



**UNIVERSIDAD
DEL AZUAY**

Universidad del Azuay

Facultad de Psicología

La personalización del trabajo y su influencia sobre la motivación y satisfacción laboral: revisión
sistemática

Trabajo previo a la obtención del título de:

Licenciado en Psicología Organizacional

Autor:

Marcelo David Ochoa Procel

Director:

José Daniel Bravo Blandín

Cuenca, Ecuador

2025

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi abuelo, Mario Gilberto Ochoa León quien, con su amor incondicional, su sabiduría y su ejemplo constante de esfuerzo me llevaron a tener la perseverancia para seguir adelante a pesar de los obstáculos, gracias por enseñarme a levantarme después de las caídas y creer siempre en mí. La mejor manera que encontré para honrar su memoria y su cariño es dedicarle este trabajo que también es fruto de su legado.

Agradecimiento

Quiero empezar agradeciendo primero a mis padres que me han dado un cumulo de valores y enseñanzas los cuales he aprovechado a lo largo de mi vida, sin la guía de ellos no hubiera llegado a ser quien soy ahora, también quiero agradecer especialmente a mi segunda madre, María Bernarda Ochoa Ulloa quien ha sido un gran apoyo en mi vida, ha estado siempre incondicionalmente para mí, al igual que mis abuelos, tíos y primos.

Resumen

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar la influencia de la personalización del trabajo (Job Crafting) en la motivación y satisfacción laboral mediante una revisión sistemática de la literatura científica publicada entre los años 2015 y 2025. La investigación se desarrolló bajo las directrices del modelo PRISMA 2020 para la identificación, selección y análisis de los estudios relevantes. Se revisaron bases de datos académicas como Scopus, SciELO y PubMed, de las cuales se seleccionaron seis artículos que cumplían con los criterios de inclusión. Los resultados evidenciaron que la personalización del trabajo constituye un recurso clave dentro de las organizaciones contemporáneas, ya que permite a los empleados adaptar sus tareas, relaciones y percepciones laborales a sus intereses, habilidades y valores personales. Este proceso promueve una mayor autonomía, compromiso, motivación y satisfacción en el ámbito laboral. Asimismo, se identificó que factores como el liderazgo empoderador, la pasión armoniosa y la cultura organizacional flexible potencian los efectos positivos del Job Crafting. En conclusión, se determina que fomentar entornos laborales que promuevan la autonomía y el rediseño personal del trabajo contribuye al bienestar psicológico y al desempeño organizacional, consolidando al Job Crafting como una herramienta fundamental en la gestión del talento humano.

Palabras clave: Personalización del trabajo, motivación laboral, satisfacción laboral, psicología organizacional, bienestar laboral.

Abstract

This study aimed to analyze the influence of job crafting on work motivation and job satisfaction through a systematic review of scientific literature published between 2015 and 2025. The research was carried out following the PRISMA 2020 guidelines for the identification, screening, and analysis of relevant studies. Searches were conducted in academic databases such as Scopus, SciELO, and PubMed, from which six articles meeting the inclusion criteria were selected. The findings indicate that job crafting is a key resource in contemporary organizations, as it enables employees to adjust their tasks, relationships, and perceptions of work to align with their personal interests, skills, and values. This process enhances autonomy, engagement, motivation, and overall job satisfaction. Moreover, empowering leadership, harmonious passion, and flexible organizational cultures were identified as factors that strengthen the positive effects of job crafting. In conclusion, fostering work environments that promote autonomy and personal job redesign contributes to employees' psychological well-being and organizational performance, establishing job crafting as a fundamental tool in human talent management.

Keywords: Job crafting, job motivation, job satisfaction, organizational psychology, workplace well-being.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
INTRODUCCIÓN	1
1. CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	3
PERSONALIZACIÓN DEL TRABAJO (JOB CRAFTING).....	3
<i>DIMENSIONES DE JOB CRAFTING</i>	4
<i>MODELOS TEÓRICOS</i>	4
MOTIVACIÓN LABORAL.....	5
<i>TEORÍAS CLÁSICAS</i>	6
<i>RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO</i>	7
SATISFACCIÓN LABORAL.....	7
RELACIÓN ENTRE PERSONALIZACIÓN DEL TRABAJO, MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN.....	8
2. CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	10
TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	10
OBJETIVOS.....	10

<i>OBJETIVO GENERAL</i>	10
<i>OBJETIVO ESPECIFICO</i>	10
CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN	10
3. <u>CAPÍTULO III: RESULTADOS</u>	13
RESULTADO DE LOS ESTUDIOS INDIVIDUALES	15
RESULTADO DE LA SÍNTESIS.....	18
<u>DISCUSIÓN</u>	22
<u>CONCLUSIÓN</u>	25
4. <u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</u>	27

Índice de Figuras

Figura 1 Diagrama de flujo prisma	14
--	----

Índice de Tabla

Tabla 1. Resultados de los artículos científicos acerca de la personalización del trabajo y su influencia sobre la motivación y satisfacción laboral	
.....	15

Introducción

El trabajo ha trascendido a través de los años de manera histórica que paso de ser un simple medio para subsistir a tomar un papel más importante en la sociedad actual, es una fuente fundamental de identidad; de tal manera que el trabajo se alinea a los valores, habilidades y pasiones de cada persona, si el individuo no se siente cómodo en su trabajo no va a realizar las cosas de forma productiva. El objetivo de esta investigación busca identificar como influye tanto la motivación y satisfacción laboral sobre la personalización del trabajo.

