



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Revisión Sistemática y Narrativa de la Literatura de Job Crafting  
en el Periodo 2010 - 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Bendezu Niño, Juan Carlos Anibal (ORCID:0000-0001-5674-4816)

Espinoza Cuba, Katherine Becky (ORCID:0000-0002-1418-3798)

**ASESOR:**

Mgtr. Serpa Barrientos, Antonio (ORCID:0000-0002- 7997-2464)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación se lo dedicamos principalmente a nuestros padres, por ser nuestra fortaleza, sostén y fuente inagotable de inspiración durante todo este proceso que tiene como fin el logro de uno de nuestros más grandes anhelos profesionales.

## **Agradecimiento**

Deseamos expresar nuestros agradecimientos a cada uno de los docentes que formaron parte de nuestra formación profesional.

Cada momento vivido ha sido invaluable pues hemos aprendido de los errores, celebrado los triunfos, pero por sobre todo crecido fortalecidos en cada uno de los aprendizajes.

## Índice de contenidos

Cátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras y gráficos.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	15
3.3. Escenario de estudio.....	16
3.4. Participantes .....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimientos .....	18
3.7. Rigor científico .....	19
3.8. Método de análisis de datos.....	19
3.9. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	33
VI. CONCLUSIONES .....	37
VII. RECOMENDACIONES .....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1. Resumen de conceptos acerca del job crafting .....	13
Tabla 2. Matriz de categorización apriorística .....	16
Tabla 3. Base de datos de la población .....	26
Tabla 4. Base de datos de la muestra.....	29
Tabla 5. Criterios de calidad.....	31

## Índice de figuras y gráficos

Figura 1. Flujograma de procedimientos para la construcción de la investigación	18
Figura 2. Distribución de frecuencia por continente .....	21
Figura 3. Distribución de frecuencia por producción de países .....	22
Figura 4. Distribución de frecuencias por base de datos.....	23
Figura 5. Distribución de frecuencia por año de publicación .....	24
Figura 6. Relación de revistas indexadas y su factor de impacto.....	25
Figura 7. Procesos .....	32

## Resumen

El job crafting es la reestructuración del trabajo, fluctuante y proactivo en búsqueda de armonizar la sintonía de interacción entre individuo con su medio de trabajo. El estudio fue de tipo revisión sistemática, se empleó el método cualitativo, diseño no experimental, de corte transversal. Los objetivos fueron determinar la relevancia obtenida en el desarrollo del estudio del job crafting en la comunidad científica en el periodo 2010-2020. La población estuvo constituida por investigaciones desarrolladas en la comunidad científica y que se encuentran en revistas de indexadas, por ello, se consultaron base de datos que garantizaban que la información obtenida cumpla con los estándares de calidad propuestos; EBSCO, Redalyc, Researchgate, Sage Journal, ProQuest, Scielo, ScienceDirect y Scopus; demostrando la calidad en relación al factor de impacto. Se concluyó que, por los indicadores evidenciados por la investigación y su influencia en varias áreas laborales, hoy en día el tópico se está posicionando en diferentes contextos, por lo tanto, el crecimiento e influencia de la variable se está llevando a cabo en varios campos investigativos y laborales.

**Palabras clave:** Rediseño del trabajo, proactividad, compromiso laboral y revisión sistemática.

## **Abstract**

Job crafting is the restructuring of work, fluctuating and proactive in search of harmonizing the harmony of interaction between the individual with their work environment. The study was of a systematic review type, the qualitative method, non-experimental design, cross-sectional was used. The objectives were to determine the relevance obtained in the development of the study of job crafting in the scientific community in the period 2010-2020. The population was made up of research carried out in the scientific community and found in indexed journals. For this reason, databases were consulted that guaranteed that the information obtained meets the proposed quality standards; EBSCO, Sage Journal, Redalyc, Researchgate, ProQuest, Scielo, ScienceDirect and Scopus; demonstrating the quality in relation to the impact factor. It was concluded that, due to the indicators evidenced by the research and its influence in various work areas, today the topic is positioning itself in different contexts, therefore, the growth and influence of the variable is being carried out in various fields investigative and labor.

**Keywords:** Job redesign, proactivity, work commitment and systematic review.

## I. INTRODUCCIÓN

Vivimos en un mundo de constante cambio, competitividad y por consecuencia procesos que requieren de nosotros la mejoría de aptitudes para llegar a ser altamente eficientes en el contexto laboral donde nos desenvolvemos (Newman et al., 2020), en ese sentido Dutton y Wrzesniewski (2001) definieron por primera vez el término Job Crafting denominándose como aquella metodología que permite al empleador adaptar de manera proactiva y personalizada el puesto de trabajo, generando nuevos intereses sobre su labor, esta metodología conlleva un proceso de autoanálisis que cambia la percepción del trabajo. También, argumentaron conceptualmente que con la aplicación del Job Crafting se obtienen ciertas ventajas para el desempeño laboral, como el sentimiento de control, los valores personales, el óptimo desenvolvimiento personal, el compromiso y la felicidad en el trabajo (Ogbuanya y Chukwuedo, 2017).

Así también, los métodos para cambiar las conductas en el trabajo, se concentran en mejorar la situación individual del trabajador (Munir et al., 2018), ya que, este enfoque de Job Crafting proporciona un análisis exhaustivo en la cual se encontraría los factores que evidenciaría el deficiente rendimiento del trabajador (Wang et al., 2018), siendo este método una herramienta que presenta eficacia y eficiencia en el aumento de capacidades, como: El rendimiento laboral y el bienestar del trabajador, en busca de nuevos retos dentro del ambiente laboral satisfaciendo las expectativas y necesidades laborales del individuo (Bakker y Demerouti, 2017).

Añadiendo a ello, el Job Crafting está referido directamente a los cambios que hace el mismo trabajador en sus acciones para fortalecer sus valores personales (Tims y Bakker, 2010). El cual tiene relación con procesos de autoanálisis, requiriendo un gran cambio en los aspectos motivacionales dentro del área de trabajo (Demerouti et al., 2017). Además de ello, la elaboración de empleos, está direccionada a aquellas acciones auto iniciadas por el trabajador para mejorar la labor de las personas a través de la retroalimentación (Otto et al., 2019). Por otro lado, las conductas en el Job Crafting tienen como finalidad salvaguardar la salud

de forma individual, con la cual se obtendría el aumento de la motivación a través de cambios en las características del trabajo (Lichtenthaler y Fischbach, 2016; Wang et al., 2020).

Con respecto a lo anterior, el Job Crafting se encuentra enfocado en los cambios que realizan los empleados con ciertas características tanto físicas como cognitivas (Bakker et al., 2018), en la forma que estos comportamientos sean un impulso positivo para el empleado y la percepción en la eficacia del trabajo que ejerce (Moon et al., 2018).

Por ello, dos importantes investigadores como Devotto y Wechsler (2019) sostuvieron que la variable es aquel proceso de mejoría en la cual el trabajador moldea o redefine sus labores, a fin de alcanzar objetivos laborales trazados por ellos o por sus empleadores, es decir, son aquellos cambios cognitivos y físicos que efectúa. De igual forma, el rediseño del trabajo se encuentra basado en las siguientes estrategias, la primera es aumentar los recursos de trabajo social es decir la elaboración de nuevas metas, la segunda es la elaboración cognitiva o el incremento del recurso de trabajo estructural, es decir, el aumento de la autonomía del trabajador (Moghimi et al., 2017), la tercera es aumentar las demandas laborales desafiantes, es decir, nuevos proyectos y la cuarta es la disminución de las demandas de trabajo. Estas estrategias tienen por objetivo aumentar la identidad del trabajador en relación a la labor que desempeña en la organización en la que se encuentra (Adil y Baig 2018).

Por ello, es importante resaltar la implementación de ambientes favorables que permitan el desarrollo del Job Crafting en las organizaciones por parte de sus trabajadores, a razón de que su empleo se traduzca como un método eficaz e innovador para la mejoría del trabajo, teniendo en cuenta los recursos propios internos y de igual forma características inherentes al mismo (Wong y Tetrick, 2017). Al respecto, la innovación en el desempeño del trabajo, se vuelve un punto clave para la prosperidad y estabilidad del trabajador (Petrou et al., 2015).

Por ese motivo, la mayoría de las organizaciones interesadas en el bienestar de los empleados también quieren saber el nivel de las demandas de trabajo y los recursos de su organización (Bakker y Demerouti, 2014; Nielsen et al., 2017). En

una evaluación organizativa, las demandas de trabajo cruciales y los recursos laborales se miden a nivel individual, pero las puntuaciones generales de la empresa se comparan con los puntos de referencia nacionales y/o sectoriales (Schaufeli et al., 2017). Además, un informe organizativo incluye las puntuaciones medias de las demandas de trabajo, los recursos, el bienestar y el rendimiento de los diferentes equipos, departamentos y/o lugares (Tims et al., 2013; Van Wingerden et al., 2016).

El Job Crafting es una modalidad de proactividad que se lleva a cabo en el lugar de trabajo, para la cual el trabajador cambia ciertas actitudes y aptitudes para mejorar satisfactoriamente su desempeño y la percepción del mismo, permitiéndole un desenvolvimiento óptimo de sus actividades diarias dentro de su centro de labores (Bakker et al., 2014; Berg et al., 2013)

Siguiendo con la investigación, el estudio se justificó desde el punto de vista teórico y práctico, dado que, el contenido y la dirección de la investigación es una reflexión epistemológica, luego, se aportó mediante la justificación teórica, ya que, al plasmar teoría e implementarla se vuelve de forma automática en práctica, añadido a ello, la aplicación de la teoría presenta una sincronización de doble implicación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por otro lado, también se aportó mediante la justificación social, porque recae los resultados enriquecieron de un modo teórico un problema social, proponiendo con sus conclusiones nuevas expectativas en lo investigado y así poder solucionarlo.

En base a todo lo argumentado, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Se ha posicionado el Job crafting como objeto de estudio recurrente en la comunidad científica en la última década?

Por todo ello, el objetivo de esta investigación se basó en desarrollar una revisión sistemática que permita conocer y recopilar la literatura existente acerca del job crafting para poder determinar el status de las publicaciones relativas al mismo a nivel global. Por otro lado, el objetivo específico fue: identificar aquellas tendencias y brechas de los estudios encontrados, así como los vacíos encontrados posterior a la búsqueda.

## II. MARCO TEÓRICO

La búsqueda de la literatura en relación al término “Job crafting” se realizó mediante las diferentes bases: EBSCO, ProQuest, SciELO, Scopus, Sage Journal, Redalyc. Dicha exploración evidenció una escasez de investigaciones, ya que, solo se encontró dos revisiones sistemáticas sobre el tópico y solamente una investigación que cumplía a cabalidad con los criterios metodológicos planteados lo que significa que, hasta la fecha aún son escasas el universo de revisiones sistemáticas del tema revisado, tanto en el panorama internacional y nacional.

Por otro lado, según Devotto y Wechsler (2019) estudiaron bajo el diseño de revisión sistemática las intervenciones de Job crafting entre los colaboradores y su trabajo, utilizaron una muestra de 40 registros, las mismas que debían cumplir ciertas características para ser seleccionadas, como proporcionar un diseño experimental o cuasi experimental sobre la intervención del job crafting en el contexto laboral, así como registros que propongan utilizar medidas previas y posteriores a la intervención, estos registros deben haber sido publicados entre el año 2007 y el año 2017, ya que, el job crafting surgió en el año 2007. Por último, los registros deben ser en inglés. Como resultado del estudio se concluyó que las intervenciones del job crafting producen efectos en los diferentes tipos de comportamientos, el cual promoviendo y estimulando al trabajador, puede ser una estrategia valiosa para la mejora del bienestar de los empleados y el rendimiento laboral.

Dentro de este marco de información, se acuña la conceptualización del Job Crafting denominándose como una metodología que permite al empleador adaptar de manera proactiva y personalizada el puesto de trabajo generando nuevos intereses sobre su labor, esta metodología conlleva un proceso de autoanálisis que cambia la percepción del trabajo, también, detallaron que con la aplicación del Job Crafting se obtienen ciertas ventajas para el desempeño laboral, como el sentimiento de control, los valores personales, el buen desempeño, el compromiso y la felicidad en el trabajo (Dutton y Wrzesniewski, 2001).

En relación a la variable en estudio, esta se fundamenta a partir de tres constructos el cual explican como el trabajador puede emplear nuevos métodos de propiciando un interés mayor por la labor que viene realizando. El primero es el burnout, según Freudenberger (1974) las altas demandas, el exceso de energía y/o los pocos recursos; generan que el personal se sienta desgastado o agotado un año después de laborar continuamente, es decir, volviéndose inoperante para el área donde labora.

Por ello, la Organización Mundial de la Salud (2020) considera que el burnout afecta significativamente la salud física y psicológica de cualquier trabajador que este expuesto a altas demandas laborales. Por ello, a nivel conductual, esta “quemadura” se manifiesta mediante una actitud irritante, contestataria y de frustración; hacia los demás y hacia el mismo; a nivel emocional, el trabajador se siente sensible a las influencias internas, por ello, llora con facilidad y cambia de estado de humor constantemente; por último, a nivel cognitivo, tiende a tener pensamientos suicidas y pensamientos de paranoia (Hay, 1995).

En relación a ello, el burnout afecta o deteriora la conexión emocional del trabajador en relación a su trabajo activo dentro de la empresa (Rožman et al., 2019). Entonces, el burnout y el engagement son parte de un continuo, es decir, el burnout es cuando la persona se encuentra desgastada, sin embargo, después de recuperarse, puede encontrarse lleno de vigor, dedicado y entusiasta por su trabajo (Maslach y Leiter, 1997).

