título del trabajo de investigación es:

Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú

Siendo imprescindible contar con el instrumento validado para la medición de las variables en estudio, recurro a Usted y su demostrada experiencia en este rubro de la actividad académica.

El expediente de validación que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Petronila Liliana Mairena Fox
D.N.I. 16631152

**Variable 1:
JOB CRAFTING**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Diseño de las tareas 2) Diseño relacional 3) Diseño cognitivo	1.1. Responsabilidades habituales			
	1.2. Optimización de la jornada laboral			
	1.3. Productividad			
	1.4. Reducción del esfuerzo			
	1.5. Reducción del tiempo en cada tarea			
	2.1. Consciente de los impactos positivos	01 – 07	NUNCA (1)	BAJO (19 – 44)
	2.2. Consciente de los Impactos negativos	08 – 12	CASI NUNCA (2)	MEDIO (45 – 69)
	2.3. Comunicación	13 – 19	A VECES (3)	ALTO (70 – 95)
	3.1. Percepción de las tareas		CASI SIEMPRE (4)	
	3.2. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo		SIEMPRE (5)	
3.3. Satisfacción				
3.4. Contribución a causas importantes				

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el job crafting para determinar el nivel de job crafting alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE JOB CRAFTING

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Diseño de las tareas						
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.					
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.					
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.					
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.					
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.					
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.					
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.					
Diseño relacional						
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.					
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.					
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.					
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).					
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.					
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).					
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.					
Diseño cognitivo						
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.					
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.					
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.					
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.					
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE JOB CRAFTING**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
		si	no	si	no	si	no	
Diseño de las tareas								
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.	X		X		X		
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.	X		X		X		
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.	X		X		X		
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.	X		X		X		
Diseño relacional								
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.	X		X		X		
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).	X		X		X		
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.	X		X		X		
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).	X		X		X		
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.	X		X		X		
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.	X		X		X		
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.	X		X		X		
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Doctor en Administración, Magister en Evaluación y
Acreditación de la Calidad Educativa

Fecha: 26.02.2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



DR. TOEDORO CARRANZA ESTELA

CLAD 08171

**Variable 2:
DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Desempeño en las tareas 2) Desempeño contextual 3) Desempeño adaptable 4) Comportamiento contraproducente	1.1. Calidad de trabajo 1.2. Planificación y organización del trabajo. 1.3. Orientado a resultados 1.4. Priorización 1.5. Trabajo eficiente			
	2.1. Iniciativa 2.2. Tolerancia 2.3. Cooperación 2.4. Comunicación efectiva 2.5. Responsabilidad 2.6. Orientación al trabajo 2.7. Creatividad 2.8. Desafíos	01 – 13	NUNCA (1)	BAJO (47 – 109)
	3.1. Resiliencia	14 – 29	CASI NUNCA (2)	MEDIO (110 – 171)
	3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles.	30 – 37	A VECES (3)	
	3.3. Actualización del conocimiento laboral 3.4. Actualización de habilidades laborales 3.5. Situación incierta e impredecible 3.6. Adaptabilidad al cambio	38 – 47	CASI SIEMPRE (4)	ALTO (172 – 235)
	4.1. Negatividad excesiva 4.2. Obstrucción a las reglas 4.3. Obstrucción al trabajo 4.4. Error intencional		SIEMPRE (5)	

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el desempeño laboral para determinar el nivel de desempeño laboral alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">1</div> Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">2</div> Casi Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">3</div> A veces	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">4</div> Casi Siempre	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; margin: 0 auto; display: flex; align-items: center; justify-content: center;">5</div> Siempre
--	---	--	---	--

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.					
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.					
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.					
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.					
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.					
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.					
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.					
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.					
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.					
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.					
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.					
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.					
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.					
Desempeño contextual						
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.					
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.					
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.					
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.					
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.					
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.					
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.					
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.					
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.					
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.					
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.					
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.					
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.					
27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.					

