



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**El impacto de las intervenciones de Job Crafting en trabajadores:  
Una Revisión Sistemática**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Hernández Rodríguez, Dunia Yomira (ORCID:0000-0001-7084-8726)

Prado Fasanando, Brenda Karina (ORCID:0000-0001-7028-1221)

**ASESORA:**

Dra. Fernández Mantilla, Mirtha Mercedes (ORCID:0000-0002-8711-7660)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres, por su amor y su gran apoyo incondicional.

A mi querido tío Maximandro Hernández Cubas que ahora me cuida desde el cielo.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos con mucha estima a nuestro docente Erick Rojas Luna y a Raúl Rivero por su gran apoyo desde el inicio de nuestra investigación.

Del mismo modo, a nuestra estimada docente Mirtha Fernández Mantilla, por su guía y apoyo en todo este proceso.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2. Muestra y criterios de selección.....	10
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.4. Métodos de análisis de datos.....	11
3.5. Aspectos éticos.....	12
IV. RESULTADOS.....	12
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	28
VII. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Análisis del contraste entre los objetivos planteados por estudios y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting .....</i>	15
Tabla 2: <i>Identificación de los cambios generados por las intervenciones de job crafting a nivel personal y a nivel de la organización.....</i>	20
Tabla 3: <i>Características de la unidad de análisis respecto a la fuente de publicación, diseño de investigación, muestra, datos de las intervenciones, puntos de corte y medidas.....</i>	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Procedimiento de selección de la unidad de análisis</i> .....	13
--	----

## RESUMEN

La elaboración de trabajos se conceptualiza como las modificaciones que efectúan los individuos en su tarea o relación límites, así como cambios cognitivos en las percepciones de su trabajo, con la finalidad de encontrar más significado en su trabajo (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Pese a que el job crafting se enfoca en acciones generadas por uno mismo (Tims y Bakker, 2010), puede ser incentivado por las intervenciones organizacionales (Bakker, 2015). El presente estudio hace una revisión sistemática que evalúa el impacto de las intervenciones de job crafting en trabajadores de los diversos estudios revisados; para ello, nos planteamos dos objetivos específicos direccionados: a) evaluar el contraste entre los objetivos planteados al inicio de las investigaciones revisadas, y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting ; b) Identificar los cambios originados por la intervenciones de job crafting, determinando el impacto a nivel personal y a nivel organizacional. Consultamos las bases de datos ScienceDirect, Scopus, Medline, Redalyc, Scielo, Academic Search y Google Académico utilizando los descriptores “job crafting interventions”, en un periodo de 7 años, entre los intervalos de 2013 al 2020; identificamos 20 estudios que cumplieron con los criterios de inclusión. Entre los hallazgos del estudio se destaca que las intervenciones de job crafting reportaron cambios significativos de carácter positivo en los trabajadores posteriormente de su aplicación, sustentando a las intervenciones de job crafting como herramienta favorable que permite cultivar comportamientos de elaboración del trabajo, comprendiendo la urgencia de tales intervenciones para la organización. Con respecto al segundo objetivo, se encontró que la variable a nivel personal que destaca en las investigaciones analizadas fue el compromiso laboral, mientras que a nivel organizacional se halló a la variable desempeño laboral. Se discuten las diferentes características de las indagaciones de Job Crafting, destacando la explicación de los resultados en base a fundamentos teóricos, que refuerzan los hallado en los resultados. Se presentan recomendaciones para futuras investigaciones sobre intervenciones de job crafting en las organizaciones.

Palabras clave: Job crafting, compromiso laboral, demandas laborales, recursos laborales, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The elaboration of works is conceptualized as the modifications that individuals make in their task or limits, as well as cognitive changes in the perceptions of their work, in order to find more meaning in their work (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Despite the fact that job crafting focuses on actions generated by oneself (Tims and Bakker, 2010), it can be encouraged by organizational interventions (Bakker, 2015). The present study carries out a systematic review that assesses the impact of the work preparation interventions in workers from the various studies reviewed; To do this, we set two specific objectives: a) to evaluate the contrast between the objectives set at the beginning of the reviewed research, and the results achieved as a result of the work preparation interventions; b) Identify the changes caused by the work preparation interventions, determining the impact on a personal and organizational level. We consulted the ScienceDirect, Scopus, Medline, Redalyc, Scielo, Academic Search and Google Academic databases using the descriptors "job craftingisms", in a period of 7 years, between the intervals from 2013 to 2020; We identified 20 studies that met the inclusion criteria. Among the findings of the study, it is highlighted that the job crafting interventions reported significant positive changes in workers after their application, supporting the job crafting interventions as a favorable tool that allows cultivating work preparation behaviors, understanding the urgency of stories interventions for the organization. Regarding the second objective, it was found that the variable at the personal level that stands out in the analyzed research was work commitment, while at the organizational level the variable work performance was found. The different characteristics of the Job Crafting inquiries are discussed, highlighting the explanation of the results based on theoretical foundations, which reinforce those found in the results. Recommendations for future research on work crafting interventions in organizations are presented.

Keywords: Job creation, job commitment, job demands, job resources, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a Adecco (05 de marzo de 2020), el job crafting tiene como objetivo primordial permitir que las personas logren desarrollarse desde un enfoque propio en su centro de labores, de tal forma que, desempeñen sus tareas de manera óptima y eficaz. Por ello, el job crafting incentiva a tomar conciencia en nuestra forma de actuar, razonar y relacionarnos en el trabajo, de tal forma que logremos rediseñar e individualizar nuestras obligaciones laborales logrando así promover el compromiso, resiliencia, crecimiento y satisfacción en el trabajo.

Sin embargo, es de suma relevancia poder analizar si esta nueva tendencia en el campo organizacional, se puede aplicar en las diversas realidades y personas, y adaptarse a estas, es por ello, que conforme al artículo de Gestión (27 de enero de 2020), la profesora de Psicología de la Universidad de Yale, Amy Wrzesniewski, manifiesta que para considerar factible el emplear job crafting en los distintos contextos, la indagación del mercado laboral se convierte en el paso inicial para poder abordarlo, donde, examinando la definición desde una experiencia internacional, parecen ser numerosas las compañías a nivel global, que no aprobarían una redefinición de sus actividades u obligaciones, o de otras particularidades de sus puestos organizacionales para perpetuar la instancia de sus trabajadores. Lo planteado anteriormente nos conlleva evaluar, el siguiente aspecto: Las personas; si lo que se busca es la práctica del job crafting, podemos inferir que se maneja en torno a la excepción y no las normas. Por lo general en las empresas existen trabajadores que destacan por su excelencia y trabajadores que sólo acatan con lo indicado, desde esta perspectiva, es evidente que acceder a que cada operario ajuste el trabajo a su gusto, sería inviable, es así que lo que se plantea en este artículo, es aplicar el job crafting a ciertas personas clave, a los talentos. Para su empleo, también es importante considerar que una cantidad considerable de empleadores, suelen manejarse en base a una visión obsoleta, de que los operarios deben sentirse privilegiados de formar parte de su planilla, sin embargo, es fundamental tener en cuenta que el empleador debe encontrarse dispuesto a visualizar el panorama, desde el reconocimiento de los trabajadores y

su valor más o similar de valioso que la propia empresa, debido a que depende de ellos su desarrollo.

Tomando como referencia lo expuesto previamente, y enfocándonos en el reporte de estadísticas direccionadas a nuestra variable de estudio, el artículo Job Crafting 7 claves para diseñar el puesto se adapte a cada empleado (4 de diciembre de 2019), se reportaba que el 29% de la población española no se encontraba complacida con su puesto laboral, este porcentaje se había incrementado en 3 puntos, en tan solo un año, según lo registrado en el estudio ejecutado por Randstad. Asimismo, la relación laboral con la organización se localizaba por encima de factores como el salario, el cual el 5º lugar en la “VIII Encuesta Adecco La Felicidad en el trabajo”. Estos resultados señalaron que, muchos trabajadores han sido conscientes de que la solución no sucede por buscar el trabajo perfecto, sino que este, se puede ajustar a sus capacidades, incrementando su productividad y satisfacción laboral, planteando como técnica para alcanzar ello, a la tendencia del Job Crafting.

Prosiguiendo en el detalle sobre los datos estadísticos del job crafting, se hace mención, que antes de la actual pandemia del Covid-19, algunos países reportaban la necesidad de implementar en sus empresas una de las medidas que ha entrado a tallar para preservar nuestra salud hoy en día, que es la modalidad del Teletrabajo, según el artículo “Chile:74% de los trabajadores quisiera trabajar desde su casa, pero su compañía no lo permite” (10 de mayo del 2018), Chile se posicionaba en el segundo lugar en el ranking mundial con puntuaciones más altas de personas con deseos de trabajar fuera de la oficina, de acuerdo a la edición el Workmonitor estudio de tendencias de la consultora multinacional de RR.HH. Randstad, el 74% de los chilenos reportaba sus preferencias para trabajar desde su casa u otro lugar, pero su compañía no lo autorizaba. Respecto a los otros países Latinoamericanos, luego de Chile, continúa México con 72%, seguido por Argentina y Brasil, con 70%. Mientras que, en Europa, países como Holanda la cifra alcanzaba el 47%, Suecia, con 51%, Nueva Zelanda y Noruega con 55%, estos resultados en el continente europeo son menores, ya que estos países llevaban más años ejecutando prácticas laborales novedosas. En el 2018, que se efectuó este registro, la gerente de marketing de Randsatd, Natalia Zúñiga, como alternativa de solución frente a los

resultados, proponía al Job Crafting, como técnica que posibilitaba dar una nueva óptica al puesto de trabajo por medio del cambio dinámico y adecuación a la forma de ser de cada persona.

Frente a lo expuesto anteriormente, se hace énfasis en la importancia de estudiar el job crafting como variable de estudio, ya que, debido a la situación de la pandemia causada por el COVID-19, el nuevo mercado exige que todos los profesionales se encuentren en continuo aprendizaje para vincular sus necesidades a la adaptación de los cambios de ritmo vertiginoso, desarrollando cualidades que los encaminen al éxito profesional durante los próximos años. Es por ello, que la Fundación Adecco pone a disposición la “Guía ilustrada 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral” (07 de abril del 2020), para mejorar la candidatura de los postulantes y asociarlos con un mercado laboral que no volverá a ser el mismo, tras la crisis del coronavirus. Una de las competencias, la N° 13 específicamente, Lealtad Organizacional, involucra al Job Crafting, describiéndolo como uno de los métodos para transformar el puesto de trabajo que efectuamos con el que deseáramos tener, modificando nuestra percepción para extraer la parte más positiva, reinterpretándolas e incorporando nuevas motivaciones e intereses.

