



“Un estudio del *Job Crafting* en el teletrabajo: Antecedentes y Consecuencias”

Trabajo de investigación presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magister en Organización y Dirección de Personas por:

María Belén Loje Rezkala

Lynda Maria de Fatima Manrique Pomalaya

Claudia Natali Rojas Monteza

Elizabeth Leni Vera Quineche

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas
MAODP/2019-1

Lima, 11 de marzo de 2022

RESUMEN EJECUTIVO

Con el inicio de la pandemia en el 2020 se dieron muchos cambios en las relaciones laborales a nivel mundial basados principalmente en el distanciamiento social, lo que impulsó a adoptar nuevas formas de establecer estas relaciones. Durante este tiempo las empresas tuvieron que cambiar la modalidad de trabajo de presencial a teletrabajo para asegurar su operatividad. Es importante mencionar que la mayoría de las empresas peruanas aún no habían incursionado en esta modalidad, por lo que tuvieron que implementar nuevas tecnologías dentro de sus procesos para el desarrollo de sus actividades y la supervisión de los trabajadores.

Esta situación nos permitió identificar una oportunidad de estudio, teniendo en cuenta que el teletrabajo en el Perú no fue anticipado ni acordado por el trabajador ni por la empresa; además, a la fecha del término de esta investigación no se tiene certeza de la continuidad de esta nueva modalidad de trabajo, aunque la mayoría de las empresas considera que ha tenido un impacto positivo.

Al enfocarnos en la nueva dinámica que tuvo que asumir el trabajador, se consideró importante poder identificar en qué medida éste hizo uso de sus recursos para poder adaptarse al teletrabajo. Este fenómeno es conocido como *Job Crafting*, que es la capacidad del trabajador para moldear, definir sus tareas y hacer frente a los cambios de su propio trabajo como de la organización. Es así como el objetivo principal de nuestro estudio es conocer los antecedentes y consecuencias del *Job Crafting* en teletrabajadores de Lima Metropolitana, basándonos en la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales.

Para esta tesis se realizó un estudio cuantitativo de alcance explicativo, no experimental y de corte transversal, mediante la técnica de encuestas para la recopilación de datos. Se utilizaron escalas validadas para la medición de las variables Autonomía Laboral, Tecnoestrés, Apoyo Organizacional Percibido, Autoeficacia, *Job Crafting* y Desempeño de la Tarea. Asimismo, para el desarrollo de la prueba piloto se utilizó el método de MacKenzie et al. (2011) con una muestra de 50 personas que trabajan bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo híbrido con la finalidad de poder hallar la confiabilidad del instrumento

de medición; mientras que, la muestra final fue de 208 encuestados, considerando las mismas modalidades de trabajo. Los datos se procesaron a través del programa estadístico JASP (JASP Team, 2022) en las que se midieron validez y confiabilidad. Finalmente se realizó un análisis de Regresión Lineal para la comprobación de las hipótesis.

Se encontró que el *Job Crafting* tiene relaciones positivas con el Apoyo Organizacional (coeficiente estandarizado: 0.320) y Tecnoestrés (coeficiente estandarizado: 0.170), ambos en un entorno de teletrabajo. Con relación a las consecuencias, también se halló que existe una relación positiva entre *Job Crafting* y el Desempeño de la Tarea (coeficiente estandarizado: 0.255). Sin embargo, el estudio no halló evidencia de una relación entre Autonomía Laboral y *Job Crafting*, obteniendo un coeficiente estandarizado de 0.072.