28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.					
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.					
Desempeño adaptable		1	2	3	4	5
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.					
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.					
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.					
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.					
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.					
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.					
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.					
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.					
Comportamiento contraproducente		1	2	3	4	5
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.					
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.					
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.					
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.					
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.					
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.					
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.					
47	Yo a propósito cometo errores.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Desempeño de la tarea		si	no	si	no	si	no	
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.	X		X		X		
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.	X		X		X		
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.	X		X		X		
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.	X		X		X		
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.	X		X		X		
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.	X		X		X		
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.	X		X		X		
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.	X		X		X		
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.	X		X		X		
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.	X		X		X		
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.	X		X		X		
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.	X		X		X		
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.	X		X		X		
Desempeño contextual								
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.	X		X		X		
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.	X		X		X		
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.	X		X		X		
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.	X		X		X		
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.	X		X		X		
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.	X		X		X		
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.	X		X		X		
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.	X		X		X		
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.	X		X		X		
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.	X		X		X		
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.	X		X		X		
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.	X		X		X		

27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.	X	X	X		
28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.	X	X	X		
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.	X	X	X		
Desempeño adaptable						
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.	X	X	X		
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.	X	X	X		
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.	X	X	X		
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.	X	X	X		
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.	X	X	X		
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.	X	X	X		
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.	X	X	X		
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.	X	X	X		
Comportamiento contraproducente						
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.	X	X	X		
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.	X	X	X		
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.	X	X	X		
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X	X	X		
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X	X	X		
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.	X	X	X		
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.	X	X	X		
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.	X	X	X		
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.	X	X	X		
47	Yo a propósito cometo errores.	X	X	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Doctor en Administración, Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Fecha: 26.02.2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Teodoro Carranza Estela", is written over a horizontal line.

DR. TOEDORO CARRANZA ESTELA
CLAD 08171

**Variable 3:
COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Componente afectivo (Deseo) 2) Componente de continuidad (Necesidad) 3) Componente normativo (Deber)	1.1. Realización personal			
	1.2. Pertinencia			
	1.3. Significación			
	1.4. Afiliación			
	1.5. Sentido de pertenencia			
	1.6. Apego			
	2.1. Inversión			
	2.2. Consecuencias			
	2.3. Necesidades			
	2.4. Falta de alternativas	01 - 06	NUNCA (1)	BAJO (19 – 44)
	2.5. Competencias	07 - 13	CASI NUNCA (2)	MEDIO (45 – 69)
	2.6. Dificultad	14 - 19	A VECES (3)	ALTO (70 – 95)
	3.1. Conveniencia		CASI SIEMPRE (4)	
	3.2. Culpabilidad		SIEMPRE (5)	
	3.3. Lealtad			
	3.4. Obligación			
	3.5. Deber			
	3.6. Agradecimiento			

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el compromiso organizacional para determinar el nivel de comportamiento organizacional alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Componente afectivo (deseo)						
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
6	Yo no me siento ser parte de la institución.					
Componente de continuidad (necesidad)						
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.					
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.					
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.					
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.					
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.					
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.					
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.					
Componente normativo (deber)						
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
19	Yo no me siento ser parte de la institución.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia	relevancia	Claridad				
Componente afectivo (desco)		si	no	si	no	si	no	
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
6	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		
Componente de continuidad (necesidad)								
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.	X		X		X		
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.	X		X		X		
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.	X		X		X		
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.	X		X		X		
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.	X		X		X		
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
19	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

Especialidad del validador: Doctor en Administración, Magister en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa

Fecha: 26.02.2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Teodoro Carranza Estela", is written over a horizontal line.

DR. TOEDORO CARRANZA ESTELA
CLAD 08171

Lima, 20 de febrero de 2020

Dra. María Dolores Martínez Zavala

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con Usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacerle de su conocimiento que, soy estudiante del programa de Doctorado en Administración de la UCV, en el Campus Los Olivos, Promoción 2017.

Por este motivo, le solicito validar el instrumento académico adjunto con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el Grado de Doctor en Administración.

El título del trabajo de investigación es:

Job crafting, desempeño laboral y compromiso organizacional en la educación superior universitaria de Perú

Siendo imprescindible contar con el instrumento validado para la medición de las variables en estudio, recurro a Usted y su demostrada experiencia en este rubro de la actividad académica.

El expediente de validación que hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de la variable y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido del instrumento.

