



**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN**

**ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

**“Efecto mediador del Conflicto Trabajo-Familia y el Engagement sobre la Felicidad”**

Tesis para optar al Título Profesional de Ingeniero Comercial y Al Grado Académico de Licenciado en  
Ciencias de la Administración de Empresas

*Autores:* Carrasco Selaive, María Ignacia – Petersson Jerez, Stephania – Torres Castillo, Matías Sebastián

*Profesor Guía:* Mg. Ps. Francisco Javier Díaz Pincheira

Los Ángeles, Diciembre 2017.

<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>8</b>
CAPITULO 1: CONFLICTO TRABAJO FAMILIA .....	8
CAPITULO 2: ENGAGEMENT .....	10
CAPITULO 3: FELICIDAD.....	13
CAPITULO 4: EVIDENCIA EMPÍRICA .....	21
CAPITULO 5: METODOLOGÍA .....	23
5.1 OBJETIVOS .....	23
5.2 HIPÓTESIS .....	23
5.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	23
5.4 METODO .....	24
CAPÍTULO 6: RESULTADOS.....	26
6.1. ANÁLISIS DE LAS ESCALAS DE LAS ENCUESTAS .....	26
6.2. MUESTRA .....	27
6.3. ANALISIS DESCRIPTIVO .....	29
6.4. MODELO PROBIT PARA FELICIDAD, ENGAGEMENT Y CONFLICTO TRABAJO FAMILIA .....	34
CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES .....	37
7.1. CONCLUSIONES .....	37
7.2. DISCUSIÓN .....	39
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>40</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>49</b>
ANEXO N° 1: ENCUESTA; MEDICIÓN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, ESCALA UWES DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO Y ESCALA CONFLICTO TRABAJO FAMILIA/ CONFLICTO FAMILIA TRABAJO.....	49

## AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer profundamente a quienes de alguna u otra forma han sido parte de este largo proceso. A mi familia, quienes siempre me brindaron las herramientas para poder completar mis metas y alcanzar mis sueños. A mis amigas, por siempre creer en mí. A mi profesor guía, *Francisco Díaz*, que sin su ayuda no hubiera sido posible llevar a cabo este trabajo. Por último, a la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Concepción, Campus Los Ángeles; especialmente a mi jefa de carrera, *Sandra Sepúlveda*, por imprimir su sello de excelencia en mi persona y siempre velar por el desarrollo libre del espíritu.

***María Ignacia Selaive***

En primer lugar, debo agradecer a mi profesor guía, cuya ayuda, dedicación y generosidad tanto a la hora de aconsejarnos como de facilitarnos material de estudio, fue posible dar forma a este proyecto; Francisco A. Díaz Pincheira, mi más sincero agradecimiento y afecto. Debo agradecer también, a todos mis profesores y compañeros de la carrera de Ingeniería Comercial de la Universidad de Concepción, destacando a mis compañeros de tesis. Muy especialmente a mi madre y mi todo, Pamela Jerez, quien además, de ser el pilar más grande de mi vida, creyó en mí siempre, brindándome todo su apoyo a la hora de cualquier decisión tanto en mi vida como estudiante como fuera de ella. A mi familia-mi padre Hans-Ake Petersson, mi hermano Branko Petersson- y finalmente, mis amigos y amigas, principalmente a Katherine Henríquez y Nicole Collao, quienes nunca dudaron de mis capacidades y fortalezas.

***Stephanía Petersson Jerez.***

Agradezco a todas las personas que me apoyaron en este proceso, en especial a mi profesor guía y compañeras de tesis, con los cuales tuvimos un constante trabajo para sacar este proyecto adelante. También agradecer a mi familia y amigos, por su apoyo incondicional y constante motivación para poder lograr esta tesis de calidad que he conseguido, y finalmente agradecer a las personas que mantuvieron su fe en mí, en esos momento que yo la perdí y no podía pensar con claridad.

***Matías Torres Castillo***

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las sociedades han estado constantemente cambiando y con ellas, también las organizaciones (Salanova, Martínez & Llorens, 2005). Hoy en día, priman los modelos flexibles de trabajo, que brindan mayor importancia al capital humano, intelectual y psicológico. En ese sentido, se valoran cada vez más las capacidades emocionales y los valores que favorecen las relaciones interpersonales en el contexto laboral (Goleman, 2010). Estos cambios se reflejan tanto en economías globales como en las sociedades inmersas en el conocimiento, las que han ido introduciendo de manera constante cambios relevantes en el mundo laboral y dentro de las organizaciones, impactando en los sectores sociales, culturales, políticos y económicos. Es por ello, que en la actualidad, la industrialización, la globalización y la existencia de mercados competitivos crean nuevos y complejos requerimientos o exigencias en los trabajadores, lo que tiene como resultado, más oportunidades de crecimiento, técnicas de adaptación en un mercado completamente dinámico, y aprendizaje para el trabajador, así como también riesgos para la salud y el bienestar del mismo. Las organizaciones entonces, requieren de una fuerza laboral que tenga la capacidad de adaptarse y cumplir con los objetivos y resultados, poniendo en práctica todas las habilidades que estas entidades requieren, ya que, las organizaciones se tratan de adaptar a los constantes cambios que afectan a la sociedad y la economía (Hernández, Llorens, y Rodríguez, 2014).

