

Conceptualización y Evolución del Job Crafting

Conceptualization and Evolution of Job Crafting

Recibido: 10 de junio de 2026

Aceptado: 17 de agosto de 2026

Melissa Eugenia Treviño Serna

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

ORCID: 0009-0003-7629-5108

Autor de correspondencia: melissa.trevino@uaslp.mx

Rosalba Martínez Hernández

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

ORCID: 0000-0003-3721-6094

RESUMEN

El job crafting ha sido un tema que se ha estudiado desde la década de las 70 y su evolución se ha visualizado en el transcurso del tiempo con el surgimiento de investigaciones que han contribuido a la constitución de un marco teórico sólido, versátil y pertinente, el cual se encuentra en constante crecimiento. Su evolución ha sido tal que se ha estudiado en diversos contextos y sectores a nivel mundial bajo una variedad de perspectivas teóricas. Tomando en consideración lo anterior, esta investigación plantea el objetivo de analizar el concepto, evolución y teorías que sustentan el job crafting, para proporcionar un marco de referencia con respecto su evolución y estudio. El diseño metodológico de esta investigación se desarrolla a partir de un enfoque cualitativo y un análisis documental a través de la revisión de artículos académicos provenientes de diversas fuentes. Los resultados obtenidos indican que el campo de estudio del job crafting es amplio, versátil y está en constante evolución.

Palabras clave: Rediseño del trabajo, Teoría, Recursos Humanos, Evolución

Abstract

Job crafting has been studied since the 70's and its evolution has been seen with the passage to time and the emergence of new research that has contributed to the creation of a solid, versatile and pertinent theoretical framework, which is constantly growing. Its evolution has been such that has been studied under diverse contexts, sectors and theoretical perspectives worldwide. Considering the previously stated, the aim of the present study is to analyze the definition, evolution and theory surrounding the job crafting to provide a reference framework about the evolution and study of job crafting. The methodology design is developed through a qualitative approach and a documentary analysis performed by revising academic articles from different sources. Findings show that the job crafting field is wide, versatile and constantly evolving.

Keywords: Job Redesign, Theory, Human Resources, Evolution

INTRODUCCIÓN

Con la inmersión de la inteligencia artificial y otras nuevas tecnologías correspondientes a la industria 5.0 en el entorno actual, surgen nuevos requerimientos para las organizaciones a nivel mundial en donde cobra relevancia la capacidad de adaptación de sus trabajadores, lo que implica para ellas no solamente el enfocarse al desarrollo de nuevas habilidades centradas en uso y aplicación de nuevas tecnologías, sino también el desarrollo de aquellas que están centradas en el ser humano, tales como: resiliencia, colaboración, creatividad, impacto social e inteligencia emocional, Robinson (2025), destaca que el reto no solamente se encuentra en el desarrollo de habilidades blandas dentro de las organizaciones, sino que también hay que diseñar ambientes de trabajo en los cuales se puedan realizar tanto adaptaciones a los roles de trabajo tradicionales, como promover el trabajo colaborativo enfocado al desarrollo de proyectos más allá de las funciones establecidas en las descripciones tradicionales de puestos, lo que conlleva a mirar más de cerca el tipo de talento humano con el que se cuenta actualmente, no sólo en condiciones de aptitud laboral, sino en términos de motivación, compromiso, desarrollo personal, entre otros aspectos que marcan la perspectiva centrada en el ser humano de la industria 5.0.

Si bien el *job crafting* no es un tema reciente porque su estudio data desde los años 70, la formalización del tema no fue reconocida hasta finales de la década de los 80 (van Wingerden & Poell, 2017); y en el 2001 Wrzesniewski y Dutton presentaron una definición formal del *job crafting* en su estudio en la cual propusieron un modelo de *job crafting* en el que especificaban como éste se llevaba a cabo, las motivaciones individuales que originaban el *job crafting*, las formas de *job crafting* y sus efectos en los individuos y las organizaciones. (Wrzesniewski & Dutton, 2001a).

A raíz de ello, surgieron estudios enfocados al *job crafting*, así se presentaron trabajos enfocados al *job crafting* y a la teoría alrededor del mismo (Wrzesniewski et al., 2007); (Berg et al., 2010); las percepciones de la participación en una iniciativa voluntaria de un patrocinador corporativo (Pajo & Lee, 2011); el *job crafting*, sus determinantes contextuales y el engagement laboral en una organización (Petrou et al., 2012); el papel que desempeña la personalidad proactiva por medio del *job crafting* y el engagement laboral en las organizaciones y el desarrollo de una escala para medir el *job crafting* en Holanda (Tims et al., 2012). En México se tiene la oportunidad de identificar estudios que aborden esta temática en los diversos contextos organizacionales porque hasta el momento de la realización del presente trabajo no se encontraron aportes que permitieran identificar alguna teoría que sustente el tema.