Por lo tanto, el engagement es un fenómeno motivacional que está determinada por los factores del ambiente y del individuo, además, es la demanda física, emocional y cognitiva; que los trabajadores ejecutan en su desempeño de funciones laborales; por lo tanto, el engagement es el estado del ánimo positivo que posibilita el adecuado logro del trabajo (Bakker y Demerouti, 2007). Hobfoll, 1989; Khan, 1990).

Por lo tanto, dentro del modelo, el job crafting es parte de los procesos de motivación y prevención del deterioro emocional, una investigación reciente sugiere que el job crafting genera el incremento del engagement y la reducción del burnout; y viceversa (Petrou et al. 2012).

Por lo tanto, según Sun y Bunchapattanasakda (2019) describen a los trabajadores con un alto engagement, el cual poseen características resaltantes como: (a) valorar su labor diaria en su área donde desempeñan sus funciones, (b) es optimista a los contratiempos y a las dificultades que se puedan presentar, (c) son eficientes y eficaces al momento de realizar el trabajo, (d) es colaborador con el grupo en donde trabaja, (e) presenta una comunicación fluida con su entorno, (f) es motivador con los demás y consigo mismo, (g) siempre está en búsqueda de nuevas oportunidades laborales y personales, (h) se encuentra conforme y satisfecho dentro de su área laboral.

Entonces, los procesos de deterioro de la salud, que conllevan al agotamiento y la despersonalización, añadido, a los procesos motivacionales son consecuencia de la relación entre las demandas laborales y los recursos laborales y personales, que tienen como recurso de intervención individual para la mejora al job crafting (Maslach y Leiter, 2016).

Una tercera variable que explica al job crafting es el compromiso laboral, el cual está definida como el nivel de entusiasmo y empeño que tiene un trabajador hacia las tareas asignadas en su lugar de trabajo (Vance, 2006).

Entonces, la relación del engagement como un concepto relacionado con el trabajo refiriéndose a un estado afectivo-cognitivo generalizado y que es caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción, ello se asocia más con un estado persistente que momentáneo, y no se centra en ningún objeto, evento o comportamiento en particular (Llorente-Alonso y Topa, 2019; Seppälä et al., 2008). Sus tres componentes se representan en altos niveles de energía y resiliencia mental en el trabajo (vigor), concentración total y la sensación de estar felizmente inmerso en el trabajo propio, con el tiempo que pasa rápidamente (absorción) y, finalmente, una fuerte implicación en el propio trabajo y en la experiencia de un sentido de importancia, entusiasmo, inspiración, orgullo y desafío (dedicación) (Yalabik et al., 2014).

Desde la perspectiva del modelo de demandas y recursos, la creación de puestos de trabajo se ha vinculado con el desempeño a través del compromiso tanto a nivel individual como colectivo, por lo tanto, la elaboración de trabajos y el

compromiso diario, tiene un efecto positivo en el segundo, ya que satisfacía ciertas necesidades psicológicas básicas, sin embargo, también encontraron que la elaboración de trabajos puede tener efectos negativos, ya que implica un esfuerzo y agota las reservas de energía de los trabajadores (Tims et al., 2013).

Por otro lado, el job crafting en el rediseño del trabajo se encontró basado en las siguientes cuatro dimensiones, la primera es aumentar los recursos de trabajo social es decir la elaboración de nuevas metas, esta es una forma de crear tareas y modificar los recursos laborales tanto sociales como estructurales la cual se denomina como creación relacional, la segunda es la elaboración cognitiva o el incremento del recurso de trabajo estructural es decir el aumento de la autonomía del trabajador, ya que, se enfoca en el interior del trabajador, la tercera es aumentar las demandas laborales desafiantes es decir nuevos proyectos y la cuarta es la disminución de las demandas de trabajo que obstaculizan la carga de trabajo (Dutton y Wrzesniewski, 2001). Estas estrategias tienen por objetivo aumentar la identidad del trabajador en relación a la labor que desempeña en la organización en la que se encuentra, mejorando el rendimiento laboral y a su vez el bienestar dentro de las organizaciones (Bakker y van Woerkom, 2017; Leitão et al., 2019).

También, en el rediseño de trabajo está referido a los cambios que hace el mismo trabajador en sus acciones para fortalecer sus valores personales (Tims y Bakker, 2010). Este procedimiento de autoanálisis, es un gran cambio en la motivación del trabajo (Shin y Jung, 2019). Asimismo, señalaron que la elaboración de empleos, está direccionada a aquellas acciones auto iniciadas por el trabajador para mejorar la labor de las personas a través de la retroalimentación (Demerouti, E. (2014). Además, las conductas en el rediseño de trabajo tienen como finalidad salvaguardar la salud de forma individual, con la cual se obtendría el aumento de la motivación a través de cambios en las características del trabajo (Oldham y Fried, 2016; Gordon et al., 2018).

Al respecto, la variable se encuentra delimitado en cinco dimensiones, la primera es el aumento de demandas, mediante la cual se hace una revisión de las modificaciones personales para ser aplicadas a nuevas actividades, la segunda dimensión es la reducción de demandas sociales, la cual mide las emociones del

trabajador y se encuentra una solución para que no sean perjudiciales emocionalmente a futuro, la tercera dimensión es el aumento de recursos sociales, mediante la cual el job crafting mide las actitudes individuales para maximizar el feedback del contexto social, la cuarta dimensión es el aumento de demandas cuantitativas, la cual mide la capacidad del trabajador para crear más trabajo y fomentar la productividad y por último la reducción de demandas estresantes, esta dimensión mide la capacidad del trabajador para intentar organizar el trabajo encomendado de tal forma que resulte menos perjudicial emocionalmente y sea menos estresante (Bipp y Demerouti, 2014; Nielsen y Abildgaard, 2012)

La variable en estudio es aquel procedimiento de mejoría en la cual el trabajador moldea sus labores, a fin de alcanzar objetivos laborales trazados por ellos o por sus empleadores; es decir son aquellos cambios cognitivos y físicos que efectúa (Tims et al., 2012). De igual forma, señalan que el rediseño del trabajo se encuentra basado en las siguientes estrategias, la primera es aumentar los recursos de trabajo social es decir la elaboración de nuevas metas, la *segunda* es la elaboración cognitiva o el incremento del recurso de trabajo estructural es decir el aumento de la autonomía del trabajador, la tercera es aumentar las demandas laborales desafiantes es decir nuevos proyectos. Por último, es la disminución de las demandas de trabajo que obstaculizan la carga de trabajo. Estas estrategias tienen por objetivo aumentar la identidad del trabajador en relación a la labor que desempeña en la organización en la que se encuentra.

Por otro lado, el job crafting es aquella intervención que hace mejorar el nivel individual iniciado por el trabajador, la misma que busca un cambio dentro del entorno laboral para que sea productivo y menos agotador. Asimismo, plantearon que el agotamiento y la despersonalización, son consecuencia de la relación entre las demandas laborales y personales, y que tienen como técnica estratégica la mediación individual para la mejora en la productividad aplicando el job crafting (Bakker y Demerouti, 2013).

Además, que el job crafting, es aquel método por el cual se permite adaptar el trabajo de tal forma en que el colaborador se sienta conforme con su desempeño, realizando un autoanálisis que cambie la percepción de su puesto de trabajo, y que

después de este análisis exista un cambio positivo en el desempeño (Berg et al., 2013). También, la importancia recae en la visualización del trabajador siendo éste participe activo, como ejecutor principal contribuyendo en su trabajo y en sí mismos, viendo esta conducta de forma positiva y proactiva en la que el trabajador cambia el nivel de demandas y recursos de trabajo, para que el resultado de su labor sea significativo y satisfactorio (Berg et al., 2013).

Por ello, el job crafting genera diferentes estrategias orientadas a la promoción y la prevención, estas estrategias pueden distinguirse significativamente y que las necesidades individuales varían en su relación con el desempeño laboral innovador (Bindl et al., 2019). Es decir, el colaborador crea un enlace de conectividad con los demás, cambiando su trabajo a través de la elaboración de nuevas relaciones, los trabajadores optimizan estas interacciones con los demás, satisfaciendo la necesidad de relacionarse en armonía.

Asimismo, el rediseño de trabajo o Job Crafting, debe ser aplicado de forma ascendente y proactiva, con la finalidad de mejorar la relación entre el trabajador y su labor. Esta intervención del rediseño de trabajo, son metodologías destinadas a estimular nuevos comportamientos en los empleados, aumentando el bienestar y el rendimiento en su desempeño (Devotto y Wechsler, 2019).

En razón a las teorías relacionadas al tema, es importante mencionar a Demerouti (2015) argumentaron que el método de intervención del rediseño de trabajo, ayuda a resolver con éxito los problemas del diseño de empleo, mas no de las carencias en el ejercicio en la labor del empleado. También, afirmaron que el rediseño del trabajo está referido a los cambios que realiza el propio trabajador cambiando ciertas características en su trabajo, siendo esto impulsado por él mismo y no por la empresa, por ello el rediseño del empleo optimiza los recursos laborales y las demandas de trabajo alineándose con sus necesidades, que se traduce en el potenciamiento de sus aptitudes.

Asimismo, Hayes (2017) señaló la teoría del enfoque regulatorio, esta teoría describe que la participación de los individuos en la labor realizada con ciertas habilidades en el trabajo es determinada por el enfoque regulador. Es decir, que por un lado se satisface las necesidades individuales del trabajador que él mismo

crea generando estrategias para el rediseño del empleo y dominar ciertos factores como la relación laboral, las tareas, sus habilidades y la elaboración cognitiva y por otro lado la teoría del enfoque regulatorio se relaciona con el trabajo y activa el compromiso orientado al desempeño del trabajo.

Siguiendo con la investigación, en razón al enfoque relacionado al término job crafting, es importante mencionar a Parker y Collins (2010) quienes propusieron el enfoque de prevención, en la cual sostienen que las personas observan a los objetivos como obligaciones, y crean nuevas formas estratégicas para minimizar los obstáculos que impiden realizar estos objetivos laborales. Asimismo, sostuvieron que este enfoque está orientado a la prevención en el rediseño del trabajo, la cual ostenta cambios activos en su labor y que con la cual evitarían resultados negativos.

Por otro lado, la contratación laboral predecía un aumento de los recursos laborales, mientras que los empleados aburridos tenían más probabilidades de abstenerse de tales actividades artesanales (Harju et al., 2016). Paradójicamente, los empleados aburridos pueden quedar atrapados, ya que pueden carecer de los recursos necesarios (es decir, de energía) para iniciar actividades de artesanía laboral, a pesar de que esto podría mejorar potencialmente su situación. En esas situaciones desagradables, los empleados pueden proteger su bienestar aún más de sus actividades laborales.

Por otro lado, la elaboración de un trabajo en términos de demandas de trabajo y recursos laborales, somos capaces de capturar muchos aspectos (es decir, las características del trabajo) que los empleados pueden modificar en sus trabajos (Bakker et al., 2012).

Por ello, la dimensión cognitiva de la elaboración de trabajos de nuestra conceptualización. Nuestra razón de ser es que creemos que la artesanía cognitiva es más parecida a la adaptación pasiva a la situación laboral y menos a cambiarla de forma proactiva. Por eso, nos centramos sólo en los cambios reales que los empleados hacen en su trabajo a través de su comportamiento.

Asimismo, la relevancia de este enfoque tiene origen en las relaciones laborales positivas entre colegas, valorando la experiencia y el respeto, considerando a las tareas orientadas a prevención como aquellas que se relacionan con las ideas innovadoras, las mismas que son implementadas y garantizan el desempeño positivo en el trabajo. Asimismo, la creación de ciertas habilidades positivas orientadas a prevenir, centran los esfuerzos innovadores del trabajador en su labor o en su área de especialización (Parker y Collins, 2010).

Del mismo modo, la elaboración de trabajos no sólo ocurre a nivel individual sino también a nivel de equipo, en un entorno de equipo, los individuos necesitan trabajar estrechamente con otros miembros del equipo para completar sus tareas, esta interdependencia requiere comunicación, cooperación y acción coordinada entre los miembros del equipo (Wang et al., 2016).

Por otro lado, los trabajadores tienen acceso a muchos recursos laborales, son capaces de hacer frente a las altas demandas de trabajo. Además, los recursos personales pueden desempeñar un papel importante. Los recursos personales se refieren a los conocimientos o creencias de los empleados en cuanto a la percepción de control que tienen sobre su entorno, asimismo, las pruebas de la investigación muestran que los empleados están más comprometidos con su trabajo cuando tienen mayores niveles de recursos personales, incluyendo la autoeficacia, el optimismo y la resistencia (Bakker et al., 2018).

También, el desempeño laboral, en la cual señalaron que la realización de ideas innovadoras y útiles, forman parte importante de la autodeterminación del trabajador, obteniendo resultados positivos que satisfagan las necesidades, relacionada al crecimiento de trabajo, además, los trabajadores crean sus propias estrategias, siendo innovadores en sus ideas, creando nuevas tareas, con actitudes proactivas, manteniendo nuevas relaciones laborales con sus colegas, enfocándose en nuevas habilidades que se puedan aplicar en el proceso de organización, esta se asocia de forma positiva con la teoría de prevención, la cual permite un desempeño con mayor atención a actividades que contribuyan a la mejora del trabajo (Van den Broeck et al., 2016).

Esta teoría señala que no existirá innovación en el trabajo sino se implementan las ideas novedosas, de igual forma esta implementación no sería posible si no se desarrollan las capacidades del trabajador (Van den Broeck et al., 2016).

Por otro lado, el arte relacional, en el que un individuo trata de aumentar o disminuir los límites sociales en el trabajo, esta forma de elaboración de trabajos tiene implicaciones directas para otras partes, como cuando una persona es contactada más o menos frecuentemente por el artesano del trabajo (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

Además, la forma social de creación de empleos centrándose en cómo los individuos pueden aumentar el acceso a los recursos laborales sociales, como el apoyo y la retroalimentación de los colegas (Tims et al., 2014).