Estos cambios, aumentan la importancia del estudio de los factores psicosociales en el ámbito organizacional, lo que hace necesario, la instauración de condiciones y entornos laborales que promuevan la salud y el bienestar del trabajador, tanto dentro del trabajo como fuera de este, para así, prevenir los riesgos producto de las variaciones en las interacciones laborales, las condiciones organizacionales, el medio en el que se desempeñan y relacionan los trabajadores, lo que favorece, la obtención de condiciones saludables para el talento humano dentro de la organización y fuera de la misma, lo que contribuye por un lado, a la satisfacción y el bienestar del trabajador, y por el otro, al incremento de la productividad, asociado a una mayor rentabilidad, perdurabilidad y la competitividad empresarial (Beltrán, 2014).

Todos estos alcances, respecto de los beneficios que proporciona el bienestar subjetivo, han sido englobados por el marco epistemológico de la psicología positiva, que propone un nuevo modelo para hacer frente al estrés laboral; dicho modelo hace alusión a una visión más optimista del hombre (Alarcón 2009). Por años, la psicología ha centrado sus estudios y atención en los efectos negativos, la psicología positiva amplía su foco de atención un poco más allá del sufrimiento y consecuente alivio, abordando así, el estudio del ser humano desde una perspectiva integral, es decir, no pretende trasladar el foco de investigación de lo negativo a lo positivo, como dice Alarcón (2011). La psicología positiva es un complemento de la psicología negativa, no un sustituto. En este sentido, Kim Cameron ha sido pionero en realizar estudios sobre la psicología positiva en un contexto laboral (Page, Govindji, Carter & Linley, 2008). De tal manera, (Salanova, Martínez & Llorens, 2005) la importancia de una aproximación proactiva en la investigación de la psicología organizacional, a la que llamó Conducta Organizacional Positiva, estudio que implica la aplicación de competencias humanas que pueden ser medidas, desarrolladas y gestionadas con el fin de mejorar el desempeño en las organizaciones, es decir, se centra en las fortalezas de los trabajadores y potencia sus conocimientos, sus emociones, sus habilidades sociales y sus competencias profesionales; para orientarlos positiva y eficazmente según los objetivos organizacionales de cada empresa. Podemos decir entonces que, aunque los modelos conductuales de evaluación y valoración del medio organizacional, han sido útiles e importantes, están siendo reemplazados por enfoques más positivos, en los que se privilegia la vivencia de emociones que conllevan al engagement y el flow laboral y/o florecimiento laboral (López, 1993). Por engagement se entiende un estado afectivo positivo de plenitud que se caracteriza por el vigor, la dedicación, y la absorción o concentración en el trabajo (Bakker, Demerouti y Xanthopoulou, 2011).

Se ha descubierto que los empleados que poseen un alto engagement están fuertemente conectados y entusiasmados con su trabajo y las tareas que hacen diariamente en él, yendo más allá de la simple descripción de cargo y obteniendo resultados superiores, tanto a nivel de desempeño individual como también a nivel organizacional. Empleados de alto engagement hacen esfuerzos extra en su trabajo para dar una apropiada atención a las necesidades de los clientes y para defender a la organización y dedican más horas a su trabajo (Rodríguez, Larraechea & Costagliola, 2015). Tener empleados engaged, aquellos que

sienten pasión por el trabajo, puede ofrecer una ventaja competitiva a las organizaciones, ya que los empleados engaged ofrecen una calidad de servicio superior, según la percepción de sus clientes, también tienen menos errores, sufren menos lesiones y accidentes de trabajo, muestran comportamientos de trabajo más innovadores y son mejor evaluados por sus supervisores en términos de eficacia y rendimiento en el trabajo (Tripiana & Llorens, 2015). Además, los empleados engaged se sienten más comprometidos con la organización, tienen menos índices de absentismo y no tienen la intención de abandonar la organización (Schaufeli, 2012). Un punto importante de estos trabajadores es que las empresas que cuenten con ellos, tendrán más facilidades para salir de cualquier crisis (Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2012). El flow tiene que ver con el disfrute que ocurre cuando una persona está motivada y capacitada para realizar una actividad porque se siente desafiada, de modo que la actividad laboral es satisfactoria en sí misma (Salanova, Martínez & Llorens, 2005). En ambos casos se promueve el humor y los sentimientos de involucramiento, que devienen en la alta motivación hacia el trabajo.

Los beneficios del humor, en un contexto empresarial, se han probado eficazmente en las ventas, y se sabe que proporcionan tranquilidad mental en el trabajo (Jáuregui, 2008).