Hacia finales del siglo XX, los estudios sobre comportamiento organizacional cambiaron radicalmente sus concepciones sobre motivación y desempeño. En contraposición a las perspectivas tradicionales inspiradas en los principios del conductismo, la psicología organizacional contemporánea otorga un rol protagónico al trabajador, considerándolo capaz de rediseñar su trabajo (Salessi, 2020). Existen teorías que respaldan como estos cambios han sido cruciales en el diseño de un trabajo, demostrando que los elementos como las habilidades y autonomía es un motivador de gran relevancia.

Los paradigmas siempre están presentes en todo ámbito, hay un enfoque tradicional donde se decía antiguamente que el trabajo era visto como algo estático y no tenía nada que ver con la parte emocional del empleado, donde la persona debía buscar la manera para adaptarse a su puesto de trabajo y seguir todas las tareas de manera rígida; mientras que al pasar los años salió otro enfoque moderno donde era visto de manera más dinámica y que el trabajo puede ser moldeado por el individuo, donde la persona es considerada activa donde el trabajo puede ajustarse más a las necesidades y fortalezas de las personas.

La motivación y satisfacción en el medio laboral jugar un papel importante, existen teorías que demuestran que los niveles laborales son superiores si el individuo está motivado y el trabajo se adapta a él. Un desequilibrio en la persona afecta a su ámbito laboral, el mantener un empleado donde sus necesidades, habilidades y preferencias estén acorde a su trabajo ayuda a mantener un ámbito armonioso.

Actualmente el área encargada de gestionar la personalización del trabajo es la psicología organizacional y gestión de talento humano, se encarga de gestionar la personalización de las tareas dentro de empresas y a su vez que los trabajadores puedan mejorar los resultados de las tareas. El impacto en la sociedad es de crucial importancia debido a que contribuye el bienestar laboral y a mejorar la productividad.

Capítulo I: Marco Teórico Y Estado Del Arte

Personalización del trabajo (Job Crafting)

La expresión *job crafting*, del inglés *job* (trabajo) y *to craft* (elaborar), fue introducida en el ámbito académico para dar cuenta de los cambios que los empleados realizan en su trabajo para alinearlos a sus preferencias, competencias y motivaciones (Salessi, 2020).

Job crafting es un término acuñado por Wrzesniewski y Dutton en 2001 para definir los cambios físicos y cognitivos de iniciativa propia donde los individuos alteran sus trabajos con la finalidad de alinearlos con las habilidades, necesidades y preferencias propias (Altamirano et al., 2020)

La teoría JD-R es un marco meta teórico aplicable a diversos entornos laborales; si bien cada ocupación posee un conjunto único de características laborales asociadas con el bienestar y la eficacia de los empleados, la teoría sugiere que estas características pueden clasificarse como exigencias o recursos laborales (Vermooten et al., 2019).

El modelo si funciona correctamente, puede proporcionar a los empleados un mayor compromiso en el trabajo. Cabe destacar que el compromiso laboral es un estado positivo y se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción del empleado en su trabajo (Pedersoli et al., 2024)

La literatura existente sobre el modelo Demandas-Recursos del Trabajo (modelo JD-R) indica que el desequilibrio entre las altas demandas laborales y los escasos recursos laborales se ha asociado con la predicción del estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo (Pedersoli et al., 2024)

Dimensiones de Job Crafting

El concepto se divide en tres dimensiones principales que describen las diferentes maneras en que los empleados pueden modificar sus trabajos:

- Creación de tareas: es decir, cambiar las tareas que realizan los individuos en el trabajo (Wang et al., 2020).
- Creación relacional: es decir, cambiar las características sociales del trabajo (Wang et al., 2020).
- Creación cognitiva: es decir, cambiar la forma en que los individuos piensan sobre sus trabajos (Wang et al., 2020).

Modelos teóricos

Hay dos perspectivas dominantes sobre la creación de puestos de trabajo, una se basa en la teoría original de creación de puestos de trabajo y la otra se basa en la perspectiva de demanda-recursos del trabajo (van Leeuwen et al., 2022)

- Wrzesniewski y Dutton: este modelo define por cambios físicos, cognitivos y relacionales en las tareas profesionales. Así, el individuo asume un rol activo en la reconfiguración de sus actividades profesionales, reajustándolas, modificándolas.
- Tims y Bakker: se basa en el modelo de Demandas-Recursos del Trabajo; según esta perspectiva, la creación de puestos de trabajo se clasifica en tres aspectos: aumentar los recursos del trabajo, buscar desafíos y disminuir las demandas del trabajo (Sakuraya et al., 2016). Definieron la creación de trabajo como los cambios autoiniciados que realizan los empleados para ajustar sus recursos y demandas laborales (Wang et al.,

2020). Esta conceptualización de la creación de trabajo se sitúa en el marco más amplio del modelo de demandas-recursos del trabajo (Wang et al., 2020).

Motivación laboral

La motivación se convierte en un factor relevante en el desempeño de los trabajadores de las empresas. Las empresas u organizaciones que sufren de baja productividad laboral es porque no le dan la importancia necesaria a las causas que lo producen, aunque fácilmente desde afuera de la organización se observa que no existe otro motivo mayor que la motivación de los colaboradores (Bohórquez et al., 2020).

Es un constructo teórico-hipotético que designa un proceso complejo que causa la conducta. En la motivación intervienen múltiples variables (biológicas y adquiridas) que influyen en la activación, direccionalidad, intensidad y coordinación del comportamiento encaminado a lograr determinadas metas (Naranjo Pereira, 2009).