Asimismo, Nielsen y Abildgaard (2012) distinguieron además entre la disminución de los recursos sociales (por ejemplo, la reducción del contacto con colegas emocionalmente exigentes) y el aumento de los recursos sociales (por ejemplo, la búsqueda de más apoyo), aunque otros en el contexto social (por ejemplo, compañeros de trabajo y supervisores) son el objetivo de este comportamiento, no se ha probado cómo estos otros experimentan este tipo de trabajo. Sin embargo, los individuos elaboran su trabajo basándose en sus objetivos personales, estos comportamientos y los cambios que provocan pueden a veces contradecir las expectativas y los métodos de trabajo de sus compañeros, siguiendo este razonamiento, entre los compañeros de trabajo, habrá situaciones en las que el trabajo de una persona afecte positiva o negativamente al trabajo de los compañeros (Tims y Parker, 2019).

Por otro lado, el enfoque de las necesidades individuales la cual se basa en que rediseñar el trabajo sirve como fuerza impulsora interna que genera motivación, sin embargo, no se ha distinguido exactamente qué necesidades individuales pueden conducir a comportamientos específicos de creación de trabajo (Dutton y Wrzesniewski, 2001). Asimismo, Kulik et al. (1987) indicaron que el Job Crafting son los cambios que se realizan en cada puesto de trabajo, a causa de la

proactividad del trabajador, la cual es realizada con o sin el consentimiento del jefe o supervisor, con la finalidad de obtener resultados positivos con su labor.

De manera más sistematizada se visualiza una tabla resumida de los principales conceptos (ver tabla 1).

**Tabla 1**

*Resumen de conceptos acerca del job crafting*

Autor	Definición
Kulik et. al. (1987)	Asimismo, Kulik et al (1987) indicaron que el Job Crafting son los cambios que se realizan en cada puesto de trabajo, a causa de la proactividad del trabajador, la cual es realizada con o sin el consentimiento del jefe o supervisor, con la finalidad de obtener resultados positivos con su labor.
Tims y Bakker (2010)	Que el rediseño de trabajo está referido a los cambios que hace el mismo trabajador en sus acciones para fortalecer sus valores personales.
Tims et. al. (2012)	El job crafting, es aquel procedimiento de mejoría en la cual el trabajador moldea sus labores, a fin de alcanzar objetivos laborales trazados por ellos o por sus empleadores; es decir son aquellos cambios cognitivos y físicos que efectúa
Bakker y Demerouti (2013)	El job crafting es aquella intervención que hace mejorar el nivel individual iniciado por el trabajador, la misma que busca un cambio dentro del entorno laboral para que sea productivo y menos agotador
Berg et. al. (2013)	El Job Crafting, es aquel método por el cual se permite adaptar el trabajo de tal forma en que el colaborador se sienta conforme con su desempeño, realizando un autoanálisis que cambie la percepción de su puesto de trabajo, y que después de este análisis exista un cambio positivo en el desempeño
Bindl et. al. (2019)	El job crafting genera diferentes estrategias y sus formas orientadas a la promoción y la prevención, pueden distinguirse significativamente y que las necesidades individuales varían en su relación con el desempeño laboral innovador.
Devotto y Wechsler (2019)	Son metodologías destinadas a estimular nuevos comportamientos en los empleados, aumentando el bienestar y el rendimiento en su labor.

Devotto y Wechsler (2019)

Metodología que permite al empleador adaptar de manera proactiva y personalizada el puesto de trabajo generando nuevos intereses sobre su labor, esta metodología conlleva un proceso de autoanálisis que cambia la percepción del trabajo.

---

Nota. Elaboración realizada por los investigadores.

## **Revisión Sistemática**

Al respecto, la revisión sistemática, es aquella investigación científica, en la cual la unidad de análisis es el estudio original primario (Ferreira et al., 2011). La misma que contribuye como herramienta fundamental para esquematizar la información científica ya existente, enriqueciéndose con nuevas conclusiones de estudios (Siddaway et al., 2018).

Añadido a ello, las revisiones sistemáticas son la compilación clara y estructurada de información orientada a responder una pregunta en específico (Begoña et al., 2018). Esta revisión exhaustiva se encuentra constituida por diferentes artículos, que son fuentes de información primaria, asimismo, las caracterizada por la elaboración descriptiva, clara y comprensible, donde la selección de las fuentes de información debe ser de forma crítica, para obtener efectividad en el resultado (Schalken y Rietbergen, 2017).

Por otro lado, las revisiones sistemáticas son un proceso desarrollado para identificar lo medular de una revisión de la literatura de interés para la práctica, realizando la búsqueda y extracción de lo más relevante acorde a criterios que han sido evaluados y respetados por otro (Medina y Pailaquilén, 2010). Específicamente, es una investigación en sí misma, con métodos planeados con anticipación y con un ensamblaje de los estudios originales considerados como sus sujetos (Orkibi y Feniger-Schaal, 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La investigación fue de tipo revisión sistemática teórica, dado que, es una revisión o actualización de la teoría de estudios primarios, la cual tuvo un desarrollo sistemático del proceso de compilación de datos, pero donde no se utilizaron procedimientos estadísticos para integrar los estudios (Ato et al., 2013; Montero y León, 2020).

Asimismo, por la naturaleza del estudio, la revisión sistemática se caracterizó por iniciar en el marco teórico y basar la investigación en él, con la finalidad de generar nuevas teorías o modificar las ya existente, incrementando los conocimientos ya plasmados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, la metodología a emplear en el desarrollo de la investigación fue la cualitativa, en ese sentido, es una investigación sistemática que resalta el empleo de ciertos pasos en el análisis de los datos, por ende, se traduce como una exploración del tipo cualitativa se determina la unidad de análisis y a partir de comparar unidades se generan categorías con codificación abierta, asignado al primer plano), por otro lado, se vinculan con codificación axial, asignado al segundo plano (Levitt, 2020).

Categorías y relaciones se vuelven a contrastar con los datos (unidades) para afinar su definición y describir sus propiedades (codificación selectiva), esto quiere decir que no existe alguna intervención, análisis estadístico o matemático, por el contrario, es una síntesis de características no numéricas” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

En la investigación, las categorías y subcategorías a desarrollar estuvieron basadas en descripción, comprensión y comparación, el tipo de artículo científico, así como el país, las fuentes, los participantes, año, revista, diseño metodológico, tamaño de la muestra, cuartil; los cuales estuvieron enfocados al responder el objetivo de este estudio (Levitt, 2020).

**Tabla 2***Matriz de categorización apriorística*

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías	Subcategorías
Job Crafting	Para la definición del Job Crafting se tienen a Kulik et al (1987): indicaron que son los cambios que se realizan en cada puesto de trabajo, a causa de la pro actividad del trabajador, la cual es realizada con o sin el consentimiento del jefe o supervisor, con la finalidad de obtener resultados positivos con su labor	Para hallar esta variable se describirá y compararan los autores, el tipo de artículo científico, así como el país, las fuentes, los participantes, Año, Revista, Tamaño de la muestra, cuartil para saber la relevancia del Job crafting.	Tipo de articulo	Científico Tesis
			País	Nacional Internacional
			Autor	Nacional Internacional
			Fuentes	Base de datos
			Participantes	Repositorio
			Año	Ultimos decada

Nota. Elaboración propia de los autores.

### 3.3. Escenario de estudio

Se eligió como escenario para la investigación, todos los artículos científicos a nivel mundial realizados en el periodo 2010-2020 teniendo como eje temático el job crafting, estos mismos provenientes de fuentes reconocidas por la comunidad científica a fin de recopilar información de alto impacto y relevancia para el presente estudio.

### 3.4. Participantes

La investigación es una revisión sistemática de la literatura, por ello, respecto a los participantes se tomó en cuenta y se encontró conformado por artículos científicos que se ciñan a nuestros criterios de investigación. En este caso, posterior a la exploración se encontró un artículo denominado; "Systematic review of Job Crafting interventions among collaborations and their work".

**Criterios de inclusión:**

- Solo se aceptaron investigaciones que se hayan realizado en los años 2010 a 2020.
- Que sean investigación cuantitativa o cualitativa.
- El título de la investigación debe tener la denominación, Job Crafting.

**Criterios de exclusión:**

- Aquellas investigaciones que no cumplieron como unidad de análisis al Job Crafting.
- Investigaciones que estuvieron fuera del periodo establecido (2010 a 2020).

**3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

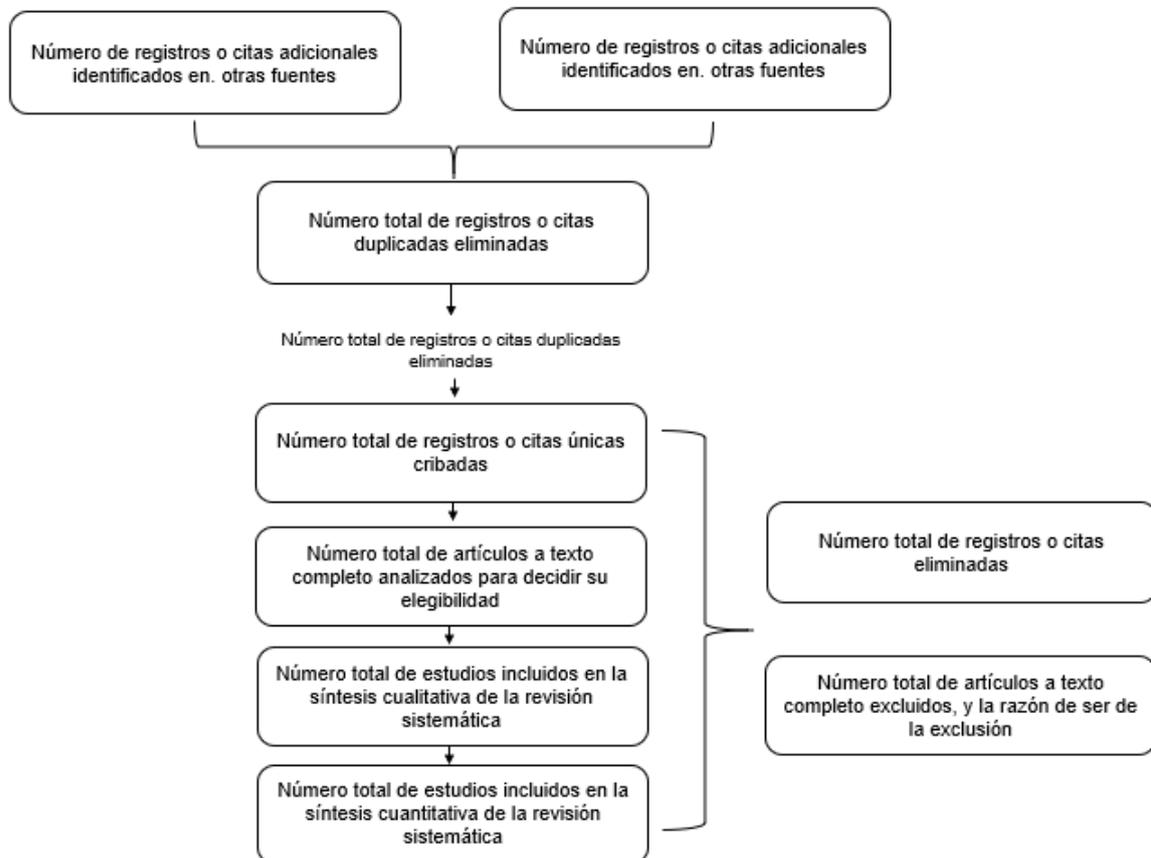
La selección de la muestra de investigación se desarrolló bajo los criterios establecidos por Berra, Elorza–Ricart, Estrada & Sánchez (2018) para ello, se considerarán los 12 puntos elaborados por los autores, los cuales fueron evaluados. En esa línea de ideas, el primer aspecto que a evaluar fue la selección y diseño de la investigación, lo cual comprende, los criterios de inclusión y/o exclusión, además se incluyó a la población, muestra, muestreo y el consentimiento informado. Así también, la importancia del método y análisis de datos, abarca las pruebas estadísticas empleadas, por ello se trató correctamente la pérdida de datos. Asimismo, fue incluida en la calidad de los resultados y discusión, lo cual comprende los resultados descritos de acuerdo con los objetivos del estudio y la discusión. Por último, la calidad del trabajo fue diferido y comprobado después de la elaboración de los 12 puntos, otorgando una calificación objetiva y obteniendo una puntuación final, la cual estará categorizada desde: bajo donde se califica en el rango de 1-4 puntos: media donde se califica en el rango de 5-8; alta donde se califica de 9 a 12 puntos; siendo aceptados aquellos trabajos que lleguen a la puntuación de la categoría alta y serán rechazados aquellos que llegaron a la puntuación media o bajo. Para mayor detalle ver (anexo 2).

### 3.6. Procedimientos

Se realizó una revisión sistemática de la teoría disponible sobre el Job Crafting en la última década a nivel global; a través de las siguientes bases de datos: Renati, Alicia, Dial-Net, Web of Science, Scopus, Proquest. Para este propósito se introdujeron los siguientes criterios de búsqueda: “Job Crafting” “Job Redesign”, “Job Crafting 2019”, “Organizational Methods”, “Job Perception” “Rediseño del Trabajo” “Reinnovación en el Trabajo”. Los límites hicieron referencia a aquellos artículos que incluyan las palabras clave en el título o el resumen, la temporalidad estará circunscrita a la última década en inglés y/o español y referidos a la exploración general del término y su relevancia para la aplicación dentro de las organizaciones. Una vez verificado aquellos criterios establecidos para este trabajo de investigación, quedarán solamente las que cumplan con los parámetros (Levitt, 2020).

**Figura 1**

Flujograma de procedimientos para la construcción de la investigación



*Nota.* Procesos de revisión sistemática.

