

VALIDACIÓN DE LA ESCALA JOB-CRAFTING EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE SERVICIOS DE SEGURIDAD INTEGRAL

VALIDATION OF THE JOB-CRAFTING SCALE WITH WORKERS FROM THE COMPREHENSIVE SECURITY SERVICES ENTERPRISE

Indiana Camejo Comas¹ <https://orcid.org/0000-0003-2012-0969>
Arlene Oramas Viera^{2,3*} <https://orcid.org/0000-0003-2479-9227>

¹ Empresa de Servicios de Seguridad Integral. La Habana, Cuba.

² Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.

³ Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

*Autora para la correspondencia: arlene.oramas@infomed.sld.cu

Resumen

Introducción: El proceso por el cual un empleado da forma, modela o redefine su trabajo ha sido conceptualizado como *Job-Crafting*. La escala para su evaluación es un instrumento sólido, aceptable y útil; sin embargo, no se hallaron estudios de validación en Cuba.

Objetivo: Validar la escala *Job-Crafting* en la Empresa de Servicios de Seguridad Integral (Seisa).

Métodos: Se realizó un estudio de evaluación tecnológica para el cual se estimó una muestra de 278 trabajadores. Se consultaron dos grupos de jueces: uno para la adaptación cultural y otro para la validación de contenido. Se calculó la concordancia entre los expertos. Se midió la consistencia interna con la técnica estadística alfa de *Cronbach*. Se utilizó la V de *Aiken* y se realizó un Análisis Factorial Exploratorio.

Resultados: El 100 % de los jueces consideró que la escala presentaba equivalencia conceptual e instrumental, así como equivalencia semántica y experiencial. La totalidad de los expertos calificó los ítems como claros, relevantes y suficientes. Los puntajes de la versión cubana del *Job-Crafting* presentaron evidencias de validez de estructura interna con la obtención de un coeficiente de alfa de *Cronbach* de .732. El porcentaje de la varianza explicada acumulada ascendió al 95,6 %.

Conclusiones: El rediseño del puesto de trabajo puede ser evaluado a través de la escala *Job-Crafting*, la cual demostró poseer adecuada validez de contenido y constructo y ser confiable para el personal trabajador cubano.

Palabras clave: *Job-Crafting*; rediseño del trabajo; adaptación cultural; fiabilidad y validez

Abstract

Introduction: Job-Crafting is the process by which an employee gives shape to, models or redefines their job. The scale for its evaluation is a solid, acceptable and useful tool. However, validation studies were not found in Cuba.

Objective: Validate the Job-Crafting Scale at the Comprehensive Security Services Enterprise (SEISA).

Methods: A technological evaluation study was conducted of a sample of 278 workers. Two groups of judges were consulted: one for cultural adaptation and the other for content validation. Estimation was made of the level of agreement between the experts. Internal consistency was measured with Cronbach's alpha statistical technique. Use was made of Aiken's V coefficient and exploratory factor analysis was performed.

Results: 100% of the judges considered that the scale displayed conceptual and instrumental as well as semantic and experiential equivalence. All the experts described the items as clear, relevant and sufficient. The scores in the Cuban version of the Job-Crafting Scale showed evidence of internal structure validity, with a Cronbach's alpha coefficient of .732. Cumulative explained variance was as high as 95.6%.

Conclusions: Job redesign may be evaluated with the Job-Crafting Scale, which proved to have appropriate content and construct validity, and be reliable for Cuban employees.

Key words: Job-Crafting, work redesign, cultural adaptation, reliability and validity.

Recibido: 3 de agosto de 2021

Aprobado: 27 de diciembre de 2021

Introducción

El mundo, y en particular el trabajo productivo, han experimentado ostensibles transformaciones desde las últimas décadas con consecuencias importantes tanto

para el trabajo en sí, para quienes lo desempeñan, como para su organización dentro de la empresa. La globalización y el surgimiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación a finales de los noventa provocaron una serie de cambios que condujeron desde la era

industrial hacia el mundo de la tecnología moderna, donde la competitividad e innovación se vuelven claves para poder adaptarse a un entorno inestable y rápidamente cambiante.

En este escenario, donde la flexibilidad y celeridad son fundamentales para operar en un mercado global, los modelos de gestión propios de la época industrial resultan insuficientes y a veces incluso desacertados. La sociedad globalizada necesita organizaciones dinámicas que fomenten en sus empleados comportamientos más flexibles y creativos, para que sean capaces de satisfacer las necesidades específicas de un mercado cada vez más exigente. Para lograrlo, las empresas están modificando cada vez más sus estructuras y rediseñando los puestos de trabajo con la finalidad de dotar a sus trabajadores de mayor autonomía y control. El objetivo es mejorar tanto el desempeño, como la motivación y satisfacción de los individuos en el trabajo.⁽¹⁾

En la identificación de factores protectores de la salud en la psicología organizacional y laboral nuevos constructos emergen en los estudios sobre bienestar y rendimiento desde un paradigma positivo de la psicología. El rediseño del trabajo es uno de estos constructos.⁽²⁻⁴⁾

Tradicionalmente, el rediseño del trabajo se ha llevado a cabo utilizando una perspectiva de arriba hacia abajo, en la cual la jefatura evalúa los contenidos del puesto, para luego introducir cambios en las características del mismo según *Oldham* y *Hackman*⁽⁵⁻⁷⁾ Sin embargo, la novedad de esta propuesta deviene al centrarse el cambio de puesto en la figura de quien desempeña el trabajo, es decir a la inversa.

El proceso por el cual un empleado da forma, modela o redefine su trabajo fue conceptualizado como *Job-Crafting* y se define como los cambios físicos y cognitivos que un individuo realiza sobre sus tareas o sobre los límites que pone a sus relaciones en el trabajo. Es un acto físico, psicológico y social que afecta a la identidad del trabajo y al significado del mismo.⁽⁸⁾ Su denominación proviene del inglés, donde “*Job*” significa “trabajo” y el verbo “*to craft*” hace referencia a “elaborar algo de forma artesanal.”⁽⁸⁾ Por tanto, el término significa “moldear el trabajo”; es decir, realizar cambios que permitan ajustar el puesto a los intereses y habilidades propias del trabajador.⁽⁹⁾

Las raíces del *Job-Crafting* pueden rastrearse en las teorías de rediseño del trabajo según *Demerouti*; *Tims* y *Bakker*.⁽¹⁰⁾ En términos generales, el diseño ha sido analizado desde dos perspectivas, por lo regular identificadas como rediseño de *arriba hacia abajo* (del inglés *top-down*) y rediseño de *abajo hacia arriba* (*bottom-up*). Para el primer enfoque es la administración organizacional la que define qué modificaciones son necesarias en la estructura o contenido del puesto. Para la segunda aproximación es el propio trabajador quien modifica ciertos aspectos de su puesto y del ambiente social de trabajo, sobre todo buscando optimizar su rendimiento y

lograr mayores niveles de bienestar como refieren *Demerouti* y *Bakker*.⁽¹¹⁾ El *Job-Crafting* se inscribe, precisamente, en esta segunda perspectiva desde el momento en que representa aquellos cambios que acontecen a nivel individual y son iniciados por el propio trabajador.^(12,13)

La literatura existente da cuenta de dos tipos de predictores en la práctica de *Job-Crafting*: situacionales e individuales.⁽¹⁴⁾ Respecto a los predictores situacionales, *Wrzesniewski* y *Dutton*⁽⁸⁾ plantean que la libertad de decisión y autonomía en el trabajo estimulan la realización de esta práctica. Lo mismo sucede con la complejidad de las tareas y los desafíos en el trabajo, donde los aspectos más demandantes de este último estimularían este comportamiento proactivo.⁽¹⁴⁾ En cuanto a los predictores individuales está establecido que probablemente aquellos trabajadores con personalidad proactiva realicen *Job-Crafting* en las dimensiones de aumento de recursos sociales y estructurales, así como en el aumento de las demandas desafiantes.⁽¹⁵⁾

Las investigaciones referentes al tema se han centrado - aunque solo una minoría- en cómo esta práctica afecta la identidad laboral y el significado del trabajo y sobre todo en cómo cambia y transforma el rendimiento de los trabajadores y su experiencia en el trabajo.⁽¹⁶⁾ Respecto a las investigaciones cuantitativas, la primera investigación para medir la práctica de *Job-Crafting* fue desarrollada por *Wrzesniewski* y *Dutton*⁽⁸⁾; sin embargo, no se ha publicado información acerca de sus cualidades psicométricas.