Las personas suelen realizar comportamientos con el objetivo de obtener algún beneficio y evitan o dejan de hacer aquellas conductas que conllevan un daño. Para este enfoque toda modificación de conducta se realiza básicamente a través de refuerzos, recompensas o mediante la evitación u omisión de aquello que sea desagradable (Naranjo Pereira, 2009).

Robbins menciona que el impacto de la motivación en el desempeño laboral, define la motivación como el proceso que incide en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo (Alonso-Ramírez et al., 2024). Si bien la motivación en general se relaciona con el esfuerzo para lograr cualquier meta, el presente trabajo se enfoca en resaltar la importante relación que existe entre esta motivación y el logro de los

objetivos laborales sin provocar situaciones de estrés en el colaborador, es decir, generar ambientes saludables de trabajo para un mejor desempeño (Alonso-Ramírez et al., 2024).

Teorías clásicas

Las teorías clásicas se crearon para entender sobre el comportamiento de las personas durante el trabajo:

- Teoría de la Jerarquía de Necesidades (Maslow): se basa en la denominada pirámide de las necesidades, es decir, las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano (Bohórquez et al., 2020). Abraham Maslow expuso las siguientes necesidades: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de estima, necesidades de autorrealización (Bohórquez et al., 2020).
- Teoría de los dos factores (Herzberg): se basa en los componentes que contribuyen a la satisfacción y motivación en el trabajo son diferentes e independientes de los factores que tienden a incitar insatisfacción”, son los siguientes: factores motivacionales (satisfacción) y factores higiénicos (insatisfacción) (Bohórquez et al., 2020).
- Teoría de la Autodeterminación (Deci y Ryan): todos los individuos tienen tres necesidades psicológicas innatas: autonomía, competencia y relación (Kosenkranius et al., 2020). Los humanos que buscan activamente oportunidades que satisfagan estas necesidades psicológicas experimentarán, a su vez, resultados psicológicos positivos, como un mayor bienestar y rendimiento (Kosenkranius et al., 2020). Los recursos del trabajo no solo se utilizan para lidiar con las demandas del trabajo, sino que pueden valorarse por derecho propio (es decir, la motivación intrínseca) o pueden ayudar a los

empleados a lograr o proteger otros recursos valiosos (es decir, la motivación extrínseca) también (Vermooten et al., 2019).

Relación con el desempeño

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual (Bohórquez et al., 2020). Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (Bohórquez et al., 2020).

Satisfacción laboral

También es producto de factores de personalidad individuales. Su análisis se basa en su relación con factores como el compromiso, el ausentismo, el nivel de desempeño y la rotación y la necesidad de las organizaciones de brindar bienestar físico y mental a los trabajadores. Su nivel óptimo impulsa el cumplimiento de las metas personales y empresariales (Villalobos Angulo et al., 2025).

En la satisfacción laboral, las posturas más relevantes parecieran encontrarse enfrentadas en un debate altamente controversial denominado debate individuo-situación (Pujol Cols & Dabos, 2018). En el primer frente, y asentados sobre la idea de fuerza situacional, los situacionistas enfatizan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y el bienestar de los empleados. En este sentido, más de cincuenta años de investigación en el objeto de estudio han provisto evidencia acerca de la relevancia de los factores situacionales intrínsecos y extrínsecos para explicar la satisfacción laboral (Pujol Cols & Dabos, 2018).

En el segundo frente, los disposicionalistas sostienen que los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y que, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales (Pujol Cols & Dabos, 2018).

Relación entre personalización del trabajo, motivación y satisfacción

La motivación tiene una relación positiva con la satisfacción y el compromiso (Villalobos Angulo et al., 2025). Basándose en la Teoría del Intercambio Social propuesta por Blau en 1964, las relaciones sociales se entienden como una reciprocidad de recompensas en relación con las necesidades de quienes participan en ellas. En este sentido, la interacción humana se considera una transacción de recursos, dando y recibiendo algo (Villalobos Angulo et al., 2025).

En los últimos años, las empresas han percibido la motivación, la satisfacción y el compromiso de los empleados como esenciales para determinar el prestigio en un mercado laboral competitivo (Villalobos Angulo et al., 2025).

Se corrobora la teoría del Intercambio Social de Blau, en la cual las relaciones sociales se perciben como un intercambio de estímulos en proporción a las necesidades de los involucrados. De esta manera, cuando se presenta un impulso que potencia la conducta hacia un objetivo, se fomenta un nivel de felicidad en el individuo y, a su vez, se estimula la conexión con la empresa (Villalobos Angulo et al., 2025). Asimismo, se evidenció una relación directa entre los componentes de motivación y compromiso. Así, se confirma que cuando el colaborador se siente capaz, validado y competente, influye en otros individuos, mantiene relaciones

satisfactorias con su entorno, y formará un comportamiento dirigido al logro de los objetivos empresariales (Villalobos Angulo et al., 2025).

Además, Los empleados con mayores niveles de creación individual participan en actividades o estrategias que generan un mayor grado de creación colaborativa y, a su vez, mayor compromiso y satisfacción. Por lo tanto, las organizaciones deben esforzarse por fomentar un clima laboral propicio para actividades diseñadas para mejorar la creación de puestos de trabajo y aumentar el compromiso (Llorente-Alonso et al., 2019).

Capítulo II: Metodología

Tipo de investigación

El enfoque de la investigación es una revisión sistemática de la literatura de tipo cualitativo; se llevó a cabo el uso del método PRISMA 2020, específicamente sirve para ejecutar un estudio de información de manera sistemática donde se procedió a seleccionar e identificar cuidadosamente todos los artículos científicos más relevantes que respondan al objetivo de estudio; es decir, como influye la personalización del trabajo en la motivación y satisfacción laboral.

