

NOMBRE DEL TRABAJO
Maribel Campos.docx

RECuento DE PALABRAS
6198 Words

RECuento DE PÁGINAS
31 Pages

FECHA DE ENTREGA
Oct 29, 2024 12:08 PM GMT-5

RECuento DE CARACTERES
36014 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO
200.2KB

FECHA DEL INFORME
Oct 29, 2024 12:09 PM GMT-5

● 10% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 5% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- manualmente

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Educación



**Job Crafting como predictor del compromiso laboral y la satisfacción
de vida en docentes**

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Maestro en Educación,
especialidad de administración educativa

Por:

Maribel Nadia Campos Macedo

Asesor:

Mg. Segundo Malca Peralta

Lima, junio de 2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Segundo Malca Peralta, docente de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación, Escuela Profesional de Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Job Crafting como predictor del compromiso laboral y la satisfacción de vida en docentes** de Maribel Nadia Campos Macedo, tiene un índice de similitud de (porcentaje %) verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 10 días de julio del 2024.

5
Nombres y apellidos del asesor

Acta de sustentación

Resumen

El Job Crafting es una técnica esencial que permite a los trabajadores ajustar sus roles laborales de manera proactiva según sus habilidades e intereses. Esta práctica no solo protege contra el deterioro de la salud laboral, sino que aumenta la satisfacción y el compromiso en el trabajo. El estudio buscó determinar si el Job Crafting predice el compromiso laboral y la satisfacción con la vida en docentes. Se llevó a cabo un estudio predictivo transversal en 800 docentes (66.4% mujeres) con edades comprendidas entre 25 y 65 años ($M = 40.5$; $DE = 9.3$) que laboran en instituciones educativas privadas de Perú, a quienes se les administró la Escala de Job Crafting, la Escala de Compromiso Laboral ultra reducida de Utrecht (UWES-3) y la escala de Satisfacción con la Vida (SWLS). El análisis de regresión reveló que el Job Crafting predice significativamente tanto el Compromiso Laboral ($\beta = 0.04$, $p < 0.001$) como la Satisfacción con la Vida ($\beta = 0.06$, $p < 0.001$). Los resultados mostraron relaciones sólidas entre el Job Crafting y ambas variables, con modelos que explican aproximadamente el 9.7% y el 6.5% de la variabilidad, respectivamente. En conclusión, el Job Crafting es un predictor significativo del compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los docentes. Se destaca la importancia de fomentar el Job Crafting para mejorar el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los docentes, aunque se requieren investigaciones adicionales para comprender mejor su impacto en diferentes contextos educativos.

Palabras clave: *Job Crafting, Compromiso Laboral, Satisfacción con la Vida, Docentes, Educación*

Abstract

Job Crafting is an essential technique that allows workers to proactively adjust their job roles according to their skills and interests. This practice not only protects against the deterioration of occupational health but also increases job satisfaction and engagement. The study aimed to determine whether Job Crafting predicts work engagement and life satisfaction among teachers. A cross-sectional predictive study was conducted on 800 teachers (66.4% female) aged 25 to 65 years ($M = 40.5$; $SD = 9.3$) working in private educational institutions in Peru, who were administered the Job Crafting Scale, the Utrecht Work Engagement Scale-3 (UWES-3), and the Satisfaction with Life Scale (SWLS). Regression analysis revealed that Job Crafting significantly predicts both work engagement ($\beta = 0.04$, $p < 0.001$) and life satisfaction ($\beta = 0.06$, $p < 0.001$). The results showed robust relationships between Job Crafting and both variables, with models explaining approximately 9.7% and 6.5% of the variability, respectively. In conclusion, Job Crafting is a significant predictor of work engagement and life satisfaction among teachers. The importance of promoting Job Crafting to enhance work engagement and life satisfaction among teachers is emphasized, although further research is needed to better understand its impact in different educational contexts.

Keywords: *Job Crafting, Work Engagement, Life Satisfaction, Teachers, Education*

1. Introducción

En un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo, el bienestar de los empleados, especialmente de los docentes, se ha vuelto una preocupación central (Rasool et al., 2021; Teo et al., 2020). Además, la pandemia de COVID-19 ha intensificado los desafíos en el ámbito educativo, aumentando el estrés y la presión sobre profesores (Klapproth et al., 2020; Pressley et al., 2021). En este contexto, el Job Crafting emerge como una herramienta importante para mejorar la experiencia laboral y el compromiso de los docentes (Ahakwa et al., 2021; Emre & De Spiegeleare, 2021).

El Job Crafting, conceptualizado por Wrzesniewski & Dutton (2001), hace referencia a la modificación proactiva que realizan los trabajadores para alinear sus responsabilidades laborales con sus habilidades y preferencias. Esta práctica les permite mejorar su experiencia laboral adaptando el entorno a sus necesidades y preferencias personales (Peral & Geldenhuys, 2020). Además, contribuye al bienestar y desempeño laboral (Demerouti et al., 2015), facilitando la resignificación del trabajo y mejores relaciones laborales (Slemp & Vella-Brodrick, 2014).

Durante la pandemia de COVID-19, el Job Crafting actuó como protector contra el deterioro de la salud laboral, reduciendo el estrés y el burnout causado por nuevas responsabilidades y el uso de nuevas tecnologías (Klapproth et al., 2020; Pressley et al., 2021). Al permitir que los docentes personalicen sus roles y métodos de enseñanza según sus habilidades e intereses (Demerouti & Bakker, 2013), el Job Crafting aumenta la autonomía y el control en el aula, generando mayor satisfacción laboral, sentido de pertenencia y motivación intrínseca entre los docentes (Wang et al., 2023).