### **3.7. Rigor científico**

Esta investigación fue alineada a criterios objetivos para la obtención de información de diferentes bases de datos de mayor rigor científico. Además, los trabajos seleccionados para el análisis y síntesis serán estrictamente verificados con protocolos establecidos en esta investigación y siguiendo las sugerencias del método Prisma.

### **3.8. Método de análisis de datos**

El método de análisis de información empleado para el desarrollo de la investigación, se basó en la revisión de documentación de artículos científicos y tesis mediante el análisis de datos particulares de cada artículo científico en relación a la investigación (Levitt, 2020).

### **3.9. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos se basaron en la elaboración y el respeto de los objetivos de la investigación en seres humanos, el psicólogo debe tomar en cuenta la autorización del comité de ética de la institución correspondiente (Colegio de Psicólogos del Perú [CPP], 2017).

La investigación se desarrolló conforme a los lineamientos brindados por la facultad de Ciencias de la Salud, la norma vigente sobre citas APA y la verificación de la información a investigar que se tendrá en cuenta al momento de realizar la presentación de los resultados (American Psychological Association [APA], 2020).

## **IV. RESULTADOS**

### **Resultado poblacional**

La revisión poblacional de la investigación estuvo constituida por 50 artículos científicos desarrollados en diferentes contextos, culturas y unidad de análisis. Las características que se analizaron en relación al tópico fueron las siguientes: Campo geográfico de producción, País de producción, almacenamiento del tópico en las principales bases de datos y año de publicación.

En primer lugar, los resultados generales de las descripciones poblacionales de la investigación fueron los siguientes: En relación al desarrollo de investigaciones y al campo geográfico, se evidencia que la mayor presencia la obtiene el continente americano con 27 documentos (54%), seguidamente del continente europeo con 11 documentos (42%), por último, los continentes con menor representatividad fueron los de África y Asia obteniendo los mismos resultados porcentuales con un documento (2%).

En segundo lugar, de manera más específica, la relación al desarrollo de investigaciones entre el país donde se llevó a cabo, los resultados fueron los siguientes: En concordancia con los resultados del continente, el país con mayor número de publicaciones es Estados Unidos con 21 documentos (41%), seguida de Reino Unido con 12 revisiones (24%), luego Países Bajos y Brasil cada uno de ellos con 4 documentos (8%), posteriormente, España con 2 documentos (4%), por último, los países con menor producción científica en relación al tópico fueron Argentina, Italia, Japón, Sudáfrica, Suiza y Uruguay; cada uno con un solo documento.

En tercer lugar, se evidencia la relación de las principales bases de datos que almacena el desarrollo científico del tópico, los resultados fueron los siguientes: Para la base de datos internacional EBSCOhost se hallaron 15 documentos (30%), seguidamente, de la herramienta de colaboración científica Researchgate con 13 documentos (26%), posteriormente de la editorial y repositorio académico Sage Journals con 8 documentos (16%), luego, la base de dato bibliográfica Scopus y el

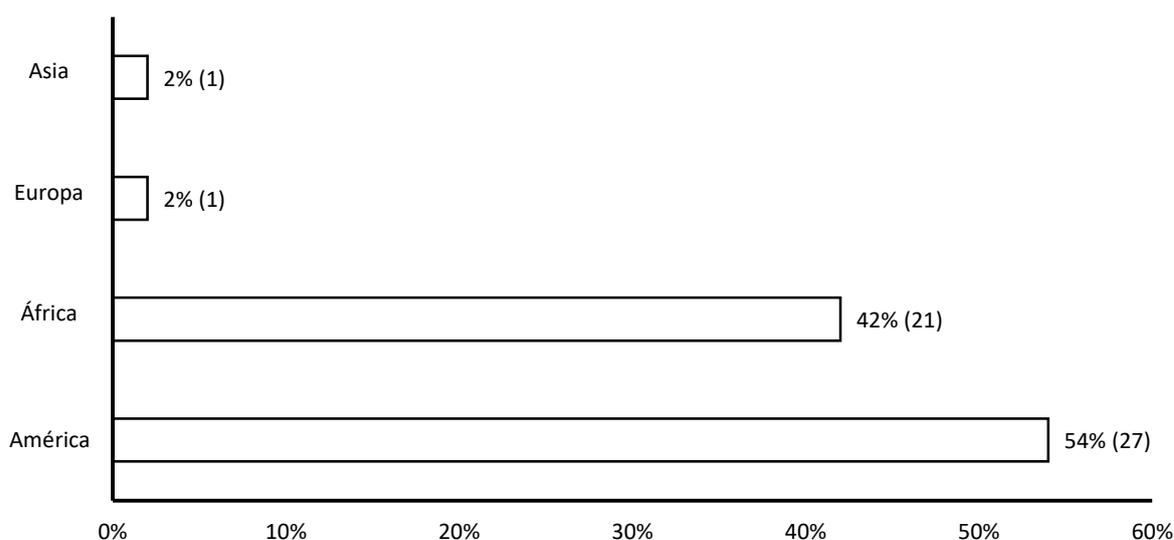
proyecto de biblioteca electrónica Scielo almacenaron 5 documentos cada uno (10%). Por otro lado, las bases de datos con menos documentos fueron Redalyc y ScienceDirect, con 2 documentos cada una de ellas (4%).

En cuarto lugar, la relación del año de publicación y la construcción de los documentos, fueron los siguientes en orden descendente: el mayor año de producción se realizó en el 2017 con 8 documentos (16%), luego, el 2020 con 7 documentos (14%), anteriormente en el 2015 con 6 documentos (12%), después el 2016 y 2019 obtuvieron 5 documentos cada uno (10%), luego el 2010 y 2012 con 4 documentos cada uno (8%). Por último, los años de menor producción científica fueron el 2013 y 2014, con tan solo 2 documentos cada uno (4%) y nula producción en el año 2011.

En quinto lugar, los datos más resaltantes en relación al número de revistas entre su factor de impacto, es que se observa que la revista “Journal of Surgical Research” y “Journal of Vocational Behavior” obtuvieron 3 publicaciones indexadas con factor de impacto Q1. Además, el factor de impacto que se ha mantenido con más frecuencia a nivel poblacional fue el factor de impacto Q1.

## Figura 2

Distribución de frecuencia por continente

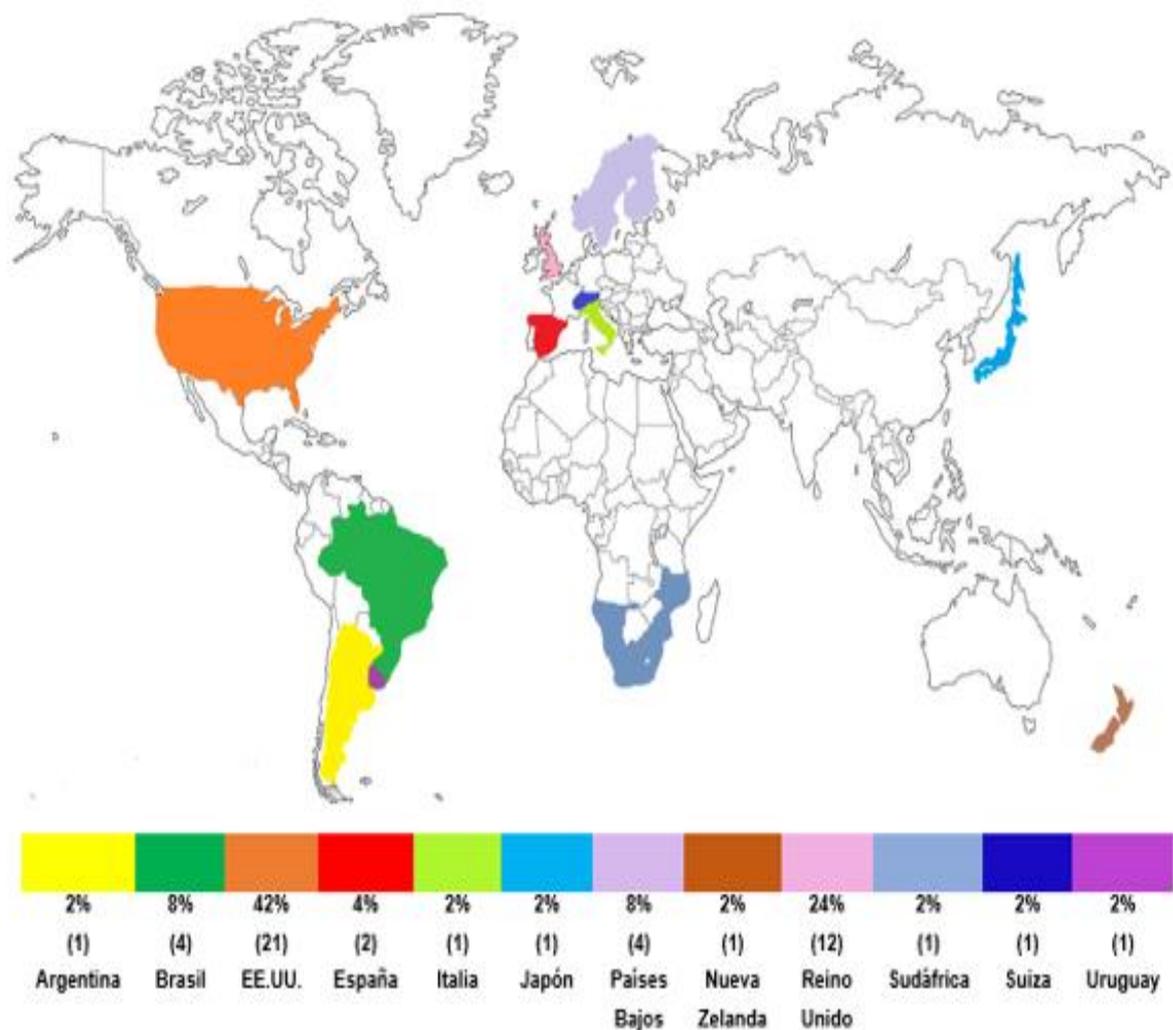


*Nota.* Revisión de artículos científicos clasificados por continente (2010-2020).

Se observa que en el continente americano se han encontrado valores mayores a la mitad del total poblacional (Ver figura 2), colocándolo como el mayor productor de investigación científica del Job Crafting, seguida del continente europeo. Sin embargo, más distantes en el caso de China o menos desarrollados como África, la producción y desarrollo de la variable ha sido escasa.

### Figura 3

Distribución de frecuencia por producción de países

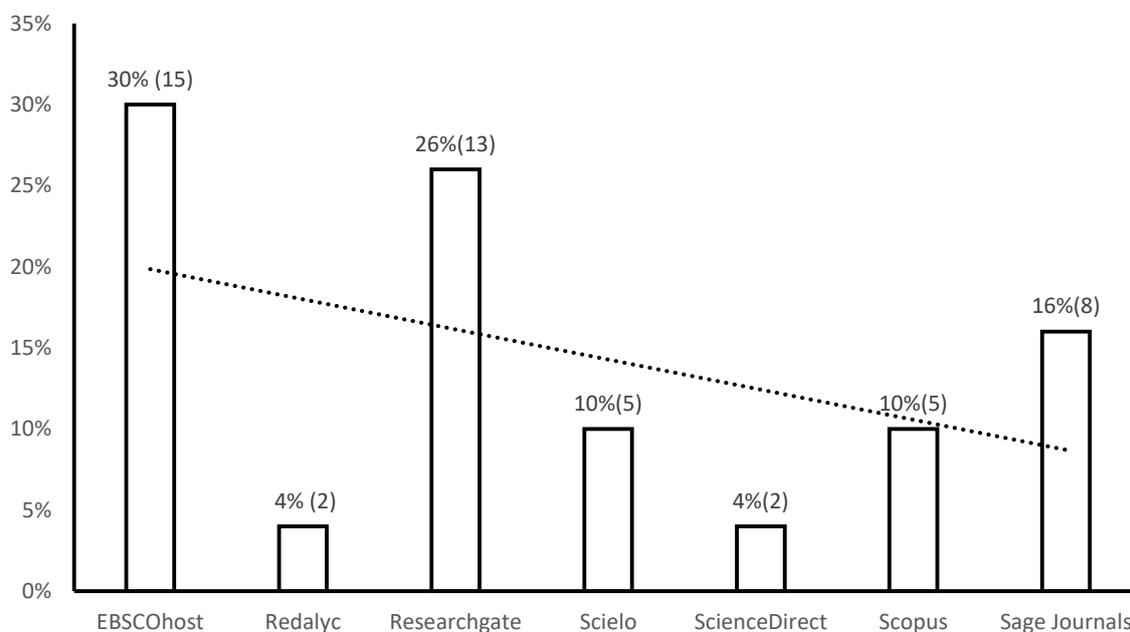


Lo resaltante de las ocurrencias de cada valor de frecuencia es debido a que la conceptualización del Job Crafting realizada por Wrzesniewski y Dutton en el 2001, fue en Estados Unidos, ello es concordante con los datos encontrados en por

esta revisión (Ver figura 3), que coloca al país norteamericano como el mayor productor y desarrollador del Job Crafting en la academia.