Objetivos

Objetivo general

Analizar la influencia de la personalización del trabajo en la motivación y satisfacción laboral mediante una revisión de la literatura.

Objetivo específico

- Identificar los enfoques teóricos y conceptuales sobre la personalización del trabajo, la motivación y la satisfacción laboral en la literatura científica.
- Examinar la evidencia empírica disponible que relacione la personalización del trabajo, motivación y satisfacción laboral según los hallazgos de investigaciones.
- Determinar factores organizacionales e individuales que influyen en la personalización del trabajo, la motivación y satisfacción laboral.

Criterios de inclusión y exclusión

Se inició la selección de información más importante que sea acerca del Job crafting la motivación y la satisfacción laboral, se extrajeron algunas variables del tema investigado, donde,

para recolectar mayor cantidad de publicaciones se hizo uso de criterios de inclusión y exclusión que ayudo a delimitar con claridad lo requerido.

Criterios de inclusión:

- Para este estudio se incluyó artículos desde el 2015 -2025.
- Artículos sobre temas de Job crafting, motivación y satisfacción laboral.
- Artículos de inglés, español.
- Disponibilidad de acceso al texto completo.

Criterios de exclusión:

- No se contarán estudios que se han realizado antes del 2015.
- Idiomas diferentes al inglés, español.
- Artículos con contenido de información fuera del planteado.

Se realizó la búsqueda de los artículos en los siguientes buscadores académicos: PudMed, Scopus, Scielo.

En la búsqueda para poder identificar los artículos se hizo uso de las opciones de búsqueda avanzada en el campo de palabras claves en conjunto con los operadores de las bases de datos que fueron empleadas; donde se usaron las siguientes palabras claves para la búsqueda:

Job crafting, motivación laboral, satisfacción laboral, dimensiones, recursos de trabajo, diseño del trabajo, desempeño.

El algoritmo de búsqueda fue el siguiente: (Job crafting AND Motivation); (Job crafting AND Satisfaction); (Job crafting).

Inicialmente se realizó el primer cribado de datos, donde se pudo obtener un total de 2,091 registros disponibles, luego, se procedió a descartar los duplicados y los textos que no correspondían con los criterios de inclusión. Al revisar los resúmenes y metodologías de los textos, se fue eliminando y descartando varios de ellos, debido a que no respondían con el tema de interés. Por último, se realizó el cribado de datos PRISMA, donde se pudo contar con un total de 6 artículos para el análisis de la investigación sistemática.

Se recopiló la información con mayor relevancia y actualizada de los estudios seleccionados como los enfoques teóricos y metodológicos que fueron utilizados en los distintos estudios, los resultados, resúmenes, discusiones e incluso las conclusiones de los diversos artículos recopilados y seleccionados. Para la organización de la información analizada en este trabajo, se utilizó una matriz que incluye los datos de los trabajos revisados, así como los hallazgos relevantes para los objetivos aquí planteados.

Para la organización del estudio se utilizó gestores bibliográficos como Zotero, donde se organizó por carpetas, de igual manera se utilizó una hoja de cálculo de Excel en donde se registró la información de la tabla de artículos científicos, con la respectiva información (autor, título, resumen, año, lugar de publicación).

La información de la revisión sistemática se analizó por medio de una tabla de contenidos, en donde se colocó datos que fueron extraídos de fuentes bibliográficas de los últimos diez años desde el año 2015 hasta la actualidad.

Capítulo III: Resultados

El presente capítulo, se aborda con claridad los resultados obtenidos sobre la revisión sistemática realizada, donde se utilizaron datos encontrados en cada artículo científico donde aportaron al tema principal estudiado en la tesis presente.

Como resultado de la búsqueda sistemática, en el primer filtro de selección, se pudo obtener un total de 2091 registros disponibles, luego, se continuo a descartar los registros eliminados antes de la evaluación, es decir, los primeros duplicados que en este estudio son (n=15) y luego, se procedió a los registros marcados como no elegibles por herramientas de automatización o los textos que no correspondían con los criterios de inclusión, suman un total de (n=5); de tal manera que los registros eliminados por otros motivos son (n=678) debido a que no respondían al título de la presente investigación.