Por otra parte, autores como *Tims* y *Bakker*⁽¹⁰⁾ proponen una aproximación alternativa al estudio del *Job-Crafting* que consiste en investigar esta práctica bajo la perspectiva de la Teoría de Demandas y Recursos Laborales (DRL). De acuerdo con este modelo el *Job-Crafting* es un tipo de conducta proactiva definida como “los cambios que hacen los trabajadores para alinear sus demandas y recursos laborales con sus propias necesidades y habilidades personales.”⁽¹⁰⁾

Según esta aproximación, el trabajador puede modificar su puesto de trabajo de tres formas: aumentando tanto los recursos como las demandas y/o disminuyendo las demandas. Los dos últimos puntos pueden parecer contradictorios, pero ciertas demandas tienden a dificultar el trabajo y por tanto ser estresantes, mientras que otras facilitan el cumplimiento de metas y aumentan la motivación laboral.^(10,14,17)

Las primeras son denominadas demandas obstaculizantes y las segundas demandas desafiantes.⁽¹⁶⁾ Respecto a éstas últimas, *Tims* y *Bakker*⁽¹⁰⁾ plantean que los trabajadores pueden crear mayores desafíos en su trabajo cuando sienten que éste no les está ofreciendo suficientes oportunidades para utilizar por completo sus habilidades. Si bien las demandas desafiantes requieren un mayor esfuerzo por parte del trabajador, éstos reaccionan de manera positiva.⁽¹⁶⁾ Esto implica que no todas las

demandas hacen daño a los trabajadores, ya que por lo general el logro de una meta exigente trae consigo un aumento de la satisfacción laboral. Cabe señalar que se espera que los trabajadores solo aumenten el nivel de sus demandas si cuentan con una suficiente cantidad de recursos para enfrentarlas.⁽¹⁰⁾

En el mismo orden de ideas, *Tims* y otros⁽¹⁸⁾ desarrollaron y validaron una escala para medir los comportamientos de *Job-Crafting* basada en el mencionado modelo de demandas y recursos laborales de *Demerouti* y otros⁽¹⁹⁾ denominada Escala de *Job-Crafting* (JCS). En la primera versión de la escala se tuvieron en cuenta tres dimensiones: Incremento de los recursos laborales, Incremento de las demandas desafiantes y Disminución de las demandas incómodas. Los autores analizaron que el Incremento de los recursos laborales tiene efecto motivacional en los trabajadores; por ejemplo, sobre el compromiso laboral y la satisfacción laboral. Por tanto, no contemplaron la posibilidad de que los empleados intentaran disminuir su nivel de recursos laborales.⁽²⁰⁾

Estos autores propusieron una escala de 41 ítems basados en un análisis sobre los modelos incluyentes en diseño del puesto y en escalas preexistentes sobre recursos laborales. Aquellos ítems que apuntaban a las actividades que hacían los trabajadores para aumentar sus recursos fueron elegidos y examinados por expertos. Posteriormente realizaron tres análisis factoriales exploratorios basados en el criterio de conservar sólo los ítems que tuvieran carga factorial mayor a .35. Eliminaron 15 ítems inicialmente y luego 6 más. Por lo tanto, obtuvieron un instrumento conformado por 21 ítems y cuatro factores. La escala de cuatro factores explicaba el 54,24 % de la varianza y los cuatro factores eran confiables, con alfa de *Cronbach* superior a .75.⁽²⁰⁾

En este contexto y dada la evidencia internacional que demuestra que el *Job-Crafting* existe como una práctica habitual entre los trabajadores⁽⁸⁾ se presenta el siguiente estudio, el cual resulta importante y necesario para la Empresa cubana de Servicios de Seguridad Integral (Seisa). Esta empresa se encuentra enfocada en perfeccionar el diseño de sus Sistemas de Seguridad Integral contra Incendios, actividad en la que sus profesionales le garantizan el liderazgo en el mercado cubano. Además, puede permitirles a los trabajadores rediseñar sus puestos de trabajo con el objetivo de alinear sus demandas y recursos laborales con sus propias necesidades y habilidades personales.

La investigación que se lleva a cabo resulta novedosa porque propone un proceso de adaptación cultural del instrumento al contexto cubano. El modo en que los trabajadores en la actualidad rediseñan sus puestos de trabajo es un tema que ha sido poco estudiado y relativamente nuevo en la actualidad en el país, a pesar de conllevar una relevancia práctica elemental. Por tanto, resulta fundamental introducirlo en las organizaciones laborales.

Según *Berg* y otros⁽⁹⁾ el *Job-Crafting* tiene efectos en las organizaciones, los cuales pueden ser positivos o negativos, en dependencia de cómo y por qué los trabajadores deciden modificar sus puestos de trabajo. Si se lleva a cabo de manera apropiada, a través de esta práctica los trabajadores pueden mejorar sus vidas en el trabajo, al mismo tiempo que realizan valiosos aportes a la organización.⁽¹¹⁾ Para lograrlo se hace necesario contar con investigaciones que aporten material a las organizaciones cubanas respecto a cómo las personas transforman sus trabajos. A través de esta visión sería posible alinear los cambios que realizan los trabajadores en sus puestos de trabajo con los objetivos organizacionales.

Las propiedades métricas de la escala *Job-Crafting* de *Tims* y otros,⁽¹⁸⁾ adaptada al español por *Bakker* y otros,⁽²¹⁾ se desconocen en la población cubana. Por tal motivo el estudio que nos ocupa resulta de gran utilidad, pues representa una intención por desarrollar un importante aporte desde la psicología organizacional, abriéndose de este modo una futura línea de investigación en nuestro país. Dentro de las proyecciones se encuentra la posibilidad de fomentar investigaciones en torno al concepto, ya sean teóricas o aplicadas, desarrollando así el conocimiento específico en esta área. Resultan antecedentes importantes las adaptaciones y validaciones en otros contextos, incluso estudios de metaanálisis.^(12,22,23)

Esta investigación es pertinente porque brinda la posibilidad de contar con un instrumento eficaz y confiable, nuevo en el contexto cubano y de efectiva utilidad metodológica. Por tal motivo el objetivo del estudio es validar la escala *Job-Crafting* en la Empresa de Servicios de Seguridad Integral (Seisa).