En virtud de lo anterior, el presente trabajo tiene como propósito analizar el concepto, evolución y teoría del *job crafting*, con la finalidad de proporcionar un marco de referencia con respecto a su estudio.

DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio

El presente estudio se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo, a través de análisis documental, debido a que este tipo de enfoque permite indagar entre los hechos y su interpretación. Asimismo, busca que el proceso de investigación se centre en el desarrollo de los antecedentes y teoría referentes al tema en cuestión sin requerir de un método de recolección de datos estandarizado y enfocándose en el desarrollo natural de los fenómenos (Hernández Sampieri et al., 2010). A fin de recabar datos de especial relevancia al tema en cuestión, se llevó

a cabo un análisis documental por medio de la examinación sistemática y crítica de documentos (Corona, 2025).

La búsqueda inicial constó de la revisión de artículos académicos referentes al job crafting correspondientes al periodo comprendido de los años 2019 a 2026 provenientes de fuentes como: ResearchGate, Emerald, Springer Nature, Frontiers in Psychology, en donde se identificaron y seleccionaron aquellas investigaciones que contribuyeran a proporcionar información referente a la evolución del job crafting, conceptualización, tipos y teorías utilizadas para su estudio. Sin embargo, al momento de la realización del análisis, se tuvo la oportunidad de hacer una segunda búsqueda y recuperar trabajos desde el año 1979, lo que permitió ampliar y enriquecer el contenido del presente trabajo. Cabe señalar que la estrategia de búsqueda incluyó ecuaciones con apoyo de operadores booleanos y palabras clave: “job crafting”, “teorías”, “definición”, “antecedentes”, “Job crafting theories”, “job crafting definition”, “job crafting antecedents”.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados y discusión del presente trabajo se presentan en los apartados siguientes.

Antecedentes y evolución del job crafting

De acuerdo con Van Wingerden y Poell (2017) durante la década de los 70, se tenía la concepción de que tanto la motivación de los empleados, su desempeño y bienestar eran resultado del diseño del trabajo y las actividades que los gerentes les asignaban. Tal es el caso de Karasek (1979), que desarrolló un modelo de manejo del síndrome de agotamiento laboral, en el que destaca la relevancia el rediseño de procesos ocupacionales y la permisión de cierto grado de libertad de decisión a los trabajadores en pos de la reducción del estrés mental.

Posteriormente, Nicholson (1984) presenta su teoría de transiciones de puestos de trabajo, en la cual se mencionan los ajustes que hacen tanto las organizaciones, como los trabajadores al momento de hacer la transición de un puesto a otro y sus implicaciones tanto a nivel organizacional, como personal.

Sin embargo, no fue hasta el final de los años 80 donde el concepto de job crafting y sus prácticas relacionadas se empezaron a utilizar como tal, tomando en consideración los cambios en el entorno y su impacto en las organizaciones, entre los estudiosos del tema en esa época tenemos a Kulik et al. (1987) que se encargaron de examinar las formas en que las características del puesto y los atributos personales de los trabajadores convergían con el tiempo, tomando con base la teoría de características del puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo esta concepción cambió con el hecho de que nuevos estudios con respecto a esta situación surgieron y en ellos se mostraba que los empleados también realizaban cambios por iniciativa propia en su trabajo que a fin de cuentas eran contribuciones hacia la organización, esto se tradujo en un significativo rediseño de puestos, llevado a cabo sin haberse realizado la planeación formal, un ejemplo de ello es lo presentado por Benner et al. (1996) en el que describen como las enfermeras a través de los testimonios de su práctica laboral realizan adaptaciones en sus quehaceres, con el fin de poder dar un mejor servicio a los pacientes.

En 2001, Wrzesniewski y Dutton lo definieron como los cambios físicos y cognitivos que los individuos realizan en sus labores por iniciativa propia, los cuales se relacionan con el

desempeño de las tareas individuales, características sociales y con su forma de pensar (Kanten, 2014; Tims et al., 2016). Tales cambios proactivos se enfocaban en la solución de problemas organizacionales; de acuerdo con Tims et al. (2013), el *job crafting* es un concepto que se enfoca específicamente en el rediseño del trabajo de los empleados y éstos independientemente modifican aspectos de sus trabajos con el fin de mejorar y de adaptar los atributos de su quehacer diario de acuerdo con sus necesidades, habilidades y preferencias.