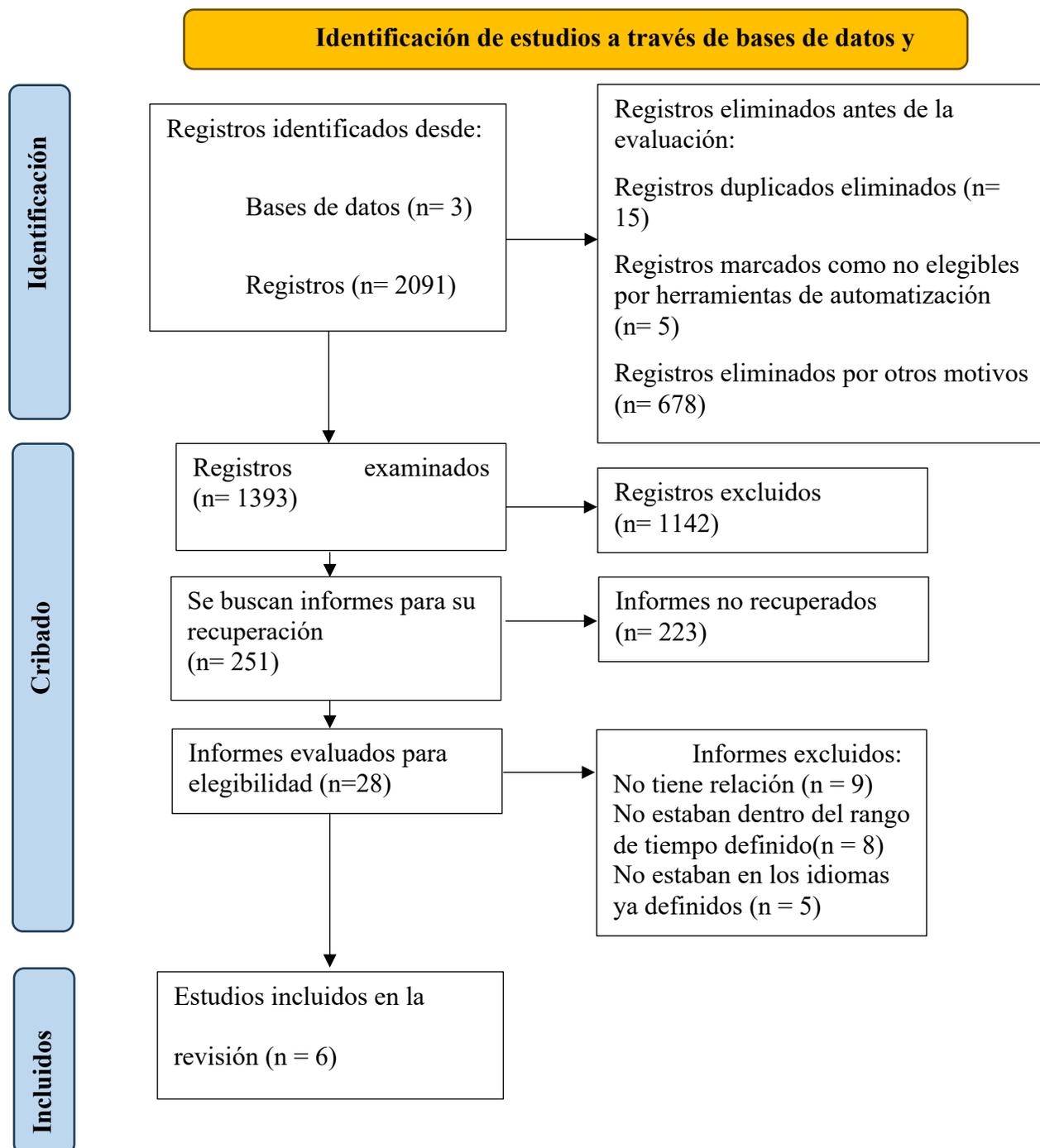
Al examinar los registros de resúmenes y metodologías de los textos se obtuvieron (n=1393), de los cuales se excluyeron (n=1142), por no contener información pertinente que vaya con el objetivo de la revisión sistemática.

Los informes buscados para recuperarlos son (n=251) y los no recuperados son (n=223), debido a que no fueron accesibles, después de ellos se contó con (n=28) informes evaluados para elegibilidad, donde se procedió a hacer un proceso de la depuración a través de la lectura de cada documento por completo cada artículo, de tal manera que fueron descartados por completo los que se desviaron del tema central de la investigación.

Finalmente, por medio de filtros de dato PRISMA, se pudo obtener un total de 6 artículos para el análisis de la investigación e incorporar al estudio de grado, tras estos cumplir con los requisitos de nuestros objetivos de inclusión (ver Figura 1).

Figura 1

Diagrama de flujo prisma



De estos (n=6) artículos podemos encontrar estudios cuantitativos, otros donde se realizó análisis de datos mediante un diseño transversal y cuantitativo. Todos estos estudios son de años superiores al 2015.

Resultado de los estudios individuales

En esta parte, se presenta los resultados individuales de los estudios que se incluyeron en la revisión sistemática sobre la personalización del trabajo y su influencia sobre la motivación y satisfacción laboral. El realizar estudios individuales de cada artículo seleccionado es con el objetivo de proporcionar una visión más detallada sobre cada uno; esto permitirá que la evidencia que tenemos disponible sea de mayor comprensión y de tal manera nos ayuda a tener todo de manera organizada (Tabla 1).

Tabla 1

Resultados de los artículos científicos acerca de la personalización del trabajo y su influencia sobre la motivación y satisfacción laboral.

Autor	Año de publicación	Título	País	Idioma	Desenlace
Filipi Junger Branco Brasil, Larissa Maria David Gabardo- Martins	2023	Evidence of Validity for the Hierarchical Job Crafting Scale in Brazil	Brasil	Ingles	Se confirmó que la escala HJCS es válida y confiable en Brasil, quedando en 18 ítems y cuatro dimensiones. Además, el job crafting se asocia con mayor engagement y menor

agotamiento, mostrando que es una herramienta útil para estudiar el rediseño del trabajo y el bienestar laboral.

Emmarentia Thomas, Marieta du Plessis, Kevin G. F. Thomas	2020	An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement	Sudáfrica	Ingles	Se concluyó que tiene una literatura buena, donde sugiere que los empleados tienen un rol muy proactivo en la creación de sus tareas y así estarán más comprometidos con su trabajo.
---	------	---	-----------	--------	--

Joana Vierira Dos Santos. Et al.	2023	The consequences of job crafting and engagement in the relationship between passion for work and individual	Portugal	Ingles	Se demostró que la pasión armoniosa afecto positivamente a los resultados organizacionales, y también la pasión obsesiva afecta de una manera muy negativa. Se concluye que una disminución significativa de las demandas laborales puede ser dañinas.
----------------------------------	------	---	----------	--------	--

		performance of Portuguese workers.			
Theresa Chinyere Ogbuanya, Samson Onyeluka Chukwuedo	2017	La relación entre job crafting y satisfacción en un programa de tecnología eléctrica / electrónica: la importancia de la implicación y el compromiso.	Nigeria	Español	Se concluyó que la implicación y el compromiso laboral ejercen una total mediación múltiple en la relación entre job crafting y satisfacción. Donde se controla que el compromiso laboral mediaba parcialmente en la relación entre implicación laboral y la satisfacción.
Sergio Peral, Jesse Davidovitz	2024	The role job crafting in linkinf empowering leadership and job performance.	Sudáfrica	Ingles	Durante este estudio se destacó que el liderazgo empoderador es un antecedente clave para su creación de puestos y mejorar en el desempeño.