Métodos

Diseño

La investigación clasifica como un estudio de evaluación tecnológica orientado a validar, adaptar y evaluar la fiabilidad de la escala *Job-Crafting* según la consistencia interna y determinar la validez de contenido y constructo con el objetivo de realizar cambios que permitan rediseñar el puesto de trabajo a los intereses y habilidades propias del trabajador.

Participantes

La población de estudio estuvo constituida por 900 trabajadores pertenecientes a la Empresa de Servicios de Seguridad Integral (Seisa) a nivel nacional. La muestra final fue de 278 trabajadores.

Se utilizó un muestreo aleatorio sistemático, pues este otorga la posibilidad de integrar a la muestra todas las unidades de análisis de la población.

El tamaño de la muestra se determinó a partir del Programa de Análisis Epidemiológico de Datos Tabulados

EPIDAT, el cual fue calculado mediante la siguiente expresión:

$$n = Z^2 \cdot p \cdot (1-p) / e^2$$

Siendo:

n: El tamaño de la muestra que queremos calcular

N = Tamaño del universo

Z = desviación del valor medio que aceptamos para lograr el nivel de confianza deseado (1,96)

e = margen de error máximo que se admitirá (p.e. 5 %)

P = proporción que se espera encontrar ($p = 50$)

Se utilizará una $p = 50$ % debido a la inexistencia de estudios previos en el tema.

Se fijará un valor máximo de error $E_o = 5$ %, la confiabilidad utilizada será de 95 % = 1,96. Se tendrá en cuenta un efecto de diseño de 1.0, por el que se multiplicará el valor de n.

Tamaños de muestra y precisión para estimación de una proporción poblacional

Tamaño poblacional: 900

Desviación estándar esperada: 50 000

Nivel de confianza: 95,0 %

Efecto de diseño: 1,0

Precisión (%) Tamaño de muestra

2 500 568

5 000 270

El tamaño de la muestra con los parámetros descritos anteriormente es de 270. A este número se le halló la caída muestral; es decir, el estimado de las personas que pueden fallar por cualquier motivo. Se le halló el 3 % a 270, el resultado se le sumó a 270, quedando como muestra final 278 trabajadores.

El Comité de expertos para el proceso de adaptación cultural, estuvo conformado por un total de cinco profesionales con habilidades para leer, escribir y hablar en idioma inglés: una licenciada en inglés, una abogada, una ingeniera industrial, una psicóloga y un máster en ciencias. La experiencia laboral de los participantes fue de 25.6 (± 14.2) años.

El tipo de muestra de expertos que colaboraron en la validación de la escala fue no probabilística y estuvo compuesta por cinco profesionales: dos ingenieros industriales y tres másteres en ciencias. Todos ellos con experiencia laboral en el trabajo organizacional. La experiencia laboral de los participantes fue de 25.6 (± 14.2) años.

Instrumentos

Escala *Job-Crafting*

La escala de *Tims* y otros,⁽¹⁸⁾ adaptada al español por *Bakker* y otros,⁽²¹⁾ está conformada por los mismos 21 ítems comprendidos en la escala original y utiliza un

formato de respuesta tipo *Likert*. Cada ítem con una puntuación de 1 a 7, en donde 1 indica nunca y 7 siempre. Presentando índices de confiabilidad (alfa de *Cronbach*) situados entre .70 y .79. Una escala que mide los comportamientos de *Job Crafting* a través de cuatro dimensiones independientes, descritas por los autores como: 1) aumento de los recursos estructurales de empleo (hace referencia al desarrollo profesional y el auto-aprendizaje); 2) disminución de las demandas de trabajo (se relaciona con el control emocional); 3) aumento de los recursos sociales de empleo (hace alusión a la manera en que los trabajadores se apoyan en su entorno laboral para desarrollar el trabajo diario, así como las relaciones interpersonales que puedan establecer en su actuar diario); y 4) creciente demanda de desafíos en el trabajo (vinculada al desarrollo profesional, la necesidad del trabajador de ir más allá, o sea, de no limitarse a realizar el trabajo diario, sino tratar de poner sus esfuerzos en realizar actividades que se encuentren fuera de los límites de las tareas diarias).

Posteriormente, se elaboraron dos planillas para los procesos de adaptación cultural y validación de contenido de la escala. Las mismas parten de la propuesta realizada por Escobar y Cuervo.⁽²⁴⁾ Las planillas contemplan una sección dedicada a recoger los datos personales y profesionales de los expertos/especialistas. Además, se describen el objetivo de cada evaluación, así como la escala y su estructura. Cada planilla contempla anexa una hoja de respuestas que se estructuró conforme los criterios evaluados en cada fase:

- ✓ Adaptación cultural: equivalencia conceptual, experiencial, semántica e instrumental.
- ✓ Validación de contenido: claridad, relevancia y suficiencia.

Análisis de datos

Para dar cumplimiento al objetivo se calculó la concordancia entre los expertos a través del porcentaje de acuerdo a cada uno de los criterios evaluados. Se asumió un grado de acuerdo aceptable superior al 80 % y como criterio para la modificación o eliminación de ítems se estableció un porcentaje superior al 20 % en categorías inferiores de la escala *Likert* (1 o 2 puntos).

Posteriormente se realizó el siguiente procesamiento: La consistencia interna se midió con la técnica estadística alfa de *Cronbach*, Aceptable $\geq 0,70$ y No aceptable $\leq 0,70$.

A continuación, se conformó una base de datos utilizando la V de *Aiken* para establecer la referencia de los expertos, según el índice de acuerdo que sea, cuya magnitud va desde 0,00 hasta 1,00; siendo 1,00 la mayor magnitud posible que indica un perfecto acuerdo entre los jueces respecto a la mayor puntuación de validez de los contenidos evaluados. Se asumió como valor mínimo aceptable para el índice V de *Aiken*, la cifra 0,87 ($p =$

0.021) según el número de expertos participantes (5) y la cantidad de categorías utilizada (4).

Finalmente, se realizó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) - Validez de constructo, donde se analizaron los siguientes supuestos:

1. Normalidad: Correlaciones entre ítems, tamaño de muestra. Se medirá a través de Curtosis (Asimetría con Valores) (+ 1.5).
2. Correlaciones: Se determinará mediante las Pruebas KMO (por encima de .60). PE *Bartlett* ($p < 0.05$).
3. Tamaño muestral: No debe ser menos de 200.
4. Método de extracción: El método de extracción a seleccionar es el *Oblimin*.
5. Método de retención de factores: Se empleará el gráfico de sedimentación y el análisis paralelo.
6. Cargas factoriales significativas: Valores superiores a (.4). Se considera relevante un valor en torno a .5 siendo el mínimo aceptable y valores en torno a .5 como de mejor relevancia, práctica para definir adecuadamente el factor, basado en los criterios establecidos por Morales.
7. Etiquetación de factores: Para la etiquetación de factores se considerarán aquellos que tengan mayor carga factorial y en virtud de los ítems que saturan en ese factor.

Consideraciones éticas

A los participantes les fue permitido abandonar el estudio en el momento que lo consideraran oportuno, sin que esta decisión implique perjuicio directo o indirecto a su persona; la aplicación fue anónima. El diseño del estudio estuvo concebido para que los encuentros no excedan los 20 minutos ni demanden esfuerzo cognitivo que provoque agotamiento o malestar.