#### Figura 4

Distribución de frecuencias por base de datos

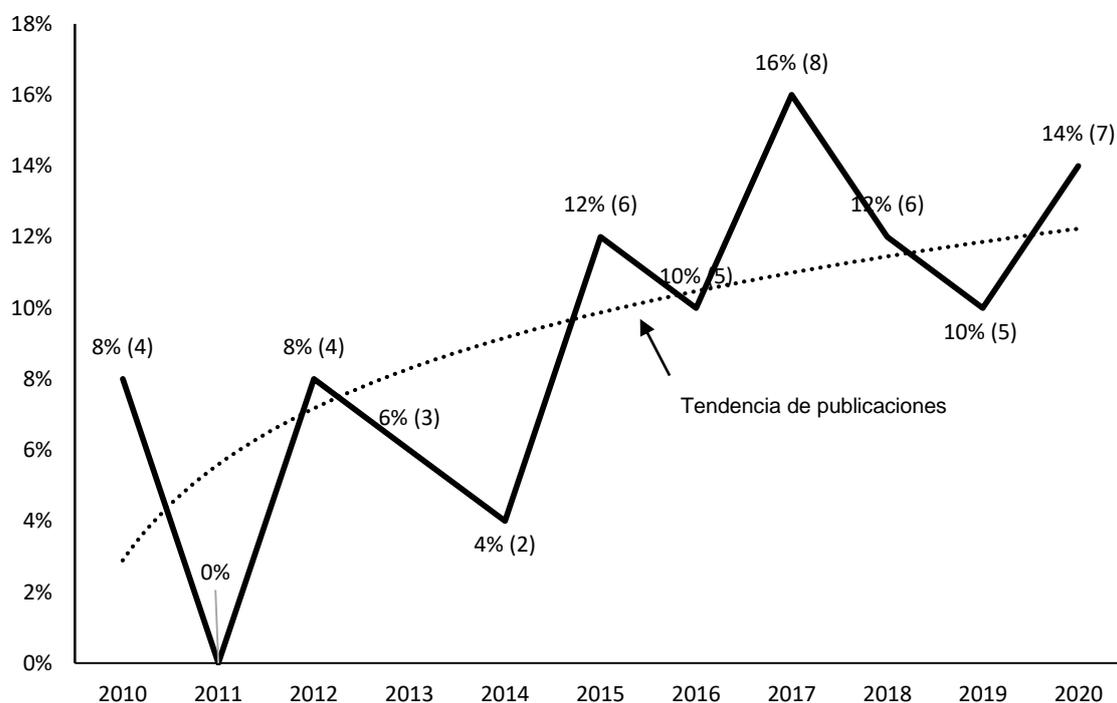


*Nota.* Número de publicaciones de acuerdo a diferentes bases de datos (2010-2020).

La empresa privada EBSCOhost con sede central en Estados Unidos y en concordancia con los datos encontrados (Ver figura 4), en la actualidad es la mayor base de datos que alberga a revistas científicas que aceptan y aprueban artículos relacionados al tópico a investigar, semejante a los valores de Researchgate, pero diferente a los de Scopus, Sage, ScienceDirect, Redalyc y Scielo; el cual, se observa poca producción científica.

**Figura 5**

Distribución de frecuencia por año de publicación



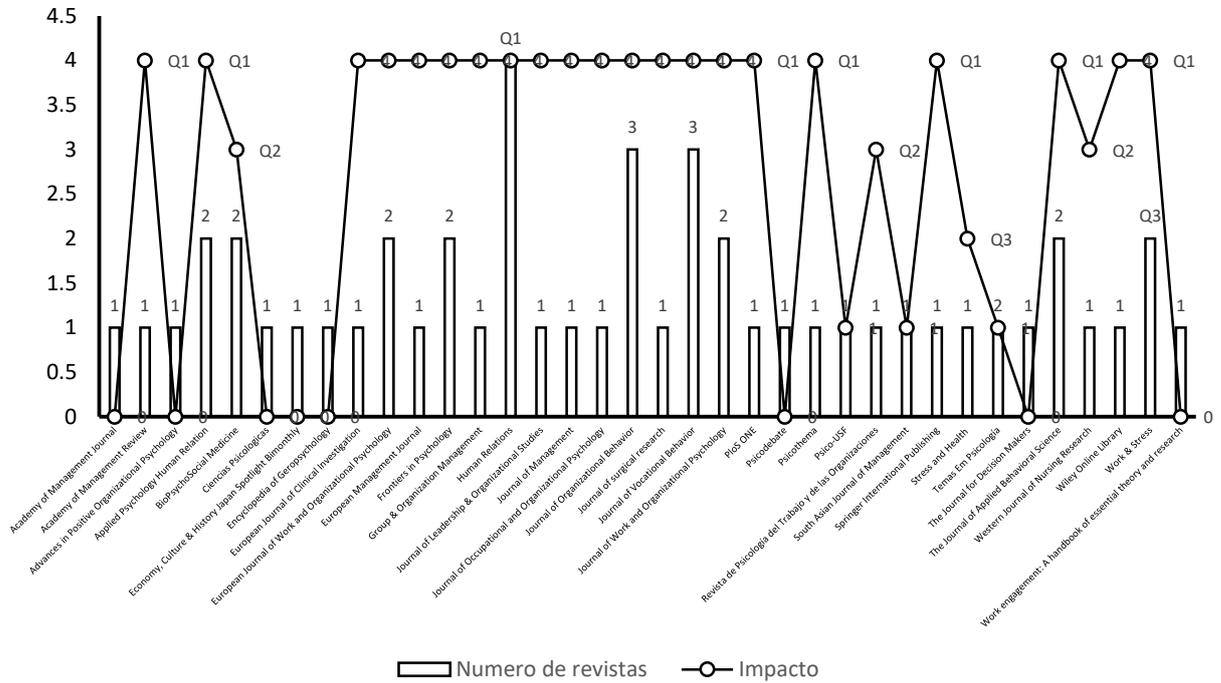
*Nota.* Crecimiento porcentual de publicaciones (2010-2020).

Las nuevas revisiones y desarrollo de la variable a investigar se han ido realizando paulatinamente (Ver figura 5), como se observa en los datos, entre el 2010 hubo una revisión considerable de la variable, sin embargo, al año siguientes (2011), la revisión fue nula, seguidamente del 2012 al 2016 hubo fluctuaciones leves y una máxima del 2014 al 2015. Sin embargo, el pico más alto de producción científica se realizó en el año 2017.

No obstante, la producción del 2018 sufrió una baja del 4%, y en el 2018 una baja del 2% añadido a lo del 2017. En la actualidad, la variable se sigue investigando a un 14% a diferencia de otros años.

**Figura 6**

Relación de revistas indexadas y su factor de impacto



*Nota.* Mayor indexación en factor de impacto Q1 (2010-2020).

En la imagen anterior, se evidencia que la tendencia de revistas han sido diversas en relación a la variable, la investigación se ha dado en diferentes de base de datos indexadas y que presentan en su mayoría factor de impacto del Q1 al Q4. También se han encontrado, revistas que no están en ese rango, sin embargo, como ya se mencionó, el factor de impacto mas frecuente es el Q1.

**Tabla 3**

Base de datos de la población

Autor	Título	Fuente	Año	Revista	País	Diseño metodológico	Tamaño de muestra	Cuartil
Amy Wrzesniewski; Jane E. Dutton (2010)	Revisioning employees as active crafters of their work	Researchgate	2010	Academy of Management Review	Estados Unidos	Teórico	-	Q1
Amy Wrzesniewski; Nicholas LoBuglio; Jane E. Dutton; Justin M. Berg (2013)	Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work	Researchgate	2013	Advances in Positive Organizational Psychology	Reino Unido	Teórico	-	No reporta
Asuka Sakuraya; Akihito Shimazu; Hisashi Eguchi; Kimika Kamiyama; Yujiro Hara; Katsuyuki Namba; Norito Kawakami (2017)	Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross sectional study	EBSCOhost	2017	BioPsychoSocial Medicine	Reino Unido	Cuantitativo - Correlacional	894	Q3
Arnold B. Bakker; Evangelia Demerouti (2013)	La teoría de las demandas y los recursos laborales	Redalyc	2013	Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	España	Teórico	-	Q2
Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2014).	Job Demands- Resources theory. Wellbeing: A complete reference guide	Researchgate	2014	Wiley Online Library	Estados Unidos	Teórico	-	Q1
Arnold B. Bakker; Ficapal-Cusí, Pilar; Torrent-Sellens, Joan; Boada-Grau, Joan; Hontangas Beltrán, Pedro M (2018)	The spanish version of the job crafting scale.	Redalyc	2018	Psicothema	España	Cuantitativa - Correlacional	896	Q1
Arnold B. Bakker; Jorn Hetland; Olav Kjelleveid Olsen; Roar Espevik; Juriëna D. De Vries (2020)	Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days	Scopus	2020	Journal of Vocational Behavior	Estados Unidos	Cuantitativo - Correlacional	77	Q1
Bruning, Patrick F.; Michael A. Campion (2018)	A role–resource approach–avoidance model of job crafting: a multimethod integration and extension of job crafting theory	EBSCOhost	2018	Academy of Management Journal	Estados Unidos	Cualitativo y Cuantitativo - Correlacional	Cualitativo (246) Cuantitativo (323)	Q1
Evangelia Demerouti; Arnold B. Bakker; Josette M.P. Gevert (2015)	Job Crafting and Extra-role Behavior: The Role of Work Engagement and Flourishing	Scopus	2015	Journal of Vocational Behavior	Estados Unidos	Cuantitativa - Correlacional	294	Q1
Dash, Sanket Sunand; Neharika Vohra (2020)	Job Crafting: A Critical Review	EBSCOhost	2020	South Asian Journal of Management	Reino Unido	Teórico	-	Q4
Darya Moghimi; Susanne Scheibe; Nico W. Van Yperen(2013)	Job Crafting in Aging Employees	Researchgate	2017	Encyclopedia of Geropsychology	Estados Unidos	Teórico	-	No reporta
Evangelia Demerouti (2015)	Strategies used by individuals to prevent burnout	Scopus	2015	European Journal of Clinical Investigation	Los Países bajos	Teórico	-	Q1
Evangelina Demerouti; Rusell Cropanzano (2010)	From thought to action: Employee work engagement and job performance	Researchgate	2010	Work engagement: A handbook of essential theory and research	Estados Unidos	Teórico	-	No reporta
Jhoanna Altamirano;Paula Oviedo ;Bruna Simões Tocchetto; Ziebell de Oliveira, Manoela(2020)	Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting	Scielo	2020	Ciencias Psicologicas	Uruguay	Cuantitativa	215	No reporta
Jessica van Wingerden; Arnold B. Bakker; Daantje Derks (2014)	The longitudinal impact of a job crafting intervention.	Researchgate	2014	European Journal of Work and Organizational Psychology,	Reino Unido	Cuantitativo - Correlacional	75	Q1
Justin M. Berg; Amy Wrzesniewski; Jane E. Dutton (2010)	Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity	EBSCOhost	2010	Journal of Organizational Behavior	Estados Unidos	Cualitativo - Descriptivo	33	Q1

Jørn Hetland; Hilde Hetland; Arnold B. Bakker; Evangelia Demerouti (2018)	Daily transformational leadership and employee job crafting: The role of promotion focus	ScienceDirect	2018	European Management Journal	Reino Unido	Cuantitativo - Correlacional	107	Q1
Karina Nielsen; Mirko Antino; Ana Sanz-Verge; Alfredo Rodríguez-Muñoz (2017)	Validating the Job Crafting Questionnaire (JCRQ): A multimethod and multi-sample study	EBSCOhost	2017	Work & Stress	Reino Unido	Cuantitativo - Correlacional	España (164) Reino Unido (109) China (170) Taiwán (165)	Q1
Karina Nielsen; Johan Simonsen Abildgaard (2012)	The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers	Researchgate	2012	Work & Stress	Reino Unido	Cuantitativa - Correlacional	1 muestra (362) 2 muestra (408)	Q1
Luis Carlos Dominguez; Diana Dolmans; Willem de Grave; Alvaro Sanabria; Laurents P. Stassen (2019)	Job Crafting to Persist in Surgical Training: A Qualitative Study from the Resident's Perspective	Scopus	2019	Journal of surgical research	Estados Unidos	Cualitativo	25	Q1
Maria Tims; Arnold B. Bakker; Daantje Derks (2012)	Development and validation of the job crafting scale	Scopus	2012	Journal of Vocational Behavior	Estados Unidos	Cuantitativa - Correlacional	1181	Q1
Nobutaka Ishiyama (2020)	The Development of "Job Crafting" & Its Implications in the Workplace in Japan	EBSCOhost	2020	Economy, Culture & History Japan Spotlight Bimonthly	Japon	Teórico	-	No reporta
Pimenta de Devotto, Rita; De Lara Machado, Wagner (2020)	Evidências de Validade da Versão Brasileira do Job Crafting Questionnaire	EBSCOhost	2020	Psico-USF	Brasil	Cuantitativo-Exploratorio	1 muestra (261) 2 muestra (152)	Q4
Theresa Chinyere Ogbuanya; Samson Onyeluka Chukwuodo (2017)	Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter?	Scopus	2017	Journal of Work and Organizational Psychology	Reino Unido	Cuantitativa-Correlacional	247	Q1
Rita Pimenta de Devotto; Solange Muglia Wechsler (2019)	Job Crafting Interventions: Systematic Review	Scielo	2019	Temas Em Psicologia	Brasil	Teórica -Revisión Sistemática	-	Q4
Taotao Zhang; Bingxiang Li (2020)	Job crafting and turnover intention: The mediating role of work engagement and job satisfaction	EBSCOhost	2020	Social Behavior and Personality	Nueva Zelanda	Cuantitativo-Explicativo	212	Q3
Roberto Cenciotti; Laura Borgogni; Antonino Callea; Lara Colombo; Claudio Giovanni Cortese; Emanuela Ingusci; Mariella Miraglia; Margherita Zito (2016)	The Italian version of the Job Crafting Scale (JCS)	EBSCOhost	2016	BPA - Applied Psychology Bulletin	Italia	Cuantitativo-Exploratoria	1 muestra (311) 2 muestra (410)	Q4
Renata Silva de Carvalho Chinelo; Maria Cristina Ferreira; Felipe Valentini (2015)	Evidence of Validity of the Job Crafting Behaviors Scale	Scielo	2015	Paideia	Brasil	Cuantitativo-Correlacional	491	Q3
Rofcanin, Yasin; Berber, Aykut; Koch, Stefan; Sevinc, Levent (2016)	Job crafting and I-deals: a study testing the nomological network of proactive behaviors	EBSCOhost	2016	International Journal of Human Resource Management	Reino Unido	Cuantitativo-Correlacional	263	Q1
Tims, M.; Bakker, A.B. (2010)	Job crafting: Towards a new model of individual job redesign	Scielo	2010	SA Journal of Industrial Psychology	Sudafrica	Teórico	-	Q3
Rita Pimenta de Devotto; Wagner de Lara Machado (2017)	Job Crafting: Uma Revisão da Produção Científica Internacional	EBSCOhost	2017	Psico-USF	Brasil	Teórico- Revisión Sistemática	-	Q4
Paraskevas Petrou; Evangelia Demerouti; Maria C. W. Peeters; Wilmar b. schaufeli; Wilmar b. Schaufeli; Jørn Hetland (2012)	Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement	EBSCOhost	2012	Journal of Organizational Behavior	Estados Unidos	Cuantitativo-Correlacional	95	Q1
Onintze Ietona-Ibañez; Maria Carrasco; Silvia Martinez-Rodriguez; Alejandro Amillano; Nuria Ortiz-Marques (2019)	Cognitive, relational and task crafting: Spanish adaptation and analysis of psychometric properties of the Job Crafting Questionnaire	EBSCOhost	2019	PLoS ONE	Estados Unidos	Cuantitativo-Correlacional	768	Q1