En este ámbito el engagement tiene un efecto positivo sobre la satisfacción con la vida y un efecto negativo sobre los síntomas depresivos (Hakanen y Schaufeli, 2012) y los empleados de alto engagement además se caracterizan por experimentar emociones positivas en el trabajo como gratitud, alegría y entusiasmo (Rodríguez, Larraechea & Costagliola, 2015) lo que nos muestra una clara y directa relación con la felicidad laboral.

Nuestro estudio se centra exclusivamente en los docentes de distintos establecimientos educacionales de la comuna de Los Ángeles y Santa Bárbara, ya que esta profesión es un claro ejemplo de extensa exposición de situaciones de estrés y alto sentido de responsabilidad durante sus jornadas de trabajo y fuera de ella, teniendo que llevar trabajo adicional a sus horas de trabajo. A pesar del estrés laboral crónico que pueda existir, también están presentes altos niveles de compromiso laboral, debido a que en el perfil docente se involucran aspectos humanistas como: responsabilidad asociada al compromiso, dedicación, cumplimiento, equidad, honestidad, tolerancia y prudencia; competencias y saberes (Ramírez, Pando, Aranda, & Almeida, 2016).

Esta situación, podría eventualmente, conducirlos a tener problemas familiares, producto de la extensa carga laboral por la cual se ven enfrentados día a día en nuestro país, lo que repercutirá en las organizaciones de manera negativa, ya que una persona con mayores indicios de conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo, podría disminuir su rendimiento o su nivel de productividad dentro de la organización, impactando fuertemente en la rentabilidad de la misma (Aguirre y Martínez, 2006).



## MARCO TEÓRICO

### CAPITULO 1: CONFLICTO TRABAJO FAMILIA

A lo largo de la vida de las personas se les presenta numerosos asuntos que atender, siendo los más grandes de ellos el del trabajo y la familia, por lo que le dedicamos mayor cantidad de recursos, como tiempo y esfuerzo, los cuales podrían ser afectados en alguna medida, ya que la mayoría de las personas permanecen mayor tiempo en su trabajo que en sus hogares por falta de horarios flexibles, entre otros factores. Es por ello que ha surgido la necesidad de investigarlos (Michel, Mitchelson, Kotrba, LeBreton y Baltes, 2009; Karlson & Kacmar, 2000).

Blanch (1996) afirma, que desde la era industrial el trabajo ha trascendido desde el ámbito de la economía hacia otros relevantes en la vida de las personas y comunidades, como lo son la experiencia individual y colectiva, llegando en ocasiones a determinarlos.

El concepto de familia se entiende en la sociedad chilena como "el núcleo fundamental de la sociedad", a los cuales se les brindan derechos y protecciones para fortalecer su desarrollo (Art 1, inc. 2 y 5, Constitución Política de Chile, 2005). Este concepto en Chile ha sufrido significativos cambios con el correr de los años, según Arriagada (2005) esto se debe a factores socios demográficos como el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral, el incremento de las expectativas de vida, la demanda por el cuidado de los hijos y la existencia de familias con doble ingreso.

Teniendo en consideración las características que tiene la familia actual chilena y los dominios a los cuales las familias deben dedicarle mayor cantidad de recursos, tales como las necesidades demandas por cada una de las partes, genera, en consecuencia de esto, el conflicto trabajo familia, para conllevar ambos dominios (Mesmer-Magnus, 2006).

Respecto del estudio de la relación trabajo-familia, éste ha recibido gran atención en los últimos 30 años (Werbel y Walter, 2002).

Jiménez y Moyano (2008) aseveran la existencia de un conflicto ocasionado por las extensas jornadas laborales en desmedro del tiempo destinado a la familia, situación que sería



transversal e independiente al tipo de empleo, también señalan que, Chile ostenta el récord horario de permanencia de los trabajadores en su lugar de trabajo, equivalente a más de 100 días al año, en comparación con los países desarrollados; Además, de la creciente incorporación de las mujeres al ámbito laboral, incremento del divorcio, disminución del tamaño de las familias, aumento de mujeres jefas de hogar, aumento de familias mono parentales, aumento de depresión, estrés laboral y de suicidio, son todos factores que posibilitan la existencia de conflicto trabajo familia.

Autores como Judge, Boudreau y Bretz, (1994) señalan que en la medida en que los individuos vayan desempeñando diferentes roles, es muy probable que las expectativas de un rol hará que el desempeño en el otro rol se dificulte y de esta manera, la persona experimentará un conflicto. En esta misma línea, se puede afirmar que el conflicto entre los roles que desempeñan las personas, tanto en la familia como en el trabajo, es una clase especial de conflicto en el cual las presiones ejercidas sobre cada uno de dichos roles son incompatibles, llevando a que la participación en uno de esos roles haga más difícil la participación en el otro (Goff, Mount y Jamison, 1990).