Resultados

Resultados de consulta a expertos para el proceso de adaptación cultural

El Comité de expertos para el proceso de adaptación cultural estuvo conformado por un total de cinco profesionales con habilidades para leer, escribir y hablar en idioma inglés: una licenciada en inglés, una abogada, una ingeniera industrial, una psicóloga y un máster en ciencias. La experiencia laboral de los participantes fue de 25,6 ($\pm 14,2$) años. En un primer momento se realizó la entrega de la planilla del consentimiento informado. Al aceptar participar en el estudio se hizo entrega de otra planilla consistente en evaluar en qué medida los ítems o la escala cumplían los criterios de equivalencia semántica, conceptual e instrumental.

Descripción de los expertos para la validez de contenido

La muestra de expertos que colaboraron en la validación de la escala, estuvo compuesta por cinco profesionales: dos ingenieros industriales y tres másteres en ciencias. Todos ellos con experiencia laboral en el trabajo organizacional de 25,6 ($\pm 14,2$) años. De igual manera, en un primer momento se realizó la entrega de la planilla del consentimiento. Al aceptar participar en el estudio se les facilitó otra planilla donde debían reflejar sus datos generales. Dicho documento contenía información referida a las características de la investigación, objetivos, descripción de las dimensiones, criterios de valoración y la escala en su totalidad.

Finalmente, el grupo quedó conformado por 10 expertos distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1
Distribución de expertos según categoría científica y años de experiencia laboral-

Categoría científica	Total	Porcentaje %
Licenciado / Ingeniero	6	60
Máster en Ciencias	4	40
Total	10	100
Años de experiencia laboral		
10-20	1	10
21-30	4	40
31-40	4	40
Más de 40 años	1	10
Total	10	100

Fuente: Base de datos de la investigación

Resultados del proceso de adaptación cultural

Referente a la equivalencia conceptual e instrumental de la escala, el 100 % de los jueces otorgaron calificaciones máximas (9 puntos) reconociendo así que la versión adaptada al español medía el mismo constructo que la

escala original en idioma inglés. Además, preservaba el formato, escalas y método de recogida de la versión original en inglés.

Al analizar la equivalencia semántica y experiencial, en relación con esta última cualidad, la totalidad de los ítems reciben puntuaciones máximas (9 puntos). En este caso los jueces reconocen que los reactivos presentan

una versión adaptada culturalmente de la situación expresada en la versión original en idioma inglés. Con relación a la equivalencia semántica resaltan algunos ítems que no llegan a obtener la calificación máxima, aunque la misma en todos los casos tiende a ser alta (8 puntos).

Los ítems que tuvieron un porcentaje mayor de calificaciones fueron: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17 y 20, representando un 38 %. Tres de los jueces (60 %) sugieren realizar modificaciones a los ítems 9, 10, 11 y 21. Por otro lado, un juez (20 %) sugiere modificar la forma de redacción del reactivo 8. Aunque esta sugerencia fue realizada por un solo experto se decidió considerarla.

Tabla 2
Expertos según ítems y observaciones realizadas

Ítems	Observaciones
8	Se sugiere dividir el ítem en dos: Mantener como ítem 8: Yo puedo administrar mi trabajo, e incluir como ítem nuevo: Yo trato de minimizar el contacto con personas cuyos problemas me afectan emocionalmente.
9	Se sugiere eliminar con el fin de , quedando: Yo organizo mi trabajo minimizando el contacto con las personas cuyas expectativas no son realistas.
10	Se sugiere eliminar el no : Yo trato de asegurarme de que no tengo que tomar decisiones difíciles en el trabajo.
11	Se sugiere dividir el ítem en dos: Mantener como ítem 11: Yo organizo mi trabajo, e incluir como ítem nuevo: Yo me aseguro que no tengo que concentrarme durante un período demasiado largo.
21	Se sugiere dividir el ítem en dos: Mantener como ítem 21: Yo trato de hacer el trabajo más difícil, e incluir como ítem nuevo: Yo trato de examinar las relaciones subyacentes entre los distintos aspectos de mi trabajo.

Nota: En negrita se encuentran las sugerencias a la escala, según criterio de expertos.

Fuente: Base de datos de la investigación.

El total de los expertos (100 %) consideraron que la escala *Job-Crafting* medía cómo el trabajador puede rediseñar su puesto de trabajo con el fin de satisfacer sus propias necesidades. Como resultado quedó conformada del mismo modo que fue diseñada por sus autores puesto que hubo equivalencia de criterios entre los expertos. Por otro lado, aunque estos sugirieron realizar modificaciones por la manera en que se encontraban redactados algunos reactivos, no pudieron efectuarse ya que el autor de la escala no aprobó realizar ajustes.

Los datos obtenidos en el proceso de la adaptación a la población cubana confirman que la versión adaptada al español mide el mismo constructo que la escala original en idioma inglés, pues los expertos realizaron la traducción en ambos sentidos de inglés a español y luego viceversa. De esta manera se reafirma que preserva el formato, escalas y método de recogida de la versión original. Los reactivos presentan una versión adaptada culturalmente de la situación expresada en la versión original.

Validez de contenido

Con los datos brindados por los cinco expertos seleccionados para la validez de contenido se calculó la *V de Aiken* para evaluar el grado de acuerdo entre los expertos en cada ítem, de acuerdo a los criterios considerados: claridad, relevancia y suficiencia. A continuación, se expone el análisis por categorías:

Categoría: Claridad

El criterio claridad alcanzó un índice de acuerdo perfecto 1,00 para los reactivos 1-7, 12-21. El resto de los ítems mostraron una *V de Aiken* superior al valor mínimo aceptable; ítem 8, 9, 10, 11 con 0,93. Con respecto a la *V de Aiken* por Dimensión se obtuvo un índice de acuerdo perfecto 1,00 en las Dimensiones: Aumento de los recursos estructurales del empleo, Aumento de los recursos sociales de empleo y Creciente demanda de desafíos en el trabajo. Mientras, la Dimensión Disminución de las demandas del trabajo alcanzó una *V de Aiken* superior al valor mínimo aceptable 0,95. Los expertos consideraron en su totalidad que los ítems se comprendían fácilmente; o sea, su sintáctica y semántica eran adecuadas. La *V de Aiken* para la categoría Claridad fue de 0,99.

Categoría: Relevancia

Con relación a la relevancia de los ítems en la evaluación del rediseño del puesto de trabajo fue alta. En el caso de los ítems 1-7, 9-21 el índice de acuerdo fue perfecto 1,00, solamente el reactivo 8 alcanzó una *V de Aiken* igual a 0,93. Referente a la *V de Aiken* por Dimensión, se obtuvo un índice de acuerdo perfecto 1,00 en las Dimensiones: Aumento de los recursos estructurales del empleo, Aumento de los recursos sociales de empleo y Creciente demanda de desafíos en el trabajo. Mientras, la Dimensión Disminución de las demandas del trabajo alcanzó una *V de Aiken* superior al valor mínimo aceptable 0,99. En general, los expertos mostraron acuerdo en considerar que los ítems son importantes

en la evaluación del rediseño del puesto de trabajo y, por tanto, deben ser incluidos como parte de la escala. La V de Aiken para la categoría Relevancia fue de 0,99.

Categoría: Suficiencia

Referente al criterio suficiencia, los expertos alcanzaron un índice de acuerdo perfecto 1.00 en tres de las Dimensiones de la Escala: Aumento de los recursos estructurales del empleo, Aumento de los recursos sociales de empleo y Creciente demanda de desafíos en el trabajo. Mientras, la Dimensión Disminución de las demandas del trabajo alcanzó una V de Aiken de 0.93, por lo que, a criterio de los mismos, la escala contempla los ítems suficientes para explorar el constructo. La V de Aiken para la categoría de Suficiencia fue de 0.97.