Con base en lo anteriormente expuesto y lo presentado en la figura 1, la evolución con respecto al estudio del *job crafting* ha ido cobrando relevancia en los últimos años a nivel mundial. Considerando que en un principio solamente se tenía una idea de que se trataba de rediseño del trabajo solamente, hasta pasar a cuestiones que tienen que ver con la adecuación de la persona al ambiente laboral, a su entorno social-laboral, a que tuviera más libertad en la toma de decisiones con el fin de desempeñar sus funciones de manera que le fuera menos demandante, más desafiante y que al mismo tiempo la persona se sintiera motivada y percibiera que por medio del *job crafting* fuera capaz de contribuir tanto al cumplimiento de sus deberes como a los objetivos de la empresa. La versatilidad y pertinencia del *job crafting* permiten que nuevas investigaciones en dicho tema se generen, prueba de ello es que los antecedentes muestran que el *job crafting* se puede aplicar en diversos sectores empresariales, desde sector educativo, turístico, bancario, comercial hasta sector público y que además de ello, su estudio involucra variables como el compromiso organizacional, desempeño laboral, sustentabilidad, satisfacción laboral y apoyo organizacional percibido, entre otras.

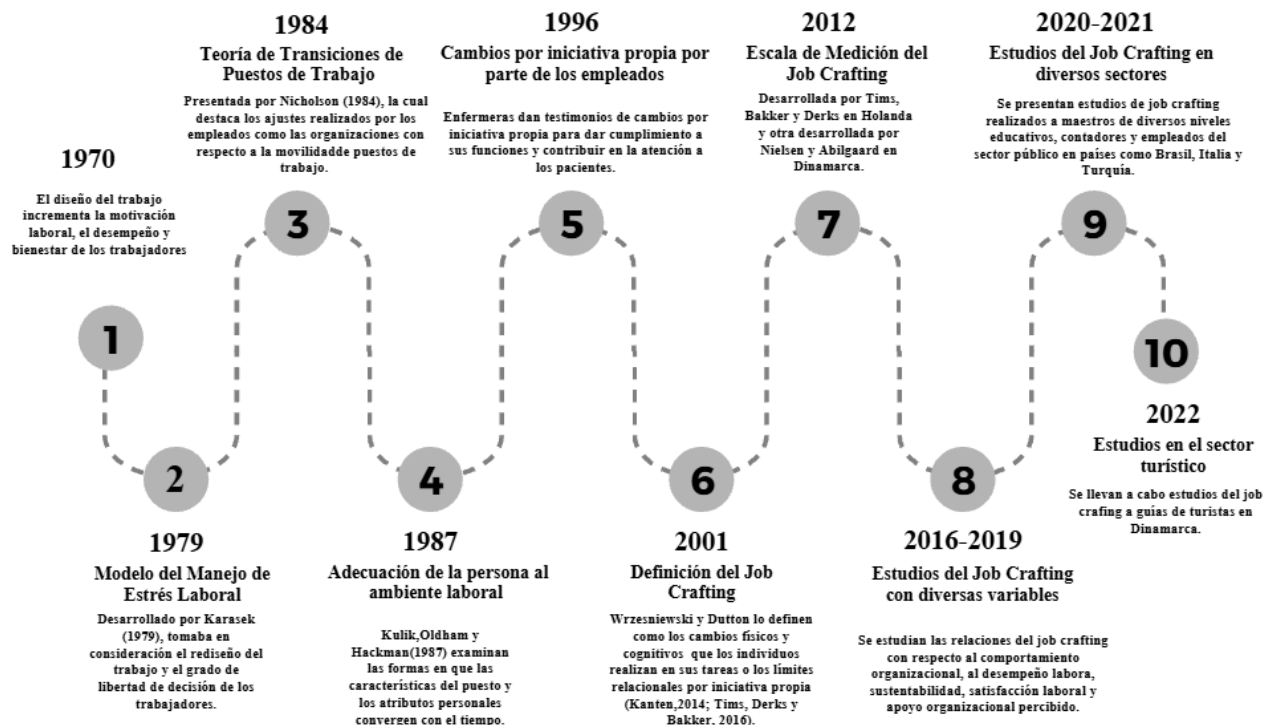


Figura 1.

