

## **Propuesta de colaboración de investigación científica :**

Engagement and burnout: The role of mindfulness and self-efficacy within the JD-R theory

*(Engagement y burnout: el rol del mindfulness y la autoeficacia en la teoría de demandas y recursos)*

Key words: Mindfulness, Engagement, Burnout, JD-R

### **I. Descripción del proyecto de investigación:**

La teoría de demandas y recursos (JD-R; Bakker & Demerouti, 2014; Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen, & Schaufeli, 2001) es uno de los modelos principales en la investigación sobre estrés laboral, bienestar y motivación, habiendo guiado la comprensión de cómo características específicas del lugar de trabajo pueden llevar a diferentes resultados organizacionales (Demerouti & Bakker, 2011). Este modelo propone que cada ocupación tiene características específicas que están asociadas una motivación y estrés laboral igual de específicos. Dichas características pueden clasificarse en dos categorías generales (demandas laborales y recursos laborales), formando un modelo general que puede aplicarse a diversas profesiones independientemente de las demandas particulares y los recursos involucrados (Bakker y Demerouti, 2007)

En el presente estudio, analizamos el soporte social como un recurso laboral específico y la sobrecarga laboral, como demandas laborales. Existe un creciente consenso acerca de las cualidades motivacionales inherentes del apoyo social y el nivel general de interacción social útil, disponible de fuentes laborales como no laborales (Othman y Nasurdin 2013). La sobrecarga de trabajo, por otro lado, ha sido reconocida como una de las demandas laborales más importantes, ésta contribuye al estrés relacionado con el trabajo y parece ser uno de los principales factores predictores del burnout y la rotación laboral (Othman y Nasurdin, 2013).

Adicionalmente, dentro del modelo de demandas y recursos, tanto el mindfulness como la autoeficacia han sido identificadas como recursos personales. Estudios anteriores han encontrado que un alto nivel de recursos personales, como el mindfulness como la autoeficacia, puede conducir a autoevaluaciones positivas que reducen el burnout y conducen a resultados positivos como el engagement y el rendimiento (Bakker y Demerouti, 2007; Grover, et al. al., 2017; Hakanen & Roodt, 2010; Lorente et al., 2014).

La literatura ya ha examinado las relaciones entre las demandas, los recursos, el engagement, el agotamiento y el desempeño en diferentes contextos organizacionales; sin embargo, la mayoría de los estudios han recopilado datos transversales y locales, lo cual limita el alcance de sus hallazgos (Bakker, Hakanen, Demerouti y Xanthopoulou, 2007; Xanthopoulou et al., 2007). En este sentido, el diseño intercultural puede ayudar a evaluar la utilidad potencial y la aplicabilidad de los modelos empíricos líderes, como JD-R, en diferentes contextos de trabajo a nivel internacional (Rattrie y Kittler, 2014).

Considerando todo lo anterior, nuestro estudio pretende responder a este vacío, evaluando en dos países (Chile y Perú) la relación dinámica entre las características laborales, los recursos personales y el desempeño laboral, a través del engagement y el burnout, usando el modelo de recursos y demandas.

- Ver Anexo 1: Bibliografía
- Ver Anexo 2: Modelo de estudio propuesto

## **II. Objetivos de la estancia:**

Con el fin de establecer una colaboración para realizar un diseño intercultural en el presente estudio se proponen los siguientes objetivos de la estancia:

1. Definición y afinación del marco teórico del modelo conceptual del estudio
2. Definición de la metodología y en específico, de los instrumentos de investigación, procedimientos y plan de análisis estadísticos para una comparación intercultural.
3. Definición de la muestra final en ambos países.
4. Ejecución del plan piloto.
5. Planificación de un plan de acción.
6. Revisión y definición de potenciales revistas académicas a publicar.
7. Intercambio de ideas en cuanto al estudio con colegas de la UDD.

## **III. Justificación:**

La UDD es conocida por su cultura de innovación y aprendizaje continuo, y una constante aspiración por lograr la excelencia académica tanto en la docencia, como en la investigación. El proceso de aprendizaje organizacional e individual, en específico el énfasis en la investigación con una visión internacional, permiten la apertura a aprender, el intercambio y la generación de nuevos conocimientos en todas las áreas de especialidad.

#### **IV. Conclusiones:**

Se percibe que la colaboración científica tiene un importante potencial para establecer relaciones de mutuo desarrollo, intercambio y generación de conocimientos en el tema de investigación propuesto.

En específico, se pretende potenciar la cultura de investigación en ambas universidades y desarrollar un área de estudios comparativos en temas de comportamiento organizacional, tales como liderazgo, cultura organizacional y nacional, características de trabajo, factores motivacionales, entre otros.

Como producto de esta colaboración, se espera tener una importante presencia en estudios publicados en revistas académicas de alto impacto.

Atentamente,

Rachel Gabel Shemueli

Profesora Asociada

Universidad del Pacífico

Pacífico Business School



**Anexo 1: Bibliografía:**

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing: A complete reference guide*, 1-28.
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974 .
- Demerouti, E., Bakker, A.B., de Jonge, J., Janssen, P.P., Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 17(4), 279-286.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model. *Stress and Health*, 33(4), 426-436.
- Hakanen, J. J., & Roodt, G. (2010). Using the job demands-resources model to predict engagement: Analysing a conceptual model. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 85-101). New York, NY: Psychology Press.
- Lorente, L., Salanova, M., Martínez, I. M., & Vera, M. (2014). How personal resources predict work engagement and self-rated performance among construction workers: A social cognitive perspective. *International Journal of Psychology*, 49(3), 200-207.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2013). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21, 1083–1090.
- Rattrie, L.T.B. & Kittler, M.G. (2014). The job demands-resources model and the international work context – a systematic review. *Journal of Global Mobility*, 2(3), 260-279. doi: 10.1108/JGM-06-2014-0018

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management*, 14(2), 121.

### Anexo 2: Modelo de estudio propuesto