En conclusión, las organizaciones han sido cada vez más conscientes de la relevancia del bienestar de los empleados, puesto que, esto puede tener resultados positivos para las empresas y para la sociedad, con una evidente repercusión también en salud pública, siendo la psicología ocupacional, la que ha examinado diversas conceptualizaciones referentes a ello: compromiso, agotamiento, estrés, desempeño laboral, etc. (Robledo, Zappala y Topa, 2019). De otra parte, tanto las organizaciones de servicios como las organizaciones sin ánimo de lucro y las organizaciones voluntarias, ocasionan la presencia de nuevas necesidades y exigencias al profesional de la psicología, imponiendo a que extienda el panorama de estudio, análisis e intervención en este campo de conocimiento. De igual manera, se demanda el amplificar los criterios de eficacia, eficiencia y efectividad organizacional, ya que dichas modalidades de organización colectiva del trabajo son cada vez más habituales. Es así como Porras (2012), expone que: “todas estas transformaciones solicitan nuevas aportaciones y contribuciones destacadas de la

psicología de las organizaciones, tanto desde una compostura teórica, como de una dirigida hacia intervención psicosocial en las organizaciones”.

Teniendo en cuenta la problemática de la investigación, nos planteamos el siguiente cuestionamiento: ¿Cuál es el impacto que generan las intervenciones de Job Crafting en los trabajadores de los diversos estudios revisados?

La justificación de la presente investigación, se encuentra sustentada desde diversas perspectivas: a) Un diseño de revisión sistemática, donde a través de resúmenes claros y esquematizados de información verídica, se acentúa la validez de las conclusiones de la indagación en particular, determinando los campos de incertidumbre relevantes del presente estudio (Moreno et al, 2018) ; b) Un estudio enfocado en las intervenciones de job crafting, debido a que la variable analizada, permite efectuar activamente el diseño del puesto de trabajo de los colaboradores (siempre y cuando se encuentre en relación con la misión de este) mediante la remodelación de tareas y la negociación del motivo del trabajo (Parker y Ohly, 2008); es por ello, que a través de la ejecución de estas intervenciones, lo que se pretende es demostrar su efectividad en resultados direccionados a la mejora del rendimiento de la organización, aumentado los recursos laborales de los trabajadores y disminuyendo significativamente las demandas laborales en su entorno de trabajo (Van Wingerden, Derks y Bakker, 2017) ; c) Un análisis desde una orientación positiva sobre las intervenciones en el contexto organizacional (referencia a la característica positiva de la variable de estudio), porque permite examinar las diferentes estrategias efectivas que son llevadas a cabo por los equipos y organizaciones con la finalidad de mejorar el rendimiento y satisfacción de los mismos, con el objetivo de fomentar la salud, la calidad de vida laboral y las ventajas organizacionales siguiendo procedimiento científico (Sin y Lyubomirsky, 2009).

Por ende, como objetivo general de esta investigación abordamos, el examinar el impacto generado de las intervenciones de Job Crafting, en los trabajadores de los diversos estudios revisados. Como objetivos específicos nos planteamos: a) Evaluar el contraste entre los objetivos planteados al inicio de los respectivos estudios revisados, y los resultados obtenidos producto de la aplicación de las intervenciones de job crafting; b) Identificar los cambios originados por las

intervenciones de job crafting, determinando el impacto a nivel personal y a nivel de organización.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Para profundizar en el contexto aplicativo del presente estudio, haremos referencia a diversos antecedentes que evaluaron las intervenciones de job crafting en muestras conformadas por trabajadores de los distintos sectores, para ello, citaremos inicialmente, la investigación desarrollada en Brasil por Pimenta y Muglia (2019), quienes en su artículo denominado Intervenciones del Job Crafting, efectuaron una Revisión Sistemática, en la cual examinaron los efectos de estas intervenciones, y la identificación de sus tendencias y brechas, enfocado en la Teoría de Demandas y Recursos Laborales. Entre los resultados destacados del estudio se manifiesta que las intervenciones de job crafting aumentaron los diferentes tipos de comportamientos de elaboración de trabajos (JC), bienestar y el rendimiento en el trabajo. De esta manera se evidenció la efectividad de las intervenciones de job crafting para incentivar a los participantes a involucrarse en diferentes tipos de elaboración de comportamientos (JC).

Prosiguiendo en esta línea de indagación, el estudio efectuado en Inglaterra, por Knight, Patterson y Dawson (2018) titulado Work engagement interventions can be effective, se centró en una Revisión Sistemática que exploró intervenciones del compromiso laboral partiendo de la Teoría de las Demandas y Recursos Laborales. Entre algunos hallazgos relevantes de la investigación se encuentra que la creación de recursos laborales a través del job crafting fue particularmente eficaz, enfatizando que el job crafting como estrategia de abajo hacia arriba, permite a los individuos modificar la cantidad de recursos en su entorno laboral pertinentes para su rol y metas laborales. De esta forma, se expuso que realizar intervenciones individuales desde esta perspectiva es sumamente motivador para los individuos, ya que comprenden que el tiempo y el esfuerzo que administran a cambiar recursos propios los favorecerán directamente. Sin embargo, se detalla que esto no se puede reflejar claramente en intervenciones donde los altos directivos no constantemente transmitan la finalidad y el beneficio de las intervenciones adecuadamente.

Por otra parte, en una indagación efectuada por Frederick y VanderWeele (2020) titulada Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement se efectuó un meta análisis longitudinal, el cual planteaba como finalidad evidenciar una asociación positiva del job crafting con el compromiso laboral; sus resultados efectivamente demostraron una asociación positiva significativa entre ambas variables, obteniendo (tamaño del efecto estandarizado de  $d = 0.37$ , IC 95% = [0.16, 0.58]). En el análisis de su investigación se resaltan hallazgos referentes a que la elaboración del trabajo influye en el compromiso laboral; en particular, parece que puede haber un orden del tamaño del efecto de estructural a social, y luego demandas desafiantes según el Modelo de Demandas y Recursos Laborales. Este resultado es relevante, ya que el compromiso laboral en ocasiones se estima un fin en sí mismo y hay evidencia de que está significativamente asociado con muchos otros resultados positivos, como el desempeño laboral. También es importante, porque proporciona orientación sobre qué aspectos de la elaboración de trabajos (JC) se podrían enfatizar en futuros estudios.

Continuando con el mismo diseño de investigación, el estudio ejecutado por Rudolph et al. (2017) titulado Job Crafting: un metaanálisis de las relaciones con las diferencias individuales, las características del trabajo, y resultados laborales, pretendía abordar la asociación entre los comportamientos de job crafting y la diversidad de sus antecedentes y resultados de trabajo proveniente de su modelo. Como singularidad hallaron que la elaboración de trabajos en su totalidad es esencial relacionado con la personalidad proactiva ( $rc = .543$ ), enfoque regulatorio de promoción ( $rc = .509$ ), y compromiso laboral ( $rc = .450$ ). Entre sus hallazgos destacados se encuentra que las relaciones entre las variables mencionada anteriormente, son consistentes con teoría de las Demandas y Recursos Laborales que sugiere que la elaboración del trabajo conduce a una mejor adaptación persona-trabajo que, a su vez, positivamente afecta las actitudes laborales, el bienestar ocupacional y las diferentes formas de desempeño laboral.

Haciendo referencia a las investigaciones en torno a job crafting, Wrzesniewski y Dutton (2001) confeccionan un modelo que permite interpretar la práctica de job crafting. Dicho modelo contempla la motivación para desarrollar job crafting, las variables mediadoras, las diversas maneras que pueden adquirir esta

práctica y los efectos específicos y generales que implica su ejecución. Las creadoras de aquel modelo, determinaron que la motivación para promover job crafting se inicia a partir de tres necesidades del ser humano: la necesidad de control sobre el trabajo, la necesidad de elaborar una auto-imagen positiva y la necesidad de conexión con los demás. En cuanto a la primera necesidad manifiesta que, los empleados desarrollan job crafting por la exigencia de tener un dominio sobre algunos aspectos de su trabajo, evadiendo así, consecuencias negativas. En lo concerniente a la segunda, los trabajadores modifican particularidades de su trabajo para producir una imagen positiva de sí mismos, que sea reflejada y ratificada por sus compañeros. Finalmente, en la tercera necesidad, el job crafting es efectuado para satisfacer la exigencia básica de establecer relaciones interpersonales. Las autoras acentúan que, si bien no todos los empleados se hallan motivados para desarrollar job crafting, ya sea porque no pretenden satisfacer estas necesidades dentro del ámbito laboral o porque ya están satisfechas en el diseño actual de su cargo, se encuentran probabilidades superiores de que se motiven a efectuarlo si en su trabajo no se están satisfaciendo estas necesidades (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

En el job crafting, también denominado "la creación del empleo" se propone dos contribuciones relevantes a la psicología organizacional positiva. En primera instancia, sustentan que el proceso de creación de empleos sitúa los comportamientos proactivos y dinámicas del colaborador en el medio de las circunstancias, en él define e indaga empíricamente soportes creativos y motivadores de los empleados que modifican sus trabajos para enriquecer su experiencia laboral. Como segundo postulado, se encuentra que la creación de empleos contribuye al entendimiento de la psicología organizacional positiva mediante su enfoque en el rango de los resultados generativos de la creación del trabajo, incorporada la experiencia de una representación positiva y sentido de sí mismo, compromiso, rotación y rendimiento. A medida que la psicología organizacional positiva explora en el funcionamiento óptimo de los colaboradores en su ámbito laboral, la confección del trabajo ayuda a esclarecer las relaciones asociadas con el trabajo que los colaboradores efectúan para desarrollarse hacia un funcionamiento más eficaz (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton y Berg, 2013).

Por otro lado, con respecto a la teoría DRL concretado por Schaufeli y Bakker (2004), su postulado remarca que, las demandas laborales, se refieren a los elementos físicos, psíquicos, laborales o sociales de la propia ocupación, que solicitan un empeño perseverado, e implica costes fisiológicos y psíquicos. Sin embargo, a pesar que los requerimientos laborales no se sean de carácter negativo, pueden presumir un impedimento cuando se requiera un esmero significativo y la persona no se halle en las condiciones óptimas para poder afrontarlas. Los recursos laborales, por otra parte, se orientan a todos aquellos aspectos somáticos, psíquicos, organizacionales o colectivos del trabajo, que pueden caracterizarse por generar una disminución en las condiciones de la ocupación, en los costes fisiológicos y psicológicos relacionados, como también, por ser culminantes en el alcance de las finalidades de trabajo e impulsar el progreso personal, la instrucción y el desarrollo. Por tanto, los recursos tienen su particular repercusión sobre el trabajo diario (Bakker y Demerouti, 2013). La teoría de la DRL, expone que las demandas y recursos se conectan al instante de pronosticar la comodidad laboral. Los recursos pueden presentar un resultado unificado sobre la salud, y predominar furtivamente en la producción, de dos formas factibles. La primera interrelación, es donde los recursos atenúan la marca, que generan las demandas en el estrés. En la segunda, en cambio, las demandas incrementan su repercusión en los recursos laborales y en la motivación /engagement. Enfatizando lo descrito, los estudios indican que los recursos laborales ganan mayor calidad, y poseen mayor repercusión en el engagement cuando las demandas laborales se incrementan. Es así, como el job crafting, se encuentra orientado al rediseño que efectúan los trabajadores en torno a aspectos laborales, que ellos desean modificar, mediante la asignación de nuevos significados a sus actividades respectivas. Se caracteriza por la influencia que tienen los empleados en sus puestos de trabajo, siendo, por ende, los cambios somáticos e intelectuales que desarrollan las personas en sus actividades o en sus relaciones laborales. Los cambios físicos, hacen referencia a las modificaciones en la forma, alcance o cantidad de actividades de trabajo, mientras que las modificaciones intelectuales señalan su apreciación con respecto al trabajo (Bakker y Demerouti, 2013).