Línea del tiempo de los antecedentes del job crafting

Fuente: propia

Definición del job crafting

El job crafting es un término que ha tenido diversas connotaciones; Wrzesniewski & Dutton (2001) lo definen como los cambios físicos y cognitivos que los individuos realizan en sus tareas o los límites relacionales de su trabajo por iniciativa propia, los cuales se relacionan con el desempeño de las tareas individuales, características sociales (Kanten, 2014; Tims et al., 2016).

Asimismo, el job crafting involucra los cambios auto iniciados en el diseño de su trabajo y de sus relaciones a fin de redefinir el significado de sus labores y de su entorno social-laboral (van Wingerden et al., 2017). Bajo esta misma línea, Berg (2010) destaca la importancia del job crafting como un medio en que los trabajadores revisan y mejoran sus tareas, implementan ideas y resuelven problemas. (Citado por Nielsen & Abildgaard, 2012, p. 365)

Por su parte, Petrou et al. (2015) definen al *job crafting* a manera de comportamientos voluntarios que tienen los empleados y cuyo propósito es la búsqueda tanto de recursos como de desafíos laborales y la disminución de demandas. A su vez, Latika (2018) destaca que el *job crafting* permite que el personal de una organización al hacer uso de los conocimientos referentes al puesto de trabajo y de sí mismos pueda crear su puesto de trabajo de tal manera que le genere sentido.

En concordancia con las definiciones previas, Lyu y Fan (2020) destacan que el *job crafting* es identificado como una especie de diseño del trabajo, el cual difiere del diseño tradicional, ya que su enfoque va dirigido hacia la modificación del contenido del puesto, sus límites, incluso funciones por parte de los empleados y su aplicación es realizada de manera autónoma.

Tomando en consideración los aportes de las definiciones anteriores, podemos decir que el job crafting se define como la iniciativa que tienen los trabajadores a transformar aspectos relacionados a sus labores diarias a fin de personalizarlas y hacerlas más llevaderas, lo que conlleva a un rediseño del trabajo a cargo del trabajador que le permite tomar decisiones que van desde la forma de desempeñar sus labores, el manejo de recursos con los que cuenta para ello, hasta la forma de interacción con las personas con las que tiene contacto dentro de sus funciones, todo ello sin perder de vista la esencia e importancia que tiene el cumplimiento de dichas labores para el logro de los objetivos organizacionales.

Aunado a lo anterior y con base en la literatura se identifican que existen distintas dimensiones para el estudio del *job crafting*, entre ellas se destacan: las 3 formas en las que Wrzesniewski y Dutton (2001) clasifican al job crafting, las cuales son: el *job crafting* de tarea, *job crafting* relacional y *job crafting* cognitivo. Por su parte, Demerouti et al. (2001) destacan las 4 formas que puede adoptar el *job crafting* basadas en la teoría de las demandas y recursos laborales, las cuales se dan por: el incremento de la autonomía, la variedad y las oportunidades de aprendizaje, los recursos sociales, las demandas desafiantes y el decremento de las demandas difíciles.

En investigaciones más recientes, se cuenta con el estudio del *crafting* individual y *crafting* colaborativo (Cheng et al., 2016); el estudio del *job crafting* positivo y el negativo (Neale, 2019); el *crafting* de comportamiento y el *crafting* cognitivo (Zhang & Parker, 2019; Romeo et al., 2020); el job crafting basado en necesidades (Tušl et al., 2024); el job crafting espacio-tiempo (Demerouti, 2025; Wessels et al., 2019); el cognitivo, de tarea, relacional y de habilidad (Zhang et al., 2026) y job crafting asistido por IA (Liu & Qu, 2026).

Con base en la revisión de los trabajos previos señalados en este apartado se identifica que se ha investigado al *job crafting* bajo diversas formas que van desde una perspectiva general, hasta aspectos muy específicos, tal y como se observa en la tabla 1.