Dorothea Ariani	2023	The effects of job crafting and engagement in improving the performance of micro, small and medium enterprises	Cabo	Ingles	En este estudio se reveló que el efecto del Job Crafting se limitó al IRP y fue diferente: negativo, positivo e insignificante. Además, se ha demostrado que el Job Crafting no afecta al ERP.
-----------------	------	--	------	--------	--

Resultado de la síntesis

En esta investigación se seleccionó 6 artículos relacionados con la personalización del trabajo y su influencia sobre la motivación y satisfacción laboral, donde podemos evidenciar información considerada con gran relevancia para la realización de esta, en el cual se comentan temas de interés.

Para empezar, se pudo en el primer artículo podemos evidenciar la validación de la revisión brasileña de la Job Crafting Scale (JCS), que fue hecha por Tims y sus colaboradores en 2012. Este estudio se ubica dentro de la Psicología Organizacional Positiva y del modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R), que busca analizar como los trabajadores adaptan su entorno laboral para mejorar su bien estar. Los resultados del análisis evidencian el respaldo de la estructura compuesta por 4 dimensiones: el aumento de los recursos estructurales, el incremento de los recursos sociales, el aumento de las demandas desafiantes y la disminución de las demandas obstructivas. Se demuestra que los indicadores de ajuste fueron adecuados ($\chi^2/gl =$

3.02; CFI = 0.94; TLI = 0.93; RMSEA = 0.05), lo que demuestra la validez del modelo propuestos y a su vez se observaron correlaciones positivas y significativas entre dimensiones, junto con altos niveles de fiabilidad, lo que refleja una buena consistencia interna. En general, este estudio confirmó que la escala es válida y confiable para medir el Job Crafting en el contexto brasileño, mostrando así que los empleados tienden a adaptar sus tareas, relaciones y demandas laborales con el fin de potenciar su bien estar y encontrar un mayor sentido en su trabajo (Brasil & Gabardo-Martins, 2023).

En el segundo artículo vemos una evaluación de una intervención de Job Crafting con el fin de mejorar el compromiso laboral entre los trabajadores de la industria de la construcción en Sudáfrica. Utilizando un diseño cuasiexperimental donde se aplicó a un grupo intervención una capacitación de un día con diversas actividades de planificación y reflexión y el otro grupo solo completo mediciones previas y posteriores. Aquí se logró ver en los resultados que en el grupo de intervención aumentaron significativamente los niveles de compromiso laboral en comparación con el otro grupo. Los incrementos en el Job Crafting se relacionaron positivamente con sus mejoras en el compromiso, aunque no se encontraron evidencia clara de que los cambios en las demandas y recursos laborales mediera totalmente ese efecto; durante esta investigación se concluyó que la utilidad de las intervenciones de Job Crafting para promover mayores niveles de compromiso en contextos laborales (Thomas et al., 2020).

En el tercer artículo se investiga el cómo el Job Crafting y el compromiso laboral, influye en la pasión por el trabajo. Podemos ver que los autores diferenciaron entre la pasión armoniosa, asociada a implicación equilibrada con la labor y la pasión obsesiva. Los resultados mostraron que la pasión armoniosa se relaciona positivamente con el Job Crafting, el compromiso y un mejor rendimiento mientras que la pasión obsesiva tuvo efectos negativos. El estudio destacó la

importancia de fomentar entornos laborales que promueven la pasión armoniosa y la autorregulación, ya que estos factores fortalecen la motivación y el desempeño de los trabajadores (Vieira Dos Santos et al., 2023).

El cuarto artículo analizó como el Job Crafting influye en la satisfacción laboral de docentes de programas de tecnología eléctrica/electrónica en Nigeria. Los resultados mostraron que el Job Crafting se relaciona positivamente con la satisfacción en el trabajo y que el compromiso y la implicación median esta relación. Primordialmente la implicación actúa como mediador entre el Job Crafting y el compromiso mientras que el compromiso actúa como mediador entre la implicación y la satisfacción, así evidenciando la importancia de estas variables en la experiencia laboral (Ogbuanya et al., 2017).

El quinto artículo analiza como el liderazgo empoderado impacta en el Job Crafting y en el rendimiento laboral, con una metodología cuantitativa transversal, aplicado a 261 empleados, se encontraron que todas las dimensiones del Job Crafting menos la reducción de demandas obstaculizadoras, son mediadores de la relación que hay entre el liderazgo empoderado y el rendimiento laboral tanto en tareas como en comportamientos, este estudio muestra evidencia de la importancia de fomentar la autonomía y el apoyo al desarrollo dentro de las empresas para así promover comportamientos proactivos que mejoran el desempeño del personal (Peral & Davidovitz, 2024).