Históricamente, el equilibrio entre trabajo y familia se ha considerado, como la ausencia de conflicto entre el trabajo y la familia (Grzywacz & Carlson, 2007). Los investigadores Gaffey & Rottinghaus (2009), señalan que el conflicto manifiesta un comportamiento denominado direccionalidad del conflicto, y que de manera tradicional, el conflicto trabajo familia se ha considerado de forma unidireccional, refiriéndose a que este se produce solo cuando el trabajo interfiere en la familia, ignorando la posibilidad que el conflicto se puede generar cuando la familia interfiere en el trabajo. Estos autores reconocen el conflicto de manera bidireccional, es decir, incluye la interferencia del trabajo hacia la familia como la familia hacia el trabajo.

En el trabajo realizado por Greenhaus & Beutell (1985), señalan que el conflicto trabajo familia se puede entender como las presiones que se dan en forma simultánea a partir de la intersección del trabajo y los roles familiares y que estos son incompatibles entre sí. Esta incompatibilidad puede dar lugar a distintos efectos, incluso afectar a la salud mental y física, mal desempeño en el rol de padres y en ámbito laboral, y la incidencia en el trabajo con una

baja moral y una baja satisfacción con el trabajo, la vida, el matrimonio y la familia (Mesmer-Magnus, 2006).

## CAPITULO 2: ENGAGEMENT

En la Psicología Positiva el bienestar psicológico es entendido como una variable en sí mismo y se está comenzando a medir o evaluar constructos con connotaciones afectivas positivas. Esta nueva concepción se centra en las fortalezas humanas y el funcionamiento óptimo, en lugar del estudio de las carencias y el mal funcionamiento de las personas. Se presenta así un elemento de bienestar psicológico a tener en cuenta, aquel que se relaciona con la motivación intrínseca de las personas, centrada en la potenciación del bienestar y de la motivación de los trabajadores, el Engagement. (Seligman, Steen, Park y Peterson, 2005; Bravo, 2013).

Existen 2 corrientes de pensamiento la de Maslach y Leiter (1997) donde el engagement se caracteriza por altos niveles de energía, participación y eficacia, los polos opuestos del Burnout.

El Engagement deriva de su opuesto Burnout (Parra, 2010). En los años setenta Freudemberger (1974) se refirió al Burnout o síndrome de cansancio laboral como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga física, pérdida de interés por la actividad laboral, baja realización personal y deshumanización en el cuidado y atención a los usuarios.

El Burnout es un trastorno derivado del ejercicio laboral, que se manifiesta a través de una sensación creciente de cansancio emocional, cinismo, actitudes negativas hacia las personas y de una evaluación negativa de sí mismo y del desempeño que se tiene en el trabajo. Estas características son organizadas por Maslach en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach & Jackson, 1981).

Originalmente, el Burnout se consideró como una respuesta inadecuada ante los estresores interpersonales crónicos que se producían en profesiones que implicaban el servicio a personas (Aguayo, Vargas, de la Fuente & Lozano, 2011; Carlotto & Camara, 2007; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro & Grau, 2000) y se asociaba a la carga emocional y las

frustraciones propias de labores que se desarrollan en interacción social (Gil-Monte & Olivares, 2011). Entre las consecuencias a nivel individual, se incluyen alteraciones físicas, conductuales, sociales y familiares, que podrían devenir un aumento en el consumo de medicamentos, drogas y alcohol (Atance, 1997). A nivel laboral, en sí mismo implica una actitud negativa hacia las personas con las que se trabaja (Ríos & López, 2004). La necesidad de aproximarse al bienestar laboral desde la psicología positiva ha llevado a cambiar el foco desde el Burnout al Engagement.

En la actualidad se propone estudiar la calidad de vida desde la óptica de la psicología positiva, centrada en las fortalezas y los factores protectores (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). A nivel organizacional, esto se apoya en la convicción de que la felicidad, o el bienestar laboral en general, produce éxito (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009), con evidencia de que una mayor calidad de vida laboral se asocia a un mejor desempeño y también a un mayor deseo por permanecer en el trabajo (Pavithra & Barani, 2012).

El concepto de engagement en el trabajo es difícil de definir, empezando porque hasta ahora no se ha logrado establecer una traducción al español que sea apropiada para el concepto. Algunos lo han traducido como involucramiento o compromiso organizacional, pero ninguno de esos intentos ha logrado abarcar completamente el concepto y diferenciarlo de otros que ya existen hace largos años en el mundo los recursos humanos. (Rodríguez, Larraechea & Costagliola, 2015). Debemos agregar que existen conceptos similares, como compromiso o implicación laboral, aunque no suponen un equivalente exacto del engagement, pero la expresión más cercana sería vinculación con el trabajo, puede designar cualquier tipo de relación laboral (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013). A pesar de esto daremos una idea general de este concepto.

Uno de los primeros autores en hablar sobre este concepto y crear teoría sobre él fue Khan (1990), quién lo concibe como la energía concentrada que se dirige hacia alcanzar metas organizacionales. Él describía a los empleados engaged como personas física, cognitiva y emocionalmente conectadas con sus roles. Los empleados con engagement presentan un elevado sentido de la conexión y compromiso con la actividad laboral y en lugar de ver su

trabajo como algo estresante y demandante, lo perciben como un reto (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013).