Vivian Schachler; Sandra D. Epple; Elisa Clauss; Annekatrin Hoppe (2019)	Measuring Job Crafting Across Cultures: Lessons Learned from	EBSCOhost	2019	Frontiers in Psychology	Suiza	Cuantitativo-Correlacional	alemana:482 australiana:334	Q1
Sylvi Thun; Arnold B. Bakker (2018)	Empowering leadership and job crafting: The role of employee optimism	EBSCOhost	2018	Stress and Health	Estados Unidos	Cuantitativo-Correlacional	331	Q2
Solana Salessi(2020)	Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino	Scielo	2020	Psicodebate	Argentina	Cuantitativa-Correlacional	229	No reporta
Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012).	Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement crafting and work engagement.	Sage Journals	2012	Human Relations	Estados Unidos	Cuantitativa- Análisis Estadístico	190	Q1
Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013).	Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance	Sage Journals	2013	Group & Organization Management	Los Países bajos	Cuantitativo – Análisis Estadístico	1400	Q1
Bakker, A. B., Rodríguez-Muñoz, A., & Sanz Vergel, A. I. (2016).	Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement.	Sage Journals	2016	Human Relations	Estados Unidos	Cuantitativo– Análisis Estadístico	206	Q1
Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016)	When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting	Sage Journals	2016	Human Relations	Estados Unidos	Cuantitativo-Descriptivo	233	Q1
Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018)	Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change.	Sage Journals	2018	Journal of Management	Estados Unidos	Cuantitativo-Exploratorio	368	Q1
Kooij, D. T., Tims, M., & Kanfer, R. (2015)	Successful aging at work: The role of job crafting.	Researchgate	2015	Springer International Publishing	Los Países Bajos	Teórico	-	Q1
Kim, M., & Beehr, T. A. (2018)	Can empowering leaders affect subordinates' well-being and careers because they encourage subordinates' job crafting behaviors?	Researchgate	2018	Journal of Leadership & Organizational Studies	Estados Unidos	Cuantitativo-Exploratorio	325	Q1
Vogt, K., Hakanen, J. J., Brauchli, R., Jenny, G. J., & Bauer, G. F. (2016)	The consequences of job crafting: A three-wave study.	Researchgate	2016	European Journal of Work and Organizational Psychology	Reino Unido	Longitudinal-Cualitativo	940	Q1
Esteves, T., & Pereira Lopes, M. (2017)	Leading to crafting: The relation between leadership perception and nurses' job crafting.	Researchgate	2017	Western Journal of Nursing Research	Estados Unidos	Longitudinal-Cualitativo	325	Q2
Siddiqi, M. A. (2015)	Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes.	Sage Journals	2015	The Journal for Decision Makers	Estados Unidos	Cuantitativo-Correlacional	203	No reporta
Bipp, T., & Demerouti, E. (2015)	Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees job crafting behaviour.	Researchgate	2015	Journal of Occupational and Organizational Psychology	Reino Unido	Longitudinal-Cualitativo	130	Q1
Akkermans, J., & Tims, M. (2017)	Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting	Researchgate	2017	Applied Psychology Human Relation	Estados Unidos	Cuantitativo-Análisis Estadístico	183	Q1
Demerouti, E., Hewett, R., Haun, V., De Gieter	From job crafting to home crafting: a daily diary study	Sage Journals	2019	The Journal of Applied Behavioral Science	Los Paises Bajos	Cuantitativo-Correlacional	139	Q1
Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. (2017).	Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status	Sage Journals	2017	The Journal of Applied Behavioral Science	Estados Unidos	Cuantitativo-Comparativo	-	Q1
Rofcanin, Y., Bakker, A. B., Berber, A., Gölgeci, I., & Las Heras, M. (2019).	Relational job crafting: Exploring the role of employee motives with a weekly diary study	Sage Journals	2019	Human Relations	Estados Unidos	Cualitativo- Multinivel	67	Q1

Nota. Elaboración propia de los autores, -: Ausencia de documentación.

## **Resultado muestral**

Se realizó un análisis bajo diversos criterios de calidad de la variable Job Crafting, en el cual se seleccionaron de los 50 documentos registrados, solo 6 fueron los seleccionados, dado que, fueron investigaciones científicas que obtuvieron mayores puntajes con respecto a los criterios definidos de esta investigación, los estudios fueron publicados en el rango del año 2010 al 2019.

Como primer análisis, se evidencia que las seis investigaciones acerca de la variable se llevaron a cabo por profesionales con el grado de Doctor. Añadido a ello, de los seis trabajos, cinco fueron desarrollados por psicólogos organizacionales e industriales, no obstante, solo una investigación fue llevada por un equipo multidisciplinar de psicólogos y médicos (Sakuraya et al., 2017). La procedencia de los investigadores fue diversa, Reino Unido y Dinamarca (Nielsen et al., 2012), Estados Unidos (Berg et al., 2010), China (Sakuraya et al., 2017; Wrzesniewski et al., 2013) y de Brasil (Pimienta y Lara, 2019a, 2017b). Ello permite inferir, que la variable de Job Crafting ha sido investigada en diferentes contexto y culturas.

Como segundo análisis, los tópicos de investigación acerca de la variable han sido diferentes para 4 artículos, dado que, han analizado a la variable desde diferentes objetivos, como el psicométrico (Nielsen et al., 2012), desarrollo teórico (Berg et al., 2010), luego de conocer resultados de regresión múltiple (Sakuraya et al., 2017), solo dos de ellos fueron revisiones sistemáticas (Pimienta y Lara, 2019a, 2017b). En síntesis, la variable ha sido sometida a diferentes objetivos de investigación, de esa manera demostrando solidez teórica y empírica, ya que, la medición e interpretación teórica del Job Crafting permite ser evaluada desde diferentes exigencias investigativas.

Como tercer análisis, concerniente al almacenamiento de la variable a alguna fuente o base bibliográfica, se han encontrado que la muestra en su mayoría tres trabajos fueron indexados a la base de datos Scielo (Berg et al., 2010; Nielsen et al., 2012; Pimienta y Lara, 2019<sup>a</sup>) y solo una trabajo para los repositorios de Researchgate, EBSCOhost y Scopus; lo anterior en relación a los criterios de calidad que se han estipulado, se infiere que el desarrollo muestral de la variable

se da en mayor medida en revistas que revisan la investigación por jueces pares, el beneficio es que se garantiza la transparencia de la revisión, ya que, son jueces ciego, es decir, profesionales que analizan la investigación sin tener ningún conflicto de intereses, todo ello garantiza que los documentos y los resultados presenten calidad en relación a cualquier área de la psicología.

Como cuarto análisis, se evidencia que ninguna de las seis investigaciones comparte la indexación a una misma revista científica, ello más allá de ser una limitación, es una ventaja, debido a que los resultados de la variable son de interés social, no solo para diferentes campos teóricos y tecnológicos de la psicología, sino también para el campo de la medicina en relación al ambiente laboral (Sakuraya et al., 2017). Además, el factor de impacto de las seis revistas fue entre el rango de Q1 y Q4, solo una investigación no estuvo sometida a las altas exigencias metodológicas, robustez instrumental y actualidad estadística (Wrzesniewski et al., 2013).

Como quinto análisis y último, es con referencias a la cantidad muestral de las investigaciones, sólo dos de las seis revisiones utilizaron el tipo de investigación cuantitativa (Nielsen et al., 2012; Sakuraya et al., 2017), con un rango muestral de 362 a 894 personas de ambos sexos, entre la condición de gerentes o trabajadores operarios, las edades de las dos investigaciones fluctuaron en el rango de 16 a más de 50 años de edad,

**Tabla 4**

Base de datos de la muestra

Autor	Título	Fuente	Año	Revista	País	Diseño metodológico	Tamaño de muestra	Cuartil	Resumen
Karina Nielsen et al. (2012)	The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers	Scielo	2012	Work & Stress	Reino Unido	Cuantitativa - Correlacional	1 muestra (362) 2 muestra (408)	Q1	El propósito del estudio es presentar el desarrollo y adaptación de una medida del job crafting que puede ser utilizada entre trabajadores manualmente, según una escala existente de Tims, Bakker y Derks (2012) que no se desarrolló específicamente para los trabajadores. Los hallazgos amplían la aplicación del cuestionario original. También se suman al conocimiento de los comportamientos de elaboración del trabajo en los que se involucran los trabajadores personalmente y los vinculan con resultados de bienestar.
Justin M. Berg et al. (2010)	Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks	Scielo	2010	Journal of Organizational Behavior	EEUU	Cualitativo - Descriptivo	33	Q1	Este artículo se basa en la teoría sobre el job crafting. Se enfoca, específicamente, en cómo los empleados de diferentes rangos describen cómo perciben y se adaptan a los desafíos en la ejecución del trabajo. Los resultados muestran la teoría elaborada presentando un relato socialmente arraigado del job crafting como un proceso proactivo y adaptativo que está definido y depende de la ubicación espacial de los empleados en la organización.
Asuka Sakuraya et al. (2017)	Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees	Scopus	2017	BioPsychoSocial Medicine	Reino Unido	Cuantitativa - Correlacional	8	Q3	El objetivo de este estudio fue examinar las asociaciones transversales del job crafting auto informado con el compromiso laboral y la angustia psicológica entre los empleados en Japón. Nuestro estudio sugiere que el aumento de los recursos laborales estructurales está asociado con un mayor compromiso laboral y una menor angustia psicológica.
Devotto, R. P. D., & Wechsler, S. M. (2019)	Job crafting interventions: Systematic Review	Scielo	2019	Temas em Psicologia	Brasil	Teórica – Revisión Sistemática	-	Q4	Este artículo hace una revisión sistemática de la investigación sobre los efectos de las intervenciones de job crafting e identifica sus tendencias y brechas. Consulta las bases de datos PsycINFO, Academic Search Premier, Web of Science y SciELO, utilizando los descriptores "job crafting" y "interventions", entre 2007 y septiembre de 2017. Identifica los estudios que cumplieron con los criterios de inclusión. Las intervenciones de job crafting aumentaron los diferentes tipos de comportamientos el bienestar y el rendimiento en el trabajo. Se discuten las inconsistencias sobre los efectos significativos en los recursos del trabajo y en el work engagement. Se presentan recomendaciones para futuras investigaciones sobre intervenciones de job crafting en las organizaciones.
Amy Wrzesniewski et al. (2013)	Job Crafting and Cultivating Positive Meaning and Identity in Work	Researhgate	2013	Advances in positive	Reino Unido	Teórico	-	NO REPORTA	El propósito de este volumen se centra en tratar de comprender las fortalezas y virtudes que permiten a las personas y organizaciones prosperar (Bakker y Schaufeli, 2008). La creación de puestos de trabajo ofrece una importante contribución a este campo al concebir a los empleados no como receptores pasivos de las características del puesto, sino como participantes activos en la construcción del significado de su trabajo y de sí mismos. En este capítulo, propusimos un conjunto de fuentes de significados laborales positivos y tipos de identidades laborales positivas que probablemente formen parte del proceso de elaboración de trabajos, así como tres vías arquetípicas a través de las cuales estos significados e identidades pueden impulsar - y ser impulsados por - la elaboración de trabajos a lo largo del tiempo. Con ello, esperamos abrir nuevas preguntas y líneas de investigación sobre las formas en que la creación de empleos puede fortalecer a los empleados y las organizaciones en las que trabajan.

Devotto, R. P. D., & Machado, W. D. L. (2017)	Job Crafting: Uma Revisão da Produção Científica Internacional.	EBSCOhost	2017	Psico-USF	Brasil	Revisión Sistemática	-	Q4	En este estudio hemos revisado la literatura científica internacional sobre el constructo, con el único descriptor "job crafting", de 2000 a mayo de 2015, en las bases de datos PsycINFO y EBSCO. Fueron analizados 34 artículos siguiendo los criterios: año de publicación, periódico de publicación, autor, tipo de estudio, método e instrumentos utilizados. Se constató un aumento de las publicaciones científicas, específicamente de estudios empíricos cuantitativos, impulsado por el desarrollo de medidas. Se evidenció una difusión de las publicaciones en diferentes periódicos, lideradas por Holanda y Estados Unidos. Se argumenta a favor de la adaptación de las medidas de Job crafting en Brasil
---	---	-----------	------	-----------	--------	----------------------	---	----	--

---

Nota. Elaboración propia de los autores.