Los resultados del acápite sobre la validez de contenido mostraron que los expertos consideraron en su totalidad, que los ítems se comprendían fácilmente; o sea, su sintáctica y semántica eran adecuadas. También mostraron acuerdo en considerar que los ítems son importantes en la evaluación del rediseño del puesto de trabajo y, por tanto, deben ser incluidos como parte de la escala y que la escala contempla los ítems suficientes para explorar el constructo.

Se realizó la aplicación de la prueba piloto a 30 trabajadores de la Empresa de Servicios de Seguridad Integral (Seisa), divididos en dos grupos de 15 cada uno, seleccionados al azar, con edades comprendidas entre los 30 y 50 años, con el propósito de poder evaluar el instrumento validado. El 60 % correspondió al sexo femenino y el 40 % al sexo masculino. Se midió el tiempo empleado por cada uno para completar la escala; el primero en concluir tardó 1.10 minutos y el último 3.15 minutos. Posteriormente se pasó a contestar la encuesta posttécnica y ningún trabajador se negó a participar.

Categoría: Datos de la encuesta posttécnica

Los datos obtenidos en la encuesta posttécnica anexada a la prueba piloto reveló que 29 trabajadores (96,6%) opinaron que la escala mide aspectos positivos sobre cómo pueden rediseñar el puesto de trabajo, que los ítems son comprensibles, claros, no les provocan confusión y se sienten cómodos al responder las preguntas. Del total, 24 de ellos (80%) consideraron que la escala *Job-Crafting* no les causaba enojo, ni molestia. No realizaron observaciones o sugerencias ni modificaciones a la escala.

Pretest o Prueba piloto

Tabla 3
Datos de la encuesta posttécnica

Criterios	Sí	%	No	%
Valoración positiva de la escala	29	96,6	1	3,3
Les causó enojo o molestia	6	20,0	24	80,0
Comodidad para responder los ítems	29	96,6	1	3,3
Comprensión de la escala	29	96,6	1	3,3
Claridad de los ítems	29	96,6	1	3,3
Observaciones o sugerencias de la Escala	-	-	-	-
Total de trabajadores 30				

Fuente: Base de datos de la investigación.

Análisis de la fiabilidad (alfa de Cronbach)

Para explorar la fiabilidad de la escala *Job-Crafting* se llevó a cabo el procesamiento estadístico para calcular el alfa de Cronbach, obteniéndose los siguientes resultados:

El resultado del análisis de confiabilidad muestra un valor del Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de .732, siendo mayor a .70, considerándose el mínimo

aceptable. De manera general la escala muestra niveles aceptables de consistencia interna.

Para estudiar la confiabilidad en cuanto a la consistencia interna de las dimensiones de la escala también se empleó el Coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Ello evidenció valores aceptables con índices superiores a .70, excepto en la Dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo, donde se obtuvo un Coeficiente de confiabilidad negativo y de nivel cuestionable, por debajo de .70.

Tabla 4
Estadísticas de fiabilidad por dimensiones

Dimensiones del Job-Crafting	Coeficiente alfa de Cronbach
------------------------------	------------------------------

Aumento de los recursos estructurales del empleo	.782
Disminución de las Demandas de trabajo	.754
Aumento de los recursos sociales de empleo	-.612
Creciente demanda de desafíos en el trabajo	.758

Fuente: Base de datos de la investigación.

Posteriormente se analizó el Coeficiente de Confiabilidad alfa de *Cronbach* de la dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo si se elimina el elemento, con el objetivo de conocer si se obtenía un nivel de Confiabilidad alfa de *Cronbach* por encima de .70 (valor mínimo aceptable), alcanzando el mismo resultado expuesto anteriormente ($\alpha = -.612$).

En tal sentido, desde el punto de vista cualitativo, a pesar de haber obtenido un valor alfa de *Cronbach* por debajo de .70 se considera, a juicio de la autora de la presente investigación, que no es factible eliminar elementos. Esto se debe porque los ítems que integran la dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo

miden cómo los trabajadores se apoyan en su entorno laboral para desarrollar de manera satisfactoria el trabajo así como las relaciones interpersonales positivas que puedan establecer en su actuar diario.

El valor negativo está dado porque en la escala de *Likert* se repite el mismo patrón de respuesta; por tanto, no existe variabilidad. Esto puede arrojar un alfa de *Cronbach* (-) o por debajo del límite aceptable.

A continuación, se detallan las frecuencias y porcentajes más elevados de los cinco ítems que componen la dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo, con el objetivo de explicar con detalle el planteamiento anterior:

Tabla 5
Frecuencia y porcentajes de ítems

Ítems	Frecuencia	Porcentaje	Valor de la escala <i>Likert</i>
12	167	58,6	3 (Algunas veces)
16	118	41,4	4 (Regularmente)
14	98	34,4	4 (Regularmente)
15	78	26,3	2 (Casi nunca)
13	62	21,8	3 (Algunas veces)

Fuente: Base de datos de la investigación.

Estadísticos de total de elementos para la escala

Se pudo constatar que al eliminar las variables de la escala *Job-Crafting* la fiabilidad global del instrumento disminuye, ya que se obtuvieron valores inferiores a .732 (valor global del coeficiente alfa de *Cronbach*). Esto significa que todos los ítems aportan a la consistencia interna del conjunto de la escala.

En lo que se refiere al índice de homogeneidad de los ítems se observa que las correlaciones elemento-total corregidas son adecuadas para la mayoría de los ítems

con valores mayores o iguales a .2. Por tanto, se puede considerar según los datos obtenidos hasta el momento que la escala *Job-Crafting* muestra valores aceptables de fiabilidad. Por consiguiente, demuestra la existencia de una estrecha relación entre los ítems que forman parte de la escala y la variable que pretenden medir. Además, la variabilidad entre los ítems indica que, aunque la escala cuenta con diversos ítems, estos miden la misma variable, lo que evidencia la favorable consistencia interna de la escala.

Tabla 6
Fiabilidad al suprimir cada elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación elemento-total corregida	alfa de <i>Cronbach</i> si el elemento se ha suprimido
1	85,180	114,610	.557	.669
2	84,831	118,163	.639	.673
3	84,892	123,822	.342	.690
4	85,165	129,575	.462	.706
5	86,615	119,328	.552	.677
6	88,140	113,406	.393	.679
7	88,219	114,569	.378	.681
8	87,263	126,606	.372	.714

9	88,176	123,799	.251	.695
10	88,396	123,569	.236	.696
11	88,507	116,641	.493	.675
12	88,058	123,885	.472	.703
13	87,584	103,114	.660	.645
14	87,345	113,653	.444	.721
15	87,187	113,842	.388	.680
16	86,374	128,733	.344	.714
17	86,331	112,280	.458	.672
18	87,061	119,877	.272	.692
19	86,831	117,455	.377	.683
20	86,629	118,393	.259	.694
21	88,727	116,568	.347	.685

Fuente: Base de datos de la investigación.

Análisis de los estadísticos descriptivos

Se evidenció que todos los ítems independientemente de la escala de medida presentaron valores medios. Con respecto a la media se destacan los ítems 10, 11 y 21 como los de menor puntuación; siendo este último el puntaje más bajo 2.647 y los ítems 1, 2, 3, 4, 16 y 17 los de mayor puntuación con valores por encima de 5.