También se ha definido el Engagement como un estado específico y momentáneo, se refiere a un estado afectivo-cognitivo más persistente que no está focalizado en un objeto, evento o situación particular. Está relacionado con el trabajo y caracterizado por 3 partes:

- El vigor que se caracteriza por altos niveles de energía y resistencia mental mientras se trabaja, el deseo de invertir esfuerzos en el trabajo que se está realizando incluso cuando aparecen dificultades en el camino.
- La dedicación que denota la alta implicación laboral, junto con la manifestación de un sentimiento de significación, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto por el trabajo.
- La absorción se produce cuando se está totalmente concentrando en el trabajo, mientras se experimenta que el tiempo “pasa volando” y se tienen dificultades en desconectar de lo que se está haciendo debido a las fuertes dosis de disfrute y concentración experimentadas. (Schaufeli, Salanova, González- Romá, y Bakker, 2002; Salanova, 2009).

En consecuencia estos 3 son los polos opuestos de los elementos del Burnout, por ende el engagement se caracteriza por un alto nivel de energía y una fuerte identificación con el trabajo, mientras que el Burnout se caracteriza por lo contrario: un bajo nivel de energía y una baja identificación en el trabajo. (González-Romá, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006)

Según Bakker y Oerlemans (2011) en el modelo bidimensional de bienestar subjetivo en el trabajo el engagement es un constructo que muestra diferencias con la satisfacción en el trabajo, dado que el primero combina el placer por el trabajo (dedicación) con una elevada activación (vigor y absorción), el segundo es una forma pasiva de bienestar en el trabajo. Los trabajadores con engagement disfrutaban de otras actividades en su tiempo libre y a diferencia de quienes tiene adicción al trabajo, no sienten ese fuerte e irresistible impulso por el trabajo constante (Schaufeli, Taris y Bakker, 2006). El engagement se diferencia de la motivación en que también se refiere a la cognición (absorción) y al afecto (vigor) además, de los aspectos motivacionales (González-Romá, Schaufeli, Bakker y Lloret, 2006).

El modelo de demandas y recursos laborales del Engagement nos dice que los recursos laborales, es decir, la autonomía, el feedback, el apoyo social, la posibilidad de aprendizaje, etc., como los recursos personales entre los que encontramos tales como optimismo, autoeficacia, resiliencia, autoestima, etc., tienen un mayor impacto en el engagement en condiciones de altas demandas laborales como lo son la presión laboral, las demandas emocionales, demandas mentales y físicas, etc. (Bakker, 2009; Bakker y Demerouti, 2007)

El Engagement se asocia a actitudes y emociones positivas en el trabajo como la satisfacción profesional, compromiso organizacional y al bienestar. Dado que los empleados dedicados perciben que el trabajo que realizan es importante y muestran un mejor desempeño en sus tareas, estos valoran de un modo más positivo la función que realizan y experimentan mayores niveles de satisfacción. (Bakker y Demerouti, 2007; Simpson, 2009; Trepanier, Fernet, Austin, Forest & Vallerand, 2014).

### **CAPITULO 3: FELICIDAD**

La felicidad siempre ha sido motivo de inspiración para el individuo y para la filosofía ya que desde tiempos de Aristóteles, él hacía referencia al Sumo bien o la Felicidad suma sosteniendo que la felicidad era el único valor final y suficiente en sí mismo (García, 2007) sin embargo, es hasta hace poco más de treinta años que la psicología adopta el término como parte de su repertorio de estudio del comportamiento humano, haciendo referencia a él de lo que es fundamental para la felicidad de los individuos y sociedades, construyendo un conjunto de herramientas teóricas y empíricas que puedan contribuir como objeto de estudio, referentes al Bienestar subjetivo, Orientación al logro y un mejor percepción de Autoconcepto. Ser feliz, desarrollarse como persona o estar a gusto con sí mismo/a son cuestiones básicas que han preocupado a las personas desde hace milenios (Haybron, 2008).

Las definiciones de bienestar subjetivo a menudo no aparecen explícitas en la literatura. Son muchos los autores que han tratado de definir la felicidad o el bienestar subjetivo. Según Diener y Diener (1995) estas concepciones se pueden agrupar en torno a tres grandes categorías. La primera describe el bienestar como la valoración del individuo de su propia

vida en términos positivos. Esta agrupación es la relativa a la satisfacción con la vida. Una segunda categoría incide en la preponderancia de los sentimientos o afectos positivos sobre los negativos. Este punto de vista fue iniciado por Bradburn (1969) con el desarrollo de su Escala de Balance Afectivo. Para este autor, la felicidad resulta del juicio global que la gente hace al comparar sus sentimientos o afectos positivos sobre los negativos. La definición de bienestar desde esta perspectiva está más cercana al uso cotidiano que se hace de este término. En este sentido, se entiende que una persona es más feliz cuando en su vida predomina la experiencia afectiva positiva sobre la negativa.