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración me despido de Usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Petronila Liliana Mairena Fox
D.N.I. 16631152

**Variable 1:
JOB CRAFTING**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Diseño de las tareas 2) Diseño relacional 3) Diseño cognitivo	1.1. Responsabilidades habituales			
	1.2. Optimización de la jornada laboral			
	1.3. Productividad			
	1.4. Reducción del esfuerzo			
	1.5. Reducción del tiempo en cada tarea			
	2.1. Consciente de los impactos positivos	01 – 07	NUNCA (1)	BAJO (19 – 44)
	2.2. Consciente de los Impactos negativos	08 – 12	CASI NUNCA (2)	MEDIO (45 – 69)
	2.3. Comunicación	13 – 19	A VECES (3)	ALTO (70 – 95)
	3.1. Percepción de las tareas		CASI SIEMPRE (4)	
	3.2. Percepción de las relaciones derivadas del trabajo		SIEMPRE (5)	
	3.3. Satisfacción			
	3.4. Contribución a causas importantes			

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el job crafting para determinar el nivel de job crafting alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE JOB CRAFTING

Marcar con “X” sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Diseño de las tareas						
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.					
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.					
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.					
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.					
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.					
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.					
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.					
Diseño relacional						
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.					
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.					
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.					
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).					
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.					
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).					
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.					
Diseño cognitivo						
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.					
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.					
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.					
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.					
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE JOB CRAFTING**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
Diseño de las tareas								
1	Yo establezco nuevas perspectivas para mejorar mi trabajo.	X		X		X		
2	Yo cambio la trayectoria o las diversas tareas para completar mi trabajo.	X		X		X		
3	Yo incluyo nuevas tareas de trabajo con la finalidad de que se adapten mejor a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
4	Yo opto por tomar tareas adicionales en el trabajo.	X		X		X		
5	Yo doy preferencia a las tareas laborales que mejor se adapten a mis habilidades o intereses profesionales.	X		X		X		
6	Yo cambio la forma en que se hace mi trabajo para que sea más agradable para mí.	X		X		X		
7	Yo cambio los procedimientos menores que considero que no son productivos.	X		X		X		
Diseño relacional								
8	Yo participo en actividades de redes laborales y profesionales para establecer más relaciones de contacto.	X		X		X		
9	Yo hago esfuerzo para conocer bien a las personas con quien me relaciono en el trabajo.	X		X		X		
10	Yo organizo o asisto a actividades sociales relacionadas con el trabajo.	X		X		X		
11	Yo organizo eventos especiales en el trabajo (por ejemplo, celebrar el cumpleaños de un compañero de trabajo).	X		X		X		
12	Yo me presento con cordialidad a compañeros de trabajo, administrativos o estudiantes que no haya conocido.	X		X		X		
13	Yo elijo guiar a nuevos compañeros de trabajo (oficial o extraoficialmente).	X		X		X		
14	Yo hago amigos en el trabajo con personas que tengan habilidades o intereses similares a las mías.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
15	Yo pienso en cómo mi trabajo da significado y propósito en mi vida.	X		X		X		
16	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para el éxito de la organización.	X		X		X		
17	Yo recuerdo la importancia que tiene mi trabajo para la comunidad universitaria.	X		X		X		
18	Yo pienso en las formas en que mi trabajo impacta positivamente en mi vida.	X		X		X		
19	Yo reflexiono sobre el papel que tiene mi trabajo para el bienestar general.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MARTÍNEZ ZAVALA MARÍA DOLORES

DNI: 07613076

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Fecha: 28 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dra. María Dolores Martínez Zavala
D.N.I. 07613076

**Variable 2:
DESEMPEÑO LABORAL**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
1) Desempeño en las tareas 2) Desempeño contextual 3) Desempeño adaptable 4) Comportamiento contraproducente	1.1. Calidad de trabajo 1.2. Planificación y organización del trabajo. 1.3. Orientado a resultados 1.4. Priorización 1.5. Trabajo eficiente 2.1. Iniciativa 2.2. Tolerancia 2.3. Cooperación 2.4. Comunicación efectiva 2.5. Responsabilidad 2.6. Orientación al trabajo 2.7. Creatividad 2.8. Desafíos	01 – 13 14 – 29 30 – 37 38 – 47	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	BAJO (47 – 109) MEDIO (110 – 171) ALTO (172 – 235)
	3.1. Resiliencia 3.2. Solución creativa a problemas nuevos y difíciles. 3.3. Actualización del conocimiento laboral 3.4. Actualización de habilidades laborales 3.5. Situación incierta e impredecible 3.6. Adaptabilidad al cambio			
	4.1. Negatividad excesiva 4.2. Obstrucción a las reglas 4.3. Obstrucción al trabajo 4.4. Error intencional			

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS EN ADMINISTRACIÓN

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el desempeño laboral para determinar el nivel de desempeño laboral alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">1</div> Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">2</div> Casi Nunca	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">3</div> A veces	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">4</div> Casi Siempre	<div style="border: 1px solid black; border-radius: 50%; width: 30px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center; margin: 0 auto;">5</div> Siempre
--	---	--	---	--

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Desempeño de la tarea						
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.					
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.					
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.					
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.					
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.					
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.					
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.					
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.					
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.					
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.					
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.					
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.					
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.					
Desempeño contextual						
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.					
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.					
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.					
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.					
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.					
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.					
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.					
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.					
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.					
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.					
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.					
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.					
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.					
27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.					