En el último artículo analiza el impacto del Job Crafting y el compromiso laboral en el rendimiento del personal de micro, pequeñas y medianas empresas en Indonesia. En este estudio se utilizó un diseño cuantitativo con 1.032 participantes, la investigación encontró que el compromiso laboral actúa como mediador en la relación que hay entre el Job Crafting y el rendimiento en tareas formales. Sin embargo, no se observó un efecto significativo en el

rendimiento fuera del rol, además se identificaron diferencias entre las estrategias de Job Crafting según el tipo de empresa y la antigüedad del personal al contexto organizacional y a las características individuales para ser efectivas (Ariani, 2023).

De manera general, los artículos basan su enfoque en temas motivacionales y satisfacciones de la personalización del trabajo. Se mencionan el rendimiento, compromiso, juegan papeles fundamentales en todos los ámbitos laborales, siendo la personalización del trabajo la base principal para un buen desarrollo.

Como se puede apreciar en los 6 artículos se ve la importancia de la personalización del trabajo como siempre está ligado con la motivación y satisfacción dando todos estos estudios mejores resultados para las empresas.

Discusión

La evidencia revisada permite comprender que la personalización del trabajo es un proceso complejo, influido simultáneamente por factores individuales, emocionales y organizacionales. Al integrar los hallazgos de los seis estudios analizados, así como su relación con la teoría previa, se obtiene una visión más completa del papel que desempeña el Job Crafting en el bienestar y el desempeño laboral.

Los resultados de Thomas et al. (2020) y Ogbuanya y Chukwuedo (2017) muestran consistentemente que el Job Crafting fortalece el compromiso y la satisfacción cuando los trabajadores participan activamente en el rediseño de sus tareas, indicando que el engagement es un elemento central para explicar estos efectos positivos. A esto se suma el aporte de Vieira Dos Santos et al. (2023), quienes destacaron que la calidad emocional del vínculo con el trabajo determina si la personalización del rol será un recurso saludable o un factor de desgaste; una pasión armoniosa facilita el Job Crafting, mientras que una pasión obsesiva puede producir agotamiento. En conjunto, estos estudios permiten concluir que la personalización del trabajo no opera de manera uniforme, sino que depende tanto de la agencia del trabajador como del equilibrio emocional desde el cual se involucra en sus funciones.

Asimismo, los factores organizacionales emergen como determinantes del alcance del Job Crafting. Thomas et al. (2020) y Peral y Davidovitz (2024) demostraron que la autonomía y el liderazgo empoderador actúan como facilitadores directos del rediseño del trabajo, al proporcionar apoyo, confianza y libertad para tomar decisiones. No obstante, Ariani (2023) evidenció que estas condiciones no están presentes en todas las organizaciones, especialmente en aquellas con estructuras rígidas donde la posibilidad de ajustar tareas es mínima. Esta divergencia permite concluir que el Job Crafting es altamente sensible al contexto

organizacional: cuando existen recursos, flexibilidad y liderazgo de apoyo, sus efectos se potencian; cuando estos elementos escasean, sus resultados se reducen significativamente. Desde una perspectiva metodológica, Brasil y Gabardo-Martins (2023) reforzaron esta interpretación al demostrar que la escala HJCS es válida y confiable, lo que indica que las diferencias entre estudios no se deben a fallas en la medición, sino a variaciones reales en las condiciones de trabajo.

Al relacionar estos hallazgos con los estudios del estado del arte, se observa una clara continuidad conceptual. Llorente-Alonso et al. (2019) postularon que el engagement media la relación entre el Job Crafting y la satisfacción laboral, lo cual coincide plenamente con los resultados de Ogbuanya y Chukwuedo (2017). Por su parte, Villalobos Angulo et al. (2025) enfatizaron que la motivación y el compromiso influyen directamente en el desempeño y bienestar, idea respaldada empíricamente por Thomas et al. (2020) y por Vieira Dos Santos et al. (2023), quienes mostraron cómo la personalización del trabajo potencia estos recursos psicológicos. De este modo, la literatura reciente no solo confirma la teoría previa, sino que la amplía al especificar qué condiciones personales y organizacionales facilitan la aparición de estos procesos motivacionales.

Además, mientras el estado del arte mencionaba de forma general la importancia del apoyo organizacional, los estudios actuales entregan evidencia más precisa sobre cómo este apoyo se materializa, especialmente mediante el liderazgo empoderador (Peral y Davidovitz, 2024) y la autonomía estructural (Thomas et al., 2020). A su vez, las contribuciones de Ariani (2023) y Brasil y Gabardo-Martins (2023) complementan la teoría previa al mostrar que el contexto organizacional modula de forma decisiva los efectos del Job Crafting, y que su medición se mantiene estable incluso ante distintas realidades laborales. En conjunto, estas

comparaciones permiten concluir que el Job Crafting descansa sobre bases teóricas sólidas, pero su impacto real depende de la interacción entre recursos personales, emociones y condiciones estructurales.

En síntesis, los artículos revisados muestran que el Job Crafting es un fenómeno dinámico que se fortalece cuando los trabajadores cuentan con autonomía, liderazgo de apoyo y un entorno flexible, y cuando se relacionan emocionalmente con su empleo de manera saludable. Esto evidencia que las organizaciones que buscan mejorar el bienestar y el desempeño deben promover culturas laborales donde el rediseño del trabajo sea posible, valorado y sostenido por condiciones que faciliten la participación activa de los empleados.

Conclusión

La presente revisión sistemática permitió evidenciar que la personalización del trabajo (Job Crafting) se ha convertido en una estrategia fundamental dentro de la psicología organizacional, al favorecer el bienestar, la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Los estudios analizados demuestran que, cuando las personas tienen la posibilidad de rediseñar sus tareas, relaciones y percepciones laborales, logran un mayor sentido de propósito, autonomía y compromiso con la organización. Este proceso transforma al trabajador en un agente activo de su propio desarrollo, fortaleciendo tanto su bienestar individual como el desempeño colectivo.