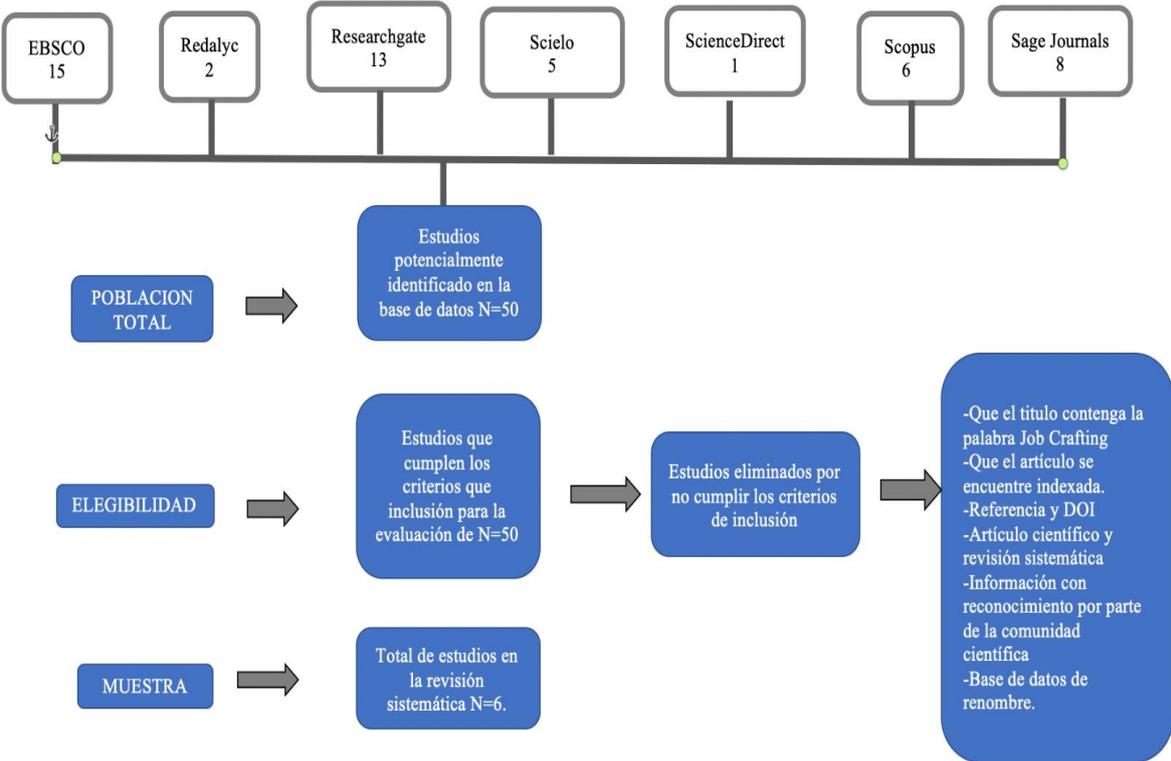
**Tabla 5***Criterios de Calidad*

Autor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total	Calidad
Justin M. Berg; Amy Wrzesniewski; Jane E. Dutton (2010)	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	9	ALTO
Karina Nielsen; Johan Simonsen Abildgaard (2012)	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	9	ALTO
Amy Wrzesniewski; Nicholas LoBuglio; Jane E. Dutton; Justin M. Berg (2013)	-	-	+	+	+	+	+	+	+	+	8	ALTO
Arnold B. Bakker; Evangelia Demerouti (2017)	+	-	+	+	+	+	+	+	+	+	9	ALTO
Rita Pimienta de Devotto; Wagner de Lara Machado (2017)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	10	ALTO
Asuka Sakuraya; Akihito Shimazu; Hisashi Eguchi; Kimika Kamiyama; Yujiro Hara; Katsuyuki Namba; Norito Kawakami (2017)	-	+	+	+	+	+	+	+	+	+	9	ALTO

Nota. Elaboración propia de los autores.

**Figura 6**

**Procesos**



*Nota.* Procesos de la investigación.

## V. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue conocer el impacto de la variable Job Crafting en la comunidad científica desde el año 2010 al 2020. Para ello, se recabó como población a 50 artículos científicos de diferentes tipos y diseños de investigación, diferentes contextos, culturas y unidad de análisis. Llegándose a encontrar que la variable se encuentra en crecimiento paulatino desde el año 2010, teniendo su mayor año de producción en el 2017. Sin embargo, de acuerdo a la tendencia (Ver figura 5), se observa una baja del 2%, conllevando a probabilizar que este año también bajará en un 2% más, ello conlleva a hipotetizar que el crecimiento y expansión de la variable es lento. Ello en contraste con la investigación Pimienta de Devotto y Lara (2017) el cual argumentan que desde el 2014 el ritmo de publicaciones ha sido lento; ello también se puede observar en los resultados de la investigación.

Por otro lado, en relación al continente y al país con mayor producción científica, es el continente americano y en especial el país de Estados Unidos quienes más ritmo científico tiene en la revisión de la variable y de muchas otras variables más, por ello, se probabiliza que el concepto del Job Crafting planteado por Wrzesniewski y Dutton en una universidad de Estados Unidos, ello llegó con mayor velocidad a las aulas y estudios norteamericanos. Sin embargo, nuestros datos se diferencian de Pimienta de Devotto y Lara (2017), ya que, ellos concluyen que el mayor productor es el país de Holanda, sin embargo, es necesario hacer un hincapié que este estudio fue diseñado para evaluar la variable desde el año 2008 al 2014, precisamente nuestros datos evidencian que hubo un repunte de las revisiones en el año 2015, un año después de la investigación de Pimienta de Devotto y Lara. Por último, en relación al objetivo general, la aceptación de artículos científicos en relación al tópico, fue en mayor medida en la base de datos norteamericana como lo es EBSCOhost con sede en la ciudad de Massachusetts, ello guarda relación con todos los datos anteriormente argumentados (Ver figura 4).

Además, se ha evidenciado que las revistas de habla norteamericana son las que más publicaciones han realizado acerca de la variable, a diferencias de las revistas de habla hispana que en su mayoría son menores. Ello podría guardar

relacion con las empresas estadounidenses que se encuentran más abiertas en aplicar el Job Crafting en el área laboral, por ello, el interés de abordarla e investigarla en relación al número de revistas que publican más sobre temas de Job Crafting. Asimismo, el índice “Q”, estuvo en mayor medida en el valor 1, por ello, se entiende que la clasificación de revistas se utiliza ampliamente en círculos académicos para evaluar el impacto y la calidad de una revista académica, las clasificaciones de las revistas están destinadas a reflejar el lugar de una revista dentro de su campo, la dificultad relativa de ser publicada en esa revista y el prestigio asociado con ella, se puede clasificar en 4 categorías Q1, Q2, Q3 y Q4 donde Q1 denota la clasificación entre las principales revistas del 25% en el mismo campo.

Por consiguiente, se evidencia un impacto alto de la variable en la academia, ello debido al ritmo paulatino de las publicaciones científicas alrededor del mundo y en diferentes bases de datos. A nivel teórico y práctico, el Job Crafting ha tenido influencias significativas en el área laboral, sobre todo en el campo industrial, manufactura y minera (De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016) en el campo gerencial (Won-Moo et al., 2019) y no solo en los trabajadores, sino también en un mejor trato con los clientes (Siddiqi, 2015). Además, de los indicadores mostrados por la investigación y su influencia en varias áreas laborales, hoy en día el tópico se está posposición en diferentes contextos, como el educativo (Creed et al., 2019; Van Wingerden y Poell, 2019) y en el campo clínico (Baghdadi et al., 2020; Fuller y Unwin, 2017). Por lo tanto, es evidente el crecimiento e influencia de la variable en varios campos investigativos y laborales.

Concerniente a los objetivos específicos (ver tabla 4), de las 6 investigaciones, se han encontrado una solo investigación psicométrica (Nielsen et al., 2012) y solo una revisión sistemática de Job Crafting que guarda relación con algunos objetivos de la investigación (Pimienta de Devotto y Lara, 2017), las autoras comentan que, desde el desarrollo elaborativo de trabajos en el 2001, la cantidad de instrumentos que miden la variable ha ido en aumento, sobre todo en el año 2009 al 2012, precisamente el artículo titulado: “The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers”; desarrolla un instrumento con robustez psicométrica (Nielsen et al., 2012), que hoy en día es el instrumento más usado para la medición de la variable, dado que, presenta un factor de impacto en Researchgate de 70.3 y

una cantidad considerable de citas en diferentes investigaciones (Researchgate, 2020; National Center For Biotechnology Information [NCBI], 2020). Por ello, desde la aparición de la elaboración de trabajos en 2001, el número de encuestas sobre el constructo ha aumentado considerablemente, y este ritmo se ha acelerado desde 2009 con la aparición de instrumentos para la operacionalización del constructo. Parece existir una tendencia al desequilibrio entre estudios cuantitativos y estudios de otra naturaleza (cualitativos o mixtos). Este factor a largo plazo puede generar pérdidas considerables para nuevos descubrimientos en relación con el constructo.

Por otro lado, en relación al objetivo 2 y 3, se han encontrado diferencias y vacíos marcados en la elaboración de mayor producción de investigaciones de tipo cuantitativa, a diferencia de la cualitativa (Ver tabla 3), ello en sincronía con la investigación de Pimienta de Devotto y Lara (2017), el cual comentando que al parecer existe un desequilibrio entre estudios cuantitativos y estudios de otra naturaleza (cualitativos o mixtos). Por lo tanto, este factor a largo plazo puede generar pérdidas considerables para nuevos descubrimientos en relación con el constructo.

En relación a categoría según revista entre su factor de impacto, ello se ha desarrollado con más amplitud en revistas americanas (ver figura 6), este resultado guarda relación con la distribución de frecuencias según países, dado que, las revistas que más desarrollan producción científica bajo diferentes diseños de investigación son: “Journal of Surgical Research” y “Journal of Vocational Behavior”. Consideradas revistas de alto impacto debido a su categorización en el área organizacional. Por lo tanto, el crecimiento de la variable se está llevando a cabo en varias revistas internacionales, sobre todo en revistas de alto prestigio metodológico y científico.

La relación teórica, es que cabe la probabilidad que el constructo de Job Crafting ya se encuentre bien definido y clasificado hoy por hoy, dado que, es un concepto que explica el rediseño de las labores del trabajador (Wrzesniewski & Dutton, 2001). En la ejecución de las labores, los trabajadores modifican de forma independiente aspectos de sus trabajos para mejorar el ajuste entre las características del trabajo y sus propias necesidades, habilidades y preferencias (Berg, Dutton y Wrzesniewski, 2008). Ello es importante en pleno siglo XXI, ya que, una diversidad de áreas laborales viven subyugadas a la constante monotonía, sobre todo en las áreas de trabajo técnicos y

operarios, donde el trabajo es rotativo, es decir, un trabajar como máximo está en un área laboral no más de 3 meses, ello crea inseguridad laboral, tanto para la empresa y el trabajador (Industrial and Organizational Psychology [IOP], 2016). Por ello, es importante, que la persona se rediseñe en su contexto laboral, para que, de esa manera, el trabajo se vuelva un sentido o valor y no una obligación (Kelly et al., 2014). En relación a ello, los trabajadores tienen la opción de iniciar en tres tipos de cambios en su área de trabajo (Wrzesniewski y Dutton, 2001).

Primero, un trabajador podría pedir laborar en diferentes áreas del trabajo que requieren nuevas habilidades, dado que, el trabajo se está volviendo monótono; en segundo lugar, un trabajador puede reunirse periódicamente con un colega que considere inspirador, de esa manera auto motivándolos; por último, en tercer lugar, un trabajador puede crear su propia postura cognitiva hacia su trabajo reestructurando positivamente la forma en que piensan sobre (aspectos) del trabajo, cuando considera que una labor del trabajo es aburrida, sin embargo, la reformula como aburrida, pero importante, entonces, la actividad laboral no cambia, pero el trabajador la ve de una manera más positiva, esta reestructuración permite que el trabajador realice sus actividades de manera más atractiva y significativa (Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001).

Por otro lado, en los aspectos metodológicos, las limitaciones que encontraron se puede mencionar de la revisión realizada pudiera ser que, a pesar de haber tenido una población medianamente amplia, aquellos estudios que cumplen los criterios de calidad para poder formar parte de la muestra son muy pocos, es decir, no existió mucha amplitud comparativa para el desarrollo; sin embargo, resulta sustancioso para resaltar el motivo de estudio y motivar a las masas a continuar estudiando en los diferentes contextos a nivel mundial a fin de poder desarrollar información para la posterior comparativa.

Finalmente, se concluyó a partir de todos los aportes argumentados, la variable job crafting se encuentra en expansión teórica, metodológica y práctica desde el año 2010 al 2020, debido a las diferentes investigaciones que se pudieron recabar, sin embargo, aún es necesario el desarrollo de más revisiones sistemáticas, con el fin de conocer más a detalle todos lo concerniente a la variable.

## VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que por medio de la revisión sistemática del Job Crafting, esta variable está generando impacto a nivel académico desde el año 2010 hasta la actualidad, por medio de las publicaciones de la base de datos a nivel internacional.
- Se concluye que existe una tendencia a la construcción de diferentes instrumentos que miden la variable de Job Crafting, ello ha generado más interés en la comunidad científica, dado que, propicia el desarrollo de mayores investigaciones de tipo cuantitativa.
- Se concluye que existen brechas en relación a la cantidad y calidad de investigación de tipo cuantitativa, a diferencia de la cualitativa que el número de producción científica es inferior a la primera.
- Se concluye que se han encontrado vacíos en la selección de artículos para la muestra, debido a que existen pocos estudios de revisión sistemática a nivel internacional y nacional, ello impide que la revisión de la variable sea de forma más exhaustiva.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda poder conocer mayores relaciones del job crafting con diferentes variables sociodemográficas, como: Cantidad de publicaciones por autores, Indexaciones a revistas científicas, cantidad de producción por instituciones o número de artículos distribuidos por diferentes tópicos de investigación.
- Se recomienda poder analizar investigación correlacionales, explicativas o asociativas; que evidencien con mayor precisión las relaciones causales de la variable job crafting,
- Se recomienda poder construir o adaptar rigurosamente una escala que mida job crafting, con el fin de obtener mejores inferencias al momento de investigar o evaluar personal.
- Se recomienda poder correlacionar de manera empírica la variable de engagement, compromiso laboral y job crafting; con el fin de poder contrastar las relaciones predictivas con el marco teórico.
- Se recomienda la realización de futuras investigación de diseño, mediación o moderación, ya que, ello permitiría la presencia de una tercera variable.