28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.					
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.					
Desempeño adaptable		1	2	3	4	5
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.					
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.					
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.					
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.					
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.					
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.					
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presentan en el trabajo.					
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.					
Comportamiento contraproducente		1	2	3	4	5
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.					
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.					
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.					
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.					
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.					
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.					
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.					
47	Yo a propósito cometo errores.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		pertinencia		relevancia		Claridad		
		si	no	si	no	si	no	
Desempeño de la tarea								
1	En los últimos 3 meses, mi trabajo fue realizado con calidad.	X		X		X		
2	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para realizarlo con calidad.	X		X		X		
3	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo con mínima calidad.	X		X		X		
4	En los últimos 3 meses, me esforcé mucho para incrementar mi trabajo.	X		X		X		
5	En los últimos 3 meses, en comparación con el año pasado, he puesto empeño en mi trabajo para generar incremento en mi producción.	X		X		X		
6	En los últimos 3 meses, realice mi trabajo en menos cantidad de las metas propuestas.	X		X		X		
7	Yo logré planificar mi trabajo para que la hiciera a tiempo.	X		X		X		
8	Yo trabajé con empeño hacia el resultado final de mi trabajo.	X		X		X		
9	Yo mantuve siempre presente los resultados que tenía que lograr en mi trabajo.	X		X		X		
10	Yo tuve problemas para establecer prioridades en mi trabajo.	X		X		X		
11	En el trabajo, yo pude separar los problemas principales de los problemas secundarios.	X		X		X		
12	Yo puedo realizar bien mi trabajo con mínimo esfuerzo y tiempo.	X		X		X		
13	Yo me tomé más tiempo de lo previsto para completar mis tareas de trabajo.	X		X		X		
Desempeño contextual								
14	Yo puedo cumplir con mis compromisos laborales.	X		X		X		
15	En el trabajo, yo puedo cumplir con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		
16	La colaboración con los compañeros se realiza con cordialidad.	X		X		X		
17	Las personas me entienden bien cuando les comunico algo.	X		X		X		
18	Yo comprendo bien a los demás, cuando me comunican algo.	X		X		X		
19	La comunicación con los compañeros de trabajo conduce a resultados deseados.	X		X		X		
20	Yo tengo ideas creativas en el trabajo.	X		X		X		
21	Yo tomo la iniciativa cuando hay un problema que resolver.	X		X		X		
22	Yo tomo la iniciativa cuando alguna actividad tiene que ser organizada.	X		X		X		
23	Yo comienzo con nuevas tareas, cuando termino las tareas anteriores.	X		X		X		
24	Yo pido ayuda cuando la necesito.	X		X		X		
25	Yo escucho con apertura las críticas de mi trabajo.	X		X		X		
26	Yo trato de aprender de los comentarios que recibo de los compañeros, sobre mi trabajo.	X		X		X		