Asimismo, se evidenció que la efectividad del Job Crafting depende de factores contextuales y personales, tales como el liderazgo empoderador, la cultura organizacional y la pasión armoniosa por el trabajo. Estos elementos actúan como facilitadores del cambio y potencian sus efectos positivos. Sin embargo, se reconoce la necesidad de ampliar la investigación en entornos latinoamericanos, ya que la mayoría de los estudios se han desarrollado en contextos europeos y asiáticos. Profundizar en este campo permitirá comprender de manera más amplia las particularidades culturales y laborales que influyen en la personalización del trabajo, consolidando su papel como herramienta esencial para promover la satisfacción, la motivación y el bienestar organizacional.

En este sentido, se recomienda ampliar las investigaciones en contextos latinoamericanos mediante estudios y revisiones que aborden el Job Crafting, así como aplicar metodologías mixtas, tanto cualitativas como cuantitativas, para obtener una comprensión más integral de su efecto en el ámbito laboral. Además, sería conveniente realizar investigaciones longitudinales

que analicen los efectos del Job Crafting a largo plazo, con el fin de determinar si los beneficios se mantienen, evolucionan o decaen con el tiempo.

Por último, una de las principales limitaciones al realizar esta revisión radica en la escasez de investigaciones recientes y específicas que se centren de manera conjunta en la relación entre la personalización del trabajo, la motivación y la satisfacción laboral. Aunque el concepto del Job Crafting ha cobrado relevancia dentro de la psicología organizacional en los últimos años, se evidenció una limitada diversidad y cantidad de estudios. Asimismo, se identificó una falta de evidencia en contextos latinoamericanos, ya que la mayoría de los trabajos provienen de entornos europeos, asiáticos y norteamericanos.

Referencias Bibliográficas

- Alonso-Ramírez, K., Nahum-Lajud, P. (2024). Impacto de la motivación laboral en el desempeño del personal administrativo en home office: Un caso de estudio en una empresa comercializadora de plásticos. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 17(50), 41-65. <https://doi.org/10.35588/xbxe4b22>
- Altamirano, J., Oviedo, P., Simões Tocchetto, B., Ziebell de Oliveira, M. (2020). Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting. *Ciencias Psicológicas*, 14(2). <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>
- Ariani, D. W. (2023). The effects of job crafting and engagement in improving the performance of micro, small and medium enterprises. *South African Journal of Business Management*, 54(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v54i1.3883>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., Benavides Rodríguez, A.(2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
- Brasil, F. J. B., & Gabardo-Martins, L. M. D. (2023). Evidence of Validity for the Hierarchical Job Crafting Scale in Brazil. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 33, e3313.
<https://doi.org/10.1590/1982-4327e3313>
- Kosenkranius, M. K., Rink, F. A., de Bloom, J., & van den Heuvel, M. (2020). The design and development of a hybrid off-job crafting intervention to enhance needs satisfaction, well-being and performance: A study protocol for a randomized controlled trial. *BMC Public Health*, 20, 115. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-8224-9>

- Llorente-Alonso, M., Topa, G. (2019). Job crafting y satisfacción laboral: El papel mediador del engagement. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 217-226.
<https://doi.org/10.5093/jwop2019a23>
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.510>
- Ogbuanya, T. C., Chukwuedo, S. O. (2017). La relación entre job crafting y satisfacción en un programa de tecnología eléctrica/electrónica: La importancia de la implicación y el compromiso. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(3), 165-173.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Pedersoli, M. M., Gonçalves e Silva, E., & Neiva, E. R. (2024). Predictors of Work Engagement: Leadership, Job Crafting and Restoration. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 34, e3436.
<https://doi.org/10.1590/1982-4327e3436>
- Peral, S. L., & Davidovitz, J. (2024). The role of job crafting in linking empowering leadership and job performance. *SA Journal of Industrial Psychology*, 50(1), 1-10.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v50i0.2241>
- Pujol Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). *Satisfacción Laboral: Una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes*. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Sakuraya, A., Shimazu, A., Imamura, K., Namba, K., & Kawakami, N. (2016). Effects of a job crafting intervention program on work engagement among Japanese employees: A pretest-posttest study. *BMC Psychology*, 4, 49. [https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-](https://doi.org/10.1186/s40359-016-0157-9)

- Salessi, S. (2020). Adaptación de la escala de job crafting: Evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Revista psicodebate: psicología, cultura y sociedad*, 20(1), 7-29.
- Thomas, E. C., du Plessis, M., & Thomas, K. G. F. (2020). An evaluation of job crafting as an intervention aimed at improving work engagement. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1703>
- Van Leeuwen, E. H., Knies, E., van Rensen, E. L. J., & Taris, T. W. (2022). Stimulating Employability and Job Crafting Behaviour of Physicians: A Randomized Controlled Trial. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5666. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095666>
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45(1), 1-13. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1567>
- Vieira Dos Santos, J., Gomes, A., Rebelo, D. F. S., Lopes, L. F. D., Moreira, M. G., & da Silva, D. J. C. (2023). The consequences of job crafting and engagement in the relationship between passion for work and individual performance of Portuguese workers. *Frontiers in Psychology*, 14, 1180239. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1180239>
- Villalobos Angulo, L. E., Urbina Rios, M. P., Salirrosas-Cabada, R. I. (2025). Motivation, satisfaction, and work commitment among Peruvian workers. *Revista Eugenio Espejo*, 19(2), 92-104. <https://doi.org/10.37135/ee.04.23.07>
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph17218016>