Así mismo, tenemos la Teoría de Conservación de Recursos, planteada por Hobfoll (2001), donde expone que los individuos se inclinan hacia la obtención, perduración y conservación de las cosas que aprecian, dentro de lo que se involucra todo tipo de recursos: personales, sociales o energéticos. Según Hobfoll (2002) los recursos adquieren un valor significativo para la persona cuando esta, se encuentra lúcida de su pérdida, a su vez, porque se plantea que el estrés puede entenderse como la pérdida de estos recursos, lo que expondría que estos son más valorados en condiciones de altas demandas laborales. Esta teoría resulta complementaria al modelo DRL, porque nos ayuda a explicar además cómo los recursos laborales influyen en el bienestar del trabajador eliminando el estrés, amortiguando el burnout y fomentando el work engagement, y a su vez este último actúa como mediador entre la relación existente entre los recursos laborales y los resultados organizacionales positivos. Además, según Schaufeli y Taris (2014), manifiestan que el modelo DRL predice que los recursos laborales mitigarán los efectos negativos de las demandas laborales sobre el agotamiento y, por lo tanto, se establece una interacción clara entre demandas (“estresores”) y recursos laborales (moduladores).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación:**

La investigación es de tipo teórico, ya que los aportes presentados no son producto de la experiencia de las autoras, sino de la experiencia de otros expertos que realizaron las investigaciones y que nos sirven de antecedente (León y Montero, 2002).

Para analizar documentalmente la literatura cualitativa del job crafting y poder explicar los efectos psicológicos de su intervención en los trabajadores, realizamos una revisión sistemática o, también la denominada actualización teórica. El diseño de Revisión Sistemática hace referencia a la revisión de estudios primarios, con un desarrollo sistemático del proceso de acumulación de datos (selección de estudios, codificación de las variables, etc.), donde no se utilizan procedimientos estadísticos para integrar los estudios (Ato. López y Benavente, 2013).

### 3.2. Muestra y Criterios de Selección

Para el proceso de indagación de artículos científicos, se consideraron investigaciones relevantes para nuestra revisión sistemática, por medio de una búsqueda computarizada en bibliotecas electrónicas como (Scielo y Redalyc) y bases de datos como (Science Direct, Scopus, Medline, Academic Search y Google Académico), en el estudio de estas siete revistas, nos enfocamos en nuestra unidad de análisis, empleando las palabras claves “Job Crafting Intervention”, estos descriptores, se encontraban agrupados en dos categorías: a) constructo (*Job crafting, job creation, craft work, job desing, engagement, proactivity, labor demands and resources, elaboración del trabajo, creación del empleo, creación del trabajo, trabajo artesanal, diseño del trabajo, proactividad, compromiso, recursos y demandas laborales*) y b) metodología (*intervention, performance, meddling, arbitration, control, intervenciones, actuación, mediación*).

Para garantizar que la muestra de artículos utilizada para el análisis fuera apropiada, tomamos como referencia el Manual Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones (Higgins y Green, 2011), guiándonos de este manual, se plantearon los siguientes criterios de inclusión: 1) Investigaciones efectuadas en los últimos 7 años, en los periodos comprendidos entre el 2013 al 2020 ; 2) artículos que midieran la variable job crafting; 3) muestra del estudio orientada al análisis de los trabajadores; 4) tipo de investigación de enfoque experimental; 6) intervenciones reportaron los procedimientos considerados para su aplicación (planificación, ejecución y desenlace).

La búsqueda inicial de los estudios publicados sobre las intervenciones del job crafting arrojó un conjunto de 81 contribuciones (22 pertenecientes a ScienceDirect, 37 a Scopus, 6 a Medline, 5 a Redalyc, 5 a Scielo, 2 Academic Search y 4 a Google Académico). La periodicidad de las publicaciones comprende 7 años, en un intervalo entre el 2013 al 2020, siendo el 2019, el año donde más publicaciones se encontraron (n=18).

Después, de obtener las versiones de texto completo de las publicaciones, las autoras revisaron de forma independiente todos los documentos, llegando a un acuerdo final, sobre el conjunto de datos para este estudio, donde, según los

criterios establecidos, se fueron excluyendo aquellos estudios: a) que no evaluaban la variable job crafting (n=8); b) registraban diferente muestra a la analizada (trabajadores) (n=1); c) no presentaban diseño de investigación experimental (n=48); d) las intervenciones que no señalaban el procedimiento para su aplicación (planificación, ejecución y desenlace) (n=4). En general se leyeron 81 estudios, y 20 de ellos cumplieron con los criterios de inclusión y finalmente se incorporaron a la revisión sistemática.

### **3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

La técnica es el análisis documental es una forma de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que buscan describir y representar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su recuperación. Comprende el procesamiento analítico- sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas (Dulzaides y Molina, 2004).

La lista de cotejo, fue utilizada como instrumento de evaluación estructurado, la cual conforma una lista de criterios de evaluación, calificando la ausencia o presencia de los mismos, y haciendo uso de una escala dicotómica, en donde se acepta únicamente dos alternativas (SÍ/NO). Así mismo, su objetivo es evaluar contenidos actitudinales; recolectando información de actitudes, comportamientos, y procedimientos; y es utilizada para la recopilación de información de trabajos o actividades de uso práctico (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, 2019).

### **3.4. Método de análisis de datos**

Para la recopilación y análisis de información se diseñó un registro de base de datos por medio del Programa Excel 2013, para el almacenamiento de los artículos encontrados, en referencia a nuestras palabras claves "job crafting intervention". En esta base de datos, el proceso de codificación de la información seleccionada se llevó a cabo recopilando estudios respecto de las características de revistas y publicaciones indexadas (año de la publicación y filiación de autores). Para el análisis de las intervenciones de job crafting, se obtuvo información referente la metodología empleada como el tipo de investigación, muestra, el reporte de los

procedimientos considerados para su ejecución y el reporte de eficacia. Estos criterios fueron establecidos inicialmente, para descartar toda referencia que no se encuentre orientada a responder tanto nuestros objetivos como variables de estudio.

De igual forma, también se empleó el programa informático Microsoft Word 2013, en el cual estructuramos la información, planteando un esquema del contenido que abarca el diseño, del desarrollo de nuestra investigación.

### **3.5. Aspectos éticos**

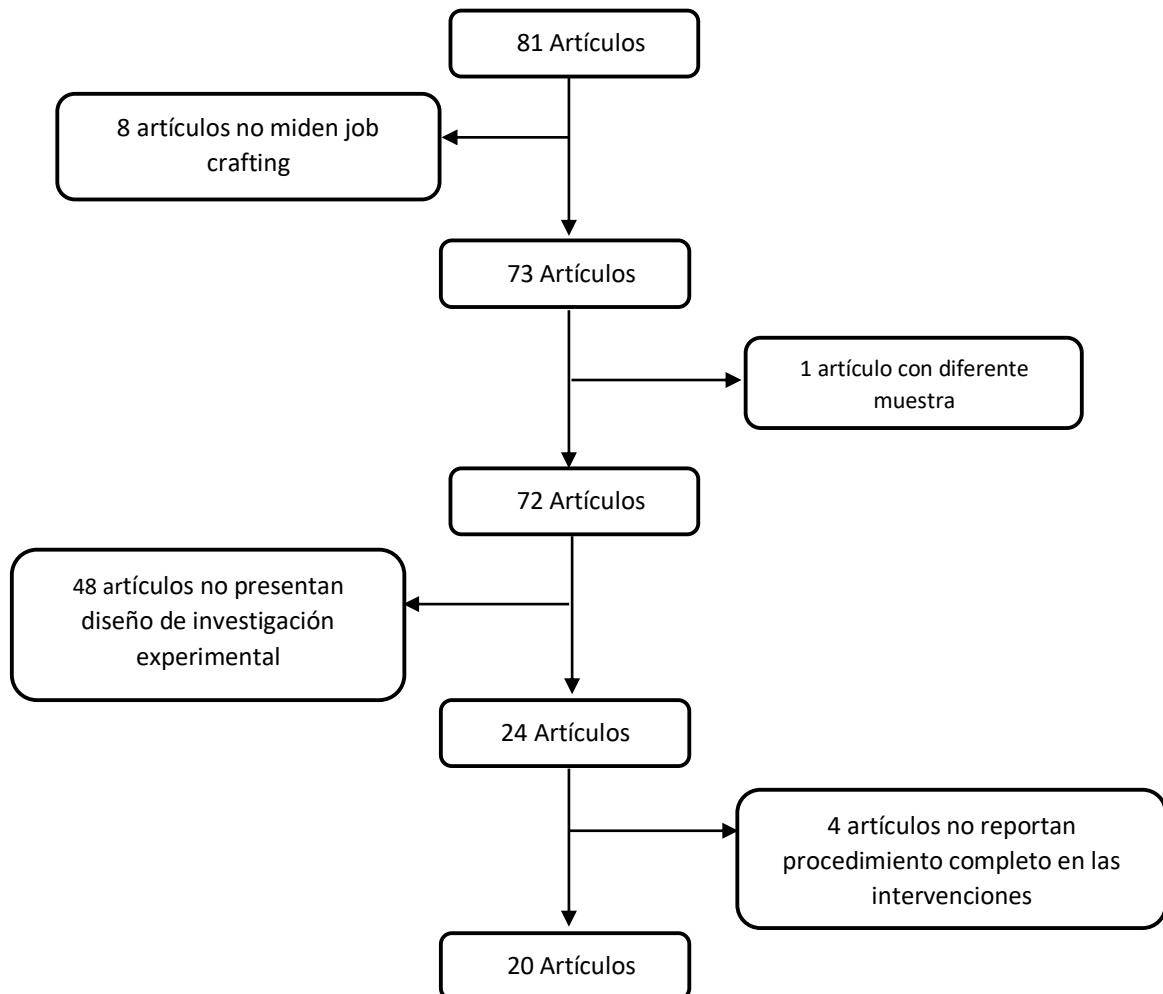
En esta investigación se consideró que los datos mostrados sean auténticos, sin realizar modificaciones, además se ha citado debidamente a los autores respetando su autoría en los artículos revisados para este estudio. Así mismo, la información utilizada cumple con los criterios científicos necesarios. Por otro lado, no existe un conflicto personal entre las investigadoras para la realización de este estudio, por lo que los resultados serán objetivos (American Psychological Association, 2010).