La mayoría de los ítems presentaron suficiente dispersión con desviaciones estándar normales entre .8410 como el puntaje más bajo y 1,8607 el más alto. En cuanto a la asimetría, los ítems 2 y 3 obtuvieron puntajes elevados con valores por encima de 1,5, siendo el mínimo aceptable. Con relación a la curtosis, el ítem 2 presentó el valor más elevado 3,123, mientras que el ítem 21 obtuvo la puntuación más baja -.267.

Tabla 7
Estadísticos descriptivos por ítems

Ítems	Estadísticos descriptivos			
	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
1	6,194	1,2805	-1,452	.935
2	6,543	.9012	-2,067	3,123
3	6,482	.9021	-1,878	2,559
4	5,219	.8410	-.410	-1,467
5	4,759	.9363	-.193	-.904
6	3,234	1,7822	.117	-1,289
7	3,155	1,7230	.189	-1,101
8	4,112	1,6362	-.116	-1,639
9	3,198	1,1434	.306	-1,384
10	2,978	1,2253	1,275	.801
11	2,867	1,2489	1,419	1,012
12	3,317	.9115	.742	-.312
13	3,820	1,8607	.397	-.816
14	4,029	1,6692	-.271	-1,029
15	4,187	1,7602	.184	-1,280
16	5,000	1,4244	.445	-1,335
17	5,043	1,6861	-.141	-1,644
18	4,313	1,5480	.601	-1,291
19	4,543	1,4582	.329	-1,494
20	4,745	1,7690	-.238	-1,240
21	2,647	1,6361	.794	-.267

Fuente: Base de datos de la investigación.

Validez factorial

Para verificar la pertinencia de la reducción de variables se calculó la medida de adecuación muestral de *Kaiser-Meyer-Olkin* presentando un valor satisfactorio de .817. En conjunto con la prueba de esfericidad de *Bartlett* con un chi cuadrado de (998,278) (gl = 36; con un nivel de

significación de $p = .000$), indicando que era aceptable y factible realizar el análisis factorial. Se llevó a cabo un AFE mediante el método componentes principales y con rotación *Oblimin*. También se identificaron comunalidades que fluctuaron entre .754 y .996; se extrajeron cinco

factores que explicaron el 95,6 % de varianza acumulada.

El primer factor (el de mayor carga factorial) abarca la dimensión Aumento de los recursos estructurales de empleo explicando el 32,8 % de la varianza total, donde satura el ítem 5 correspondiente a esta dimensión, con una carga factorial de relevancia .839 el cual hace referencia al desarrollo profesional y el autoaprendizaje. Por otro lado, también saturan en este primer factor los ítems 6,7,9,10 y 11 de la dimensión Disminución de las demandas de trabajo relacionados al control emocional, los cuales obtuvieron cargas factoriales entre .589 como valor mínimo y .900 como valor máximo. De igual manera, los ítems 13 y 16 pertenecientes a la dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo saturan en este factor, los cuales hacen alusión a la manera en que los trabajadores se apoyan en su entorno laboral para desarrollar el trabajo diario, con cargas factoriales de .882 y .652, así como el ítem 18 perteneciente a la dimensión Creciente demanda de desafíos en el trabajo, vinculado al desarrollo profesional, a la necesidad del trabajador de realizar actividades que estén fuera de los límites de las tareas diarias, obteniendo la carga factorial más baja .400.

El segundo factor engloba la dimensión Disminución de las demandas de trabajo, el mismo explica el 24,8 % de la varianza total. Presentó la saturación del ítem 8 perteneciente a esta dimensión con una carga factorial de .713, superior a .4. Saturan también en este factor los ítems 1, 2, 3 y 5 concernientes a la dimensión Aumento de los recursos estructurales sociales de empleo con cargas factoriales de .416 como valor mínimo y .943 como valor máximo, así como los ítems 17 y 19 correspondiente a la dimensión Creciente demanda de desafíos en el trabajo, obteniendo cargas factoriales de .421 y .677.

El tercer factor comprende a la dimensión Aumento de los recursos sociales de empleo con un 15,8 % de la varianza total. Mostró la saturación de 2 de los ítems correspondientes a esta dimensión 12 y 15 con cargas factoriales de .827 y .953. Por otro lado, en este factor satura el ítem 8 de la dimensión Disminución de las demandas de trabajo, con una carga factorial de .552, también satura el ítem 21 perteneciente a la dimensión Creciente demanda de desafíos en el trabajo, obteniendo el puntaje más elevado y de mejor relevancia .972.

En el cuarto factor con un 11,7 % de la varianza total que corresponde a la dimensión Creciente demanda de desafíos en el trabajo, saturan cuatro de los ítems que pertenecen a la dimensión 17, 18, 19 y 20, con cargas factoriales de .599 como valor mínimo y .968 como valor máximo. De igual manera, satura en este factor el ítem 4 perteneciente a la dimensión Aumento de los recursos estructurales de empleo con una carga factorial elevada de .914.

Y por último en el factor 5 con un 10,3 % del total de la varianza (% de varianza más bajo), saturan cinco ítems 3, 10, 11, 14 y 19 correspondientes a las dimensiones Aumento de los recursos estructurales de empleo, Disminución de las demandas de trabajo, Aumento de los recursos sociales de empleo y Creciente demanda de desafíos en el trabajo, obteniendo un pesaje alto de .913 en el ítem 14. Como se puede evidenciar, en este factor saturan ítems con cargas factoriales negativas, que pudiera explicarse por la baja correlación entre los ítems que componen el factor. Otro elemento importante a destacar es que las variables que saturaron en este factor explican en menor proporción la varianza; o sea, los ítems que lo componen son los que menos tributan.

Análisis de matriz de correlaciones de componente

Se pudo observar que las correlaciones más elevadas se dieron entre la primera y la cuarta dimensión, es decir Aumento de los recursos estructurales de empleo y Creciente demanda de desafíos. Esto implica que existe una dependencia entre estas, lo cual pudiera explicarse teniendo en cuenta el contenido de los ítems que las integran, pues los primeros hacen mención a elementos generales del desarrollo profesional y el autoaprendizaje, mientras que los ítems correspondientes a la cuarta, evalúa la necesidad del trabajador de ir más allá. Es decir, de no limitarse a realizar el trabajo diario, sino tratar de poner sus esfuerzos en realizar actividades que se encuentren fuera de los límites de las tareas diarias. Por otra parte, la segunda, tercera y quinta dimensión muestran independencia con los dos componentes antes mencionados que conforman la escala, lo que evidencia correlaciones débiles entre estas y los dos factores restantes alcanzando valores negativos.

Tabla 8
Matriz de correlaciones de componentes

Componente	1	2	3	4	5
1	1.000	.062	.106	.211	-.045
2	.062	1.000	.039	.053	-.156
3	.106	.039	1.000	.035	-.098
4	.211	.053	.035	1.000	.086
5	-.045	-.156	-.098	.086	1.000

Fuente: Base de datos de la investigación.