Investigaciones al respecto han establecido una sólida asociación entre el Job Crafting y el compromiso laboral docente (Ogbuanya & Chukwuedo, 2017; McNaughtan et al., 2022). Se ha observado que el Job Crafting está relacionado positivamente con el desempeño laboral y el bienestar de los profesores en diversos contextos educativos (Siddiq et al., 2022; Van Wingerden & Poell, 2019), manteniendo altos niveles de compromiso y resiliencia laboral, factores esenciales para el éxito y la satisfacción docente (Alonso et al., 2019; Zhai et al., 2023). Asimismo, es una estrategia efectiva para mejorar la experiencia laboral y el bienestar de los profesores (Dharmawan et al., 2024; Jurčec et al., 2021). En suma, fomentar el Job Crafting permite a los docentes adaptar su trabajo a sus necesidades y preferencias, haciéndolo más significativo y gratificante (Dash & Vohra, 2019). Esto mejora la satisfacción y la calidad en la enseñanza (Zahoor, 2018).

El compromiso laboral, se define como la conexión emocional y cognitiva que un individuo establece con su trabajo, reflejada en su energía, dedicación y sentido de identificación con las tareas (Kahn, 1990; Saks, 2006). Este aspecto es esencial para promover un ambiente laboral educativo positivo y efectivo (Bakker, A. B., & Demerouti, 2017), ya que está estrechamente vinculado a la satisfacción personal, la eficacia en las tareas y las emociones positivas, factores cruciales para la calidad de la enseñanza (Ludviga & Kalvina, 2016). Asimismo, se ha demostrado que el compromiso laboral se relaciona con una mayor productividad, estabilidad en el empleo y niveles más bajos de estrés laboral en el contexto educativo (Bakker & Bal, 2010; Perera et al., 2018).

Por otro lado, la satisfacción con la vida es la percepción positiva que tiene una persona sobre la calidad global de su existencia (Diener, Lucas & Oishi, 2002). Este

aspecto es crucial para los docentes, ya que influye en su bienestar personal, compromiso y desempeño laboral (Dağlı & Baysal, 2017; McCallum & Price, 2010; Viac & Fraser, 2020). A pesar de la importancia de esta variable, son muy escasos los estudios sobre la satisfacción con la vida y el Job Crafting. Si bien la investigación reciente de Shi et al. (2022) muestra que el Job Crafting tiene un impacto positivo en la satisfacción con la vida al mejorar la conciliación entre el trabajo y la vida personal, reduciendo el conflicto entre ambos, especialmente en empleados con alta carga laboral, aún queda por determinar cómo este proceso afecta la satisfacción con la vida en docentes.

En resumen, la labor docente enfrenta desafíos notables, desde una carga de trabajo abrumadora hasta la presión constante para cumplir objetivos académicos cada vez más exigentes (Easthope & Easthope, 2000; Yu, 2024). Tras la pandemia de COVID-19, estos desafíos se incrementaron, y con ellos las exigencias debido a la nueva normalidad, lo que afecta el bienestar docente (Biberman-Shalev et al., 2023; Imran et al., 2023; Ratten, 2023). Por lo tanto, resulta crucial investigar la influencia del Job Crafting en el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los docentes, ya que este elemento permite diseñar sus labores y tener un mayor sentido de control, propósito y equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Tims & Bakker, 2010). Esto permitirá contar con información completa y actualizada que ayude a promover un entorno laboral saludable y satisfactorio, y por ende una mejor calidad de la enseñanza. El estudio busca determinar si el Job Crafting predice el compromiso laboral y la satisfacción con la vida.

Se plantean las siguientes hipótesis:

- H1: El Job Crafting predice el compromiso laboral de los docentes
- H2: El Job Crafting predice la satisfacción con la vida de los docentes

2. Metodología

2.1. Diseño y Participantes

Se llevó a cabo un estudio predictivo transversal (Ato et al., 2013).³⁹ A través de un muestreo no probabilístico intencional, participaron voluntariamente 800 docentes, con edades comprendidas entre 25 a 65 años ($M = 40.5$; $DE = 9.3$) que laboran en instituciones educativas privadas del Perú. La muestra estuvo compuesta mayoritariamente por mujeres (66.4%) y personas casadas (59.80%). Los participantes tenían un promedio de 15.60 años de experiencia laboral ($DE = 8.97$).³⁰ La mayoría (80.98%) reportó tener carga familiar, principalmente hijos (63.53%). En cuanto a los cargos laborales, el 95.10% de los participantes eran docentes.

2.2. Instrumentos

Escala de Job Crafting

La escala de Job Crafting (Tims et al., 2012), adaptado al contexto peruano por Gutiérrez-Carvajal et al. (2022), consta de 21 ítems que evalúan cuatro dimensiones: aumento de los recursos estructurales (5 ítems), aumento de los recursos sociales (5 ítems), aumento de las demandas desafiantes (5 ítems) y disminución de las demandas obstaculizantes (6 ítems), con una escala tipo Likert que va desde 1 (nunca) hasta 5 (siempre). La escala cuenta con validez ($CFI = .89$, $TLI = .89$, $RMSEA = .04$) y confiabilidad .75.