Tabla 1

Investigaciones realizadas en el estudio del Job crafting

Autor y Año	País	Objetivo
Cheng et al. (2016)	Taiwán	Examinar la conexión entre el job crafting y los resultados laborales en relación con el sector turístico. Desarrollar una nueva forma de medir el job crafting observando tanto el lado positivo como el negativo, orientado a la prevención y a la promoción, job crafting de tarea y relacional, usando el efecto de marco de referencia y con ello tener una comprensión más amplia de la intencionalidad detrás de los comportamientos de job crafting.
Neale (2019)	Estados Unidos	Enlazar la nueva forma de medir el job crafting con predictores comúnmente examinados, incluyendo las necesidades individuales, las triada oscura, consciencia, comportamientos laborales contra productivos y de ciudadanía organizacional.
Zhang & Parker (2019)	Australia	Proponer una estructura jerárquica de 3 niveles del job crafting e identificar la naturaleza agregada del constructo de job crafting. Proponer un modelo teórico de espacio-tiempo del job crafting en el cual se discuten sus componentes, se destacan sus antecedentes y se explica como el job crafting de espacio-tiempo está relacionado con los resultados laborales positivos a través del ajuste de demandas laborales espacio-tiempo.
Wessels et al. (2019)	Alemania y Países Bajos	
Romeo et al. (2020)	España y Suecia	Analizar el efecto del job crafting en la calidad del cuidado en hogares residenciales para los adultos mayores en España y Suecia. Conceptualizar y validar de la escala del job crafting basado en necesidades, teóricamente sustentado en el modelo de identidad basado en necesidades integrales del job crafting y el de necesidades psicológicas (desapego, relajación, autonomía, maestría, significado y afiliación).
Tušl et al. (2024)	Finlandia y Japón	
Demerouti (2025)	Países Bajos	Presentar una breve intervención multicomponente y de auto entrenamiento para trabajadores híbridos y examinar si las estrategias de auto regulación generan mejoras en el compromiso laboral y las metas obtenidas.

Zhang et al. (2026)	China	Explorar cómo las cuatro dimensiones de job crafting ejercen influencia en el desempeño del trabajador.
Liu & Qu (2026)	China	Distinguir entre dos tipos de adaptación proactiva del empleado a la IA (job crafting de IA): uno orientado al uso de IA para expandir los límites laborales e incrementar las habilidades personales y otro orientado a la evasión con estrategias defensivas para la mitigación de percepciones negativas de IA.

Fuente: propia con datos obtenidos de Cheng et al. (2016), Neale (2019), Zhang & Parker (2019), Wessels et al. (2019), Romeo et al. (2020), Tušl et al. (2024), Demerouti (2025), Zhang et al. (2026), Liu & Qu (2026).

Teorías utilizadas en el estudio del job crafting

En este apartado se muestran las teorías que se han utilizado en otras investigaciones para el estudio del *job crafting*, así como la teoría que servirá como base para la presente investigación. En primera instancia, se presentan algunas investigaciones realizadas en referencia al *job crafting* en las cuales se describe el tipo de teoría que se utilizó como base para su estudio y posteriormente se aborda la teoría que servirá como sustento para este trabajo en donde se hace mención de los antecedentes que forman parte de su estado del arte, se dan a conocer los elementos que la conforman, y se culmina con una mención a algunas investigaciones que se sustentaron con base en dicha teoría.

A continuación, se muestran algunas teorías que se han utilizado para el estudio *del job crafting*.

Tabla 2

Teorías utilizadas en el estudio del Job crafting

Autor y Año	País	Teoría
Cheng et al. (2016)	Taiwán	Teoría de Conservación de Recursos
		Teoría de apoyo organizacional
		Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
		Teoría de la autoeficacia y /o control del comportamiento percibido.
Iqbal (2016)	Pakistán	Teoría de la estructuración
Ogbuanya & Chukwuedo (2017)	Nigeria	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
		Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
Mahmoud (2017)	Egipto	Teoría de la Administración de Procesos de Recursos Humanos
Guan & Frenkel (2018)	China	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
		Teoría de las demandas y los recursos laborales
Cheng & O-Yang (2018)	Taiwán	Teoría de la autodeterminación y motivación laboral.
Neale (2019)	Estados Unidos	

Teng (2019)	Taiwán	Teoría de las demandas y los recursos laborales.
		Teoría de la autodeterminación laboral.
Saragih et al. (2020)	Indonesia	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
Anam et al. (2020)	Indonesia	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
Toyama et al. (2021)	Finlandia	Teoría de las Demandas y Recursos Laborales
		Teoría de la autodeterminación laboral.

Fuente: propia con datos obtenidos de Cheng et al. (2016), Iqbal (2016), Ogbuanya & Chukwuedo (2017), Mahmoud (2017), Guan & Frenkel (2018), Cheng & O-Yang (2018), Neale (2019), Teng (2019), Saragih et al. (2020), Anam et al. (2020), Toyama et al. (2021).