A continuación, en la figura se ilustra gráficamente un resumen de los resultados arrojados en la adaptación cubana de la escala *Job-Crafting*:

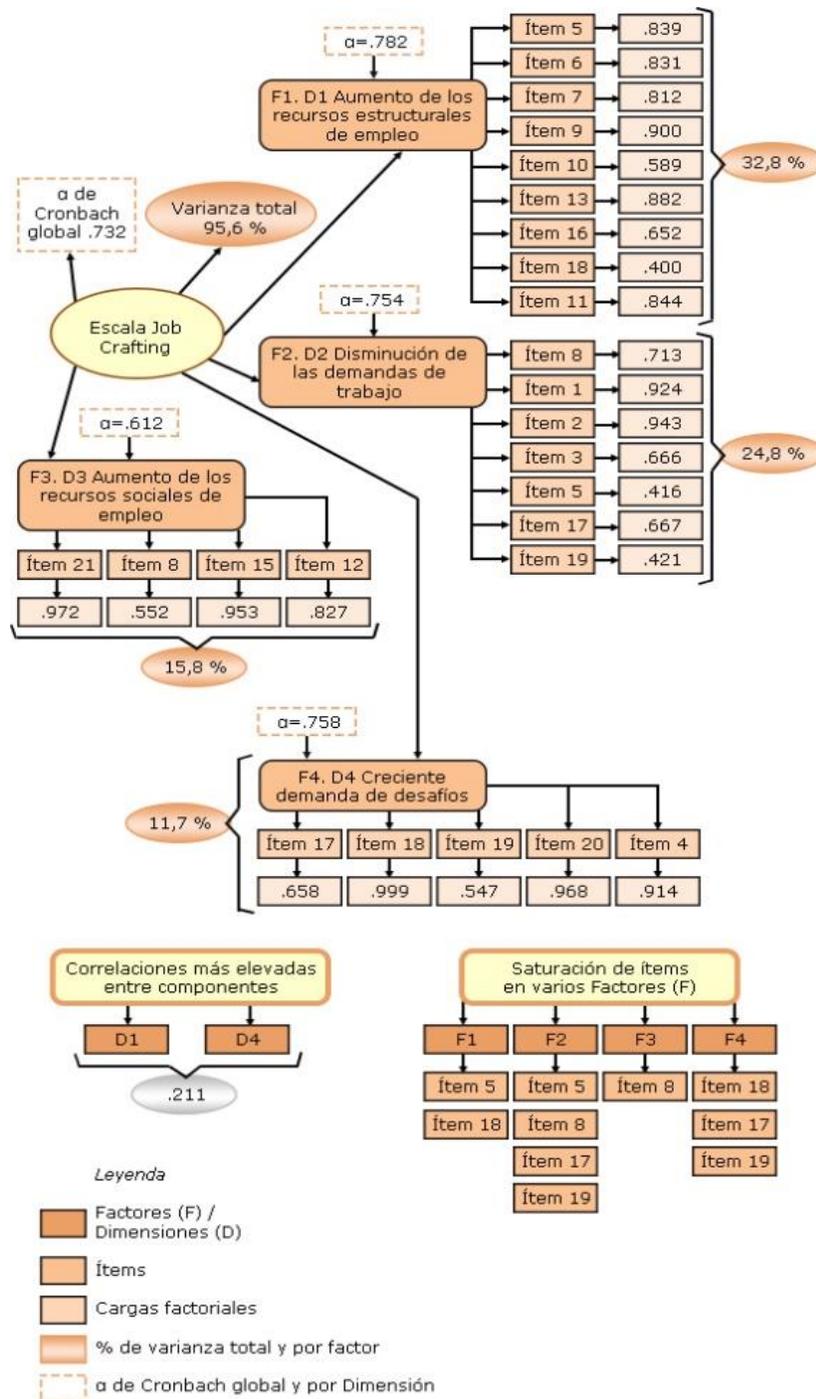


Figura
Representación gráfica sobre los resultados arrojados en la adaptación cubana de la escala *Job-Crafting* creada por *Tims y otros* ⁽¹⁸⁾

Fuente: Elaboración propia, a partir de los resultados de la investigación.

Discusión

De manera general, los resultados asociados con la estructura de la escala muestran que los puntajes de la versión cubana del *Job-Crafting* presentaron evidencias de validez de estructura interna, así como una confiabilidad de consistencia interna adecuada y homogeneidad entre los ítems. En consecuencia, se obtuvo un coeficiente de alfa de *Cronbach* aceptable .732. El porcentaje de la varianza explicada acumulada ascendió al 95,6 %, valor superior a otros estudios de validación de esta escala en otros contextos.

Además, se hace válido destacar que los factores encontrados muestran correlaciones de dependencia e independencia entre ellos, lo cual evidenció que las correlaciones más elevadas se dieron entre la primera y la cuarta dimensión, mientras que la segunda, tercera y quinta dimensión revelaron independencia con los dos componentes antes mencionados que conforman la escala.

Sin embargo, de acuerdo al Análisis Factorial Exploratorio (AFE) realizado en la presente investigación, no corrobora el modelo de cuatro dimensiones de la escala original desarrollada por *Tims* y otros,⁽¹⁸⁾ la cual consta de 21 ítems con cuatro factores. Los resultados arrojaron una escala compuesta por 21 ítems y cinco factores. En tal sentido, una vez analizadas las correlaciones negativas y débiles presentadas por el quinto componente extraído con los restantes que conforman la escala, así como las cargas factoriales negativas que saturaron en este factor, la obtención de variables que manifiestan en menor proporción la varianza del mismo, explica un 10,3 % del total de la varianza. A criterio de la autora del estudio no se considera factible la inclusión de un quinto componente en la escala *Job-Crafting*, al incorporar el ítem que obtuvo una carga factorial positiva y elevada a la dimensión que pertenece en teoría.

De acuerdo a lo explicado con anterioridad, el análisis factorial de la escala *Job-Crafting* podría explicarse de la siguiente manera:

- ✓ Factor 1: se podría entender como: *Aumento de los recursos estructurales de empleo.*
- ✓ Factor 2: se podría entender como: *Disminución de las demandas de trabajo.*
- ✓ Factor 3: se podría entender como: *Aumento de los recursos sociales de empleo.*
- ✓ Factor 4: se podría entender como: *Creciente demanda de desafíos.*

La publicación de la escala *Job-Crafting*, desarrollada por *Tims* y otros,⁽¹⁸⁾ ha sido la principal impulsora de la investigación en el área organizacional. En este contexto y dada la evidencia internacional se declara que el *Job-Crafting* existe como una práctica habitual entre los trabajadores.⁽⁸⁾ La escala validada en la presente investigación constituye un aporte en esta línea, ya que per-

mite evaluar la capacidad de los trabajadores de cambiar el contexto laboral para de esta forma sentirse motivados con la labor que realizan y funcionar de manera efectiva en el trabajo, donde pueden realizar modificaciones con el fin de satisfacer sus propias necesidades.

Contar con un instrumento de evaluación es el punto de partida para el desarrollo de nuevas líneas de investigación dirigidas hacia los mediadores individuales y organizacionales del *Job-Crafting* y los elementos esenciales para su promoción a través de procesos de intervención.⁽²⁵⁻²⁷⁾ El cumplimiento de los objetivos de este estudio brinda la oportunidad para avanzar en esta dirección en el contexto cubano.