## REFERENCIAS

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: Evidence from the pharmaceutical organisations of Karachi. *IIMB Management Review*, 30(2), 119–133. <http://dx.doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American psychological association. The official guide to APA style* (7th ed.). American Psychological Association.
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Análisis de Psicología*, 23(3) 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Baghdadi, N. A., Farghaly Abd-EL Aliem, S. M., & Alsayed, S. K. (2020). The relationship between nurses' job crafting behaviors and their work engagement. *Journal of Nursing Management*. <http://dx.doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1345>
- Bakker, A., Ficapal, P., Torrent, J., Boada, J. (2018). The Spanish version of the Job Crafting Scale. *Psicothema*, 30(1),136-142. Redalyc. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=727145>
- Bakker, A. B, y Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. Wellbeing: A complete reference guide, 1-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Bakker, A.B, y Demerouti, E., (2017). Job demands resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational health psychology*, 22(3). <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Tims, M., y Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, 65(10), 1359-1378. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.124>
- Bakker, A. B., & van Woerkom, M. (2017). Flow at work: a self-determination perspective. *Occupational Health Science*, 1(1-2), 47–65. <http://doi.org/10.1007/s41542-017-0003-3>
- Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/02683940710733115/full/html>
- Berg, J., Wrzesniewski, A., y Dutton, J. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. 31, 158–186. <https://doi.org/10.1002/job.645>
- Bindl U., Gibson C., Stride C., y Unsworth K. (2019). Creación de trabajos revisados: implicaciones de un marco extendido para activar cambios en el trabajo. *American Psychological Association*. 104 (5) 605-628. <http://dx.doi.org/10.1037/ap1000036>
- Bipp, T., & Demerouti, E. (2014). Which employees craft their jobs and how? Basic dimensions of personality and employees' job crafting behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(4), 631–655. <http://doi.org/10.1111/joop.12089>
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). Código de ética y deontología. Colpsic. [https://www.colpsic.org.co/aym\\_image/files/CodigoEticaPeru.pdf](https://www.colpsic.org.co/aym_image/files/CodigoEticaPeru.pdf)
- De Beer, L. T., Tims, M., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its impact on work engagement and job satisfaction in mining and manufacturing. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 19(3), 400–412. <http://doi.org/10.4102/sajems.v19i3.1481>

- Devotto R., y Wechsler S. (2019). Job Crafting Interventions: Systematic Review. *Trend in Psychology*, 27 (2) 371-383. <https://doi.org/10.9788/TP2019.2-06>
- Demerouti, E. (2014). Design your own job through job crafting. *European Psychologist*, 19(4), 237–247. <http://doi.org.10.1027/1016-9040/a000188>
- Demerouti, E. (2015). Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10) 1106-1112. <http://doi.org.10.1111/eci.12494>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Gevers, J. M. (2015). Job crafting and extra-role behavior: The role of work engagement and flourishing. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 87-96. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.10.528>
- Demerouti, E., Xanthopoulou, D., Petrou, P., & 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), 574–589. <http://doi.org/10.1080/1359432x.2017.1325875>
- Dutton, J. y Wrzesniewski, A. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, (179-201). <http://doi.org/10.5465/AMR.2001.4378011>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <http://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fuller, A., & Unwin, L. (2017). Job crafting and identity in low-grade work: How hospital porters redefine the value of their work and expertise. *Vocations and Learning*, 10(3), 307–324. <http://doi.org/10.1007/s12186-017-9173-z>
- Gordon, H. J., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Bipp, T., & Verhagen, M. A. M. T. (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98–114. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.002>
- Harju, L. K., Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2016). Can job crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel

- study. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 11-20. <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.1200>
- Hay, A. G. (1995). *Book reviews : Schaufeli, Wilmar B., Christian Maslach and Tadeusz Marek (eds) (1993) Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research. Washington, DC: Taylor and Francis. International Social Work, 38(1), 111–112.* doi:10.1177/002087289503800112
- Hayes, A (2017). Introducción a la mediación, moderación y análisis de procesos. *Nueva York, 2(52) 1280-1300.* <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.128>
- Hernández-Sampieri, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGRAW-HILL
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44,* 513. [https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1471/Luis\\_Tesis\\_maestria\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1471/Luis_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Industrial and Organizational Psychology. (2016). *International Journal of Psychology, 51,* 732–810. <http://doi.org/10.1002/ijop.12328>
- Khan, W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33,* 692-724. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256287>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., ... Casper, L. M. (2014). Changing work and work-family conflict. *American Sociological Review, 79(3),* 485–516. <http://doi.org/10.1177/0003122414531435>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). Quality of work life and organizational performance: workers' feelings of contributing, or not, to the organization's productivity. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(20),* 3803. <http://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Levitt, H. (2020). *Reporting qualitative research in psychology: How to Meet APA style journal article reporting standards, revised edition.* American Psychological Association.

- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2016). Job crafting and motivation to continue working beyond retirement age. *Career Development International*.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry, 15*(2), 103–111. <http://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Medina, E. U., & Pailaquilén, R. M. B. (2010). La revisión sistemática y su relación con la práctica basada en la evidencia en salud. *Rev. Latino-Am. Enfermagem, 18*(4). <http://doi.org/10.1037/0003-066X.52.12.123>
- Moon, T.-W., Youn, N., Hur, W.-M., & Kim, K.-M. (2018). Does employees' spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*. <http://doi.org/10.1007/s12144-018-9864-0>
- Montero, I., & León, O. (2020). *Métodos de investigación en psicología y educación. Tradiciones cuantitativa y cualitativa*. Mc Graw Hill.
- Moghimi, D., Scheibe, S., & Van Yperen, N. W. (2017). Job crafting in aging employees. *Encyclopedia of Geropsychology, 1273–1280*. [http://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7\\_29](http://doi.org/10.1007/978-981-287-082-7_29)
- Munir, F., Biddle, S. J. H., Davies, M. J., Dunstan, D., Esliger, D., Gray, L. J., ... Edwardson, C. L. (2018). Stand More AT Work (SMARt Work): using the behaviour change wheel to develop an intervention to reduce sitting time in the workplace. *BMC Public Health, 18*(1). <http://doi.org/10.1186/s12889-018-5187-1>
- National Center For Biotechnology Information. (2020). *The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers*. NCBI. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3516817/citedby/>
- Newman, C., Rand, J., Tarp, F., & Trifkovic, N. (2020). Corporate social responsibility in a competitive business environment. *The Journal of Development Studies, 1–18*. <http://doi.org/10.1080/00220388.2019.1694144>

- Nielsen, K., y Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work & Stress*, 26(4), 365-384. <http://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Känslä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 31(2), 101–120. <http://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>
- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 165–173. <http://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Oldham, G. R., & Fried, Y. (2016). Job design research and theory: Past, present and future. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 136, 20–35. <http://doi.org/10.1016/j.obhdp.2016.05.002>
- Orkibi, H., & Feniger-Schaal, R. (2019). Integrative systematic review of psychodrama psychotherapy research: Trends and methodological implications. *PLOS ONE*, 14(2), e0212575. <http://doi.org/10.1371/journal.pone.0212575>
- Otto, M. C. B., Hoefsmit, N., van Ruysseveldt, J., & van Dam, K. (2019). Exploring proactive behaviors of employees in the prevention of burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3849. <http://doi.org/10.3390/ijerph16203849>
- Parker, S., y Collins, C. (2010). En balance: Integrando y diferenciando múltiples comportamientos proactivos. *Diario de Gestión*. 36, 633–662. <http://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. doi:10.1037/a0039003
- Petrou, P.; Demerouti, E.; Peeters, M. C. W.; Schaufeli, W. B.; & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual antecedents and the effect of work

- engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.  
<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/385.pdf>
- <sup>a</sup>Pimienta de Devotto, R., & Muglia, S. (2019). Intervenciones de *Job Crafting*: Revisión sistemática, *Trends Psychol*, 27(2), 1-12. Scielo.  
[https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2358-18832019000200371](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2358-18832019000200371)
- <sup>b</sup>Pimienta de Devotto, R., & Lara, W. (2017). Job crafting: Uma revisão da produção científica internacional. *Psico USF*, 22(3), 413-423. Scielo.  
<https://www.scielo.br/pdf/pusf/v22n3/2175-3563-pusf-22-03-413.pdf>
- Rožman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). Occupational stress, symptoms of burnout in the workplace and work satisfaction of the age-diverse employees. *Organizacija*, 51(1), 46-59.  
[https://www.researchgate.net/publication/332192495\\_Occupational\\_Stress\\_Symptoms\\_of\\_Burnout\\_in\\_the\\_Workplace\\_and\\_Work\\_Satisfaction\\_of\\_the\\_Age-diverse\\_Employees](https://www.researchgate.net/publication/332192495_Occupational_Stress_Symptoms_of_Burnout_in_the_Workplace_and_Work_Satisfaction_of_the_Age-diverse_Employees)
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2008). The construct validity of the utrecht work engagement scale: multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10(4), 459–481. doi:10.1007/s10902-008-9100-y
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schalken, N., & Rietbergen, C. (2017). The reporting quality of systematic reviews and meta-analyses in industrial and organizational psychology: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01395>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Researchgate. (2020). *Search for researchers, publications, and more*. [https://www.researchgate.net/publication/233909535\\_The\\_development\\_and\\_validation\\_of\\_a\\_job\\_crafting\\_measure\\_for\\_use\\_with\\_blue-collar\\_workers/stats](https://www.researchgate.net/publication/233909535_The_development_and_validation_of_a_job_crafting_measure_for_use_with_blue-collar_workers/stats)

- Shin, I., & Jung, H. (2019). Differential roles of self-determined motivations in describing job crafting behavior and organizational change commitment. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00265-2>
- Siddaway, A. P., Wood, A. M., & Hedges, L. V. (2018). How to do a systematic review: a best practice guide for conducting and reporting narrative reviews, meta-analyses, and meta-syntheses. *Annual Review of Psychology*, 70(1). <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010418-102803>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *Vikalpa*, 40(3), 277–292. doi:10.1177/0256090915598584
- Tims M., Bakker, A., y Derks, D. (2012). Desarrollo y validación de la escala de trabajo. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 173-186. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M. y Bakker, A. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy–performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454. <https://doi.org/10.1177/1059601113492421> .
- Tims, M., & Parker, S. K. (2019). How coworkers attribute, react to, and shape job crafting. *Organizational Psychology Review*, 10(1), 29-54.
- Vance, R. (2006). *Employee engagement and commitment*. SHRM Foundation.
- Van den Broeck, A., Ferris, D., Chang, C., y Rosen, C. (2016). Una revisión de las necesidades psicológicas básicas de la teoría de la autodeterminación en el trabajo. *Diario de Gestión*, (42) 1195-1229. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206316632058>

- Van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2016). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 107–119. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2016.1224233>
- 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>
- Wang, H., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2016). A review of job crafting research. *Proactivity at work: Making things happen in organizations, 77*.
- Wang, H., Li, P., & Chen, S. (2020). The impact of social factors on job crafting: a meta-analysis and review. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(21), 8016. doi:10.3390/ijerph17218016
- Wang, H.-J., Demerouti, E., Blanc, P. L., & Lu, C.-Q. (2018). Crafting a job in “tough times”: When being proactive is positively related to work attachment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 91*(3), 569–590. <https://doi.org/10.1111/joop.12218>
- Wasif, A. (2016). Understanding the concept of job satisfaction, measurements, theories and its significance in the organizational environment: A theoretical framework. *Archives of Business Research, 4*(1), 100-111. [https://www.researchgate.net/publication/295545347\\_Understanding\\_the\\_Concept\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_Measurements\\_Theories\\_and\\_its\\_Significance\\_in\\_the\\_Recent\\_Organizational\\_Environment\\_A\\_Theoretical\\_Framework](https://www.researchgate.net/publication/295545347_Understanding_the_Concept_of_Job_Satisfaction_Measurements_Theories_and_its_Significance_in_the_Recent_Organizational_Environment_A_Theoretical_Framework)
- Wong, C. M., & Tetrick, L. E. (2017). Job crafting: Older workers’ mechanism for maintaining person-job fit. *Frontiers in Psychology, 8*. doi:10.3389/fpsyg.2017.01548
- Yalabik, Z. Y., van Rossenberg, Y., Kinnie, N., & Swart, J. (2014). Engaged and committed? The relationship between work engagement and commitment in professional service firms. *The International Journal of Human Resource Management, 26*(12), 1602–1621. doi:10.1080/09585192.2014.953972



## **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Yo (Nosotros), JUAN CARLOS ANIBAL BENDEZU NIÑO, KATHERINE BECKY ESPINOZA CUBA estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "REVISIÓN SISTEMÁTICA Y NARRATIVA DE LA LITERATURA DE JOB CRAFTING, EN EL PERIODO 2010 - 2020", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el :

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo (asumimos) la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
JUAN CARLOS ANIBAL BENDEZU NIÑO <b>DNI:</b> 70048095 <b>ORCID</b> 0000-0001-5674-4816	Firmado digitalmente por: JBENDEZUN el 24 Jun 2021 14:08:18
KATHERINE BECKY ESPINOZA CUBA <b>DNI:</b> 73091758 <b>ORCID</b> 0000-0002-1418-3798	Firmado digitalmente por: KESPINOZACX el 24 Jun 2021 14:01:33

Código documento Trilce: