

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Efecto mediador del engagement entre la Felicidad Subjetiva y el Conflicto Trabajo – Familia/ Familia- Trabajo en una muestra de profesores chilenos

Mediating effect of the engagement between Happiness and Conflict Work - Family, / Family - Work in a sample of Chilean teachers

Francisco Javier Diaz Pincheira*

<https://orcid.org/0000-0001-6930-8941>

Moisés Esteban Carrasco Garcés*

<https://orcid.org/0000-0001-5003-7782>

Recibido: Marzo 20 de 2020

Aceptado: Enero 22 de 2021

Correspondencia: franciscodiaz@udec.cl mocarrasco@udec.cl

* Universidad de Concepción (Chile)

Resumen.

Este estudio analizó el efecto mediador del engagement en la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto familia trabajo (CFT) trabajo- familia (CTF). La muestra fue de 190 profesores de la ciudad de Los Ángeles, Chile. Se aplicaron tres escalas previamente validadas en el medio nacional referentes a felicidad subjetiva, conflicto trabajo familia, conflicto familia trabajo y engagement, posteriormente se realizaron modelos de regresión lineal y ecuaciones estructurales para probar las diferentes hipótesis. Los principales resultados evidencian que existe un efecto mediador parcial del engagement sobre la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto familia trabajo /conflicto trabajo-familia, evidenciando en los análisis de regresión que el elemento entusiasmo del engagement presenta un rol predictor en las distintas causas del conflicto.

Palabras Claves: Engagement, felicidad, conflicto, familia, trabajo.

Abstract.

This study analyzed the mediating effect of engagement on the relationship between subjective happiness and family-work conflict (CFT) and work-family (CTF). The sample was 190 teachers from the city of Los Angeles, Chile. Three scales previously validated in the national environment were applied, on subjective happiness, work-family conflict, family work and engagement, then linear regression models and structural equations were made to test the different hypotheses. The main results show that there is a partial mediating effect of engagement on the relationship between subjective happiness and the family-work-family conflict, showing in the regression analyses that the enthusiasm element of engagement presents a predictive role in the different causes of the conflict.

Keywords: Engagement, happiness, teachers, conflict, family, work.

Introducción

Gran parte del éxito escolar de los alumnos depende del bienestar y felicidad de los profesores en su entorno laboral (Serio, Jiménez y Hernandez, 2010). Diversas investigaciones han demostrado una relación causal entre la felicidad del profesor y el sentido del bienestar, la calidad de la enseñanza y el rendimiento final de los estudiantes (Caprara, Barbaranelli, Steca y Malone, 2006) sin embargo y a pesar de que existe un reconocimiento generalizado de que el profesor es indispensable para el aprendizaje, la investigación sobre aspectos emocionales de estos, así como su felicidad ha sido notablemente inexplorada (Moskowitz y Dewaele, 2019; Williams, Mercer, y Ryan 2015).

Los estudios en el profesorado se han centrado mayormente en analizar el malestar profesional, el síndrome de desgaste laboral (Otero-López, Villardefrancos, Castro y Santiago, 2009) aspectos de la personalidad del docente que propician este desgaste (Cebriá et al., 2001) y el reconocimiento de los factores que generan estrés en el trabajo (García de Lucio *et al*, 2000). Todas estas temáticas de estudio se han incrementado durante estas últimas décadas debido a los cambios que ha sufrido este sector asociado a: precariedad laboral, masificación en las aulas, largas horas de trabajo, revisión de exámenes en casa y poco tiempo para la familia (Muñoz, Fernández y Jacott, 2018; Silva y Fisher, 2020), ante esto muchos maestro responden con emociones encontradas (Lee y Yin, 2011) y algunos hasta considerarían dejar la docencia de manera definitiva (Liu y Onwuegbuzie, 2012).

Por ende, el estudio de la satisfacción de los profesores, así como su bienestar y felicidad pueden tener profundas implicaciones, no solo para sus prácticas educativas y el aprendizaje de sus alumnos, sino que también para la decisión de mantenerse en el trabajo

(Pyhältö, Soini y Pietarinen, 2010). Son, Gu y Zhang (2020) señalan entonces que los responsables de la formulación de políticas y los líderes escolares deben hacer un esfuerzo coherente y constante para proporcionar el tiempo, los recursos y los entornos que permitan a los maestros aprender, crecer y desarrollarse de manera que tengan la capacidad y las capacidades para realizar una vida significativa y feliz para sus alumnos y para ellos mismos

Felicidad en profesores

Moyano y Ramos (2007) han definido la felicidad como un estado emocional de las personas que parece estar alimentado cognitivamente por la reflexión acerca de su satisfacción general ante la vida y por la frecuencia de intensidad con que se experimentan las emociones positivas. Seligman (2011) ha propuesto que una persona feliz posee ciertas características tales como: emociones positivas, involucramiento, relaciones positivas, sentido del trabajo y logro, mientras que Diener (2000), Lyubomirsky, King y Diener (2005) han encontrado que las personas más felices son más sociables tienen más energía, son más generosas, están más dispuestas a cooperar, manifiestan mayor flexibilidad e ingeniosidad en su manera de pensar y son más productivas en su trabajo. De igual modo Janus y Smrokowska-Reichmann (2019) ha descrito que la felicidad es una combinación de tres estilos de vida, que deben analizarse en su conjunto, estos estilos son la vida placentera, la vida comprometida y la vida significativa. La vida placentera se parece al hedonismo e implica buscar emociones y experiencias positivas en la vida, siendo esta transitoria y no pudiendo proporcionar una satisfacción completa., por su parte la vida comprometida resulta de los esfuerzos y compromiso en el trabajo, la consecución de sus objetivos y la creación de relaciones, mientras que la vida significativa denota la construcción de relaciones cercanas con otras personas y la participación en lo que se conoce como instituciones positivas , como la familia,

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

la comunidad local o la sociedad definida en términos generales. En el caso de los profesores, la felicidad y las emociones positivas de estos se han relacionado con enfoques de enseñanza centrados en el alumno (Postareff y Lindblom-Ylänne 2011) y con estrategias de educación más eficaces y creativas (Dewaele, Gkonou y Mercer, 2018). Frenzel y Stephens (2013) por su parte encontraron que aquellos profesores que disfrutaban enseñando tenían comportamiento más animado en el salón de clases y tendían a utilizar más el humor, lo que a su vez conlleva un efecto positivo en la emoción y motivación de los estudiantes. De igual modo estas emociones positivas en el docente se contagian fácilmente al alumno en el aula (Frenzel y Stephens 2013). Moskowitz y Dewaele (2019) han señalado que los maestros desempeñan un papel crucial en el control del termostato emocional del aula, en donde aquellos profesores más relajados, cómicos y poco predecibles en el aula, ofrecen a sus estudiantes mayor respaldo en la toma de riesgos al aprender, así como el incremento de sentimientos positivos y mayor alegría. Dewaele y Mercer (2018) mencionan que los estudiantes podrían tener una actitud más favorable hacia aquellos profesores que proyectan un aire de realización personal y profesional, inteligencia emocional, motivación y actitudes positivas hacia los estudiantes. Igualmente, De Stercke, Goyette y Robertson (2015) han descrito que la felicidad de los profesores es la clave para mantener a los buenos docentes en el trabajo por mucho más tiempo. En cuanto a los elementos que aumentarían la felicidad en los docentes, Diaz y Carrasco (2018) describen que estos serían la conciliación vida-trabajo, la autonomía en las tareas y la claridad de objetivos y metas en el trabajo. Branham (2012) señala igualmente que los efectos laborales de la felicidad en el trabajo serían una mejor salud de los trabajadores, mayor rendimiento laboral y la reducción de las tasas de ausentismo y de licencias por enfermedades.

Conflicto Trabajo Familia (CTF) – Conflicto Familia-Trabajo (CFT)

En sus principios el concepto de conflicto trabajo-familia (CTF) fue considerado unidireccional enfatizando la forma negativa en que los roles laborales afectan a los roles familiares (Ortiz, Toro y, Rodriguez, 2015). Posteriormente, el conflicto se consideró bidireccional, es decir, el trabajo puede interferir con la familia (conflicto trabajo- familia) y la familia puede interferir con el trabajo (conflicto familia- trabajo) (Frone, Russell y Cooper, 1997). A pesar de esta caracterización y de que diversos autores han resaltado recientemente la necesidad de estudiar las dos dimensiones. la realidad es que la mayor parte de las investigaciones se ha centrado solo en el estudio del conflicto (Gali Cinamon y Rich, 2010). Siguiendo esta línea, Friede (2005) identificó seis dimensiones principales del conflicto: 1) conflicto trabajo-familia basado en el tiempo, 2) conflicto trabajo-familia basado en la tensión, 3) conflicto trabajo-familia basado en el comportamiento, 4) conflicto familia-trabajo basado en el tiempo, 5) conflicto familia trabajo basado en la tensión y el 6) conflicto familia-trabajo basado en el comportamiento.

Pinto y Barra (2017) definen el CFT/ y el CTF como una forma de conflicto de rol en que las presiones que resultan del trabajo y las presiones familiares son mutuamente incompatibles entre ellas. La evidencia empírica acerca de la interacción entre el trabajo y la familia revela que hombres y mujeres no compatibilizan las demandas de ambos dominios de la misma forma, las mujeres en general reportan más conflicto trabajo-familia que los hombres y tienen más dificultades para equilibrar papeles familiares y laborales (Greenhaus, Collins y Shaw, 2003).

De igual modo la literatura sobre esta variable enfatiza que las experiencias vividas en

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

un dominio de la vida pueden transferirse a otro dominio, conociéndose este efecto como desbordamiento, lo cual provocaría que individuos que muestran satisfacción y sentido de logro en el trabajo, también manifiestan satisfacción en las relaciones íntimas (Edwards y Rothbard, 2000). Ocurre lo mismo con aquellos trabajadores que manifiestan sentirse feliz en su hogar los cuales tenderán en el trabajo a acercarse a sus compañeros y compartir estos estados positivos con ellos aumentando su nivel de felicidad, mientras que aquellos empleados felices en el su lugar pueden transmitir estas emociones positivas a su hogar, siendo esto un elemento importante para la disminución del conflicto (Ilies, Keeney y Scott, 2011).

A su vez existe una amplia evidencia que muestra que el CFT y el CTF está relacionado con efectos negativos sobre la salud, tales como estrés, depresión, malestar, tensión psicológica, problemas físicos y psicosomáticos, ansiedad, irritación, estados depresivos, afecto negativo y culpa (Kinnunen, Geurts y Mauno, 2004; Graves, Ohlott y Ruderman, 2007; Garrosa-Hernández, *et al* 2013). Por ende, la conciliación entre el trabajo y la familia es un aspecto crucial para el ajuste psicológico de los individuos, ya que ambas esferas constituyen las principales fuentes de satisfacción, bienestar y felicidad en las personas (Jiménez y Moyano, 2008). Y se ha descrito que el respaldo familiar y el apoyo del supervisor en el trabajo son los principales factores para evitar el conflicto e incrementar la felicidad (Lapierre y Allen, 2006). De hecho, las organizaciones que favorecen la conciliación vida trabajo obtienen beneficios como la satisfacción laboral, compromiso organizacional y el bienestar familiar de sus trabajadores (Kinnunen, Mauno, Geurts y Dikkers,).

En cuanto al rubro docente se ha descrito que estos son un grupo vulnerable emocionalmente porque poseen altas exigencias psicológicas en el trabajo y en el hogar, así

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

como bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo (Garcias, Iglesias, Saleta y Romay, 2016) todo esto sumado a la carga de trabajo diaria que no se limita solo al tiempo que pasan en el aula y la cantidad de horas de trabajo fuera entorno laboral (Silva y Fisher, 2020). A partir de la revisión de varios estudios con profesores de escuelas primarias y secundarias Palmer, Rose, Sanders y Randle (2012) señalaron que el CTF y el CFT están asociados con resultados negativos como tensión física, insatisfacción laboral, burnout, estrés laboral e intención de dejar el trabajo. Lakkoju (2020) concluye que el desequilibrio entre la vida laboral y la vida familiar de los docentes se debe al aumento de la carga de trabajo, horas de trabajo adicionales por perfeccionamiento, clases de recuperación para alumnos menos aventajados y el trabajo administrativo Cinamon, Rich y Westman (2007) por su parte encontraron que elementos como el tamaño de la clase, el número de estudiantes con necesidades especiales, la inversión de energía en la disciplina de los estudiantes, la relación con los padres de los estudiantes explican gran cantidad de la varianza en el estrés de los profesores y serían las mujeres docentes las que presentarían mayor nivel de CTF (Reddick *et al*, 2012). Ortiz, Toro y, Rodriguez, (2015) mencionan que elementos como la justicia interpersonal y procedimental afectan a la disminución del CTF en los profesores lo que conlleva una disminución del estrés, mientras que las tecnologías, como internet y los teléfonos inteligentes, se han entrometido en la vida y el tiempo libre de las personas con demandas laborales, y esto aumenta potencialmente el riesgo de enfermedad y conflicto (Arlinghaus y Nachreiner, 2014)

Engagement como mediador.

La aparición del concepto de engagement coincide con la nueva perspectiva positiva de la Psicología, Positiva iniciada a raíz del célebre artículo de Seligman y Csikszentmihalyi

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

(Seligman et al, 2005). Schaufeli y Bakker (2003) definen el engagement como un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado con el trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El vigor se describe como poseer altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja; la dedicación, denota una alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración y reto por el trabajo y la absorción se produce cuando se está totalmente concentrando en el trabajo y se tienen dificultades en desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración. El engagement se asocia igualmente con actitudes y emociones positivas en el trabajo tales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar (Bakker y Demerouti, 2007; Simpson, 2009). Se ha descrito que los empleados engaged disfrutan de su trabajo y tienen más probabilidades de trabajar más duro a través de mayores niveles de esfuerzo discrecional que aquellos que están desconectados (Bakker y Oerlemans, 2016). Los metanálisis recientes han indicado que los trabajadores engaged difieren de los trabajadores agotados en que estos tienen acceso a más recursos laborales, como la autonomía, las oportunidades de desarrollo y la variedad de habilidades (Crawford, LePine y Rich, 2010). Se ha descrito que al optimizar el engagement de los empleados se obtiene un conjunto de sinergias y beneficios que son positivos para la organización, ya que a nivel interpersonal hay aumento de emociones positivas relacionadas con el trabajo y una mejora en las relaciones con compañeros y clientes. (Hofboll, Johson, Ennis y Jackson, 2003). Cabe señalar que más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo–cognitivo que es más persistente y no está focalizado en un objeto, evento o situación particular (Gil- Beltrán, Llorens y Salanova, 2020). El engagement de los profesores ha sido conceptualizado como una motivación que comprende cuatro dimensiones: 1) compromiso

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

cognitivo, compuesta de vigor, persistencia e inversión de recursos de atención en la enseñanza, 2) engagement emocional, refiriéndose a las respuestas emocionales positivas de los profesores en su trabajo, 3) engagement social con los estudiantes y 4) engagement con los compañeros de trabajo, que denota los niveles de atención, compromiso y conexión de con los demás colegas (Perera, Granziera y McIlveen, 2018). Se ha descrito igualmente que los niveles altos de engagement en profesores estarían asociados a características de personalidad tales como la iniciativa (Li, Wang, Gao y You 2017), perseverancia (Van Daal, Donche, y De Maeyer, 2014), extraversión (Burn y Machin 2013), apertura a la experiencia (Cano-García et al. (2005) y altruismo (Perera, Granziera y McIlveen, 2018).

El engagement ha sido estudiado especialmente desde el modelo de las demandas y recursos laborales. Este modelo asume que existen dos tipos de características en cualquier trabajo: demandas y recursos. Las demandas son características de la organización que precisan de un esfuerzo por parte del empleado para ser realizadas, lo que conlleva un coste físico y/o psicológico. Los recursos laborales son las características físicas, psicológicas, sociales u organizacionales que permiten hacer frente a las demandas, estos últimos son funcionales en la consecución de los objetivos, reducen las demandas laborales, sus costes asociados y estimulan el desarrollo personal y profesional. Las demandas laborales elevadas agotan al empleado provocando el síndrome de quemarse en el trabajo, mientras que los recursos laborales se relacionan con el engagement de los trabajadores (Demerouti y Bakker, 2011, Bakker y Demerouti, 2013;).

En la actualidad no se discute el papel del engagement como mediador entre los recursos laborales y los resultados organizacionales (Demerouti y Bakker, 2011, Bakker y

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Demerouti, 2013); sin embargo, pocos estudios se han centrado en analizar cuál es el papel mediador del engagement entre el bienestar de los empleados y las demandas laborales (Orgambidez- Ramos, Perez-Moreno y Borrego- Alés, 2015) .Para afrontar las demandas laborales, Salanova y Schaufeli (2008) indican que el engagement laboral puede actuar como un mediador ante los estresores laborales, facilitando el logro de los resultados del colaborador en sus actividades y así contribuir con éste en el cumplimiento de sus metas, su satisfacción laboral y una mejora en su calidad de vida. En otras investigaciones también se ha descrito el engagement como un factor mediador entre el apoyo social en el lugar de trabajo y la intención de renuncia de los profesores (Mérida- López, Sánchez – Gómez y Extremera, 2020)

En esta investigación consideramos al engagement como un mediador entre la felicidad y el CFT- CTF, entendiendo y como se dijo en el párrafo anterior que hay pocos estudios que centren la mirada del engagement como un factor mediador entre las demandas y el bienestar (felicidad). De igual modo hemos considerado el conflicto familia trabajo y el conflicto trabajo familia como una demanda producida por la sobrecarga laboral (Major, Klein y Ehrhart, 2002) caracterizada por exigencias excesiva de tiempo en el trabajo, horarios incompatibles y presión causada por el deseo de las personas de cumplir con sus deberes tanto en el trabajo como en la casa (Eagle, Miles e Icenogle,1997). De igual modo esta interferencia entre el trabajo y el dominio del hogar está relacionada con el engagement, en donde las exigencias del hogar conducen a la tensión de trabajo y la disminución del engagement, mientras que tener adecuados recursos en el trabajo y el hogar conducen a una mayor sensación de engagement (Montgomery et al.,2003).

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

En vista de lo expuesto en las líneas anteriores nuestro trabajo tiene como fin el abordar la relación de los estados positivos de las personas y variables como el Conflicto Trabajo Familia (CTF) – Conflicto Familia Trabajo (CFT). Se busca, por lo tanto, conocer el efecto mediador del engagement en la relación entre la felicidad y CTF- CFT en un grupo de profesores de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

Con base en lo anterior, se formulan las siguientes hipótesis:

H1 El Engagement se comportará como una variable mediadora entre la relación de la variable felicidad subjetiva y el CFT-CTF.

H2 El conjunto de las variables entusiasmo e involucramiento y la felicidad subjetiva predice las causas de conflicto (tiempo, estrés y comportamiento).

H3 La variable Engagement, compuesta por el entusiasmo e involucramiento, además de la felicidad subjetiva predice mejor las diferentes causas de conflicto.

H4 La variable latente Engagement se comportará como mediadora en la relación de la variable felicidad subjetiva y las diferentes causas de conflicto.

H5 La variable latente Engagement se comportará como mediadora entre la relación de la variable felicidad subjetiva y la variable latente conflicto.

Método

El presente estudio es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y su alcance es descriptivo-correlacional.

Participantes

Para efectos de esta investigación se seleccionó una muestra aleatoria de 273 profesores de colegios públicos de la ciudad de Los Ángeles, Chile, sin embargo, la muestra final de participantes fue de 190 sujetos, ya que existieron algunas personas que no contestaron la encuesta en totalidad. La edad promedio fue de 40,29 años (DE=12,99), siendo el mínimo 22 años y el máximo 67 años. El 68,95% (N=131) fueron mujeres, mientras que el 31,05% fueron hombres (N=59). El promedio de años trabajando en la institución es de 11,17 (DE=13,06), siendo el mínimo 1 año y el máximo de 43 años. En el área de formación el 75,2% de la muestra (N=143) poseía estudios universitarios, mientras que el 24,8% (N=47) tenía estudios de postgrados. De igual modo el 53,1% de los profesores (N=101) si tenía este tipo de jefatura. Con respecto al tipo de contrato, el 90,5% (N=172) de los profesores poseen contrato indefinido

Instrumentos

Felicidad Subjetiva: Definida por la puntuación obtenida en la escala de felicidad subjetiva (EFS) de Lyubomirsky y Lepper (1997) adaptado en Chile por Moyano y Ramos (2007) y que mide la felicidad global o duradera. Este instrumento es un cuestionario de 4 preguntas formato Likert con respuestas del 1 al 7, contestando reactivos tales como: “Algunas personas son muy felices en general, disfrutan de la vida independientemente de lo que suceda, sacan el máximo provecho del todo ¿Hasta qué punto Ud. es así?”. Para este instrumento en esta investigación se obtuvo una consistencia interna de $\alpha = .86$

Engagement: Para efectos de esta investigación se utilizó la Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Salanova, González-Romá y Bakker,2002). Este instrumento está compuesto de

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

dos factores: involucramiento en el trabajo (13 ítems, por ejemplo “Estoy involucrado con mi trabajo”), entusiasmo en el trabajo (4 ítems, por ejemplo “En mi trabajo me siento lleno de energía”) y una escala total general llamada engagement en el trabajo, que es la media de todas las preguntas del cuestionario. En este estudio se utilizó su adaptación al medio nacional realizada por Müller, Exequiel Pérez y Ramírez (2012) Esta versión del cuestionario está compuesto por 17 ítems y la forma de respuesta es tipo Likert de 1 (muy en desacuerdo) a 5 (muy de acuerdo). Con base en l análisis de fiabilidad se obtuvo una consistencia interna del instrumento de $\alpha = .88$ y por subescala se obtuvieron las siguientes consistencias: involucramiento en el trabajo con un $\alpha = .85$ entusiasmo en el trabajo con un $\alpha = .69$.

Conflicto Trabajo- Familia: Definida por la puntuación obtenida en el CTF/CFT. Este instrumento es un cuestionario de auto reporte de 18 ítems construida por Carlson, Kacmar y Williams (2000) y adaptado en Chile por Jiménez, Mendiburo y Olmedo (2011) el cual permite medir el conflicto trabajo familia que puedan presentar los trabajadores. Sus respuestas se puntúan mediante una escala tipo Likert de 5 puntos, donde las respuestas van desde “nunca” a “siempre”. Esta escala se divide en tres sub escalas, las cuales evalúan cada tipo de conflicto: conflicto basado en el comportamiento (6 ítems, por ejemplo “He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales”), conflicto basado en el tiempo (6 ítems, por ejemplo, “las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportuna para resolver problemas en casa”), conflicto basado en el estrés (6 ítems, por ejemplo , “Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen(a) padre(madre)/esposo(a)”) También se divide según la dirección del conflicto: conflicto de trabajo a familia (9 ítems, “A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia”)

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

y conflicto de familia a trabajo (9 ítems, “El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales”). Con base en el análisis de fiabilidad se obtuvo una consistencia interna del instrumento de $\alpha = .91$ y por sub-escala se obtuvieron las siguientes consistencias: conflicto basado en el comportamiento con un $\alpha = .76$, conflicto basado en el tiempo con un $\alpha = .72$, conflicto basado en el estrés con un $\alpha = .78$, conflicto de trabajo a familia con un $\alpha = .82$, y conflicto de familia a trabajo con $\alpha = .83$.

Consideraciones Éticas

La aplicación de los instrumentos se realizó en conformidad con las consideraciones éticas establecidas por el Código de Ética Profesional del Colegio de psicólogos de Chile que en su artículo 15 reglamenta la investigación en psicología. Esta investigación obedece a los principios éticos de respeto, intimidad y dignidad, asegurando la confidencialidad y los trabajadores participantes.

Procedimiento

Para la realización de este estudio se realizaron encuestas entre los meses de octubre y diciembre del año 2019. Se contó con el consentimiento autorizado por parte de cada participante. La ejecución del instrumento y la entrega de las instrucciones se llevaron a cabo por estudiantes de la Carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Concepción, campus Los Ángeles.

Análisis de Datos

Para la prueba de las hipótesis en la investigación inicialmente, el primer paso fue realizar un análisis de correlación binarias, así evaluar el grado de relación entre las variables

incluidas en la investigación. Posteriormente se realizó un modelo de regresión lineal múltiple no jerarquizado para conocer el efecto de las variables independientes (Involucramiento, entusiasmo y felicidad subjetiva) sobre la variable dependiente (CTF-CFT). Además, se usaron estadísticos de significancia global como el chi-cuadrado y el uso del R^2 -ajustado para conocer el grado de ajuste del modelo de regresión lineal. Para realizar cada modelo y análisis se usó el software stata. Para el análisis que busca conocer el efecto mediador del Engagement sobre la relación entre la felicidad subjetiva y el CTF-CFT, se procedió a realizar un modelo de mediación (Hayes, 2017). El objetivo es establecer cómo la felicidad subjetiva ejerce su efecto sobre el CTF- CFT a través del Engagement (ver Figura 1).

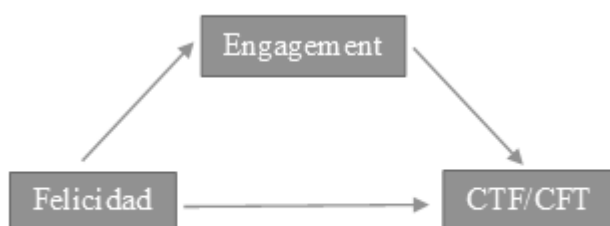


Figura 1: Engagement como mediador en la relación de la felicidad subjetiva y el CTF- CFT reportado por el sujeto.

Para el análisis de datos que busca conocer la relación existente entre la variable latente (Engagement) y sus componentes, con la variable CTF- CFT, se considera un modelo estructural donde se especificó como variables causales al nivel de felicidad subjetiva y el Engagement, para esto usamos el modelo MIMIC (acrónimo del inglés *Multiple Indicators, Multiple Causes*), todo esto con el uso del software R. El modelo MIMIC mide la relación entre una variable latente y sus indicadores, además de especificar un modelo estructural con las relaciones causales entre la variable latente y los efectos causales (Jöreskog y Goldberger,

1975). El modelo MIMIC permite considerar la inclusión de variables adicionales que afecten tanto a la variable latente como a los efectos causales, permitiendo probar las hipótesis en dirección a los diferentes efectos entre los factores. Considerando este punto, el modelo propuesto estará definido por la relación existente entre el Engagement (variable latente) y sus indicadores, en este caso, involucramiento y entusiasmo, con el Conflicto, permitiendo además de la interacción de la felicidad subjetiva tanto como variable de causalidad para el Engagement, como para el conflicto, además se considera obtener los efectos directos e indirectos de la felicidad subjetiva considerando al Engagement como mediador. En la Figura 2 se explica la relación entre las características del Engagement y de la felicidad subjetiva y las distintas causas de los conflictos, esto es, conflicto por tiempo, estrés y comportamiento, reportados por los propios sujetos a través de 3 instrumentos. Lo anterior se analizó con un modelo de regresión lineal, para conocer el poder predictivo de las variables por separado.

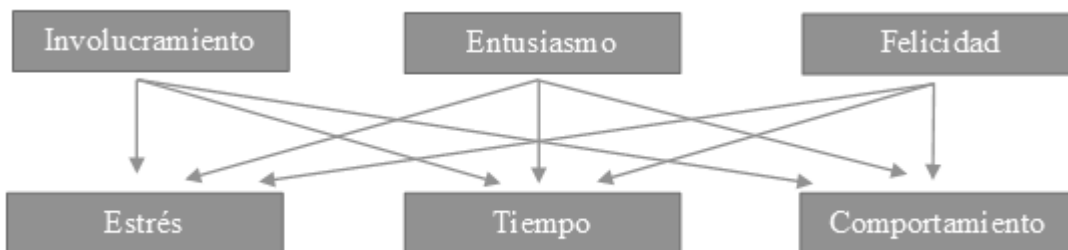


Figura 2. Relación de las variables involucramiento, Entusiasmo y felicidad subjetiva con el conflicto por estrés, tiempo y comportamiento reportados los sujetos en las escalas de medición.

En la Figura 3 se explica la relación de los dos componentes del engagement, entusiasmo e involucramiento, con la variable latente engagement y la relación de esta con el conflicto medido por el conflicto de tiempo, estrés y comportamiento, el modelo se expresa para evaluar las hipótesis H4

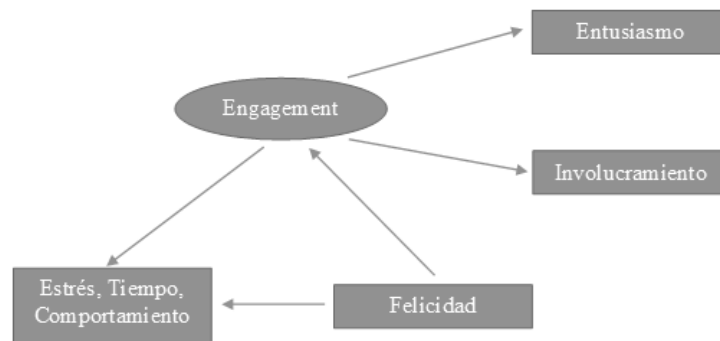


Figura 3. Relación de los dos componentes, entusiasmo, involucramiento, con la variable latente engagement y la relación de ésta y la felicidad subjetiva con el conflicto por estrés, tiempo y comportamiento.

La Figura 4 plantea un nuevo modelo teórico, donde tanto el conflicto como el engagement son variables latentes medidas por sus componentes, esto es involucramiento y entusiasmo para el caso del engagement, conflicto de tiempo, estrés y comportamiento para el conflicto. Además, consideramos un modelo de mediación con estas variables latentes. Como lo expresa la Figura 1, donde se mide el efecto mediador del engagement, entre la felicidad subjetiva y el conflicto.

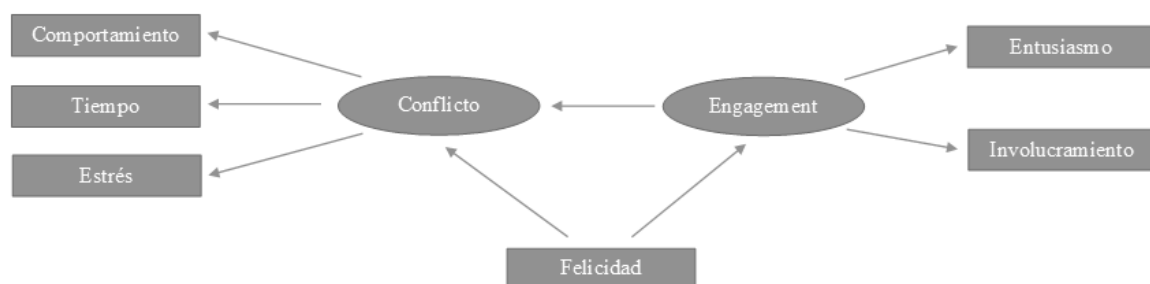


Figura 4. Relación de los dos componentes, entusiasmo e involucramiento, con la variable latente engagement, además la relación de los 3 componentes del conflicto, conflicto de estrés, tiempo y comportamiento con la variable latente conflicto y la relación entre la variable latente engagement como mediador entre la felicidad subjetiva y el conflicto

Resultados

Se observa dentro de los datos descriptivos de la muestra (ver tabla 1) las medias de puntuaciones del engagement y sus componentes es similar, además existen diferencias en las medias de las puntuaciones sobre el conflicto, CFT como CTF son muy similares mientras que sus componentes estrés, tiempo y comportamiento (valores observados) poseen diferencias muy leves. De acuerdo con los análisis mostrados en la tabla, existe una relación directa y significativa entre las variables que componen el nivel de Engagement con la felicidad subjetiva, además con el CTF y CFT la relación es inversa y significativa para involucramiento, mientras que es inversa y significativa para entusiasmo.

Existe una relación inversa y significativa entre la felicidad subjetiva el CTF e inversa y significativa para el CFT. La variable Engagement posee una relación significativa con el CTF y significativa con el CFT), siendo un valor más alto para el entusiasmo. Además, el conflicto por estrés, compromiso y tiempo tienen una relación significativa e inversa con la felicidad subjetiva. Por otra parte, cada componente del Engagement, entusiasmo e involucramiento es significativo y con una relación inversa a cada tipo de conflicto de estrés, tiempo y compromiso, lo que se puede apreciar es que los valores para este último son levemente mayores.

Tabla 1: Matriz de correlaciones generales entre las variables del estudio

Variabes	M	DE	1 Fe	2 En	3 CFT	4 CTF	5 CC	6 CT	7 CE	8 In	9 En
1. Felicidad subjetiva	5.972	0.849	-								
2. Engagement	3.880	0.527	0.327*	-							
3. Conflicto trabajo-familia	20.221	5.800	-0.395*	-	-						
				0.369*							

Nota. N=190. * $p < .01$ (bilateral).

4. Conflicto familia-trabajo	20.984	5.807	-0.378*	-	0.399*	0.902*	-			
5. Conflicto compromiso	14.374	4.134	-0.391*	-	0.333*	0.902*	0.917*	-		
6. Conflicto tiempo	13.047	3.809	-0.350*	-	0.395*	0.917*	0.891*	0.775*	-	
7. Conflicto estrés	13.784	4.111	-0.374*	-	0.384*	0.928*	0.938*	0.844*	0.846*	-
8. Involucramiento	3.866	0.546	0.303*	0.984*	-	0.329*	0.362*	0.292*	0.358*	0.348*
9. Entusiasmo	3.924	0.593	0.328*	0.839*	-	0.416*	0.430*	0.387*	0.424*	0.413*
										0.727*

- Resultado para hipótesis 1: El Engagement se comportará como una variable mediadora entre la relación de la variable felicidad subjetiva y el CFT-CTF.

Considerando la primera hipótesis de esta investigación, con el fin de conocer si el Engagement puede ser considerada una variable mediadora entre la felicidad subjetiva y el CTF- CFT se hizo un modelo de mediación, definiendo como variable dependiente el CTF- CFT y como variable predictora la felicidad subjetiva. Como se puede observar en la tabla 2, el efecto de la mediación es significativo y la mediación es parcial, dado que a pesar de la existencia de mediación la felicidad subjetiva sigue siendo significativa hacia el CTF. El efecto de mediación causal promedio o efecto indirecto (EI) es significativamente diferente de cero tanto para el CFT como para el CTF, notemos primeramente que el efecto total con la inclusión de la variable mediadora es significativamente mayor que cero para ambos conflictos y el efecto directo de la felicidad subjetiva sobre el CFT- CTF es significativamente distinto cero. Considerando lo anterior podríamos decir que existe un efecto parcialmente mediador del Engagement, potenciando el efecto directo de la felicidad subjetiva sobre el CFT/CTF y aproximadamente un 20% del efecto es mediado por el engagement. Todos los modelos soportaron las pruebas de verificación de los supuestos del modelo de regresión lineal

no jerarquizado¹.

Tabla 2: Modelo de mediación del Engagement en la relación de la felicidad subjetiva y el CFT/CTF

	Conflicto trabajo-familia Coeficientes	Conflicto familia-trabajo Coeficientes
Efecto indirecto	-0.605* (-1,196;-0.2)	-0.690* (-1.287;-0.28)
Efecto directo	-2.073* (-3.1753;-1.06)	-1.897* (-2.914;-0.77)
Efecto total	-2.678* (-3.6858;-1.83)	-2.587* (-3.607;-1.59)
Prop. Mediada	0.222* (0.0719;0.47)	0.266* (0.105;0.56)

Nota. N=190. * significativa al 1%, intervalos de confianza entre paréntesis.

- Resultado para hipótesis 2: El conjunto de las variables entusiasmo e involucramiento y la felicidad subjetiva predice las causas de conflicto (tiempo, estrés y comportamiento).
- Resultado para hipótesis 1: La variable Engagement, compuesta por el entusiasmo e involucramiento, además de la felicidad subjetiva predice mejor las diferentes causas de conflicto.

En relación con la segunda y tercera hipótesis con fin de conocer las direcciones de las relaciones antes descritas, y con ellos determinar la predicción de las variables, se usó un modelo de regresión lineal, definiendo como variables dependientes las causas del conflicto (estrés, tiempo y comportamiento) y como variables predictoras los elementos que componen el engagement (entusiasmo e involucramiento), además de la felicidad subjetiva ². Como se puede observar en la tabla 3 existe evidencia significativa para afirmar que la variable de Engagement es significativa para explicar tanto el conflicto por comportamiento, tiempo y

¹ Para las pruebas de los supuestos del modelo de regresión lineal se utilizó el paquete gvlma en R, el cual permite probar los supuestos del modelo de regresión lineal.

² Para el análisis de regresión lineal se utilizó la función lm() implementada en el software R.

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

estrés . Por otra parte, existe evidencia de que el entusiasmo influye significativamente sobre el conflicto por comportamiento, tiempo y estrés . Mientras que la variable involucramiento no influye sobre las causas del conflicto. Por último, la felicidad subjetiva influye significativamente sobre el conflicto de comportamiento , tiempo y estrés , cuando es considerada dentro del modelo de las variables predictoras para el Engagement y cuando la felicidad subjetiva es incluida dentro del modelo que considera el Engagement, sigue siendo significativa (ver Tabla 3)

Tabla 3: Resultados del modelo de regresión lineal para explicar el conflicto a partir del Engagement, como de las variables que lo componen.

VARIABLES	Comportamiento	Tiempo	Estrés	Comportamiento	Tiempo	Estrés
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Involucramiento	0.134 (0.714)	-0.521 (0.656)	-0.501 (0.707)			
Entusiasmo	-2.106*** (0.663)	-1.889*** (0.609)	-1.931*** (0.656)			
Engagement				-1.801*** (0.543)	-2.270*** (0.497)	-2.289*** (0.534)
Felicidad subjetiva	-1.450*** (0.334)	-1.039*** (0.307)	-1.272*** (0.330)	-1.540*** (0.337)	-1.113*** (0.309)	-1.347*** (0.332)
Constante	30.780*** (2.371)	28.681*** (2.179)	30.893*** (2.346)	30.560*** (2.407)	28.501*** (2.203)	30.711*** (2.368)
Observaciones	190	190	190	190	190	190
R ²	0.228	0.232	0.236	0.200	0.211	0.217
Adjusted R ²	0.216	0.220	0.224	0.192	0.202	0.208
F Statistic	18.308***	18.779***	19.171***	23.385***	24.994***	25.869***

Nota: ***p<0.01

Para analizar la existencia de colinealidad entre las variables predictoras para todos los modelos de regresión, se realizó un análisis de inflación de varianza, VIF, siendo un valor mayor a 10 un indicador de la existencia de colinealidad (Rodríguez-Cáceres, *et. al.*, 2018).

Para todos los modelos de regresión se encontró un valor VIF máximo de 2.17. Este valor nos indica que no existe evidencia para suponer multicolinealidad en los modelos de regresión lineal. Según los resultados, la tercera hipótesis puede ser aceptada, a pesar que la variable involucramiento no es significativa, el modelo de regresión que cuenta con las variables que componen el Engagement presentan mayor poder predictivo considerando el R^2 ajustado, para todos los modelos explicativos de las causas del conflicto, cabe destacar que el R^2 ajustado permite corregir el R^2 , según el número de variables incluidas en el modelo a pesar de no ser significativas, lo que lo hace una medida de bondad de ajuste correcta dado que la variable involucramiento no es significativa (Miles, 2014). Se verificaron los supuestos de regresión lineal de linealidad, normalidad y homocedasticidad de residuos. Se observa normalidad de los residuos para todos los modelos presentados y sobre la homocedasticidad, todos los modelos excepto el modelo que considera como variable dependiente el conflicto por comportamiento (modelo Comportamiento (1), ver tabla 4) son estadísticamente homocedásticos y no se presenta autocorrelación para todos los modelos.

- Resultado para hipótesis 4: La variable latente Engagement se comportará como mediadora en la relación de la variable felicidad subjetiva y las diferentes causas de conflicto.

La cuarta hipótesis propone un modelo de análisis de la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto por comportamiento, tiempo y estrés, considerando como variable mediadora el Engagement medido como variable latente compuesta por las variables de: entusiasmo e involucramiento. Para establecer este modelo como variable mediadora se utilizó el modelo MIMIC. En primera instancia analizamos el modelo de mediación del Engagement y la relación de la felicidad con el conflicto por comportamiento (ver Figura 5).

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Este modelo indica una relación significativa entre el entusiasmo e involucramiento como componentes del Engagement, el que a su vez muestra una relación significativa con el conflicto por comportamiento. Además, el modelo 1 (Figura 5), indica que la felicidad subjetiva tiene una relación negativa y significativa con el conflicto por comportamiento y tiene una relación significativa y positiva con la variable mediadora Engagement. Un aspecto relevante que nos permite obtener el modelo MIMIC, son los efectos de la mediación o efectos indirectos (EI) y los efectos directos (ED), el efecto de la mediación resultó ser significativo ($EI=-0.545$, $p<0.05$) y el efecto directo resultó ser no significativo. En segunda instancia analizamos un modelo de mediación del Engagement y la relación de la felicidad subjetiva con el conflicto por tiempo (ver Figura 6). El modelo indica una relación significativa y positiva entre la felicidad subjetiva y la variable mediadora Engagement, además de una relación significativa y negativa entre la felicidad subjetiva y el conflicto por tiempo. La relación entre la variable mediadora y el conflicto por tiempo es significativa, el efecto de la mediación para este modelo ($EI=-0.628$, $p<0.01$) es significativo, mientras que el efecto directo de la felicidad subjetiva sobre el conflicto por tiempo no es significativo.

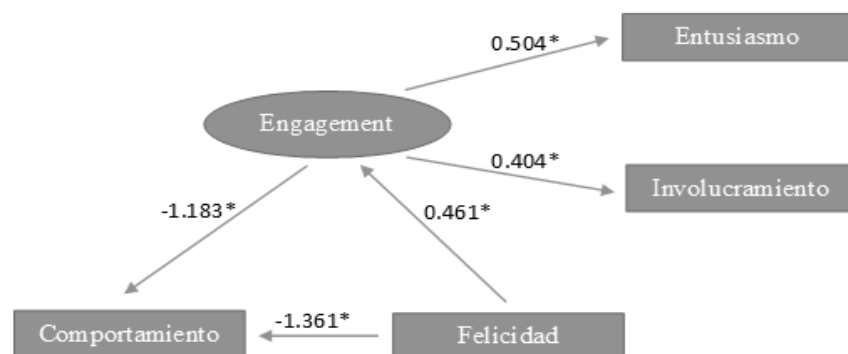


Figura 5. Modelo 1: Relación de la felicidad subjetiva y el conflicto por comportamiento considerando el Engagement como variable mediadora. * $p < 0.001$

En tercera instancia el modelo 3, nos muestra el papel del modelo de mediación del Engagement y la relación de la felicidad subjetiva con el conflicto por estrés (ver Figura 7). El modelo indica una relación significativa y positiva entre la felicidad subjetiva y la variable mediadora Engagement, además de una relación significativa y negativa entre la felicidad subjetiva y el conflicto por estrés.

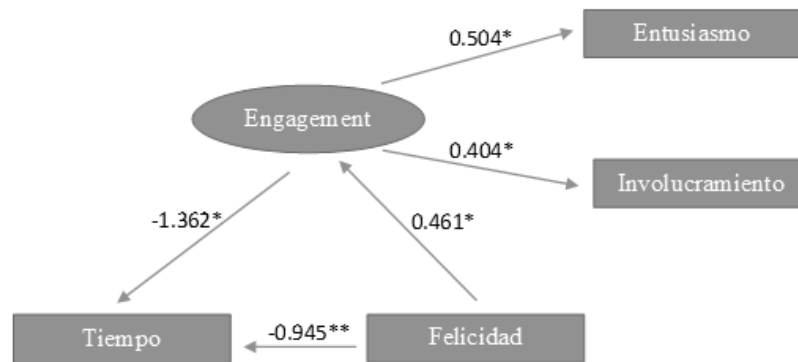


Figura 6: Modelo 2: relación de la felicidad subjetiva y el Conflicto por tiempo considerando el Engagement como variable mediadora. * $p < 0.001$, ** $p < 0.05$

La relación entre la variable mediadora y el conflicto por estrés es significativa, el efecto de la mediación para este modelo ($EI = -0.635$, $p < 0.01$) es significativo, mientras que el efecto directo de la felicidad subjetiva sobre el conflicto por estrés no es significativo.

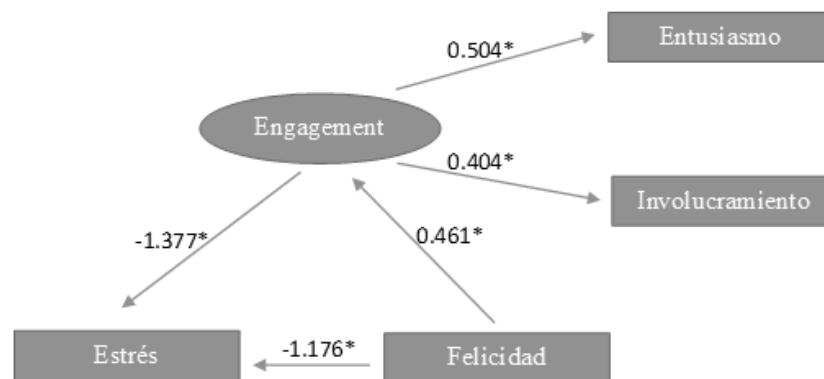


Figura 7: Modelo 3: relación de la felicidad subjetiva y Conflicto por tiempo considerando el Engagement como variable mediadora. * $p < 0.001$.

Con todo lo anterior, podemos decir que el Engagement es una variable mediadora entre la felicidad subjetiva y el conflicto tanto de comportamiento, tiempo y estrés, siendo el efecto de la mediación significativa y el efecto directo no significativo.

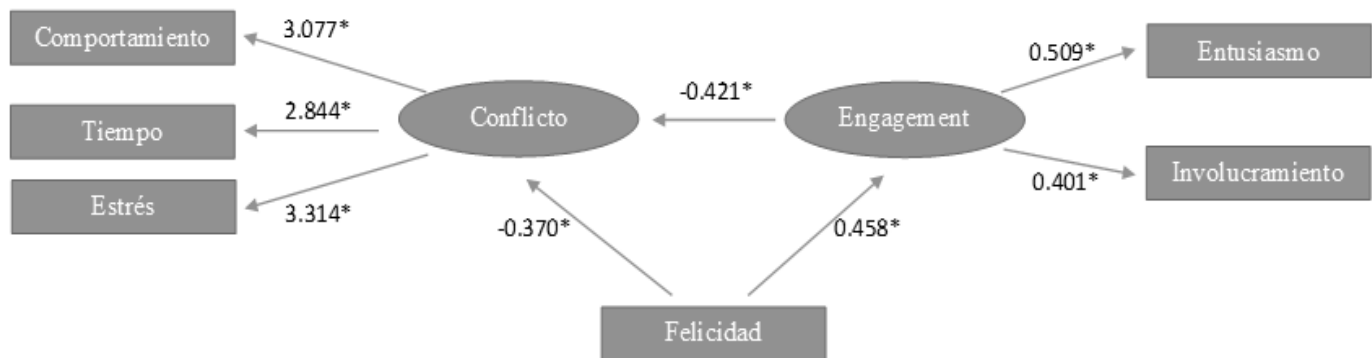


Figura 8: Modelo 4. Efecto mediador de la variable Engagement, en la relación de la felicidad subjetiva con la variable conflicto. * $p < 0.001$

- Resultado para hipótesis 5: La variable latente Engagement se comportará como mediadora entre la relación de la variable felicidad subjetiva y la variable latente conflicto.

Por último, el modelo 4 (ver Figura 8) permite conocer la relación de la felicidad subjetiva y el conflicto considerando como mediador el Engagement. Al igual que en los casos anteriores la felicidad es significativa en la relación tanto con el Engagement como con el conflicto y por

último el efecto mediador del Engagement resultó ser significativo con un ($EI = -0.193, p < 0.01$), mientras que el efecto directo de la felicidad subjetiva es no significativo. Con esto podemos decir que el Engagement tiene un rol relevante y significativo como mediador de la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto.

Tabla 4: Medidas de bondad de ajuste de los modelos propuestos.

Medida	Niveles aceptables	Valores obtenidos Modelo 1,2 y 3	Conclusiones modelo 1,2 y 3	Valores obtenidos Modelo 4	Conclusiones modelo 4
p-Chi	p-value > 0.05	0.528	Aceptable	0.544	Aceptable
(A)GFI	GFI ≥ 0.95 AGFI ≥ 0.9	GFI = 0.99 AGFI = 0.973	Aceptable	GFI = 0.99 AGFI = 0.97	Aceptable
(N)NFI o TLI	NFI ≥ 0.95 NNFI ≥ 0.95	NFI = 0.997 NNFI = 1	Aceptable	NFI = 0.992 NNFI = 1	Aceptable
CFI ^a	CFI ≥ 0.9	CFI = 1	Aceptable	CFI = 1	Aceptable
RMSEA	RMSEA < 0.08	RMSEA = 0	Aceptable	RMSEA = 0	Aceptable
SRMR	SRMR < 0.08	SRMR = 0.009	Aceptable	SRMR = 0.016	Aceptable
AIC	Valor pequeño	AIC = 3653.323	Bajo	AIC = 3649.092	Bajo
BIC	Valor pequeño	BIC = 3711.769	Bajo	BIC = 3694.55	Bajo

Nota. Modelo 1, 2 y 3, modelo mediación Engagement para la relación de la felicidad subjetiva y el conflicto por comportamiento, tiempo y estrés. Modelo 4, modelo de mediación del Engagement para la relación de la felicidad subjetiva y el conflicto. p-Chi= Probabilidad estadístico Chi-squared. (A)GFI= (Adjusted) Goodness of Fit. (N)NFI=(Non) Normed-Fit index. CFI= comparative fit index; TLI= Tucker-Lewis index; RMSEA=root mean square error of approximation; SRMR= standardized root mean square residual; AIC= Akaike information criterion; BIC= Bayesian information criterion. ^a Si bien es poco probable un nivel igual a 1 de CFI y TLI, las estimaciones arrojaron estos valores, lo que muestra un alto nivel de ajuste.

Los modelos propuestos tienen valores de ajustes que son aceptables los valores RMSEA, con valores bajos 0.03 indican valores de bondad de ajuste excelentes, además SRMR menores a 0.08 indican un buen nivel de ajuste a los datos. El nivel alto de CFI indica que los modelos presentan un buen nivel de ajuste, para el caso del TLI los valores más cercanos a 1 muestran el mejor nivel de ajuste. Por último, los valores BIC y AIC, que permiten comparar modelos, mientras mayor es su valor, menor es su bondad de ajuste, estos modelos tienden a penalizar la complejidad (Escobedo, et. al., 2016).

La tabla 4, muestra que el mejor modelo es el modelo 4 puesto que presenta un menor AIC, penalizando la inclusión de más variables explicativas al modelo, en donde el modelo 4 presenta un AIC (3694.550) y un TLI=1. Ambos modelos consideran bajos errores cuadráticos medios ajustados.

Por último, podemos decir que se acepta H5 donde el Engagement es una variable mediadora en la relación de la felicidad subjetiva y el conflicto, considerando al Engagement y al conflicto como variables latentes. Además, este último modelo es más predictivo.

Discusión

El objetivo del estudio fue establecer el efecto mediador del engagement en la relación entre la felicidad subjetiva y el conflicto familia trabajo (CFT) y conflicto trabajo- familia (CTF) en profesores de la ciudad de Los Ángeles, Chile.

En primera instancia, como hallazgo general, se encontró un efecto mediador significativo entre los componentes del engagement y la relación de la felicidad subjetiva con el CTF y el CFT, sin embargo, los componentes del engagement no se comportan de manera similar en la predicción de las causas del CTF y el CFT. Una vez realizados los análisis de regresión lineal se encontraron relaciones negativas entre uno de los elementos del engagement, el entusiasmo, y los distintas causas del CTF y CFT mientras que el otro elemento del engagement, el involucramiento, no tiene ningún tipo de efecto predictor en estas causas, con esto la H1 es aceptada, mientras que la H2 es rechazada puesto que solo el entusiasmo cumple un valor predictor de las distintas causas del conflicto. En vista de esto coincidimos con los trabajos de Ten Brummelhuis, Bakker y Euwema (2010) y Üstün Ersolak, Toker, B (2020) quienes señalan que el CTF/CFT está negativamente relacionado con el

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

engagement en el trabajo en investigaciones realizadas con empleados públicos y profesores de Holanda y Turquía. De igual modo Van Steenbergen y Ellemers (2009) describen que cuando las personas autorreportan que su trabajo facilita las funciones de la familia o que los roles familiares facilitan el trabajo, aumentarían las emociones positivas tales como el entusiasmo o el disfrute.

En cuanto a la tercera hipótesis esta se acepta ya que el nivel de predicción (r^2 ajustado) es mayor cuando el modelo considera los distintos componentes del engagement por separado, particularmente el entusiasmo, a diferencia que cuando se considera el promedio de las dos escalas de engagement y en donde el involucramiento tiende a atenuar el efecto. Un hallazgo importante en este sentido tiene que ver con el modelo de ecuaciones estructurales propuestos para analizar la H4, en donde el promedio del engagement puede ser definido como un factor de segundo orden, entendiendo el entusiasmo e involucramiento como de primer orden, en primer lugar, la relación entre engagement y las distintas causas del CFT/CTF es significativa evidenciado un efecto mediador entre la relación de la felicidad y las distintas causas del CFT/CTF. Existe una relación significativa y positiva entre la felicidad subjetiva y la variable latente engagement. El efecto directo de la felicidad (ADE) sobre las distintas causas del conflicto resultaron no ser significativos, esto es, los mayores niveles de felicidad generarían mayores niveles de engagement lo que a su vez mitigan las causas del CFT y CTF. Por ende, se acepta la H4, debido a que el engagement se comporta como mediadora entre la relación entre la variable felicidad y las distintas causas del CFT/CTF.

La última hipótesis (H5) permite conocer la relación existente de mediación de la variable latente engagement con la variable latente conflicto medida por sus distintas causas,

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

al igual que en el caso anterior el engagement se comporta como un mediador entre la relación de la felicidad con la variable latente conflicto lo que reafirma el hecho de que la felicidad juega un rol en la disminución del conflicto mediante el engagement, por lo tanto, se acepta la H5.

Nuestros resultados indican la importancia de gestionar el engagement para disminuir el CTF y CFT y aumentar los niveles de bienestar y felicidad. Sabemos que el engagement es un estado mental positivo de dedicación, vigor y absorción que puede predecir la felicidad y conductas productivas (Extremera, Duran & Rey, 2005) por lo que generar estrategias para lograr profesores engaged es primordial ya que gran parte de la calidad de enseñanza radica en la calidad de vida laboral del profesor, de igual modo la conciliación vida trabajo debiese ser una práctica común y arraigada en todas las organizaciones educativas, ya que los profesores pasan largas horas en sus trabajos y muchas veces parte de su tiempo libre lo dedican a generar otras fuentes de ingreso, por lo que disminuir el CTF/CFT puede mejorar las relaciones familiares y el nivel de productividad en la organización.

A lo largo del proceso de desarrollo de esta investigación, y con énfasis en la etapa de análisis de resultados, surgen cuestionamientos sobre el desarrollo de esta y que limitan los resultados obtenidos en este estudio. En primer lugar, este estudio es transversal, del tipo ex post facto, pues mide la relación de las variables en un momento determinado, una vez que el fenómeno ya ha acontecido (Kerlinger, 2002), esto limita entonces la posibilidad de control sobre las variables independientes, por lo que la relación que se establece entre las variables queda en entredicho si se considera la participación de otras variables.

Es importante destacar la principal limitación de este estudio y que tiene que ver con lo antes expuesto. La muestra obtenida es muy inferior a lo inicialmente establecido como

mínimo para este estudio, ya que en un comienzo se estimó una muestra de 273 participantes, la que finalmente se redujo a 190 debido a la resistencia de los participantes a contestar ciertas escalas de los instrumentos. Una muestra pequeña podría afectar los intervalos de confianza y si bien este estudio es no probabilístico la representatividad de los resultados obtenidos podría ser cuestionada. De acuerdo con lo encontrado en este estudio se proponen como lineamientos futuros continuar con la línea investigativa orientada a evaluar que elementos organizacionales y personales predicen la felicidad de los profesores y de los trabajadores en general. De igual modo realizar investigación de tipo longitudinal para evaluar el efecto en el tiempo de estas variables sobre la felicidad. Poder ampliar esta investigación a otros rubros en el trabajo para ver cómo se comportan estas variables y evaluar ambientes laborales donde existan políticas claras de conciliación vida trabajo para describir el efecto que produce esto sobre la felicidad.

Conflictos de Interés

Los autores de este artículo declaran que no tiene ningún conflicto de interés.

Bibliografía

- Arlinghaus, A., y Nachreiner, F. (2014). Health effects of supplemental work from home in the European Union. *Chronobiology International*, 31(10), 1100-1107.
doi.org/10.3109/07420528.2014.957297
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 107-115.
doi.org/10.5093/tr2013a16

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Bakker, A. B., y Oerlemans, W. G. (2016). Momentary work happiness as a function of enduring burnout and work engagement. *The Journal of psychology*, 150(6), 755-778. doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888
- Branham, L. (2012). *The 7 hidden reasons employees leave: How to recognize the subtle signs and act before it's too late* (2nd ed.). New York: Amacom.
- Burns, R. A., y Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: A multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324. doi.org/10.1080/00313831.2012.656281
- Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Steca, P., y Malone, P. S. (2006). Teachers' self-efficacy beliefs as determinants of job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of school psychology*, 44(6), 473-490. doi: 10.1016/j.jsp.2006.09.001
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., y Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work-family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276. doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713
- Cebriá, J., Segura, J., Corbella, S., Sos, P., Comas, O., García, M., Rodríguez, C., Pardo, M.J. y Pérez, J. (2001). Rasgos de personalidad y burnout en médicos de familia. *Atención primaria*, 27, 39-51 doi.org/10.1016/S0212-6567(01)78836-1
- Cinamon, R. G., Rich, Y., y Westman, M. (2007). Teachers' occupation-specific work-family conflict. *The Career Development Quarterly*, 55(3), 249-261. doi.org/10.1002/j.2161-0045.2007.tb00081.x

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Crawford, E. R., LePine, J. A., y Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834–848. doi:10.1037/a0019364
- De Stercke, J., Goyette, N. y Robertson, J.E. (2015) Happiness in the classroom: Strategies for teacher retention and development. *Prospects* 45, 421–427. doi.org/10.1007/s11125-015-9372-z
- Dewaele, J.-M., and S. Mercer. (2018). “Variation in ESL/EFL Teachers’ Attitudes Towards Their Students.” In *Language Teacher Psychology*, edited by S. Mercer, and A. Kostoulas, 178–195. Bristol: Multilingual Matters.
- Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. doi:10.4102/sajip.v37i2.974.
- Díaz, F. J., y Carrasco, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4). <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.34D
- Friede, A. (2005). *Anticipated Work-Family Conflict: The Construct, its Antecedents and Consequences*. Michigan State University: Department of Psychology.
- Eagle, B. W., Miles, E. W., y Icenogle, M. L. (1997). Interrole conflicts and the permeability of work and family domains: Are there gender differences? *Journal of Vocational behavior*, 50(2), 168-184. doi.org/10.1006/jvbe.1996.1569

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Edwards, J. R., y Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms Linking Work and Family: Clarifying the Relationship Between Work and Family Constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199. doi:10.5465/amr.2000.2791609
- Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., y Martínez Moreno, G. (2016). Modelos de ecuaciones estructurales: Características, fases, construcción, aplicación y resultados. *Ciencia y trabajo*, 18(55), 16-22. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100004>
- Extremera, N., Durán, A., & Rey, L. (2005). La inteligencia emocional percibida y su influencia sobre la satisfacción vital, la felicidad subjetiva y el engagement en trabajadores de centros para personas con discapacidad intelectual. *Ansiedad y estrés*, 11(1). Recuperado en 24 de diciembre de 2020, en https://www.researchgate.net/publication/253234654_La_inteligencia_emocional_percibida_y_su_influencia_sobre_la_satisfaccion_vital_la_felicidad_subjetiva_y_el_engagement_en_trabajadores_de_centros_para_personas_con_discapacidad_intelectual
- Frenzel, A. C., y Stephens, E., (2013) “Emotions.” In *Emotion, Motivation, and Self-Regulation: A Handbook for Teachers*, edited by N. C. Hall, and T. Goetz, 1–56.: Emerald: Bingley
- Frone, M. R., Russell, M., y Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335. doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Gali Cinamon, R., y Rich, Y. (2010). Work family relations: Antecedents and outcomes. *Journal of Career Assessment*, 18(1), 59-70. doi.org/10.1177/1069072709340661
- García de Lucio, L., Camaño, M.D., Mas, B., Marín, M.T. y García López, F.J. (2000). Training programme in techniques of self-control and communication skills to improve nurses' relationships with relatives of seriously ill patients: a randomized controlled study. *Journal of Advanced Nursing* 32, 425-430. doi.org/10.1046/j.1365-2648.2000.01493.x
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. doi: https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001
- Garrosa-Hernández, E., Carmona-Cabo, I., Ladstatter, F., Blanco, L. M. y Cooper-Thomas, H. (2013). The relationships between family-work interaction, job-related exhaustion, detachment, and meaning in life: a day-level study of emotional well-being. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 169-177. doi.org/10.5093/tr2013a23
- Gil-Beltrán, E., Llorens, S., y Salanova, M. (2020). El ejercicio físico de los trabajadores, recursos, engagement y desempeño: estudio transversal con el modelo HERO. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(1), 39-47. doi.org/10.5093/jwop2020a4
- Greenhaus, J., Collins, K. y Shaw, J. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-53. doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00042-8

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Graves, L. M., Ohlott, P. J. y Ruderman, M. N. (2007). Commitment to family roles: Effects on managers' attitudes and performance. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 44-56. doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.44
- Hayes, A. F. (2017). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach. Guilford publications.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N. y Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643. doi: 10.1037//0022-3514.84.3.63
- Ilies, R., Keeney, J., y Scott, B. A. (2011). Work-family interpersonal capitalization: Sharing positive work events at home. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 114, 115–126. doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.10.008.
- Janus, E., y Smrokowska-Reichmann, A. (2019). Level of happiness and happiness-determining factors perceived by women aged over 60 years. *Journal of women y aging*, 31(5), 403-418. doi.org/10.1080/08952841.2018.1485387
- Jöreskog, K. G., y Goldberger, A. S. (1975). Estimation of a model with multiple indicators and multiple causes of a single latent variable. *journal of the American Statistical Association*, 70(351a), 631-639. doi.org/10.2307/2285946
- Kerlinger, F. (2002). Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología. México, DF: Editorial Interamericana
- Kinnunen, U., Geurts, S. y Mauno, S. (2004). Work-to-family conflict and its relationship with satisfaction and wellbeing: A one-year longitudinal study on gender differences. *Work y Stress*, 18, 1-22. doi.org/10.1080/02678370410001682005

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Kinnunen, U., Mauno, S., Geurts, S. y Dikkers, J. (2005). Work-family Culture in Organizations: Theoretical and Empirical Approaches. An International Research Perspective. London. Lawrence Erlbaum Associates, 87-120
- Lakkoju, S. (2020). Work-life satisfaction in academia: myth or reality?. *Decision*, 47(2), 153-176. doi.org/10.1007/s40622-020-00243-9
- Lapierre, L. M., y Allen, T. D. (2006). Work-supportive family, family-supportive supervision, use of organizational benefits, and problem-focused coping: implications for work-family conflict and employee well-being. *Journal of occupational health psychology*, 11(2), 169. doi.org/10.1037/1076-8998.11.2.169
- Lee, J.CK., Yin, HB. (2011) Teachers' emotions and professional identity in curriculum reform: A Chinese perspective. *J Educ Change* 12, 25–46. <https://doi.org/10.1007/s10833-010-9149-3>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J., y You, X. (2017). Proactive personality and job satisfaction: The mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36(1), 48-55. doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1
- Liu, S., y Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170. doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006
- Lyubomirsky, S., y Lepper, H. S. (1997). Subjective Happiness Scale. PsycTESTS Dataset. doi:10.1037/t01588-000
- Lyubomirsky, S., King, L., y Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855. doi:10.1037/0033-2909.131.6.803

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Major, V. S., Klein, K. J., y Ehrhart, M. G. (2002). Work time, work interference with family, and psychological distress. *Journal of applied psychology*, 87(3), 427. doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.427
- Mérida-López, S., Sánchez-Gómez, M., y Extremera, N. (2020). Dejar la profesión docente: análisis del papel del apoyo social, el engagement y la inteligencia emocional en la intención de abandono del profesorado. *Psychosocial Intervention*, 29(3), 141-151. doi.org/10.5093/pi2020a10
- Mesurado, B., y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement: Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 12-26. doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327
- Moyano, E. y Ramos, N. (2007) Bienestar Subjetivo: midiendo Satisfacción Vital, Felicidad y Salud en población chilena de la Región del Maule. *Universum*. 22 (2). 185-200. https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200012
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., y Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress y Coping*, 16(2), 195–211. doi:10.1080/1061580021000030535
- Moskowitz, S. y Dewaele, J. (2019) Is teacher happiness contagious? A study of the link between perceptions of language teacher happiness and student attitudes, *Innovation in Language Learning and Teaching*, doi: 10.1080/17501229.2019.1707205
- Müller Gilchrist, Ralph, Exequiel Pérez Villalobos, Cristhian, y Ramirez Fernández, Luis. (2013). Estructura factorial y consistencia interna de la Utrech Work Engagement Scale (UWES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit*, 19(2), 163-171.

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Recuperado en 21 de diciembre de 2020, de

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&lng=es)

[48272013000200002&lng=es.](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&lng=es)

Muñoz, E.; Fernández, A.; y Jacott, L. (2018) Bienestar Subjetivo y Satisfacción Vital del Profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16 (1). doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007

Orgambidez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J., y Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001

Ortiz, V. G., Toro, L. E. P., y Rodríguez, A. M. H. (2015). Moderación de la relación entre tensión laboral y malestar de profesores universitarios: Papel del conflicto y la facilitación entre el trabajo y la familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 185-201. doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081

Otero-López, J. M., Villardefrancos, E., Castro, C., y Santiago, M. J. (2015). Estrés, variables positivas y burnout: un modelo explicativo. *European Journal of Education and Psychology*, 7(2), 95. doi:10.30552/ejep.v7i2.105

Palmer, M., Rose, D., Sanders, M., y Randle, F. (2012). Conflict between work and family among New Zealand teachers with dependent children. *Teaching and Teacher Education*, 28, 1049-1058. doi:10.1016/j.tate.2012.05.002

Perera, H. N., Granziera, H., y McIlveen, P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178. doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Pinto, J; Barra, Enrique. (2017) Conflicto trabajo-familia y bienestar psicológico en trabajadores de empresas industriales de Chile. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 4 (1) 15- 24. Disponible en: <<http://revistas.uigv.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/114>>. Fecha de acceso: 17 dic. 2020
- Pyhältö, K., Soini, T., y Pietarinen, J. (2010). Pupils' pedagogical well-being in comprehensive school – Significant positive and negative school experiences of Finnish ninth graders. *European Journal of Psychology of Education*, 25(2), 207–221. doi.org/10.1007/s10212-010-0013-x
- Postareff, L., y Lindblom-Ylänne, S., (2011) “Emotions and Confidence Within Teaching in Higher Education.” *Studies in Higher Education* 36 (7): 799–813. doi: 10.1080/03075079.2010.483279
- Reddick, R. J., Rochlen, A. B., Grasso, J. R., Reilly, E. D., y Spikes, D. D. (2012). Academic fathers pursuing tenure: A qualitative study of work-family conflict, coping strategies, and departmental culture. *Psychology of Men y Masculinity*, 13(1), 1. doi.org/10.1037/a0023206
- Salanova, M., y Schaufeli, W. B. (2008). El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión. Madrid: Alianza Editorial.
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale. Holanda: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92. doi.org/10.1037/t07164-000.

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410. doi.org/10.1037/0003-066x.60.5.410
- Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. New York, NY, US: Free Press.
- Serio Hernández, Á., Jiménez Betancort, H., y Rosales Álamo, M. (2010). Competencias interpersonales y bienestar del profesor. *Educational Psychology*, 16(2), 107-114 doi:10.5093/ed2010v16n2a2
- Silva, J. P. D., y Fischer, F. M. (2020). Understudied school teachers' work/life balance and everyday life typologies. *Chronobiology International*, 1-3. doi.org/10.1080/07420528.2020.1808010
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012–1024. doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003
- Song, H., Gu, Q., y Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3-31. doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059
- Ten Brummelhuis, L.L., y Bakker, A.B., y Euwema, M.C. (2010). Is family-to-work interference related to co-workers' work outcomes? *Journal of Vocational Behavior*, 77, 461–469. doi.org/10.1016/j.jvb.2010.06.001
- Üstün, F., Ersolak, Ş., y Toker, B. (2020). The Moderating Role of Self-Consciousness in the Effect of Work-Family Conflict on Work Engagement. *Amazonia Investiga*, 9(31), 71-81.

ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Van Daal, T., Donche, V., y De Maeyer, S. (2014). The impact of personality, goal orientation and self-efficacy on participation of high school teachers in learning activities in the workplace. *Vocations and learning*, 7(1), 21-40. doi.org/10.1007/s12186-013-9105-5

Van Steenbergen, E. F., y Ellemers, N. (2009). Is managing the work-family interface worthwhile? Benefits for employee health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 30(5), 617–642. doi:10.1002/job.569

Williams, M., Mercer, S., y Ryan, S. (2016). *Exploring psychology in language learning and teaching*. Oxford University Press.