Escala de Compromiso Laboral ultra reducida de Utrecht (UWES-3)

La UWES-3 (Schaufeli et al., 2002), adaptada al contexto peruano por Calderón-De la Cruz et al. (2022), evalúa el compromiso laboral a través de 3 ítems: el ítem 1 (Vigor: Vi), el ítem 8 (Dedicación: De) y 14 (Absorción: Abs), a través de 7 opciones de

respuesta que van desde 0 (Nunca-Ninguna vez) hasta 6 (Siempre-Todos los días). La escala ha demostrado tener validez (CFI = .981, TLI = .980, RMSEA = .053) y una confiabilidad de .80.

Satisfacción con la vida (SWLS)

La SWLS (Diener et al., 1985), adaptada al contexto peruano por Arias Gallegos et al. (2018) para su uso en adolescentes, consta de 5 ítems que evalúan el nivel de satisfacción con la vida, mediante 5 opciones de respuesta que van desde 1 = totalmente en desacuerdo, hasta 5 = totalmente de acuerdo. La escala ha demostrado ser válida (CFI de 1.00 y RMSEA de 0.000) y confiable, con $\omega = .99$ y $H = .99$.

Procedimientos

Se diseñaron los cuestionarios en formato digital (Google forms) y se compartieron a través de los diferentes medios digitales (WhatsApp y correos electrónicos), previa autorización de las instituciones educativas y consentimiento informado de los participantes. Los formularios incluyeron, en la primera parte, el objetivo del estudio y luego el consentimiento informado, que enfatizó el anonimato y la participación voluntaria de los docentes. El procedimiento se llevó a cabo siguiendo las indicaciones de la Declaración de Helsinki (World Medical Association, 2013) y contó con la aprobación del comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión (Referencia: 2023-CE-EPG-00169).

Análisis de datos

Se llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos para todas las variables, calculando la media y la desviación estándar. Se aseguró que los valores de asimetría y curtosis estuvieran dentro del rango aceptable de ± 1.5 , según las pautas de (Pérez &

Medrano, 2010). Luego, se realizó un análisis de correlación de Pearson para explorar las relaciones entre las variables. Este paso permitió examinar la fuerza y la dirección de las asociaciones entre las diferentes dimensiones evaluadas (Cohen, 1968). Finalmente, se llevó a cabo un análisis de regresión lineal múltiple para comprender la relación entre las variables independientes y la variable dependiente, con un nivel de significación estadística establecido en el 5%. Estos procedimientos proporcionaron una comprensión integral de las relaciones entre las variables estudiadas y permitieron examinar la capacidad predictiva de ciertas variables sobre otras en el contexto del estudio.

3. Resultados

La Tabla 1 ofrece un análisis detallado de las variables de estudio, proporcionando los coeficientes de asimetría (g1) y curtosis (g2) que brindan información adicional sobre la distribución de los datos. El Job Crafting, que refleja la capacidad de los individuos para adaptar su entorno laboral, presenta una media de 117.73 con una desviación estándar de 14.59. Los valores de asimetría (g1) y curtosis (g2) son -0.32 y -0.25, respectivamente, indicando una ligera falta de simetría y una distribución moderada. Sus subcomponentes muestran patrones específicos: el aumento de recursos estructurales tiene un g1 de -1.12 y un g2 de 2.72, sugiriendo una distribución sesgada hacia la izquierda y una mayor concentración en valores más bajos. En contraste, la disminución de demandas obstaculizadoras muestra un g1 de -0.91 y un g2 de 0.79, lo que indica una ligera asimetría hacia la izquierda y una distribución menos apuntada que la normal. Por otro lado, el Compromiso Laboral presenta una media de 16.25 y una desviación estándar de 1.94, con coeficientes de asimetría (g1) y curtosis (g2) de -1.5 y 3.15, respectivamente, sugiriendo una distribución sesgada hacia la izquierda y una mayor

concentración de datos. Finalmente, la Satisfacción con la Vida muestra una media de 20.36 y una desviación estándar de 3.57, con coeficientes de asimetría (g1) y curtosis (g2) de -0.76 y 0.59, respectivamente, indicando una leve falta de simetría hacia la izquierda y una distribución menos apuntada que la normal.

Tabla 1

Análisis descriptivo de las variables de estudio

Variables	M	DE	g1	g2
Job Crafting	117.73	14.59	-0.32	-0.25
Increase of structural resources	31.58	2.49	-1.12	2.72
Decrease of hindering demands	31.12	7.4	-0.91	0.79
Increase of social resources	26.06	6.3	-0.74	0.06
Increase of challenging demands	28.97	4.18	-0.81	0.45
Compromiso Laboral	16.25	1.94	-1.5	3.15
Satisfacción con la Vida	20.36	3.57	-0.76	0.59

La Tabla 2 presenta los resultados del análisis correlacional entre las variables de estudio, proporcionando una visión de las relaciones existentes entre las diversas dimensiones evaluadas. Se destaca que el Job Crafting (JC) muestra correlaciones significativas con todas las demás variables. La asociación más fuerte se observa entre el Job Crafting y la Disminución de Demandas Obstaculizadoras (DHD), con un coeficiente de correlación de 0.79 ($p < 0.01$), lo que sugiere que aquellos que participan en un mayor nivel de Job Crafting también tienden a informar niveles más altos de reducción de demandas que obstaculizan su desempeño laboral. Además, se evidencia una correlación significativa entre el Job Crafting y el Aumento de Recursos Sociales (ISOR), también con un coeficiente de 0.79 ($p < 0.01$), lo que indica que los individuos que practican el Job Crafting también experimentan un aumento en los recursos sociales

en su entorno laboral. Asimismo, se encuentran correlaciones significativas entre las diferentes dimensiones del Job Crafting y el Compromiso Laboral (UWES) y la Satisfacción con la Vida (SWL). Por ejemplo, la correlación entre el Job Crafting y el Compromiso Laboral es de 0.31 ($p < 0.01$), mientras que la correlación entre el Job Crafting y la Satisfacción con la Vida es de 0.25 ($p < 0.01$).