## **IV. RESULTADOS**

En la figura 1, se observa el procedimiento de selección de la unidad de análisis; se identificaron 81 estudios de las diferentes bases de datos analizadas por las investigadoras, donde, de acuerdo con los criterios de exclusión, 8 artículos fueron eliminados porque no medían la variable job crafting, un artículo se excluyó porque presentaba diferente muestra a la examinada (los trabajadores), 48 artículos no se incluyeron porque no registraban un diseño de investigación experimental, finalmente 4 artículos fueron descartados debido a que no registraban los procedimientos para llevar a cabo las intervenciones respectivas (planificación, ejecución y desenlace). En ese sentido, la unidad de análisis quedó conformada por 20 artículos científicos.

**Figura 1**

*Procedimiento de selección de la unidad de análisis.*



En la tabla 1, se observa que, en cuanto al año de publicación de los artículos, se encontró 5 artículos en el 2017 (25%), 5 artículos en el año 2018 (25%), siendo estos los años con más publicaciones, 3 artículos en el 2016 (15%), 3 artículos se publicaron en el 2019 (15%), 2 artículos en el 2020 (10%) y 2 artículo en el año 2015 (10%). Con respecto a los países donde se realizaron las investigaciones, 12 fueron realizadas en Países Bajos (60%), 2 en Japón (10%), 1 en Noruega (5%), 1 en South África (5%), 1 en Italia (5%), 1 en Brasil (5%), 1 en Finlandia (5%) y 1 en Indonesia (5%). Del mismo modo, en cuanto al tipo de diseño de la investigación, 16 estudios son cuasi - experimentales (80%), 2 experimentales (10%), 1 experimento de campo (5%) y 1 semi - experimental (5%). Por otro lado, en cuanto a las muestras utilizadas, 9 fueron realizadas en empleados de los diferentes sectores (45%), 4 en maestros (20%), 1 en profesionales de la salud (5%), 1 en policías (5%), 1 en líderes (5%), 1 en especialistas médicos y enfermeras (5%), 1 en gerentes (5%), 1 en funcionarios (5%), y 1 en docentes (5%). Además, en cuanto a la forma de evaluación, se halló que 16 estudios (80%) utilizaron pre – post test, 2 estudios (10%) donde se evaluó antes, durante y después de la intervención, 1 estudio (5%) donde se aplicó encuestas y 1 estudio (5%) donde el pre – post test se aplicó de nuevo un año después. Así mismo, haciendo un contraste entre los objetivos planteados y los resultados obtenidos, en todos los estudios analizados existe coherencia entre lo antes mencionado. Finalmente, la duración de las intervenciones oscila entre 1 sesión de entrenamiento de tres horas y 8 sesiones de dos horas cada una.

**Tabla 1**

a. *Análisis del contraste entre los objetivos planteados por estudios y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting.*

Autor, Año y Lugar de la publicación	Diseño de Investigación	Muestra	Planificación		Ejecución		Desenlace
			Objetivo	Evaluación	Duración Total	Resultados	
Boumans, J. (2015) Países Bajos	Experimental	Empleados GC=55 GE=31	Estudiar cómo una intervención de job crafting y una personalidad proactiva puede influir en las diversas dimensiones de job crafting y, a su vez, cómo estas dimensiones de job crafting influyen en el nivel de compromiso laboral del empleado.	Pre-Post test	GE: 5 Talleres - en marzo del 2014. GC: 3 Talleres-septiembre 2014. (Duración en total 8 semanas)		Los resultados del estudio no respaldaron el efecto mediador del job crafting en la relación entre la intervención de job crafting y el compromiso laboral, y en la relación de tener una personalidad y compromiso laboral.
Van den Heuvel, M., et al. (2015) Países Bajos	Cuasi-experimental	Policías GC=47 GI=39	Examinar los efectos de una intervención diseñada para impulsar los recursos laborales, el bienestar afectivo y la autoeficacia a través del comportamiento job crafting.	Pre- post test	2 sesiones de entrenamiento (8 horas)		La intervención logró incrementar significativamente la autoeficacia y bienestar de los trabajadores. Los participantes informaron más afecto positivo y menos afecto negativo después de la capacitación que antes.
Sakuraya et al. (2016) Japón	Cuasi-experimental	Gerentes N=42	Examinar los efectos de un programa de intervención de job crafting recientemente desarrollado sobre el compromiso laboral y otros resultados (es decir, job crafting y angustia psicológica).	Pre-post test	2 sesiones de entrenamiento (2h c/u)- intervalo de 2 semanas entre ellos.		El programa de intervención de job crafting logró aumentar significativamente el compromiso laboral y disminuir significativamente el estrés psicológico de los participantes.
Solberg, E., y Wong, S. (2016) Noruega	Experimento de Campo	Líderes N=47 Empleados N=143	Investigar el comportamiento de job crafting de los empleados en el contexto de la sobrecarga de roles percibida.	Encuestas (aplicación de formatos distintos para cada tiempo)	Intervalo de 6 meses entre encuestas medidas		Se encontró que la sobrecarga de roles percibida, como un obstáculo a la demanda laboral, se relacionó negativamente con el comportamiento de job crafting.
Van Wingerden, J., Bakker, A. y Derks, D. (2016) Países Bajos	Cuasi-experimental	Profesionales de la salud GC=24 GI=43	Examinar el impacto de un trabajo demandas-recursos intervención sobre capital psicológico, job crafting, compromiso laboral y rendimiento.	Pre-post test	3 sesiones de entrenamiento – Periodo de 5 semanas		La intervención de JD-R logró fomentar el compromiso de trabajo y mejorar el desempeño de los profesionales de la salud.

**Tabla 1**

*b. Análisis del contraste entre los objetivos planteados por estudios y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting.*

Demerouti, et al. (2017) Países Bajos	E2= Cuasi-experimental	Empleados E2= T1:43 T2:30	Evaluar los efectos de una intervención de job crafting diseñada para ayudar a los empleados griegos a lidiar con los cambios organizacionales debido a las medidas de austeridad y aumentar su bienestar, desempeño adaptativo y apertura a tales cambios.	E2: Pre-Post test	E2:1 Sesión de entrenamiento (3h)	La participación en la intervención aumentó la apertura al cambio y el desempeño adaptativo debido a que los individuos sentían más afecto positivo.
Kooji, D. et al. (2017) Países Bajos	Experimental	Empleados GC=55 GE=31	Introducir dos tipos nuevos de job crafting, que tienen como objetivo mejorar el ajuste entre el trabajo y las fortalezas e intereses personales.	Pre-post test	1 sesión de entrenamiento (4h)	La intervención de job crafting no influyó en la elaboración del trabajo hacia los intereses personales y tuvo un efecto negativo en la elaboración de fortalezas entre los trabajadores más jóvenes.
Peeters, M. et al. (2017) Países Bajos	Cuasi-experimental	Funcionarios GC:62 GI:83	Incrementar la motivación laboral de los servidores públicos a través de una intervención de job crafting.	Pre-Post Test	12 grupos de entrenamiento (duración 1 día). Cuatro semanas después inició la intervención	Durante la evaluación del proceso de intervención muchos de los participantes reportaron cómo disfrutaron al obtener una perspectiva nueva de su trabajo (elaboración cognitiva). También aumentó las percepciones de autonomía, oportunidades de desarrollo y conciencia situacional.
Van Wingerden, J.; Bakker, A. y Derks, D. (2017) Países Bajos	Cuasi-experimental	Maestros T1= GC:30 GI:41 T2= GC:26 GI:39	Examinar el impacto de una intervención basada en Job Demand-Resources (JD-R).	Pre-Post Test	3 sesiones -periodo de 4 semanas	La intervención de job crafting estimuló a los participantes a optimizar su entorno de trabajo en línea con sus necesidades personales. A su vez demostró que la intervención se puede poner en práctica con éxito en el campo educativo y fomentar el bienestar de los maestros.
Van Wingerden, J.; Bakker, A. y Derks, D. (2017) Países Bajos	Cuasi-experimental	Maestros GC=30 GI=45	Examinar el impacto de una intervención de job crafting basada en la teoría de la demanda de recursos laborales (JD-R)	Pre-post test	2 sesiones (8h y 4h respectivamente)	La intervención de job crafting logró fomentar comportamientos de elaboración de trabajo, no sólo resultados significativos 1 semana después que la intervención se completó sino 1 año después. También se encontró que mediante el job crafting lo empleados pueden optimizar sus demandas laborales y recursos personales y laborales.
Costantini, A. y Sartori, R. (2018) Italia	Semi-experimental	Empleados N=43	Examina el impacto de una intervención psicológica positiva en el job crafting, las emociones positivas y el compromiso laboral.	Pre-Post Test	Sesiones de Capacitación (3 días de duración)	Se demostró que el job crafting predice emociones positivas, que su vez están relacionadas con positivamente con el compromiso laboral. Sin embargo, no se ha hallado un efecto directo que señale que la relación de las variables mencionadas se fortaleciera después de la intervención.