Referencias bibliográficas

1. Efrom C, Vazquez A, Hutz, C. Avaliação de fatores psicossociais no trabalho. Em Hutz C, Bandeira D, Trentini C, Vazquez ACS. (Eds). Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho. Porto Alegre: Artmed [Internet]. 2019 [acceso 08/07/2021]:19-37. Disponible en: <https://www.topleituras.com/livros/avaliacao-psicologica-contexto-organizacional-trabalho-caea>
2. Vazquez ACS, Ferreira, MC, Mendonca H. Avanços na Psicologia Positiva: Bem-Estar, Engajamento e Redesenho no Trabalho. Aval. psicol [Internet]. 2019;18(4):343-51. DOI: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2019.1804.18859.02>.
3. Efrom C, Magnan, ES. A saúde do trabalhador na perspectiva da Psicologia Positiva Organizacional e do Trabalho. Em Vazquez ACS, Hutz C. (Eds.). Aplicações da psicologia positiva. Trabalho e organizações. São Paulo: Hogrefe [Internet]. 2018 [acceso 08/07/2021]:63-82. Disponible en: https://issuu.com/mariana.a.amarques/docs/aplica_es_da_psicologia_positiva_-
4. Bazán Terrones FJ. Job Crafting y productividad laboral en los empleados del Banco de la Nación agencia Huancayo 2019-2021. Tesis de Grado. Repositorio UPLA-Institucional [Internet]. 2021 [acceso 08/2/2021] Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2133>
5. Oldham G, Hackman J. Not what it was and not what it will be: The future of job design research. J. Organiz. Behav [Internet]. 2010 [acceso 12/11/2018];31:463-79. Disponible en: <https://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/5339439/futureofjobdesign--final.pdf?sequence=1>
6. Llorente MA, Topa G. Individual crafting, collaborative crafting, and job satisfaction: the mediator role of engagement. Rev. psicol. trab. organ [Internet]. 2019;35(3):217-26. DOI: <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2019a23>.

7. Bendezu JC, Espinoza A, Becky K. Revisión sistemática y narrativa de la literatura de Job Crafting en el Periodo 2010 - 2020. Universidad Cesar Vallejo. Facultad de ciencias de la Salud [Internet]. 2021 [acceso 08/07/2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/66306>
8. Wrzesniewski A, Dutton JE. Crafting a job: Revision in employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review* [Internet]. 2001 [acceso 13/11/2018];26 (2):179-201. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/259118>
9. Berg J, Dutton J, Wrzesniewski A. What is job crafting and why does it matter? Estados Unidos: positive orgs [Internet]. 2008 [acceso 14/11/2018]. Disponible en: <http://positiveorgs.bus.umich.edu/wpcontent/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>
10. Tims M, Bakker AB. Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology* [Internet]. 2010 [acceso 14/11/2018];36:1-9. Disponible en: <https://positiveorgs.bus.umich.edu/wp-content/uploads/What-is-Job-Crafting-and-Why-Does-it-Matter1.pdf>
11. Demerouti E, Bakker A. Job Crafting. En Peeters M, De Jonge J, Taris T. *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. New York: Ed. Jhon Wiley & Sons; 2014. p. 414-33.
12. Demerouti E. Design your own job through job crafting. *European Psychologist* [Internet]. 2014;19(4):237-47. DOI: <https://doi.org/10.1027/1016-9040/a000188>
13. Freitas CPP, Reis M. Recursos pessoais no trabalho: Definição, impacto e estratégias para avalialos. Em Hutz C, Bandeira D, Trentini C, Vazquez ACS. (orgs). *Avaliação Psicológica no Contexto Organizacional e do Trabalho*, Porto Alegre: Artmed [Internet]. 2019 [acceso 08/07/2021];54-67. Disponible en: <https://www.topleituras.com/livros/avaliacao-psicologica-contexto-organizacional-trabalho-caea>
14. Altamirano J, Oviedo P, Simões B, de Oliveira MZ. Predictores individuales, contextuales y organizacionales de engagement en el trabajo y job crafting. *Ciencias Psicológicas* [Internet]. 2020;14(2). DOI: <https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2202>
15. Bakker A, Tims M, Derks D. Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations* [Internet]. 2012;65:1359-78. DOI en: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0018726712453471>
16. García R, Sánchez MF. Job Crafting en Chile: Un Estudio Exploratorio. Memoria para optar al título de Psicóloga [Tesis de Maestría]. Chile: Universidad de Chile [Internet]. 2015 [acceso 08/07/2021]. Disponible en: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136440>
17. Salessi S. Adaptación de la escala de job crafting: evidencias de validez en el contexto laboral argentino. *Rev. psicodebate: psicol. cult. soc* [Internet]. 2020;20(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i1.939>
18. Tims M, Bakker AB, Derks D. The development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior* [Internet]. 2012 [acceso 16/11/2018];80:173-86. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S001879111000789>
19. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* [Internet]. 2001;86(3):499-51213. DOI: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
20. Marcaccio A, Moreno JE. Estudio preliminar de una medida de Job Crafting. En: VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR; Buenos Aires 2014. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología; 2014. p. 2-5.
21. Bakker AB, Ficapal P, Torrent J, Boada J, Hontangas PM. The Spanish version of the Job Crafting Scale. *Psicothema* [Internet]. 2018 [acceso 12/03/2019];30(1):7. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/4462.pdf>
22. Letona O, Carrasco M, Martínez S, Amillano A, Ortiz N. Cognitive, relational and task crafting: Spanish adaptation and analysis of psychometric properties of the Job Crafting Questionnaire. *PLOS ONE* [Internet]. 2019;14(10):e0223539. DOI: <https://doi.org/journal.pone.02235389>
23. Devotto RP, Wechsler SM. Job crafting: concepción y calidad científica de las medidas. *Aval. psicol* [Internet]. 2018;17(3):351-61. DOI: <http://dx.doi.org/10.15689/ap.2018.1703.14335.08>
24. Escobar J, Cuervo A. Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización. *Rev avances en medición* [Internet]. 2008 [acceso 22/10/2019];6:27-36. Disponible en: http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf
25. Letona O, Martínez S, Ortiz N, Carrasco M, Amillano A. Job Crafting and Work Engagement: The Mediating Role of Work Meaning. *International Journal of Environmental Research and Public Health* [Internet]. 2021;10(18). DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18105383>
26. Hernández DY, Prado BK. El impacto de las intervenciones de Job Crafting en trabajadores: Una Revisión Sistemática. Universidad Cesar Vallejo [Internet]. 2020 [acceso 10/07/2021]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55662>

Conflictos de intereses

Las autoras declaran no poseer conflicto de intereses con los resultados de la presente investigación.

Contribución de los autores

Conceptualización: Arlene Oramas Viera.

Curación de datos: Indiana Camejo Comas.

Análisis formal: Indiana Camejo Comas.

Investigación: Indiana Camejo Comas.

Metodología: Indiana Camejo Comas.

Supervisión: Arlene Oramas Viera.

Validación: Indiana Camejo Comas.

Visualización: Indiana Camejo Comas.

Redacción del borrador original: Indiana Camejo Comas.

Redacción, revisión y edición: Indiana Camejo Comas, Arlene Oramas Viera.

Copyright © 2022: Indiana Camejo Comas, Arlene Oramas Viera.

Licencia creative commons

	<p>Este artículo de la Revista Cubana de Salud y Trabajo está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0). Esta licencia permite a otros compartir el trabajo con un reconocimiento de la autoría del trabajo y la publicación inicial en esta revista (componente BY o atribución). Coincidente con la política de Acceso Abierto, no se podrán hacer usos comerciales de los contenidos publicados por esta revista (componente NC). Se permitirán las obras derivadas (remezcla, transformación o creación a partir de la obra original), siempre y cuando sean distribuidas bajo la misma licencia de la obra original (componente SA).</p>
---	--