Tabla 2

Análisis correlacional

Variable	JC	ISR	DHD	ISOR	ICD	UWES	SWL
JC	1						
ISR	.46**	1					
DHD	.79**	.30**	1				
ISOR	.79**	.14**	.40**	1			
ICD	.63**	.27**	.21**	.45**	1		
UWES	.31**	.43**	.16**	.14**	.33**	1	
SWL	.25**	.24**	.26**	.11**	.11*	.28**	1

Nota: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; JC: Job Crafting; ISR: Increase of structural resources; DHD: Decrease of hindering demands; ISOR: Increase of social resources; ICD: Increase of challenging demands; UWES: Compromiso Laboral; SWL: Satisfacción con la Vida

La Tabla 3 presenta los resultados del análisis de regresión, donde el Job Crafting se examina como predictor del Compromiso Laboral. El coeficiente beta (β) para el Job Crafting es 0.04, lo que indica que, por cada unidad de aumento en el Job Crafting, se espera un aumento de 0.04 unidades en el Compromiso Laboral. Este coeficiente es estadísticamente significativo ($p < 0.001$), sugiriendo que el Job Crafting es un predictor significativo del Compromiso Laboral. El error estándar (ES) para el coeficiente del Job Crafting es 0.006, lo que sugiere una estimación precisa del coeficiente. El valor t es de 7.37, indicando una relación robusta entre el Job Crafting y el Compromiso Laboral. El

intercepto de la regresión es 11.39, representando el valor de Compromiso Laboral cuando el Job Crafting es cero. El modelo de regresión explica aproximadamente el 9.7% de la variabilidad en el Compromiso Laboral, como se refleja en el coeficiente de determinación (R^2).

Tabla 3

Análisis de regresión del Job Crafting como predictor del compromiso laboral

Predictor	β	ES	t	p	Intercepto	R2
					11.39	.097
Job Crafting	0.04	0.006	7.37	0.000		

La Tabla 4 presenta los resultados del análisis de regresión, donde el Job Crafting se evalúa como predictor de la Satisfacción con la Vida. El coeficiente beta (β) para el Job Crafting es 0.06, indicando que, por cada unidad de aumento en el Job Crafting, se espera un aumento de 0.06 unidades en la Satisfacción con la Vida. Este coeficiente es estadísticamente significativo ($p < 0.001$), lo que sugiere que el Job Crafting es un predictor significativo de la Satisfacción con la Vida. El error estándar (ES) para el coeficiente del Job Crafting es 0.010, lo que implica una estimación precisa del coeficiente. El valor t es de 5.94, indicando una relación robusta entre el Job Crafting y la Satisfacción con la Vida. El intercepto de la regresión es 13.03, representando el valor de Satisfacción con la Vida cuando el Job Crafting es cero. El modelo de regresión explica aproximadamente el 6.5% de la variabilidad en la Satisfacción con la Vida, como se refleja en el coeficiente de determinación (R^2).

Tabla 4

Análisis de regresión del Job Crafting como ¹ predictor de la Satisfacción con la vida

Predictor	β	ES	t	p	Intercepto	R2
					13.03	0.065
Job Crafting	0.06	0.010	5.94	0.000		

4. Discusión

En un contexto laboral docente cada vez más desafiante (Biberman-Shalev et al., 2023; Imran et al., 2023), el Job Crafting permite adaptar roles laborales, reduciendo el estrés y aumentando la satisfacción y el compromiso (Siddiq et al., 2022). El estudio buscó determinar si el Job Crafting predice el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los docentes.

Los resultados obtenidos respaldan la hipótesis H1, que establece ² que el Job Crafting se relaciona positivamente con el compromiso laboral de los docentes. Se encontró una asociación significativa y positiva entre el Job Crafting y el compromiso laboral. Esto significa que cuanto más los empleados personalizan sus roles laborales, mayor es su compromiso con el trabajo. Este hallazgo está en línea con la teoría de Kahn (1990) y Saks (2006), quienes definen el compromiso laboral como la conexión emocional y cognitiva que un individuo establece con su trabajo. En este contexto, el Job Crafting permite a los docentes adaptar proactivamente sus roles laborales según sus habilidades e intereses, promoviendo una mayor identificación con el trabajo y una mayor dedicación a las tareas laborales (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Este resultado respalda la idea de que el Job Crafting puede ser una estrategia efectiva para aumentar el compromiso laboral de los docentes y amplía la comprensión de cómo los procesos de

adaptación proactiva pueden influir en el compromiso laboral en el sector educativo, como sugieren estudios previos (McNaughtan et al., 2022; Ogbuanya & Chukwuedo, 2017).