Uno de los problemas fundamentales con los que se encuentra la investigación en bienestar subjetivo es la incertidumbre acerca de qué variables son las que lo condicionan o favorecen y cuáles son consecuencias del mismo. Así, con la pretensión de avanzar algo en la comprensión de sus causas, Wilson (1967) propuso dos postulados explicativos: 1) La pronta satisfacción de las necesidades causa la felicidad, mientras que su persistente insatisfacción provoca infelicidad; 2) El grado de realización necesario para producir satisfacción depende del nivel de adaptación o de las aspiraciones, que se ve influido por la experiencia pasada, las comparaciones con los demás, los valores personales y otros factores. Estos dos postulados se identifican con sendas perspectivas, teorías o modelos explicativos en el área del bienestar subjetivo. El primero de ellos, se corresponde con las teorías denominadas de abajo-arriba (*bottom-up*), centradas en identificar qué necesidades o factores externos al sujeto afectan a su bienestar. El segundo, en cambio, se relaciona con la perspectiva teórica arriba-abajo (*top-down*), interesada por descubrir los factores internos que determinan cómo la persona percibe sus circunstancias vitales, independientemente de cómo sean éstas objetivamente, y de qué modo dichos factores afectan a los juicios o valoraciones que lleva a cabo sobre su felicidad o bienestar personales.

Como se indicaba al principio, las investigaciones iniciales estuvieron guiadas por la primera de estas perspectivas. No obstante, debido a las reiteradas evidencias empíricas que indicaban la escasa varianza explicada por las variables objetivas y factores demográficos expuestos, muchos investigadores decidieron adentrarse en la segunda de estas sendas, identificando las variables internas que llevan a las personas a experimentar bienestar o a considerarse a sí mismas felices.

Dentro del modelo abajo-arriba se encuentran claramente las denominadas teorías finalistas o de “punto final”, que defienden la idea de que el bienestar se logra cuando una necesidad es alcanzada. Las teorías de los humanistas Maslow y Murray, con sus jerarquías de necesidades se encuadran en esta perspectiva. Ambas clasificaciones tratan de ordenar qué aspectos carenciales, presentes en cada uno de nosotros, deben ser satisfechos para alcanzar el bienestar o, cuando menos, no experimentar malestar por su falta. Más recientemente, se han propuesto modelos más elaborados como el de Auto-concordancia (Sheldon y Elliot, 1999), en el que estas necesidades no se consideran tan universales sino mediadas por los intereses personales de cada uno.

En las teorías finalistas se diferencia entre “necesidades” que la persona pretende satisfacer, ya sean éstas innatas o adquiridas, y “objetivos” o “metas” que la persona se propone conscientemente y trata de alcanzar. Ejemplo de esta diferenciación es el *Modelo de Autoconcordancia* (Sheldon y Elliot, 1999), en el que la persona se orienta a unas metas personales determinadas. La persona busca intencionadamente estas metas y la felicidad se obtiene cuando se alcanzan. No obstante, el ser humano, en su *dia-stasis* personal, en ese equilibrio dinámico en que consiste la vida, ha de modificar constantemente sus metas u objetivos una vez que los ha conseguido para, inmediatamente, proponerse otros que le proporcionen la motivación suficiente para **ilusionarse** y afanarse en su quehacer diario. En este sentido, teorías actuales sostienen que el proceso orientado a la consecución de una meta puede ser más importante para el bienestar subjetivo que el propio objetivo o estado final alcanzado (Carver, Lawrence y Scheier, 1996; Kasser y Ryan, 1996; Csikszentmihalyi, 1990).

Una pregunta que aflora tras esto es si la consecución de una meta conduce a cambios del estado de ánimo a corto plazo más que a un bienestar personal a largo plazo. En este sentido, Palys y Little (1983) consideran que la felicidad proviene de la continua satisfacción del plan de vida de cada uno, integrado por una serie de proyectos a corto, medio o largo plazo. Estos autores consideran que las personas más satisfechas con sus vidas son aquellas que tienen



unos proyectos o metas más fácilmente alcanzables a corto o medio plazo, y que les permiten obtener unas gratificaciones más inmediatas.

Como puede observarse, a medida que se pasa de la pura satisfacción de necesidades, ya sean éstas físicas o psíquicas, al planteamiento consciente, decisión y orientación de recursos personales para la consecución de unos objetivos o metas individuales, el planteamiento abajo-arriba (*bottom-up*) en la explicación del bienestar va progresivamente dejando paso a una perspectiva más de arriba-abajo (*top-down*), donde los factores internos o personales cobran más importancia que las variables externas. Una de las “prescripciones” ofrecidas por Wilson para conseguir la felicidad era tener unas “aspiraciones modestas”.

