

## **Job Crafting: El arte de personalizar tu trabajo**

En medio de dinámicas de trabajo que pueden ser intensas y cambiantes, encontrar la manera de disfrutar y sentir satisfacción en nuestras tareas diarias es fundamental. Un concepto que ha cobrado relevancia es el "Job Crafting", una práctica que permite a los empleados personalizar aspectos de su trabajo para que se alineen con sus fortalezas, intereses y valores.

El Job Crafting se puede entender como una forma de rediseñar nuestro rol laboral desde dentro. A diferencia de los cambios impuestos por las organizaciones, el Job Crafting es un proceso proactivo en el que los empleados hacen pequeños ajustes a sus tareas, relaciones y la percepción de su trabajo. Estos cambios sutiles transforman una experiencia que podría ser rutinaria en una actividad más motivadora y significativa.

El Job Crafting se puede implementar de diferentes maneras. Primero, está el *crafting de tareas*, que implica modificar las actividades que realizamos para incluir aquellas que más disfrutamos o en las que destacamos. Por ejemplo, si alguien es particularmente bueno en la gestión de proyectos, podría ofrecerse para liderar tareas que requieran esa habilidad. Este tipo de ajuste no solo aprovecha sus puntos fuertes, sino que también le aporta un mayor sentido de logro y satisfacción.

La segunda forma es el *crafting relacional*, que se centra en cambiar la manera en la que interactuamos con los demás en el entorno laboral. Formar conexiones más profundas con compañeros y colaboradores puede fomentar una mayor colaboración y cohesión en el equipo. Por ejemplo, organizar reuniones informales o espacios de intercambio de ideas permite que los empleados compartan perspectivas y se sientan más valorados. Este tipo de interacción refuerza el sentido de pertenencia y puede mejorar considerablemente el clima laboral.

El tercer tipo es el *crafting cognitivo*, que se refiere a cambiar la percepción que tenemos de nuestro trabajo. En lugar de ver las tareas como un cúmulo de obligaciones, los empleados pueden reflexionar sobre el propósito y el impacto que su trabajo tiene en la empresa y en la sociedad. Al adoptar una perspectiva más positiva y enfocada en el significado de sus tareas, los empleados pueden experimentar un mayor compromiso y motivación.

Los beneficios del Job Crafting van más allá del bienestar individual. Cuando los empleados toman la iniciativa de personalizar su trabajo, se sienten más empoderados y satisfechos, lo que repercute directamente en el ambiente general de la organización. El Job Crafting fomenta una

cultura de innovación y adaptabilidad, ya que los empleados están constantemente buscando formas de mejorar sus procesos y aportar valor.

### **Cómo fomentar el Job Crafting en la organización**

Para que el Job Crafting se integre con éxito en la cultura organizacional, es esencial que los líderes y gerentes fomenten un entorno de flexibilidad y apertura. Esto comienza con el establecimiento de una comunicación transparente y un diálogo constante, donde se permita a los empleados expresar sus ideas y necesidades. Los líderes deben ser modelos de comportamiento, mostrando cómo ellos mismos adaptan sus tareas para lograr una mayor efectividad y bienestar.

Otra estrategia clave es ofrecer capacitaciones y talleres sobre Job Crafting. Estos espacios permiten a los empleados aprender a identificar áreas donde pueden realizar cambios y desarrollar las habilidades necesarias para implementarlos de forma efectiva. Además, se pueden crear políticas que incentiven la autonomía y la autogestión, permitiendo a los empleados sentirse seguros al hacer ajustes en sus roles.

### **Conclusión**

El Job Crafting es una herramienta poderosa para transformar el trabajo en una experiencia más significativa y satisfactoria. A través de pequeños ajustes en tareas, relaciones y percepciones, los empleados pueden contribuir a un clima laboral más sano, donde todos se benefician. La clave está en la acción proactiva y en la creación de un entorno de apoyo que permita a los empleados explorar y aplicar estos cambios.

Te invito a reflexionar: ¿Cómo puedo disfrutar de mi trabajo imprimiéndole un sello personal?

### **Referencias:**

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. En B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 34(2), 173-186.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

**Sobre el autor:**

Mtro. Rigoberto Andrés Farías González, Maestro en Negocios con especialidad en Planeación Estratégica y Licenciado en Ingeniería Química Industrial por la Universidad de las Américas Puebla. Cuenta con 35 años de trayectoria profesional en diversas industrias: Tecnologías de Información, Química, Alimentos, Servicios y Autopartes. Se ha desempeñado como director de planta, gerente comercial, director de operaciones y director general en organizaciones en México, Centro América, El Caribe y Sudamérica.

Ha estado involucrado en la administración y liderazgo de equipos de trabajo en implantación de Sistemas de Tecnología, Educación, Administración de datos y Soporte administrativo de diversas compañías trasnacionales tales como Rohm and Haas Company, Enertec Latinoamérica, Johnson Controls, Varta, Asociated British Foods e iPTT en todo Latinoamérica. Socio Fundador de las empresas Talent Network, Strategy Challenge e iPTT. Además, es miembro del consejo de administración de ITG México.

**Contacto:** [rigoberto.farias@udlap.mx](mailto:rigoberto.farias@udlap.mx)