Asimismo, los resultados respaldan la hipótesis H2, que sugiere una relación positiva entre el Job Crafting y la satisfacción con la vida de los docentes. Se encontró ³ que el Job Crafting tiene un impacto ¹⁶ positivo significativo en la Satisfacción con la Vida. Es decir, cuanto mayor sea el nivel de Job Crafting de los docentes, mayor será su satisfacción con la vida. Aunque la relación entre el Job Crafting y la satisfacción con la vida en docentes no ha sido explorada, escasos estudios previos en otros campos sugieren que el Job Crafting mejora la integración entre el trabajo y la vida personal y reduce el conflicto entre ambos dominios (Shi et al., 2022). Además, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados, afectando el conflicto trabajo-familia (Zito et al., 2019), predice la satisfacción de las necesidades intrínsecas y el bienestar del empleado (Slemp & Vella-Brodrick, 2014), y tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral y con la vida al buscar novedades (Pugalia, 2019).

Esto se debe a que el Job Crafting permite a los trabajadores modificar sus roles laborales de acuerdo con sus valores, fortalezas y metas personales (Wrzesniewski & Dutton, 2001). En tal sentido, los docentes, al tener esta capacidad, pueden encontrar un mayor sentido y propósito en su trabajo. Esta personalización del rol no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también condiciona su satisfacción general, ya que los trabajadores se sienten más autónomos, competentes en sus funciones y con sus aspiraciones (Sobaci & Polatci, 2020).

Estos hallazgos tienen importantes implicaciones teóricas y prácticas. Desde una perspectiva teórica, respaldan la idea de que el Job Crafting es una estrategia eficaz para mejorar el compromiso laboral y la satisfacción, lo cual ha sido respaldado por investigaciones previas (Tims et al., 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001). A nivel práctico, sugiere que fomentar el Job Crafting entre los docentes podría ser una estrategia efectiva para mejorar su compromiso laboral, contribuyendo así a entornos laborales más saludables y satisfactorios (Tims et al., 2012; Petrou et al., 2012).

El estudio presenta diversas limitaciones que deben considerarse. En primer lugar, la escasez de investigaciones específicas sobre la relación entre el job crafting y la satisfacción con la vida de los docentes limita tener una comprensión más completa de este fenómeno. Además, la mayoría de la literatura existente se centra en muestras de diferentes sectores laborales, lo cual dificulta comparar los resultados o generalizar las conclusiones al contexto educativo. Por último, la naturaleza transversal del estudio y su ejecución en un contexto específico impiden establecer relaciones causales definitivas y determinantes. Por lo tanto, se recomienda realizar investigaciones que aborden Job Crafting y la satisfacción con la vida en el ámbito docente para obtener una comprensión más completa, así como la realización de estudios longitudinales para abordar la naturaleza transversal del estudio y explorar posibles factores adicionales que puedan influir en la relación de las variables de estudio. Además, replicar el estudio en diferentes contextos educativos y culturales ayudaría a mejorar la generalización de los resultados y su aplicabilidad en diversas situaciones.

En conclusión, los resultados muestran que el Job Crafting predice positivamente el compromiso laboral y la satisfacción con la vida de los docentes. Los resultados

muestran **que** cuanto más **los** docentes adaptan proactivamente sus roles laborales según sus habilidades e intereses, mayor es su compromiso con el trabajo y su satisfacción con la vida. Esto sugiere que fomentar el Job Crafting entre los docentes ³² podría ser una estrategia efectiva para mejorar su bienestar y desempeño laboral, contribuyendo así a entornos laborales más saludables y satisfactorios. Sin embargo, se señala la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor este fenómeno y su impacto en diferentes contextos educativos.

Referencias

- Ahakwa, I., Yang, J., Agba Tackie, E., Afotey Odai, L., & Dartey, S. (2021). The Effects of Job Autonomy, Organizational Learning, and Work Environment on Organizational Commitment of Public Sector Employees in the Ashanti Region of Ghana. *International Journal of Scientific Research and Management*, 9(1), 2099–2110. <https://doi.org/10.18535/ijserm/v9i1.em02>
- Alonso, C., Fernández-Salinero, S., & Topa, G. (2019). The impact of both individual and collaborative job crafting on spanish teachers' well-being. *Education Sciences*, 9(2), 74. <https://doi.org/10.3390/educsci9020074>
- Arias Gallegos, W. L., Huamani Cahua, J. C., & Caycho-Rodríguez, T. (2018). Satisfacción con la vida en escolares de la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 6(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n1.206>
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Biberman-Shalev, L., Broza, O., & Chamo, N. (2023). Contextual Changes and Shifts in Pedagogical Paradigms: Post-COVID-19 Blended Learning as a Negotiation Space in Teacher Education. *Education Sciences*, 13(3), 275.

<https://doi.org/10.3390/educsci13030275>

Calderón-De la Cruz, G. A., Merino-Soto, C., Reyes-Ayala, I. F., & Luna-Yon, K. V. (2022). Ultra short version of Utrech Work Engagement Scale: validation in Peruvian workers. *Archivos de Prevencion Riesgos Laborales*, 25(1), 25–33. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.01.03>

Cohen, J. (1968). Multiple regression as a general data-analytic system. *Psychological Bulletin*, 70(6P1), 426–443. <https://doi.org/10.1037/h0026714>

Dağlı, A., & Baysal, N. (2017). Investigating Teachers' Life Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 5(7), 1250–1256. <https://doi.org/10.13189/ujer.2017.050717>

Dash, S. S., & Vohra, N. (2019). The leadership of the school principal: Impact on teachers' job crafting, alienation and commitment. *Management Research Review*, 42(3), 352–369. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2017-0384>

Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2013). Job Crafting. In *An Introduction to Contemporary Work Psychology* (pp. 414–433). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781394259564.ch17>

Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. P. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87–96. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.001>

Dharmawan, D., Anwar, M., Budiarti, I., & Lestari, I. (2024). The Effect of Organizational Commitment and Work Discipline on Job Satisfaction. *Webology*, 5(1), 590–598. <http://www.webology.org><http://www.webology.org>

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of

happiness and life satisfaction. In *Handbook of positive psychology* (Vol. 2).
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=R8kCoofE8VsC&oi=fnd&pg=PA187&dq=Subjective+well-being:+The+science+of+happiness+and+life+satisfaction&ots=2znRC3ninn&sig=nYhbTbM41yxkV7ef9yhe2oqH9hY#v=onepage&q=Subjective well-being%3A The science of happiness a](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=R8kCoofE8VsC&oi=fnd&pg=PA187&dq=Subjective+well-being:+The+science+of+happiness+and+life+satisfaction&ots=2znRC3ninn&sig=nYhbTbM41yxkV7ef9yhe2oqH9hY#v=onepage&q=Subjective+well-being%3A+The+science+of+happiness+a)

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, extension and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43–58.
<https://doi.org/10.1080/01425690095153>

Emre, O., & De Spiegeleare, S. (2021). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2443–2467.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1583270>

Gutiérrez-Carvajal, O. I., Polo-Vargas, J. D., Vargas-Montealegre, A. R., Zumárraga-Espinosa, M., Ramírez-Ocaña, X., Segovia Marin, V., & Salgado, Calderín, L. M. (2022). Validación de la escala Job Crafting en trabajadores latinoamericanos. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(1), 139–148.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0212-97282022000100016&script=sci_arttext

Imran, R., Fatima, A., Elbayoumi Salem, I., & Allil, K. (2023). Teaching and learning

- delivery modes in higher education: Looking back to move forward post-COVID-19 era. *International Journal of Management Education*, 21(2), 100805. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100805>
- Jurčec, L., Ljubin Golub, T., & Rijavec, M. (2021). Teachers' wellbeing: The role of calling orientation, job crafting and work meaningfulness. *Psychological Applications and Trends* 2021, 4, 167–171. <https://doi.org/10.36315/2021inpact035>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Klapproth, F., Federkeil, L., Heinschke, F., & Jungmann, T. (2020). Teachers' experiences of stress and their coping strategies during COVID-19 induced distance teaching. *Journal of Pedagogical Research*, 4(4), 444–452. <https://doi.org/10.33902/JPR.2020062805>
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2016). Exploring the Relationships between Job Satisfaction , Work Engagement and Loyalty of Academic Staff. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(1), 99–105. <https://www.academia.edu/download/55470473/Exploring-the-Relationships-between-Job-Satisfaction-Work-Engagement-and-Loyalty-of-Academic-Staff.pdf>
- McCallum, F., & Price, D. (2010). Well teachers, well students. *The Journal of Student Wellbeing*, 4(1), 19–34. <https://doi.org/10.21913/jsw.v4i1.599>
- McNaughtan, J., Thacker, R., Eicke, D., & Freeman, S. (2022). Committed to their craft: Understanding the relationship between job crafting and work commitment among faculty in the United States. *Higher Education Quarterly*, 76(2), 367–384.

<https://doi.org/10.1111/hequ.12293>

- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). La relación entre job crafting y satisfacción en un programa de tecnología eléctrica/electrónica: la importancia de la implicación y el compromiso. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 165–173. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Peral, S. L., & Geldenhuys, M. (2020). The indirect relationship between personality and performance through job crafting behaviour. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1715>
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171–178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Pérez, E. R., & Medrano, L. A. (2010). Análisis factorial exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento (RACC)*, 2(1), 58–66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3161108>
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Pressley, T., Ha, C., & Learn, E. (2021). Teacher Stress and Anxiety During COVID-19: An Empirical Study. *School Psychology*, 36(5), 367–376. <https://doi.org/10.1037/spq0000468>
- Pugalia, V. (2019). The relationship of Novelty Seeking and Creativity with Job Crafting

- and its effect on Job Satisfaction and Life Satisfaction moderated by Power Distance. In *Department of Social Psychology. Tilburg University*. <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=146183>
- Rasool, S. F., Wang, M., Tang, M., Saeed, A., & Iqbal, J. (2021). How toxic workplace environment effects the employee engagement: The mediating role of organizational support and employee wellbeing. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(5), 1–17. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Ratten, V. (2023). The post COVID-19 pandemic era: Changes in teaching and learning methods for management educators. *International Journal of Management Education*, 21(2), 100777. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2023.100777>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout : A two sample confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Shi, Y., She, Z., Zhou, Z. E., Zhang, N., & Zhang, H. (2022). Job crafting and employee life satisfaction: A resource–gain–development perspective. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 14(4), 1483–1502. <https://doi.org/10.1111/aphw.12374>
- Siddiq, A., Ullah, M., Ali, A., Fazal, M., Anjum Ihsan, & Ali, N. (2022). Impact of job crafting on performance in teachers of private sector universities, Pakistan: Mediating role of organizational commitment. *Journal of Positive School Psychology*, 6(8), 9943–

9953. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/11739>
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising Employee Mental Health: The Relationship Between Intrinsic Need Satisfaction, Job Crafting, and Employee Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Sobaci, F., & Polatci, S. (2020). The effect of job crafting on job satisfaction: A research on teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 12(1), 49–56. <https://doi.org/10.20460/jgsm.2018.260>
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model. *International Journal of Hospitality Management*, 88, 102415. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLoS ONE*, 14(9),

e0222518. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0222518>

- Viac, C., & Fraser, P. (2020). Teachers' well-being: A framework for data collection and analysis. In *OECD Education Working Papers*. <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/c36fc9d3-en>
- Wang, J., Xiong, Y., Murad, M., Chaudhary, N. I., & Waqar, H. (2023). Role of Online Time-Spatial Job Crafting and Leisure Crafting on Remote Work Performance through Tele-Pressure and Techno-Self-Efficacy. *Sustainability (Switzerland)*, 15(15), 11936. <https://doi.org/10.3390/su151511936>
- World Medical Association. (2013). World Medical Association Declaration of Helsinki: ethical principles for medical research involving human subjects. In *JAMA* (Vol. 310, Issue 20, pp. 2191–2194). American Medical Association. <https://doi.org/10.1001/jama.2013.281053>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>
- Yu, H. (2024). The application and challenges of ChatGPT in educational transformation: New demands for teachers' roles. In *Heliyon* (Vol. 10, Issue 2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e24289>
- Zahoor, A. (2018). Teacher Proactivity Influencing Student Satisfaction and Loyalty Role of Job Crafting and Work Engagement. *Vikalpa*, 43(3), 125–138. <https://doi.org/10.1177/0256090918785046>
- Zhai, Y., Xiao, W., Sun, C., Sun, B., & Yue, G. (2023). Professional Identity Makes More Work Well-Being Among In-Service Teachers: Mediating Roles of Job Crafting and

<https://doi.org/10.1177/00332941231189217>

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The nature of job crafting: Positive and negative relations with job satisfaction and work-family conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7), 1176. <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>

Anexos

Instrumentos de Recolección de Datos

ESCALA DE JOB CRAFTING

Adaptado por: Gutiérrez, et al (2022)

DOI	https://doi.org/10.6018/analesps.472261
URL	https://revistas.um.es/analesps/article/view/472261/318301

Sexo: M ☐ ☐ **Puesto laboral:** _____

Fecha: _____

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado y marque con el número correspondiente según le parezca o se sienta identificado.

Nunca = 1, Nunca = 2, En moderado desacuerdo = 3, En ligero desacuerdo = 4, Indiferente = 5, En ligero acuerdo = 6, En moderado acuerdo = 7, Siempre.

Yo trato de desarrollar mis capacidades	
Yo trato de desarrollarme profesionalmente	
Yo trato de aprender cosas nuevas en el trabajo.	
Yo me aseguro de que puedo utilizar mis capacidades al máximo.	
Yo decido por mí mismo cómo hacer las cosas	
Yo me cercioro de que mi trabajo sea mentalmente menos intenso.	
Yo trato de asegurarme de que mi trabajo sea emocionalmente menos intenso.	
Yo puedo administrar mi trabajo, así que trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente.	

Yo organizo mi trabajo con el fin de minimizar el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas.	
Yo trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo.	
Yo organizo mi trabajo de tal manera que me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo.	
Yo le pido a mi supervisor que me haga de coach (sea mi asesor)	
Yo me pregunto si mi supervisor está satisfecho con mi trabajo.	
Yo miro a mi supervisor para tener inspiración.	
Yo pido a los demás que me den feedback (retroalimenten) sobre mi desempeño en el trabajo.	
Yo pido consejos a los colegas (o compañeros.)	
Cuando aparece un proyecto interesante, yo me ofrezco de manera proactiva a los compañeros de trabajo para trabajar en él.	
Si hay nuevos desarrollos, yo soy uno de los primeros en aprender acerca de ellos y probarlos.	
Cuando no hay mucho que hacer en el trabajo, yo lo veo como una oportunidad para iniciar nuevos proyectos.	
Regularmente yo realizo tareas adicionales a pesar de que no recibo salario extra por ellas.	
Yo trato de hacer el trabajo más difícil para examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo.	

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL ULTRA REDUCIDA (UWES 3)

DOI	10.12961/aprl.2022.25.01.03
URL	https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v25n1/1578-2549-aprl-25-01-25.pdf

A continuación hay algunas afirmaciones respecto a los sentimientos que le provoca la escuela y su trabajo. Piense con que frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las tiene, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

- 0 Nunca
- 1 Algunas veces al año o menos
- 2 Algunas veces al mes o menos
- 3 Una vez por semana
- 4 Algunas veces a la semana
- 5 Algunas veces a la semana
- 6 A diario

Nº	DESCRIPCIÓN	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía						
2	Estoy entusiasmado en mi trabajo						
3	Estoy inmerso en mi trabajo						

Escala de satisfacción con la vida (SWLS)
(Diener et al., 1985)