Tal y como se muestra en la Tabla 2, en la que se presenta un listado de algunas de las teorías que han servido como sustento en algunas investigaciones realizadas en torno al estudio del *job crafting* correspondientes al lapso de los años 2016 al 2021, se muestra que Cheng et al. (2016) en su investigación realizada a los líderes de excursiones con respecto al *job crafting* y al rol moderador del apoyo organizacional percibido, utilizaron la teoría de conservación de recursos que fue creada por Hobfoll (1989) y cuya premisa destaca el esfuerzo que hacen las personas para la retención, protección y construcción de recursos, ya que a través del estrés se presenta una pérdida valiosa de los mismos; la teoría de apoyo organizacional desarrollada por Eisenberger et al. (1986) y en la cual se sostiene que el apoyo organizacional percibido contribuye al incremento del apego de los empleados hacia la organización, debido a la creencia de que a mayor esfuerzo por cumplir las metas y expectativas de la organización, mayor será la recompensa. Además de las anteriores, hizo uso de la teoría de las demandas y recursos laborales de Demerouti et al. (2001) la cual se abordará posteriormente en otro apartado. Y la teoría de autoeficacia y/o control del comportamiento percibido.

Asimismo, Iqbal (2016) en su estudio realizado en el sector bancario en Pakistán con relación al *job crafting*, el compromiso organizacional y el papel moderador de la adecuación de la persona al puesto, utilizó la teoría de la estructuración de Giddens y Powers (1984), la cual se caracteriza por que el uso de reglas y recursos para la producción y reproducción de acciones sociales son los mismos medios del sistema de producción, generando una dualidad de estructura, el enfoque de dicha teoría se basa en lo que los actores realizan.

Por su parte, Ogbuanya y Chukwuedo (2017) al estudiar la conexión entre el *job crafting* y la satisfacción laboral en un programa de educación en tecnología eléctrica en Nigeria, hicieron uso de la teoría de las demandas y los recursos laborales, al cual fue desarrollada por Demerouti et al. (2001) y sostiene que las condiciones laborales se pueden dividir en dos componentes: las demandas laborales: que se consideran a todos los rasgos del trabajo que requieren esfuerzos de tipo físico y mental; y los recursos laborales: son aquellos aspectos psicológicos, sociales, físicos y mentales que influyen positivamente en el trabajo, contribuyendo al logro de objetivos organizacionales, disminuyendo las demandas del trabajo e incluso ayudando a impulsar el crecimiento y desarrollo de la persona. Con base en dicha teoría ambos componentes se encuentran relacionados entre sí y la combinación de ambos puede generar diversos tipos de resultados, dependiendo cuál de los dos componentes es el que predomine más.

En ese mismo sentido, Mahmoud (2017), también hizo uso de la teoría de las demandas y recursos laborales al momento de determinar las relaciones entre el *job crafting* y el involucramiento en el trabajo con el comportamiento de ciudadanía individual de las jefas de enfermeras en Egipto.

Sin embargo, Guan y Frenkel (2018) además de utilizar la teoría de las demandas y recursos laborales, en su estudio hicieron uso de la teoría de la administración de procesos de recursos humanos para investigar el modo en que las prácticas de recursos humanos, el engagement laboral y el *job crafting* inciden en el desempeño de los empleados en China. De igual forma, Cheng y O-Yang (2018) hicieron uso de la teoría de las demandas y recursos laborales al momento de evaluar la conexión entre el *job crafting* de los empleados de hoteles en Taiwán, el *burnout* y la satisfacción por medio del papel moderador del apoyo organizacional percibido.

Por su parte, Neale (2019) al momento de establecer un vínculo en su investigación entre la nueva forma de medición del *job crafting* con las necesidades individuales, la triada oscura, la meticulosidad, los comportamientos laborales contraproducentes y los comportamientos de ciudadanía organizacional en trabajadores pertenecientes a diversos sectores laborales de Estados Unidos, tomó como base la teoría de la autodeterminación y la motivación laboral (Gagné & Deci, 2005), cuya premisa principal es la diferenciación entre la motivación autónoma y controlada, midiendo con ello los comportamientos de las personas enfocándose si la naturaleza de los mismos se basa en la motivación autónoma o controlada y a qué grado, o en su caso existiese una falta de motivación. En esa misma línea, Teng (2019) utilizó la teoría de la autodeterminación y la motivación laboral en conjunto con la teoría de las demandas y los recursos laborales para la examinación del efecto del *job crafting* en los comportamientos del servicio al cliente y la clarificación del rol mediador de la pasión laboral en la relación del *job crafting* y los comportamientos del servicio al cliente en empleados de diversos hoteles en Taiwán.

De la misma forma, Saragih et al. (2020) haciendo uso de la teoría de las demandas y recursos laborales investigaron los antecedentes y consecuencias del *job crafting* en el sector educativo en Indonesia. En el mismo sentido, Anam et al. (2020) tomaron como base esta misma teoría para su investigación con respecto a la relación entre el *job crafting*, la espiritualidad, la sobrecarga de puesto y desempeño laboral en instituciones microfinancieras en Indonesia y a su vez Toyama et al. (2021) la consideraron como sustento teórico aunado a la teoría de la autodeterminación para su trabajo que consistía en investigar el efecto mediador de las necesidades psicológicas en la efectividad del *job crafting* sobre el bienestar en directores de escuelas en Finlandia.

CONCLUSIONES

El *job crafting* es un tema relevante que surge con la preocupación de rediseñar los puestos con el fin de disminuir el estrés laboral. Durante el transcurso del tiempo, su conceptualización y estudio ha ido evolucionando, partiendo del rediseño del trabajo, la conservación de recursos, administración de recursos humanos, estructura organizacional, hasta aspectos como motivación, autoeficacia, demandas y recursos laborales, conllevando al surgimiento de nuevas variantes del *job crafting* acordes al contexto, y la expansión en su estudio a diversos sectores a nivel mundial, como consecuencia de ello, la investigación referente al tema mantiene su relevancia y pertinencia, tal es así que actualmente se están generando investigaciones en donde su estudio se relaciona con aspectos como: sus aplicaciones e implicaciones en contextos

digitales, su impacto con respecto al uso de la inteligencia artificial, así como consecuencias éticas en su implementación no formal dentro de los entornos organizacionales.

Tomando en consideración lo anterior, el análisis realizado en el presente trabajo permitió el identificar que el job crafting cuenta con una línea de investigación amplia, versátil, adaptable y en constante evolución, permitiendo una ventana de oportunidad para la continuidad de su estudio, no solamente en relación con otras variables, sino desde la óptica teórica, ya que como se observó existe una recurrencia en su estudio teniendo como sustento teórico la teoría de las demandas y recursos laborales, lo que da pie a que futuras líneas de investigación tengan la oportunidad de ampliar el estudio de este tema bajo otras perspectivas y enfoques teóricos, permitiendo con ello dar una continuidad al estudio y evolución del job crafting y de esta forma contribuir a la generación de aportaciones que impacten el campo del comportamiento del trabajador en las organizaciones.

REFERENCIAS

- Anam, A. K., Widiastuti, A., & Rofiq, F. (2020). Workplace Spirituality and Job Crafting: Efforts To Eliminate the Impact of Work Overload. *Journal of Management and Entrepreneurship Research*, 1(1), 13–23. <https://doi.org/10.34001/jmer.2020.6.01.1-2>
- Benner, P., Tanner, C. & Chesla, C. (1996). *Expertise in Nursing Practice : Caring, Clinical Judgement and Ethics*. Springer Publishing.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A. M. Y., & Dutton, J. E. (2010). *Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks : When proactivity requires adaptivity*. 186(June 2009), 158–186. <https://doi.org/10.1002/job>
- Cheng, J.-C., Chen, C.-Y., Teng, H.-Y., & Yen, C.-H. (2016). Tour leaders' job crafting and job outcomes: The moderating role of perceived organizational support. *Tourism Management Perspectives*, 20, 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2016.06.001>
- Cheng, J. C., & O-Yang, Y. (2018). Hotel employee job crafting, burnout, and satisfaction: The moderating role of perceived organizational support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Corona, P. (2025). Análisis Documental: Fundamento metodológico en la investigación científica. *Archivos de Medicina*, 21.2(1661), 1661. <https://doi.org/10.36648/1698-9465-21-1661>
- Demerouti, E. (2025). Time-Spatial Job Crafting and Other Self-Regulation Strategies in Hybrid Work: The Impact of a Self-Training Intervention. *Journal of Business and Psychology, Special Issue*. <https://doi.org/10.1007/s10869-025-10009-8>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Abstract and Applied Analysis*, 26, 331–362. <https://doi.org/10.1155/2015/635035>
- Giddens, A., & Powers, C. H. (1984). The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration. *Social Forces*, 66(4), 1124. <https://doi.org/10.2307/2579442>
- Guan, X., & Frenkel, S. (2018). How HR practice, work engagement and job crafting influence employee performance. *Chinese Management Studies*, 12(3), 591–607. <https://doi.org/10.1108/CMS-11-2017-0328>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010).

- Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. McGRAW- HILL /INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Quinta edi).
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Iqbal, Q. (2016). Job-Crafting and Organizational Commitment: Person-Job Fit as Moderator in Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(312), 837–851. <http://www.ijmae.com>
- Kanten, P. (2014). The antecedents of job crafting: perceived organizational support, job characteristics and self-efficacy. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(5), 113–128. <https://doi.org/ISSN: 2235-767X>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Kulik, C. T., Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (1987). Work design as an approach to person-environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 278–296. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(87\)90044-3](https://doi.org/10.1016/0001-8791(87)90044-3)
- Latika, D. (2018). The Effect of Job Features on Job Crafting as a Developmental Intervention. *Journal of Contemporary Management Research*, 12(2), 36.
- Liu, Y., & Qu, X. (2026). Approach or avoidance ? A dual-pathway model of job crafting in response to generative AI and its impact on career sustainability. *Frontiers in Psychology*, 17(March), 1–20. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2026.1779227>
- Lyu, X., & Fan, Y. (2020). Research on the relationship of work family conflict, work engagement and job crafting: A gender perspective. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00705-4>
- Mahmoud, H. (2017). Job crafting and Work Involvement as a Mediator to Promote Head Nurses ' Organizational Citizenship Behavior at Mansoura University Hospitals. *International Journal of Nursing Didactics*, 7(12), 1–9.
- Neale, C. A. (2019). *The Relationship between OCB, CWB, Job Crafting, Values, and Personality: The Dark Side of Job Crafting*. North Carolina State University.
- Nicholson, N. (1984). A Theory of Work Role Transitions. *Administrative Science Quarterly*, 29(2), 172. <https://doi.org/10.2307/2393172>
- Nielsen, K., & Abildgaard, J. S. (2012). The development and validation of a job crafting measure for use with blue-collar workers. *Work and Stress*, 26(4), 365–384. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.733543>
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Pajo, K., & Lee, L. (2011). Corporate-Sponsored Volunteering : A Work Design Perspective. *Journal of Business Ethics* (2011), 99, 467–482. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0665-0>
- 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. <https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Petrou, P., Evangelina, D., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement Author(s): PARASKEVAS PETROU, EVANGELIA DEMEROUTI, MARIA C. Source: *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141. <https://doi.org/10.1002/job.1783>
- Robinson, B. (2025, December 19). *2026 Work Trends: 10 Experts Predict The Future Of Work*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/bryanrobinson/2025/12/29/2026-work->

- trends-10-experts--predict-the-future-of-work/
- Saragih, S., & Margaretha, Meily; Situmorang, A. P. (2020). Analyzing antecedents and consequence of job crafting. *International Journal of Management, Economics and Social Sciences (IJMESS)*, 9(2), 76–89. <https://doi.org/10.32327/IJMESS.9.2.2020.5>
- Teng, H. Y. (2019). Job crafting and customer service behaviors in the hospitality industry: Mediating effect of job passion. *International Journal of Hospitality Management*, 81(January), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.03.013>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44–53. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.11.007>
- Toyama, H., Upadyaya, K., & Salmela-Aro, K. (2021). Job crafting and well-being among school principals: The role of basic psychological need Satisfaction and frustration. *European Management Journal*, September. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.10.003>
- Tušl, M., Bauer, G. F., Kujanpää, M., Toyama, H., Shimazu, A., & de Bloom, J. (2024). Needs-Based Job Crafting: Validation of a New Scale Based on Psychological Needs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 29(2), 57–71. <https://doi.org/10.1037/ocp0000372>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 164–174. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2017). Employees' perceived opportunities to craft and in-role performance: The mediating role of job crafting and work engagement. *Frontiers in Psychology*, 8(OCT). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01876>
- Wessels, C., Schippers, M. C., Stegmann, S., Bakker, A. B., van Baalen, P. J., & Proper, K. I. (2019). Fostering flexibility in the new world of work: A model of time-spatial job crafting. *Frontiers in Psychology*, 10(MAR), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00505>
- Wrzesniewski, A., Berg, J. M., & Dutton, J. E. (2007). What is Job Crafting and Why Does It Matter? Associate Professor of Organizational Behavior-Yale School of Management. *Positive Organizational Scholarship*, 8.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001a). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001b). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179. <https://doi.org/10.2307/259118>
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). *Reorienting job crafting research : A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review*. December 2016, 126–146. <https://doi.org/10.1002/job.2332>
- Zhang, J., Cui, J., & Chai, X. (2026). Job crafting in innovative digital contexts: A configurational analysis of behavioral pathways to performance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 11(1–12). <https://doi.org/10.1016/j.jik.2025.100874>