**Tabla 1**

*c. Análisis del contraste entre los objetivos planteados por estudios y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting.*

Etikariena, A. y Vandiya, V. (2018) Indonesia	Cuasi-experimental	Maestros N=56	Examinar la relación entre las demandas laborales y el estrés laboral a través de una intervención de job crafting.	Pre-Post Test	2 semanas	Se reportó una disminución en el valor de las demandas laborales después de la intervención de job crafting. A su vez se halló que el job crafting es una intervención adecuada para reducir la percepción de las demandas laborales.
Gordon, H. et al. (2018) Países Bajos	E1 y E2= Cuasi-experimental	E1= Especialistas Médicos:119 E2 Enfermeras=58	E1 y E2= Probar el impacto de una intervención general y específica de job crafting en el bienestar de los profesionales de la salud y el desempeño laboral.	E1 y E2= Pre-Post Test	E1= 2 olas de 3 tiempos-3 meses c/u. E2= 2 medidas con una ola (intervalo de +1,5 meses) E1 y E2= 1 Taller (3 horas)	La intervención se relacionó positivamente con algunos de los cambios en los comportamientos de job crafting de los participantes (buscando desafíos para médicos especialistas y buscando recursos para enfermeras), y esto se relacionó positivamente con su compromiso laboral para ambos grupos.
Seppälä et al. (2018) Inglés Finlandia	Cuasi-experimental	Docentes GC=19 GI=21	Fomentar el comportamiento de job crafting y aumentar recursos laborales a través de una intervención participativa de artes visuales.	Pre-Post test	1 mes de intervención(2h), 2 veces por semana.	La intervención no logró inspirar a la fuerza laboral docente a diseñar sus características laborales. Se encontraron indicios que los participantes consideraban que su variedad de habilidad disminuía, así como como su compromiso laboral.
Soyer, L. (2018) Países Bajos	Cuasi-experimental	Empleados N=65	Mejorar el compromiso laboral de los empleados y su desempeño laboral (adaptativo) mientras disminuye el agotamiento relacionado con el trabajo.	Pre-Post Test	1 Taller (4 semanas consecutivas, duración de 1 hora y 1 sesión de evaluación).	Se encontró que después de efectuarse la intervención el agotamiento de los empleados disminuyó y su rendimiento adaptativo aumentó en comparación con el grupo control y puntajes previos a la prueba.
Da Silva, et al. (2019) Brasil	Cuasi - experimental	Maestros GC=41 GI=41	Evaluar la eficacia de un programa de intervención basado en los comportamientos de job crafting en los comportamientos de los maestros.	Evaluación Antes, Durante y Después de la Intervención.	8 sesiones 1 vez por semana (2 horas cada sesión)	La intervención fue significativa, se reportó que los docentes adquirieron una visión más global de su trabajo, tomando conciencia de sus dificultades para hacer frente a las demandas del contexto escolar y la necesidad de reducirlos. Asimismo, se evidenció el aumento del engagement tras la intervención.
Dubbelt, L., Demerouti, E. y Rispens, S. (2019) Países Bajos	E2:Cuasi-experimental	Empleados E2= T1=GC:59 GI:60 T2= GC:38 GE:40	Examinar cómo el job crafting (es decir, buscar recursos, buscar desafíos, disminuir las demandas) aumenta la adecuación persona-trabajo de los empleados.	E2=Evaluación Antes, Durante y Después de la Intervención.	E2= 5 Talleres (para el grupo intervención)-duración de 4 horas.	E2=La intervención fue exitosa, ya que los participantes en el grupo intervención aumentaron la búsqueda recursos y disminuyeron comportamientos de demanda.

**Tabla 1***d. Análisis del contraste entre los objetivos planteados por estudios y los resultados conseguidos producto de las intervenciones de job crafting.*

Hulshof, I., et al. (2019) Países Bajos	Cuasi - experimental	Empleados T1=GC:89 GI:74 T2=GC:61 GI:66	Evaluó los efectos de una intervención de elaboración de trabajos, dirigida a prevenir disminuciones en el bienestar y desempeño de los empleados debido a cambios organizacionales.	Pre-Post Test ( una aplicación más, un año después).	6 semanas (con talleres de 90 minutos cada uno)	La intervención de job ayudó a los empleados a prevenir sentimientos de impotencia debido a los cambios organizacionales, y ayudar a habilitar empleados para alcanzar sus metas (relacionadas con el trabajo).
Sakuraya,A.;et al (2020) Japón	Cuasi - experimental	Empleados GC= 143 GI:138	Investigar la efectividad de un programa de intervención de job crafting sobre el compromiso laboral entre los empleados japoneses.	Pre-Post Test	2 sesiones grupales de 120 minutos cada una	El programa de intervención de elaboración del trabajo no mejoró significativamente el compromiso laboral o la elaboración del trabajo en el grupo de intervención en comparación con el grupo de control. No tuvo un efecto significativo en el compromiso laboral tanto a los 3 meses como a los 6 meses de seguimiento.
Thomas, E. ; du Plessis, M. y Thomas, K. (2020) South África	Cuasi - experimental	Empleados GC= 31 GI=22	Evaluar si una intervención de job crafting podría mejorar el compromiso laboral de las personas empleadas en la industria de la construcción.	Pre-Post Test	4 semanas de intervención (con variación dependiente del horario de trabajo)	Se detectaron efectos significativos de la intervención en los comportamientos de job crafting, ciertos aspectos de los recursos y demandas laborales y el compromiso laboral. En la medición posterior a la intervención los participantes mostraron niveles significativamente más altos de compromiso laboral.

Nota. Muestra: GC=Grupo Control; GI= Grupo Intervención; N= Total de la muestra; GE=Grupo Experimental; E1=Estudio 1; E2= Estudio 2; T1=Tiempo 1; T2=Tiempo 2.

En la tabla 2, se puede observar que, con respecto a la muestra, 6 estudios se realizaron en el sector educación (30%), 3 estudios en el sector público (15%), 3 estudios en el sector salud (15%), 2 estudios en el sector seguros de vida (10%), 2 estudios en el sector público y privado (10%), 1 estudio en el sector manufacturero (5%), 1 estudio en el sector carpintería (5%), 1 estudio en el sector empresarial (5%) y 1 estudio en el sector construcción (5%). Por otro lado, en cuanto al impacto de las intervenciones está caracterizado en primer lugar por el impacto en la persona, en donde el compromiso es la principal variable estudiada, mientras que entre las menos utilizadas se encuentra bienestar, autoeficacia, empoderamiento, autonomía, estrés, entre otros. Así mismo, en cuanto al impacto en la empresa, se encontró que la variable desempeño fue la más utilizada en los estudios, mientras que entre las menos estudiadas está la innovación, rendimiento y oportunidades para el desarrollo. Finalmente, con respecto al modelo teórico de los estudios analizados, 14 estudios se basaron en la Teoría de Demandas y Recursos Laborales, siendo esta la más utilizada (70%), luego 1 estudio utilizó el Modelo de Creación del Empleo (5%), 1 estudio con la teoría de Psicología Positiva (10%), 1 estudio con la Teoría Cognitiva (5%), 1 estudio con la Teoría social junto al de Aprendizaje experimental (5%), 1 estudio con la Teoría de Creación del Empleo y la del Aprendizaje experiencial (5%) y otro estudio utilizó la Teoría de Demandas y Recursos Laborales junto al Modelo de Creación del Empleo (5%).

**Tabla 2**

*a. Identificación de los cambios generados por las intervenciones de job crafting a nivel personal y a nivel de la organización.*

Autor – Año	Muestra y sector	Impacto de las intervenciones		Teoría del estudio
		Impacto en la persona	Impacto en la empresa	
Van den Heuvel, M., et al. (2015)	Policías (sector público)	Bienestar (+) y autoeficacia (+)	Rendimiento (+)	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Boumans, J. (2015)	Empleados (sector seguros de vida)	Autoeficacia (ns) y Compromiso(ns)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Van Wingerden, J., Bakker, A. y Derks, D. (2016)	Profesionales de la salud (sector salud)	Capital psicológico (+) y compromiso (+)	Desempeño (+)	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Sakuraya et al. (2016)	Gerentes (sector salud)	Estrés psicológica (-) Compromiso laboral (+)	No reporta	Modelo de Creación del Empleo
Solberg, E., y Wong, S. (2016)	Líderes (sector manufacturero)	Sobrecarga de roles, adaptabilidad, necesidad de liderazgo (ns)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Van Wingerden, J.; Bakker, A. y Daantje, D. (2017)	Maestros (sector educación)	No reporta	Oportunidades para el desarrollo (+)	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Kooji, D. et al. (2017)	Empleados (sector seguros de vida)	Ajuste trabajo – intereses (ns)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Demerouti, et al. (2017)	Empleados (sector público y privado)	Bienestar (+) y apertura al cambio (+)	Desempeño (+)	Modelo de creación de Trabajo y Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Van Wingerden, J.; Bakker, A. y Derks, D. (2017)	Maestros (sector educación)	Satisfacción (+) y Participación en el trabajo (+)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Peeters, M. et al. (2017)	Funcionarios (sector público)	Autonomía (+) Motivación (+) y conciencia situacional (+)	No reporta	Teoría cognitiva social, la teoría del aprendizaje experiencial
Gordon, H. et al. (2018)	Especialistas médicos y enfermeras (sector salud)	Bienestar (+) y Compromiso (+)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales

**Tabla 2***b. Identificación de los cambios generados por las intervenciones de job crafting a nivel personal y a nivel de la organización.*

Etikariena, A. y Vandiya, V. (2018)	Maestros (sector educación)	Percepción de las demandas laborales (-)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Seppälä et al. (2018)	Docentes (sector educación)	Compromiso (-)	Innovación (-)	Teoría de Demandas y Recursos laborales
Costantini, A. y Sartori, R. (2018)	Empleados (sector público)	Estados afectivos (+) y Compromiso laboral (+)	No reporta	Psicología Positiva
Soyer, L. (2018)	Empleados (sector carpintería)	Agotamiento (-) y Compromiso (+)	Desempeño (+)	Teoría de Demandas y Recursos laborales
Dubbelt, L., Demerouti, E. y Rispens, S. (2019)	Empleados (sector educación)	Búsqueda de recursos (+) y Compromiso (+),	Desempeño (+)	Teoría de la Creación del empleo y Teoría del Aprendizaje experimental
Da Silva, et al. (2019)	Maestros (sector educación)	Compromiso (+) y eficacia (+)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales
Hulshof, I., et al. (2019)	Empleados (sector empresarial)	Bienestar (ns)	Desempeño (ns)	Teoría de Demandas y Recursos laborales
Sakuraya,A.,et al (2020)	Empleados (sector público y privado)	Empoderamiento (-) y Compromiso (-)	No reporta	Teoría de Creación del Empleo
Thomas, E. ; du Plessis, M. y Thomas, K. (2020)	Empleados (sector construcción)	Compromiso laboral (+)	No reporta	Teoría de Demandas y Recursos Laborales

Nota. Impacto de las intervenciones: (+)=aumento significativo; (-)= disminución significativa; (ns)=no significante; (as)= se aproxima a la significación.

En la Tabla 3, se observa que, en cuanto al año de publicación de los artículos, se encontró 5 artículos en el 2017 (25%), 5 artículos en el año 2018 (25%), siendo estos los años con más publicaciones, 3 artículos en el 2016 (15%), 3 artículos se publicaron en el 2019 (15%), 2 artículos en el 2020 (10%) y 2 artículo en el año 2015 (10%). Con respecto a los países donde se realizaron las investigaciones, 12 fueron realizadas en Países Bajos (60%), 2 en Japón (10%), 1 en Noruega (5%), 1 en South África (5%), 1 en Italia (5%), 1 en Brasil (5%), 1 en Finlandia (5%) y 1 en Indonesia (5%). Por otro lado, con respecto a la fuente de los estudios analizados 9 estudios fueron hallados en Scopus (45%), 4 estudios en Google académico (20%), 3 estudios en Medline (15%), 3 estudios en Science Direct (15%) y 1 estudio en Academic Search (5%). Del mismo modo, en cuanto al tipo de diseño de la investigación, 16 estudios son cuasi - experimentales (80%), 2 experimentales (10%), 1 experimento de campo (5%) y 1 semi - experimental (5%). En cuanto al reporte del diseño 16 estudios sí reportan diseño de la investigación (80%) mientras que 4 estudios (20%) no reportan. Por otro lado, en cuanto a la población y muestra, 9 fueron realizadas en empleados de los diferentes sectores (45%), 4 en maestros (20%), 1 en profesionales de la salud (5%), 1 en policías (5%), 1 en líderes (5%), 1 en especialistas médicos y enfermeras (5%), 1 en gerentes (5%), 1 en funcionarios (5%), y 1 en docentes (5%). Además, la edad de la muestra oscila entre los 23 y 69 años. Se encontró que el 100% de los estudios si reportan procedimiento, y en cuanto a los puntos de corte el 75% si reporta puntos de corte y 25% no reporta. Finalmente, en cuanto las medidas de las intervenciones, la Escala de Job Crafting se utiliza en todos los estudios analizados, luego está la Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), y entre las menos utilizadas se encuentra el Cuestionario breve de estrés laboral (BJSQ), Escala de Control de trabajo, entre otros. ANEXO 1 (Tabla 3)

#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio evidencia una revisión sistemática orientado al análisis del impacto generado por las intervenciones de job crafting, en trabajadores de los diversos rubros en lo que se desenvuelve en un contexto organizacional. Para ello, nos planteamos como objetivos específicos, primeramente, evaluar el contraste entre los objetivos propuestos al inicio de los estudios revisados, y los resultados conseguidos una vez que la intervención ha tenido lugar; a través de la examinación de este contraste, lo que se pretende es evidenciar de manera genérica los efectos que se pueden atribuir a la formación respectiva; como segundo punto, abordamos el identificar los cambios originados por las intervenciones de job crafting, determinando específicamente el impacto a nivel personal y a nivel de organización, entre las veinte investigaciones revisadas. Pese a que el job crafting se enfoca en acciones originadas por uno mismo (Tims y Bakker, 2010), puede ser incentivado por intervenciones organizacionales (Bakker, 2015). Existe evidencia que reporta que el comportamiento de job crafting y la variedad de aspectos de carácter positivo en el trabajo, se pueden incrementar por medio de las intervenciones de job crafting. (Ellardus y Rothman, 2019) estima que la intervención de job crafting es una herramienta favorable para ayudar a las organizaciones a contribuir y perdurar el bienestar de los trabajadores y su desempeño, incluso en tiempo de cambio organizacional.

En línea con lo sustentado anteriormente, nuestros hallazgos, considerados desde una perspectiva mundial, revelan la importancia de efectuar intervenciones de job crafting, caracterizados como entrenamientos y ejercicios que se orientan a incentivar comportamientos de elaboración de trabajo (job crafting), para abordar la urgencia de implementar tales intervenciones en una organización (Gordon et al., 2018; Van Wingerden et al., 2017; Sakuraya et al., 2016; Van den Heuvel et al., 2015). Pese, que hasta la actualidad no muchos estudios han profundizado la efectividad de las intervenciones job crafting, podemos destacar algunos trabajos que evidencian resultados empíricos notables; por ejemplo, según la literatura revisada, (Van den Heuvel, Demerouti y Peeters, 2015) demostró el impacto de las intervenciones de job crafting para fomentar los recursos laborales (bienestar afectivo y la autoeficacia) por medio de los comportamientos de elaboración de trabajos, los resultados de las mediciones del pre-post test señalaron

que el grupo intervención reportó menos afecto negativo, así como una mayor autoeficacia y oportunidades de desarrollo, en las evaluaciones posteriores en contraste con las medidas previas. Asimismo, (Sakuraya, Shimazu, Imamura, Namba y Kawakami, 2016) hallaron que el programa de intervención de job crafting fue eficaz, para aumentar el compromiso laboral, como también la elaboración de trabajo, reduciendo los niveles de angustia psicológica en una muestra conformada por gerentes japoneses, que se desempeñaban en una empresa privada y un hospital psiquiátrico privado. Contribuyendo con estos resultados, (Wingerden, Bakker y Daantje, 2017) analizaron el impacto de las intervenciones de job crafting fundamentado por la Teoría de las Demandas Recursos Laborales, su investigación indicó un incremento en la elaboración de trabajos, necesidad básica de satisfacción y compromiso laboral durante el transcurso de tiempo del grupo de intervención. Este planteamiento, se encuentra relacionado con las investigaciones de Pimenta y Muglia (2019), quiénes en su estudio de Revisión Sistemática reportaron que las intervenciones de job crafting (basados en indagaciones cuasi experimentales) aumentaron los diferentes tipos de comportamientos de elaboración de trabajos (JC), bienestar y el rendimiento en el trabajo. De esta manera evidenciaron la efectividad de las intervenciones de job crafting para incentivar a los participantes a involucrarse en diferentes tipos de elaboración de comportamientos (JC).

Las particularidades que realzan las intervenciones de job crafting, es el manejo de una variable positiva, de carácter positivo, es por ello que esto conlleva a que se promuevan variables psicológicas, direccionadas a recursos laborales que faciliten a los trabajadores desarrollarse en un entorno laboral satisfactorio. Esta orientación positiva de las intervenciones se centra en que el job crafting contribuye a la psicología organizacional positiva mediante su enfoque en el rango de los resultados generativos de la creación del trabajo (job crafting), incorporada la experiencia de una representación positiva y sentido de sí mismo, compromiso, rotación y rendimiento. A medida que la psicología organizacional positiva explora en el funcionamiento óptimo de los colaboradores en su ámbito laboral, la confección del trabajo ayuda a esclarecer las relaciones asociadas con el trabajo que los colaboradores efectúan para desarrollarse hacia un funcionamiento más eficaz (Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton y Berg, 2013), es por ello, que un factor que puede garantizar el éxito en las organizaciones, es el de aceptar las “reinversiones”,



esto quiere decir, transformar el cambio para adecuarlo a las necesidades de uno; haciendo cita, en los comportamientos de la elaboración del trabajo (Greenhalgh, Robert, MacFarlane, Bate y Kyriakidou, 2004). Cuando las modificaciones efectuadas se reflejan de un punto de vista positivo, desafiante y se desarrolla con éxito, es probable que repercuta positivamente en el compromiso del trabajador (Avey, Wernsing y Luthans, 2008).

Sin embargo, nuestros hallazgos también reportaron estudios en los cuales la intervenciones de job crafting no generaron un efecto significativo en las variables estudiadas (Seppälä et al. ;2020; Sakuraya et al. ; 2020 ; Sakuraya et al., 2016; Van den Heuvel et al., 2015; Kooji,D. et al. ; 2017; Boumans, 2015). Estos resultados se encontrarían sustentados desde diversas perspectivas, inicialmente en que el job crafting se puede aplicar, siempre y cuando el puesto laboral se encuentre en relación con la misión del mismo (Parker y Ohly, 2008); a su vez, depende de la influencia que tienen los empleados en sus puestos de trabajo, siendo, los cambios somáticos e intelectuales que desarrollan las personas en sus actividades o en sus relaciones laborales. Los cambios físicos, hacen referencia a las modificaciones en la forma, alcance o cantidad de actividades de trabajo, mientras que las modificaciones intelectuales señalan su apreciación con respecto al trabajo (Bakker y Demerouti, 2013). Estos planteamientos se ven reforzados por un enfoque construccionista social, el cual orienta la construcción psicológica que efectúan los individuos del mundo experiencial (Gergen, 1994). Bajo este argumento, el ámbito social provee al empleado los elementos que posteriormente emplean para construir su experiencia laboral (García y Sánchez, 2015).

Por otra parte, en función al análisis del segundo objetivo de nuestra investigación, hace referencia que el impacto en la persona producto de las intervenciones de job crafting que predominó en los estudios revisados fue la variable compromiso laboral, la cual en su mayoría registró un efecto significativo producto de estas formaciones; este resultado coincide con nuestro antecedente (Knight, Patterson y Dawson, 2018), en la cual la revisión sistemática sobre el compromiso laboral expone, que la creación de recursos laborales a través de la elaboración de trabajos fue particularmente eficaz. Como estrategia de abajo hacia arriba, la elaboración de trabajos permite a los propios individuos cambiar la cantidad de recursos en el medio ambiente que son particularmente pertinentes

para su rol laboral y metas laborales; es así que el compromiso laboral se logra cuando los individuos tienen los recursos necesarios para desarrollar prácticamente su trabajo, los efectos negativos de las demandas laborales se reducen y se promueve el crecimiento y la realización personal (Bakker y Demerouti, 2007). Ante esta relación significativa de la variable compromiso laboral y job crafting como producto de las intervenciones de job crafting, teoría DRL (Bakker y Demerouti, 2013) unifica estas dos variables, y las destaca como predictores de los recursos laborales del trabajador, donde orientan todos aquellos aspectos somáticos, psíquicos, organizacionales o colectivos del trabajo, que pueden caracterizarse por generar una disminución en las condiciones de la ocupación, en los costes fisiológicos y psicológicos relacionados. Por otra parte, a nivel de empresa, la variable que predomina significativamente es el desempeño laboral, este hallazgo se encuentra en línea con lo planteado por (Rudolph, Katz y Lavigne, 2017), quien en su indagación reportó que la elaboración general del trabajo y sus dimensiones se relacionaron positivamente con la satisfacción laboral, el compromiso laboral, el desempeño laboral autoevaluado y calificado de otros, y actuación, de esta manera estas asociaciones son consistentes con teoría de las Demanda y Recursos Laborales que sugiere que la elaboración del trabajo direcciona a una mejor adaptación persona-trabajo que, a su vez, positivamente repercute en las actitudes laborales, el bienestar ocupacional y las diferentes formas de desempeño laboral.

El protocolo que se empleó para la investigación, fue el Manual Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones (Higgins y Green, 2011), en el cual, nos guiamos para determinar los procedimientos adecuados, que respalden nuestro estudio sobre las intervenciones de job crafting, direccionándonos hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos, basados en diseños experimentales.

Las limitaciones del presente estudio, primeramente se centran en el idioma, nuestra variable de análisis se encuentra desarrollada en el idioma inglés, por ende en la búsqueda de los artículos, hemos aplicado la técnica de efectuar las respectivas traducciones, para poder comprender la información registrada. Como segunda limitación se nos presentó la escasa información que existe en torno a las intervenciones de job crafting, pese a este aspecto, cabe resaltar que mucho de este contenido, es de acceso limitado, se dificulta el buscar los textos completos, como para enriquecer más la investigación como más artículos que nos evidencien,

los impactos de las aplicaciones de las intervenciones de job crafting desde diversos contextos, realidades. Finalmente, como tercera limitación, y relacionado a lo expuesto previamente, el tema de las intervenciones es limitado, muchos más en países de América, donde tal vez quisimos abordar con estudios que reflejan desde un enfoque más cercano, nuestra realidad, sin embargo, hallamos muy pocas investigaciones al respecto.