27	Yo asumo las tareas de trabajo como un desafío, cuando están por ejecutarse.	X		X		X		
28	Yo considero que mi jefe inmediato está satisfecho con mi trabajo.	X		X		X		
29	En mi trabajo, yo tomo en cuenta los requerimientos de mi jefe inmediato.	X		X		X		
Desempeño adaptable								
30	Yo mantengo mis conocimientos actualizados sobre mi trabajo.	X		X		X		
31	Yo mantengo mis habilidades actualizadas sobre mi trabajo.	X		X		X		
32	Yo demuestro flexibilidad en el trabajo.	X		X		X		
33	Yo puedo hacer frente a situaciones difíciles y contratiempos propios del trabajo.	X		X		X		
34	Yo me recupero con facilidad, después de situaciones difíciles o contratiempos que se presentan en el trabajo.	X		X		X		
35	Yo doy soluciones creativas a problemas nuevos que se presenten en el trabajo.	X		X		X		
36	Yo tengo la capacidad de hacer frente a las situaciones inciertas e impredecibles que se presenten en el trabajo.	X		X		X		
37	Yo puedo adaptarme fácilmente a los cambios que se producen en mi trabajo.	X		X		X		
Comportamiento contraproducente								
38	Yo me quejo por asuntos sin importancia en el trabajo.	X		X		X		
39	Yo genero problemas mayores de los que se encuentran en el trabajo.	X		X		X		
40	Yo me enfoco en los aspectos negativos de una situación dada en el trabajo, en vez de canalizar los aspectos positivos.	X		X		X		
41	Yo hago énfasis con los compañeros de trabajo sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
42	Yo converso con personas externas a la empresa sobre los aspectos negativos de mi trabajo.	X		X		X		
43	Yo, a propósito, hago mi trabajo despacio.	X		X		X		
44	Yo, a propósito, dejo mi trabajo para que alguien más tenga que terminarlo.	X		X		X		
45	Yo me comporto de forma grosera con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
46	Yo suelo reñir con mis compañeros y plana jerárquica.	X		X		X		
47	Yo a propósito cometo errores.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MARTÍNEZ ZAVALA MARÍA DOLORES

DNI: 07613076

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Fecha: 28 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dra. María Dolores Martínez Zavala
D.N.I. 07613076

**CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DIRIGIDO A LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS
EN ADMINISTRACIÓN**

Estimados Doctores. Este es el cuestionario sobre el compromiso organizacional para determinar el nivel de comportamiento organizacional alcanzado en los docentes de la educación superior universitaria de Perú, en el año 2020. Le solicito con mucho respeto su colaboración para analizar y validar el instrumento adjunto. Este cuestionario debe ser aplicado de manera anónima y sólo para uso académico. Agradezco su colaboración.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Marcar con "X" sola una alternativa por ítem, según los siguientes criterios:

1 Nunca	2 Casi Nunca	3 A veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Componente afectivo (deseo)						
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
6	Yo no me siento ser parte de la institución.					
Componente de continuidad (necesidad)						
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.					
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.					
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.					
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.					
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.					
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.					
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.					
Componente normativo (deber)						
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.					
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.					
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.					
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran lo míos propios.					
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.					
19	Yo no me siento ser parte de la institución.					

¡Gracias por su colaboración!

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / Ítems	1		2		3		Sugerencia
		si	no	si	no	si	no	
Componente afectivo (deseo)								
1	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
2	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
3	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
4	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
5	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
6	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		
Componente de continuidad (necesidad)								
7	Yo considero que hay muy pocas alternativas para pensar en dejar la institución.	X		X		X		
8	Si yo no hubiera invertido tanto en la institución, en este momento consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
9	Una de las razones principales por las que sigo trabajando para la institución es que irse requeriría un sacrificio personal considerable, porque otra institución puede no cubrir todos los beneficios que tengo aquí.	X		X		X		
10	En este momento, permanecer en la institución es tanto una necesidad económica como una voluntad personal.	X		X		X		
11	Una de las consecuencias negativas para mí, si dejara la institución, es la escasez de un empleo alternativo.	X		X		X		
12	Gran parte de mi vida se vería afectada si decidiera dejar la institución ahora mismo.	X		X		X		
13	Como ya le he dado mucho a la institución, actualmente no considero la posibilidad de trabajar en otra.	X		X		X		
Diseño cognitivo								
14	Yo no me siento "emocionalmente vinculado" a la institución.	X		X		X		
15	La institución tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
16	Yo no me siento "ser parte de la familia" en la institución.	X		X		X		
17	Yo siento los problemas de la institución como si fueran los míos propios.	X		X		X		
18	Yo estaría muy feliz de pasar el resto de mi vida profesional en la institución.	X		X		X		
19	Yo no me siento ser parte de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia para ser aplicado.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)
 Aplicable después de corregir ()
 No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. MARTÍNEZ ZAVALA MARÍA DOLORES

DNI: 07613076

Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN

Fecha: 28 de febrero de 2020

- Pertinencia** : El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia : El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad : Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, Exacto y directo.

NOTA: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Dra. María Dolores Martínez Zavala
D.N.I. 07613076

Tabla 23

Escala de correlaciones del coeficiente r de Pearson

Valor	Interpretación del coeficiente r de Pearson
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6th ed., p. 305). México: McGraw-Hill