<https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/7597>

A continuación, se presentan cinco afirmaciones con las que usted puede estar de acuerdo o en desacuerdo. Utilizando la escala de abajo, indique cuan de acuerdo está con cada elemento, eligiendo el número apropiado asociado a cada elemento. Por favor, sea abierto y honesto al responder.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	En muchos sentidos mi vida está cerca de mis ideales.	1	2	3	4	5
2	Las condiciones de mi vida son excelentes	1	2	3	4	5
3	Estoy satisfecho con mi vida	1	2	3	4	5
4	Hasta ahora logré conseguir lo importante en la vida	1	2	3	4	5
5	Si pudiera volver a vivir mi vida, no cambiaría casi nada	1	2	3	4	5

- 10% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 9% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	riubu.ubu.es:8080 Internet	<1%
2	repositorio.udec.cl Internet	<1%
3	Universidad del Norte, Colombia on 2020-05-31 Submitted works	<1%
4	Universidad del Norte, Colombia on 2013-05-18 Submitted works	<1%
5	repositorio.upeu.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.uta.edu.ec Internet	<1%
7	frontiersin.org Internet	<1%
8	repositorio.uam.es Internet	<1%

9	Universidad Internacional de la Rioja on 2016-05-24 Submitted works	<1%
10	repositorio.deusto.es Internet	<1%
11	repositorio.puce.edu.ec Internet	<1%
12	Universidad del Norte, Colombia on 2024-05-27 Submitted works	<1%
13	dokumen.pub Internet	<1%
14	dugi-doc.udg.edu Internet	<1%
15	go.gale.com Internet	<1%
16	Universidad Internacional de la Rioja on 2023-09-14 Submitted works	<1%
17	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-09-18 Submitted works	<1%
18	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2024-10-28 Submitted works	<1%
19	Universidad de Jaén on 2023-01-31 Submitted works	<1%
20	essentials.ebsco.com Internet	<1%

21	ojs.ehu.eus Internet	<1%
22	psywb.springeropen.com Internet	<1%
23	repositorio.urp.edu.pe Internet	<1%
24	repositoriobiblioteca.udp.cl Internet	<1%
25	coursehero.com Internet	<1%
26	ipaqt.org Internet	<1%
27	Sana Mumtaz, Tanzeela Aqif. " Become a victim or a star player! A pro... Crossref	<1%
28	Universidad de Salamanca on 2020-05-11 Submitted works	<1%
29	docta.ucm.es Internet	<1%
30	documentos.uru.edu Internet	<1%
31	hdl.handle.net Internet	<1%
32	repositorio.ucam.edu Internet	<1%

33	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
34	repositorio.upch.edu.pe Internet	<1%
35	repository.nwu.ac.za Internet	<1%
36	uazuay on 2024-04-29 Submitted works	<1%
37	researchgate.net Internet	<1%
38	risti.xyz Internet	<1%
39	scielo.org.co Internet	<1%
40	slideshare.net Internet	<1%

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- palabras) Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN...

repositorio.uladech.edu.pe

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de

repositorio.upeu.edu.pe:8080

laboral y la satisfacción

hdl.handle.net

Asesor: Mg. Segundo Malca Peralta Lima

repositorio.upeu.edu.pe:8080

Macedo, tiene un índice de similitud de

repositorio.upeu.edu.pe

consta de 21 ítems

Universidad de Lima on 2016-07-16

en la primera parte, el objetivo del estudio y luego el consentimiento informado, qu...

repositorio.upeu.edu.pe:8080

llevaron a cabo análisis estadísticos descriptivos para

www.researchgate.net

se llevó a cabo un análisis de regresión

University of Wales central institutions on 2024-05-20

con uncoeficiente de correlación de
Fundacion Universidad de San Andres on 2024-04-20

se realizó un análisis
doaj.org

correlaciones significativas entre las
repositorio.udec.cl

Laboral es de 0
hdl.handle.net

que el Job Crafting es un predictor
Universidad de Salamanca on 2020-05-11

señala la necesidad de investigaciones adicionales para comprender mejor
docs.google.com

posibles factores
Universidad de Cantabria on 2023-11-24

la relación entre el
Universidad Da Vinci de Guatemala on 2024-10-17

una relaciónpositiva entre el
riubu.ubu.es:8080

laboral y la satisfacción con lavida de los docentes
dugi-doc.udg.edu

Seencontró una asociación significativa y positiva entre el
www.grafiati.com

los resultados del análisis
repositorio.ucam.edu

Tabla 1Análisis

repositorio.usil.edu.pe

de las variables de estudio

Pontificia Universidad Catolica del Peru on 2022-06-03

the Job

repository.nwu.ac.za

work engagement and life satisfaction

North West University on 2010-11-10

and lifesatisfaction

Hellenic Open University on 2023-01-09

es un predictor

Augusto Li Chan, Alberto Juan Carlos Rengifo Alegría. "Soft skills as a key factor to improve the use of infor...

la Escala de CompromisoLaboral

hdl.handle.net

laboral, sino que aumenta la

Universidad del Norte, Colombia on 2024-05-27

El Job Crafting es

National University College - Online on 2024-09-18

laboral y la satisfacción

hdl.handle.net

elcompromiso laboral y la satisfacción con la vida en

Universidad del Norte, Colombia on 2024-05-27

con edades comprendidas entre25 y 65 años (M

www.researchgate.net

although further research is needed to better understand its
dspace.umh.es

H1: El Job Crafting predice el
Universidad Francisco de Vitoria on 2023-05-02

conedades comprendidas entre 25
www.researchgate.net

una distribución sesgada hacia la
repositorio.uta.edu.ec

una media de
dokumen.pub