## **V. CONCLUSIONES**

En las investigaciones analizadas, la mayoría de ellas lograron efectos significativos y positivos en sus poblaciones debido a las intervenciones de job crafting.

La variable más evidenciada en cuanto al impacto en la persona de los estudios analizados fue compromiso, produciéndose así un aumento de esta variable debido a las intervenciones de job crafting.

La variable más evidenciada en cuanto al impacto en la empresa de los estudios analizados fue desempeño, produciéndose así un aumento de esta variable debido a las intervenciones de job crafting.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Recomendamos realizar más estudios con diseño experimental en donde se aborden intervenciones de job crafting y que permita a futuros investigadores tener antecedentes que respalden sus estudios.

Se recomienda realizar investigaciones con diseño experimental en nuestro país que permitan a futuros investigadores tener referencia de nuestra realidad ya que los estudios analizados en esta investigación pertenecen a otros países.

Recomendamos tomar en cuenta los resultados obtenidos en los estudios ya analizados para lograr los objetivos que se puedan proponer los futuros investigadores.

## REFERENCIAS:

- Adecco. (5 de marzo de 2020). *Qué es el job crafting*. Recuperado de <https://www.adeccorientaempleo.com/que-es-el-job-crafting-1119001/>
- American Psychological Association (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. México: Manual Moderno.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013) Un sistema de calificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 10-11. Recuperado de <https://doi.org/p10.6018/analesps.29.3.178511>
- Avey, J., Wersning, T., y Luthans, F. (2008). ¿Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Bakker, A. (2015). A Job Demands–Resources Approach to Public Service Motivation. *Public Administration Reviews*, 75(5), 723-732. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/puar.12388>
- Bakker, A., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo*, 29(3), 107-115. Recuperado de <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A., Tims, M., y Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Humans Relations*, 65(10), 1359- 1378. Recuperado de <https://doi.org/10.1177/0018726712453471>
- Boumans, J. (2015). *The effect of a job crafting intervention and proactive personality on work engagement*. (Tesis de maestría). Tilburg University, Tilburg, Países Bajos.
- Chile: 74% de los trabajadores quisiera trabajar desde su casa, pero su compañía no lo permite. (10 de mayo de 2018). *El economista*. Recuperado de <https://www.eleconomistaamerica.cl/empresas-eAm-chile/noticias/9129653/05/18/Chile-74-de-los-trabajadores-quisiera-trabajar-desde-su-casa-pero-su-compania-no-lo-permite.html>

- Costantini, A. y Sartori, R. (2017). The intertwined relationship between job crafting, work-related positive emotions, and work engagement. Evidence from a positive psychology intervention study. *Open Psychology Journal*, 11, 210-221. Recuperado de 10.2174 / 1874350101811010210
- Da Silva, D., Isidório, J., Ferreira, M., y de Freitas, C. (2019). Effects of an Intervention Program Based on Job Crafting Behaviors on the Work Engagement of Teachers. *Acción Psicológica*, 16(2). Recuperado de 10.5944 / ap.16.2.25669
- De la Piedra, R. (27 de enero de 2020). El job crafting como estrategia de retención de talentos: ¿Innovación de hace dos décadas?. *Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/opinion/el-job-crafting-como-estrategia-de-retencion-de-talentos-innovacion-de-hace-dos-decadas-noticia/?ref=gesr>
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Petrou, P., y Karagkounis, C.(2017). Does job crafting assist dealing with organizational changes due to austerity measures? Two studies among Greek employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 26(4), 574-579. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1325875>
- Dubbelt, L., Demerouti, E., y Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of work and organizational psychology*, 28 (3), 300 – 314. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1576632>
- Dulzaides, M., y Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 1-1. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352004000200011&lang=es)
- Etikariena, A., y Vandiya, V. (2018). Relation of Job Demands to Teacher and Staff Stress: Impact of Crafting Intervention. *Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo*, 229. Recuperado de <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.80>

- Frederick, D. y VanderWeele, T. (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), 1746733. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1746733>
- García, R. y Sánchez, M. (2015). *Job crafting en Chile: Un estudio exploratorio* (Tesis de pre grado). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Gergen, K. (1994). Realities and relationships: Soundings in social constructionism. Cambridge: Harvard University Press. *Scandinavian Journal of Management*, 12(4), 468-470. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/0956-5221\(97\)81362-0](https://doi.org/10.1016/0956-5221(97)81362-0)
- Greenhalgh, T., Robert, G., MacFarlane, F., Bate, P., y Kyriakidou, O. (2004). Diffusion of Innovations in Service Organizations: Systematic Review and Recommendations. *The Milbank Quarterly*, 82 (4), 581–629. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/j.0887-378X.2004.00325.x>
- Gordon, H., Demerouti, E., Le Blanc, P., Bakker, A., Bipp, T., y Verhagen, M. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Higgins J, y Green S. (2011). *Manual Cochrane de Revisiones Sistemáticas de Intervenciones*. Recuperado de [https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/Manual\\_Cochrane\\_510\\_reduit.pdf](https://es.cochrane.org/sites/es.cochrane.org/files/public/uploads/Manual_Cochrane_510_reduit.pdf)
- Hobfoll, S. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337-421. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>
- Hobfoll, S. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of general psychology*, 6(4), 307. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307>
- Job crafting: 7 claves para diseñar el puesto que se adapte a cada empleado. (4 de diciembre de 2019). *Observatorio de recursos humanos*. Recuperado de



<https://www.observatoriorh.com/orh-posts/job-crafting-7-claves-para-disenar-el-puesto-que-se-adapte-a-cada-empleado.html>

Hulshof, I., Demerouti, E., y Le Blanc, P. (2020). Providing Services During Times of Change: Can Employees Maintain Their Levels of Empowerment, Work Engagement and Service Quality Through a Job Crafting. *Front Psychol.* Recuperado de 10.3389 / fpsyg.2020.00087

Kooij, T., Van Woerkom, M., Wilkenloh, J., Dorenbosch, L., y Denissen, J. (2017). Job crafting towards strengths and interests: The effects of a job crafting intervention on person-job fit and the role of age. *Journal of Applied Psychology*, 102(6), 971-981. Recuperado de <https://doi.org/10.1037/apl0000194>

La Fundación Adecco presenta la Guía 20 competencias contra la exclusión en el nuevo mercado laboral. (8 de abril de 2020). *Diario responsable*. Recuperado de <https://diarioresponsable.com/noticias/29126-la-fundacion-adecco-presenta-la-guia-20-competencias-contra-la-exclusion-en-el-nuevo-mercado-laboral>

León, I., y. Montero, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de la investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 2(3), 503-508. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/337/33720308.pdf>

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., y Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Scielo*, 11(3), 184-186. Recuperado de <https://doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Parker, S., y Ohly, S. (2008). Designing Motivating Jobs: An Expanded Framework for Linking Work Characteristics and Motivation. Recuperado de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32997417/%28SIOP\\_Organizational\\_Frontiers\\_Series\\_%29Ruth\\_Kanfer\\_\\_Gilad\\_Chen\\_\\_Robert\\_D.\\_Pritchard-Work\\_Motivation\\_\\_Past\\_\\_Present\\_and\\_Future\\_-\\_Routledge.pdf?1392416422=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWork\\_Motivation\\_Past\\_Present\\_And\\_Future.pdf&Expires=1598633045&Signature=UljcOsq0QRtPzOGZp-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/32997417/%28SIOP_Organizational_Frontiers_Series_%29Ruth_Kanfer__Gilad_Chen__Robert_D._Pritchard-Work_Motivation__Past__Present_and_Future_-_Routledge.pdf?1392416422=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DWork_Motivation_Past_Present_And_Future.pdf&Expires=1598633045&Signature=UljcOsq0QRtPzOGZp-)

sZHocvktFIGcwlJoBE2TFoEWYS8223cEiWNS66ILGFSDKxqrk~Wavxnw~N  
9tTfixb11Jsl2BmCddlZ6K3z0Xt0n9jqpXaC7HUTifqFVGSWD0yVB3w5mNY  
c0482GSe-oc0PPcK-  
aBrwCdRsG6alZmVfV0JVj3tS4SQ6ZQ6LrelJIV3ViUUpGXhjuDygmWCUnz  
gOE52X1qlhx2H7MwMnXepun6WP3yStEHeel-tib2n0APtljNvm3Cg9uP-  
vTuTCCenSIBuY3sjwcuUWe8dML2mqVblev~UvT~UYRyYccwQKD~OL5H2  
nIMGcFrkMDRvFdgfJUA\_\_&Key-Pair-  
Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=271

- Peeters, M., van den Heuvel, M., y Demerouti, E. (2018). Efecten van een job crafting interventie voor rijksambtenaren. Technische Universiteit Eindhoven, Eindhoven, Países Bajos.
- Pimienta, R., y Muglia, S. (2019). Job Crafting Interventions: Systematic Review. *Scielo*, 27(2), 371-383. Recuperado de <https://doi.org/10.9788/tp2019.2-06>
- Porras, N. (2012). La realidad organizacional desde la perspectiva psicosocial. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 5(1), 7- 18. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4905130>
- Robledo, E., Zappala, S. y Topa, G. (2019). Job Crafting as a Mediator between Work Engagement and Wellbeing Outcomes: A Time Lagged Study. *Revista Environmental Research and Public Health*, 16(136), 1-1 Recuperado de <https://doi.org/10.3390/ijerph16081376>
- Rudolph, C., Katz, I., Lavigne, K., y Zacher, H. (2017). Job Crafting: A Meta-Analysis of Relationships with Individual Differences, Job Characteristics, and Work Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/Hannes\\_Zacher/publication/317128663\\_Job\\_Crafting\\_A\\_Meta-Analysis\\_of\\_Relationships\\_with\\_Individual\\_Differences\\_Job\\_Characteristics\\_and\\_Work\\_Outcomes/links/59c81649458515548f37c0ae/Job-Crafting-A-Meta-Analysis-of-Relationships-with-Individual-Differences-Job-Characteristics-and-Work-Outcomes.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hannes_Zacher/publication/317128663_Job_Crafting_A_Meta-Analysis_of_Relationships_with_Individual_Differences_Job_Characteristics_and_Work_Outcomes/links/59c81649458515548f37c0ae/Job-Crafting-A-Meta-Analysis-of-Relationships-with-Individual-Differences-Job-Characteristics-and-Work-Outcomes.pdf)

- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., y Kawakami, M. (2020). Effects of a Job Crafting Intervention Program on Work Engagement Among Japanese Employees: A Randomized Controlled Trial. *Frontiers in Psychology*, 11. Recuperado de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00235>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., y Kawakami., N. (2016). Effects of a Job Crafting Intervention Program on Work Engagement Among Japanese Employees: A Pretest-Posttest Study. *BMC Psychology*, 4(49). Recuperado de <https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-9>
- Schaufeli, W., y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., y Taris, T. (2014). A critical review of the Job Demands- Resources Model: Implications for improving work and health. *In Bridging occupational, organizational and public health*, 43-68. Recuperado de [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3\\_4](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4)
- Seppala, P., Ansio, H., Houni, P., y Hakanen, J. (2018). A two-wave quasi-experimental intervention study of a participatory visual art intervention: unexpected effects on job resources and work engagement. *Arts & Health*, 12(1), 38-52. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/17533015.2018.1517370>
- Sin, L., y Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing Well-Being and Alleviating Depressive Symptoms With Positive Psychology Interventions: A Practice-Friendly Meta-Analysis. *Journal of clinical psychology*, 65 (5), 467 – 487. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Solberg, E., y Wong, S. (2016). Crafting one's job to take charge of role overload: When proactivity requires adaptivity across levels. *The Leadership Quarterly*, 27(5), 713-725. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2016.03.001>

- Soyer, L. (2018). *Increasing employee job performance through Job Crafting*. (Tesis de maestría). . Technische Universiteit Eindhoven, Eindhoven, Países Bajos.
- Tims, M., y Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. Recuperado de <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Thomas, E., du Plessis, M., y Thomas, K. (2020). An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46. Recuperado de [10.4102/sajip.v46i0.1703](https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1703)
- Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019). Catálogo de lista de cotejos. Recuperado de [https://www.uaeh.edu.mx/division\\_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/division_academica/educacion-media/docs/2019/listas-de-cotejo.pdf)
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., y Peeters, M. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(3), 511-532. Recuperado de <https://doi.org/10.1111/joop.12128>
- Van Wingerden, J., Bakker, A., y Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164-174. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Van Wingerden, J., Bakker, A., y Derks, D. (2016). The Impact of Personal Resources and Job Crafting Interventions on Work Engagement and Performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51–67. Recuperado de <https://doi.org/10.1002/hrm.21758>
- Wrzesniewski, A. y Dutton, J. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees As Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review* 26(2), 179-201. Recuperado de <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. y Berg, J. (2013). Job Crafting And Cultivating Positive Meaning And Identity In Work. *Advances in Positive Organizational Psychology*, 1, 281–302. Recuperado de [https://doi.org/10.1108/S2046-410X\(2013\)0000001015](https://doi.org/10.1108/S2046-410X(2013)0000001015)

**ANEXOS**  
**ANEXO 01:**

**Tabla 3**

*a. Características de la unidad de análisis respecto a la fuente de publicación, diseño de investigación, muestra, datos de las intervenciones, puntos de corte y medidas.*

Autores, año e idioma de la publicación	Fuente/ Lugar de la Publicación	Diseño		Muestra		Datos de la Intervenciones		
		Tipo de Diseño de Investigación	Reporte del diseño	Población Total / Muestra del Grupo Intervención	Edad de la Muestra	Reporte del procedimiento de las intervenciones	Puntos de corte	Medidas
Boumans, J. (2015) Inglés	(Google Académico) Países Bajos	Experimental	SI	Empleados N=86 GE=31	Edad Media 32 años	SI	SI	JCS (3), JCS (1), Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), Personalidad Proactiva artículo (1).
Van den Heuvel, M. et al. (2015) Inglés	(Scopus) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Policías N=86 GI=39	Edad media 43 años	SI	SI	JCS(1), Oportunidades del desarrollo de artículos (1), Intercambio Líder- Miembro (LXM), Escala de Bienestar Afectivo al Empleo (JAWS) , artículos de autoeficacia (1).
Sakuraya et al. (2016) Inglés	(Medline) Japón	Experimental	NO	Gerentes N=42	No reporta	SI	NO	Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), Cuestionario breve de estrés laboral (BJSQ), JCS (2).
Solberg, E., y Wong, S. (2016) Inglés	(Science Direct) Noruega	Estudio de Campo	SI	Líderes N=47 Empleados N=143	Edad Media 47 años 50 años	SI	NO	Artículo de Sobrecarga de Roles (1), Adaptabilidad Percibida ítems (1),JCS (4), Escala De Necesidad Personal de Estructura (PNS).
Van Wingerden, J., Bakker, A. y Derks, D. (2016) Inglés	(Scopus) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Profesionales de la Salud N=67 GI=43	Edad media 42 años	SI	SI	Cuestionario del Capital Psicológico (PsyCap) subescalas, JCS (5) subescalas, Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), Escala del Desempeño de Funciones.

**Tabla 3**

*b. Características de la unidad de análisis respecto a la fuente de publicación, diseño de investigación, muestra, datos de las intervenciones, puntos de corte y medidas.*

Demerouti, et al. (2017) Inglés	(Scopus) Países Bajos	E2:Cuasi-experimental	SI	Empleados N=72 E2= T1:43 T2:30	Edad Media 43 años	SI	SI	JCS (1), Escala de Bienestar Afectivo al Empleo (JAWS), Apertura al cambio (DINAMO), Adaptabilidad Percibida ítems (1), Evaluación del cambio a los individuos (Evaluación).
Kooji, D. et al. (2017)	(Medline) Países Bajos	Experimental	SI	Empleados N=86 GE:31	Edad media 42 años	SI	SI	Ajuste Persona-Trabajo (PJ-Fit) ítems (1), Job Crafting (JC- Fortalezas y JC-intereses).
Peeters, M. et al. (2017) Neerlandés	(Google Adémico) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Funcionarios N=83 G1:83	Edad Media 46 años	SI	SI	JCS (5) ítems, Efectividad Personal ítems, Recursos Personales ítems, Autoeficacia ítems, Bienestar Afectivo ítems.
Van Wingerden et al. (2017) Inglés	(Science Direct) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Maestros N=86 T1=G1:41 T2=G1:39	Edad Media 47 años	SI	SI	JCS (5), Escala de Satisfacción de necesidades básicas relacionadas con el trabajo (W-BNS), Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES).
Van Wingerden, J.; Bakker, A. y Derks, D. (2017) Inglés	(Scopus) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Maestros N=75 G1=45	Edad media 45 años	SI	SI	JCS (5), Subescala de Carga de Trabajo, Subescala de Demanda Emocional, Subescala de Retroalimentación de Rendimiento, Subescala Oportunidades para Profesionales de Desarrollo, Subescala de Resiliencia, Subescala de Autoeficacia, Escala de compromiso laboral de Utrecht (UWES), Escala de Desempeño en Funciones.
Costantini, A. y Sartori, R. (2018) Inglés	(Scopus) Italia	Semi- experimental	SI	Empleados N=43	Edad Media 50 años	SI	NO	JCS(5), Escala de Bienestar Afectivo relacionado con el trabajo (JAWS), Versión italiana de la Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES).
Etikariena, A. y Vandiya, V. (2018) Inglés	(Google Académico) Indonesia	Cuasi-experimental	SI	Maestros N=56	Edad entre 25-55 años	SI	NO	Escala de Estrés Laboral (1), Medidas de estrés autoinformadas relacionadas con desafíos y obstáculos, desarrolladas (1).

**Tabla 3**

c. *Características de la unidad de análisis respecto a la fuente de publicación, diseño de investigación, muestra, datos de las intervenciones, puntos de corte y medidas.*

Gordon, H. et al. (2018) Inglés	(Science Direct) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Profesionales de la Salud E1:N =119 E2:N=58	E1= Edad Media 50 años E2= Edad Media 41 años	SI	NO	Escala de Job crafting, UWES, Inventario de Burnout, SF-36, DINAMO, Escala de Desempeño Laboral, Escala Desempeño de la Tarea
Seppälä, et al. (2018) Inglés	(Medline) Finlandia	Cuasi-experimental	SI	Empleados GI=21	GI= Edad Media 47 años	SI	SI	JCS(5), Escala de Control de trabajo(1), Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES).
Soyer, L. (2018) Inglés	(Google Académico) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Empleados N= 75 GI=39	Edad Media 45 años	SI	SI	JCS(1), Inventario de Burnout de Oldenburg (OLBI), Actitud De Cambio ítems (1), Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES).
Da Silva et al. (2019) Inglés	(Academic Search) Brasil	Cuasi-experimental	NO	Maestros N=82 GI=41	23 – 63 años	SI	SI	JCS (1), Escala de profesores comprometidos (ETS).
Dubbelt, L., Demerouti, E. y Rispens, S. (2019) Inglés	(Scopus) Países Bajos	E2:Cuasi-experimental	NO	Empleados E2=T1: GI:60 T2: GE:40	E2=Edad Media 40 años	SI	SI	JCS(1), Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES), Desempeño de Habilidades ítems(1), Satisfacción Profesional (1).
Hulshof, I. et al. (2019) Inglés	(Scopus) Países Bajos	Cuasi-experimental	SI	Empleados T1= GI:74 T2= GI:66	Edad Media 46 años	SI	SI	JCS (5), Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES), Escala de Empoderamiento, Escala de Liderazgo de Empoderamiento.
Sakuraya,A.; et al. (2020) Inglés	(Scopus) Japón	Cuasi- experimental	NO	Empleados GI:138	Edad entre 35 – 37 años	SI	SI	JCS (2), Escala de participación en el trabajo Utrecht (UWES) .

Nota. Muestra: GI= Grupo Intervención; N= Total de la muestra; GE=Grupo Experimental; E1=Estudio 1; E2= Estudio 2; T1=Tiempo 1; T2=Tiempo 2. Medidas: JCS (3)= Escala de Job Crafting (Van Woerkom and Kooij ,2013); JCS (1)= Escala de Job crafting (Petrou et al. ,2012); Personalidad Proactiva artículo (1)= (Tims y Bakker,2010); Oportunidades del desarrollo artículo (1)= (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, y Schreurs, 2003); artículo de autoeficacia (1)= (Schwarzer y Jerusalem, 1995); JCS (2)= Escala de Job Crafting = (Sekiguchi, Jie, y Hosomi, 2014); artículo de sobrecarga de roles (1)= House (1980); artículo de adaptabilidad percibida = (Griffin et al. ,2007); JCS(4)= Wrzesniewski, Bartel y Wiesenfeld (documento de trabajo); JCS(5)= (Tims et al., 2012); Ajuste Persona-Trabajo ítems (1)= Cable y DeRue (2002); Escala de Estrés Laboral (1)= Shukla y Srivastava (2016); Actitud de Cambio (1) =Dunham, Grube,Gardner, Cummings, y Pierce (1989); Desempeño de Habilidades (1)= (Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti y Schaufeli, 2008); Satisfacción Profesional =(Martins, Eddleston y Veiga, 2002 ); Control de Trabajo = (Karasek, 1979).