Las teorías contemporáneas sugieren que la discrepancia entre las aspiraciones de uno y los logros actuales están estrechamente relacionados con el bienestar subjetivo (Markus y Nurius, 1986; Michalos, 1985). Existe la idea general de que unas aspiraciones altas conducirán a la infelicidad porque la persona puede desanimarse cuando percibe una gran distancia entre el lugar en el que se encuentra realmente y aquel en el que le gustaría estar. No obstante, unas metas demasiado bajas pueden reducir el bienestar subjetivo en la misma medida que unas aspiraciones excesivamente altas; pues así como las primeras es probable que conduzcan más fácilmente a sentimientos de aburrimiento (Csikszentmihalyi, 1990), las otras desembocan en un incremento de la ansiedad (Emmons, 1992). Otro modelo que ha surgido, durante el año 2003 por Seligman, quien presentó un modelo teórico y práctico de tres vías (vida placentera, vida comprometida y vida significativa) en la que fue su primera publicación de Psicología Positiva, el libro *La Auténtica Felicidad* (2003). Sin embargo, después de diez años de investigaciones poniendo en práctica los supuestos de este modelo, el mismo Seligman presentó una revisión de su teoría de la felicidad en su último libro *Flourish* (2011), traducido al español como *La vida que Florece*. En la reformulación de su teoría Seligman considera que el núcleo de la Psicología Positiva pasa a ser el bienestar en lugar de la felicidad; y que el patrón de medida y el objetivo dejan de ser la satisfacción con la vida para ser ahora el crecimiento personal. De esta forma. El constructo bienestar en esta nueva teoría, consta de cinco elementos que forman el acrónimo PERMA en inglés: Positive



emotion (emoción positiva), Engagement (entrega), Relationships (relaciones), Meaning and Purpose (sentido) y Accomplishment (logros).

Así, una persona feliz tiene mejor funcionamiento psicológico, vive una mayor cantidad de años, tiene una mejor salud física, obtiene mejores trabajos y establece relaciones interpersonales de alta calidad. Además, la satisfacción de las necesidades psicológicas podría mediar en las relaciones entre el tiempo dedicado a las tareas de trabajo y la felicidad durante el Tareas (Diener y Biswas-Diener, 2008; Lyubomirsky, King y Diener, 2005). El nivel de tarea para los empleados con alto contenido de soportar el desgaste, y no guardan relación con la satisfacción de la necesidad de nivel de tarea para los empleados con bajo contenido de soportar el desgaste. Los empleados comprometidos están abiertos a nuevas experiencias (Bakker, 2011).

Según, Parker & Griffin, 2011, Tims, Bakker 2012, y Derks, 2013. En los empleados comprometidos existe una coincidencia entre sus habilidades y preferencias por una parte, y el ambiente de trabajo en el otro lado. Por lo tanto, los empleados que pasan en tareas en este ambiente de trabajo favorable, mayor será su nivel de felicidad, ya que pueden satisfacer sus necesidades básicas de autonomía, competencia y relación.

Por otro lado, como expresa Kahill(1988), Schaufeli y Enzmann (1998) las personas o empleados con síntomas de desgaste, a menudo se sienten desilusionados y han perdido la conexión con su trabajo (Leiter, 1993). Si su entorno de trabajo no es favorable y tiene una alta carga de trabajo, a menudo se presentan conflictos, que coinciden con la falta de apoyo la regeneración del funcionamiento, u oportunidades para el desarrollo (Bakker et al, 2005; Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufeli, 2001).

En comparación con los trabajadores descontentos, trabajadores felices son más activos, enfoque orientado, interesados en su trabajo, y persistente en medio de las dificultades, sobre una base diaria (Bakker y Oerlemans, 2011).

Una persona es más feliz cuando en su vida predomina la experiencia afectiva positiva sobre la negativa (García, 2002). También se puede argüir que la felicidad es un estado emocional que atraviesa y sobretodo trasciende todos los ámbitos de desempeño de la existencia humana

(trabajo, familia, amigos, ocio) y hay evidencia que muestra que los chilenos extraen prioritariamente su felicidad de la familia antes que de los otros ámbitos (Moyano & Ramos, 2007) y así, estar sin empleo – aunque indeseado- no es el fin de la vida y, además, pierde importancia relativa al evaluarse su causa como inestable (transitoria).

Otro punto importante también, es lo que señala Campbell (1981), sugiere que la educación presenta una asociación de bienestar subjetivo o felicidad. No obstante, esta relación no parece que sea relevante cuando se controlan otros factores vinculados a la variable educación como los ingresos o el status laboral (Palmore, 1979, Toseland y Rasch, 1979-1980). Es posible que la educación pueda ejercer otros efectos indirectos en el bienestar subjetivo a través de su rol mediador tanto en la consecución de las metas personales como en la adaptación a los cambios vitales que acontecen. Sin embargo, al igual que en algunas de las variables anteriormente mencionadas, nos encontramos con efectos cruzados. Así, por ejemplo, aquellas personas que tienen un mayor nivel educativo tienden a manifestar un mayor estrés cuando pierden su empleo, debido probablemente a su también mayor nivel de expectativas (Miguel García, 2002).

Las perspectivas sobre las fuentes de felicidad e infelicidad (también conceptualizado como "bienestar"), se pueden distinguir en cuanto a su enfoque principal, ya que algunas centran su atención en el ambiente y otras en los pensamientos y sentimientos de los individuos. La mayoría de las investigaciones en psicología industrial/organizacional y en psicología de la salud ocupacional se han ocupado de examinar el impacto de las características de la organización o del puesto de trabajo, y relativamente poco de analizar a los trabajadores y sus cambios en los procesos cognitivos y afectivos. Cada una de dichas perspectivas tiene su valor, pero la felicidad y la infelicidad se derivan claramente de ambas fuentes. (Peter Warr, 2013).

Peter Warr (2013), señaló una perspectiva centrada en el ambiente: las características del trabajo y la felicidad, de acuerdo con este enfoque, un aspecto fundamental para entender la felicidad es el donde se identifican las 12 características principales de un trabajo que se asocian con la felicidad o la infelicidad personal, tales como oportunidad de control; la que se centra en el nivel de autonomía que posee el individuo, libertad de decisión, participación.

Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades; como el entorno potencial para el uso y desarrollo de competencias y conocimientos. Metas generados externamente, es decir, desafío, baja carga y sobrecarga de trabajo, identificación con la tarea, conflicto de rol, trabajo emocional, conflicto trabajo-casa. Variedad; cambios en el contenido de las tareas y los contactos sociales. Claridad del entorno; resultados predecibles, requisitos claros, claridad del rol, retroalimentación sobre las tareas, baja ambigüedad respecto al futuro. Contacto con otros; contacto social, calidad en las relaciones sociales, dependencia de los demás, trabajo en equipo. Disponibilidad de dinero; ingresos disponibles, nivel salarial. Seguridad física; condiciones de trabajo adecuadas, grado de riesgos, calidad de los equipos de trabajo. Posición socialmente valorada; importancia de la tarea o función, contribución a la sociedad, status en grupos valorados. Apoyo de supervisor; consideración por parte de los jefes, trato justo por parte del supervisor, preocupación por el bienestar propio. Desarrollo de carrera; seguridad laboral, oportunidades de promoción y Equidad; justicia dentro de la propia organización, equidad en las relaciones de la organización.

Gamero (2013), en una muestra de trabajadores de Arequipa, Perú encontró relaciones positivas entre la felicidad y variables como la compatibilidad puesto trabajador, autonomía, reconocimiento, claridad de rol, desarrollo de carrera y compromiso organizacional, de igual modo evidenció correlaciones positivas entre felicidad y satisfacción laboral señalando que las fluctuaciones de satisfacción laboral afectan a la felicidad. En términos generales, se podría sustentar, que un individuo con un alto nivel de felicidad, bienestar psicológico, saludable y con control tanto de sí mismo (factor interno) como de su exterior (factor externo) podría: sentirse bien consigo mismo, desarrollar relaciones positivas con los demás, moldear su medida para la satisfacción de necesidades, desarrollar relaciones positivas con los demás, moldear su medida para la satisfacción de necesidades, desarrollar autonomía, encontrar un propósito para vivir, conservar el interés por la permanente búsqueda de crecimiento personal y del desarrollo de sus capacidades (Vásquez, Herbás, Ravona y Gómez, 2009).

Heylighen (1992), por su parte, propuso la teoría evolutivo-cibernética de la felicidad. Desde este enfoque se define la “felicidad pasajera” como el sentimiento agradable o la experiencia subjetiva del bienestar. La “felicidad duradera” corresponde entonces, al predominio de sentimientos agradables en un período prolongado. Esto equivale al grado en el que las

personas se sienten satisfechas con sus vidas en general. Aunque no es exactamente igual, este significado de felicidad es casi sinónimo de satisfacción de vida, calidad de vida o, incluso, autorrealización (Heylighen, 1992). La teoría evolutivo-cibernética de la felicidad, establece la relación entre la salud como propiedad objetiva y la experiencia subjetiva de sentirse bien. Biológicamente, las emociones funcionan guiando al organismo para que se aleje de situaciones peligrosas (advertidas mediante reacciones desagradables tales como el miedo, el hambre, o el dolor) y promoviendo la aproximación a situaciones positivas (advertidas mediante reacciones positivas tales como el placer, el amor o la satisfacción). Las emociones desempeñan un papel selectivo indirecto de las conductas adecuadas para realizar las acciones apropiadas, como beber cuando tenemos sed o rechazar acciones peligrosas como tocar una llama, por lo que sustituyen la selección natural. Por lo tanto, las emociones positivas normalmente indicarán que el organismo se acerca al estado óptimo. La felicidad puede considerarse una señal de que la persona está biológicamente sana (cerca de un estado óptimo) y, desde el punto de vista cognitivo, capaz de ejercer control (capaz de contrarrestar desviaciones eventuales de este estado óptimo); en otras palabras, que él o ella pueda satisfacer todas sus necesidades básicas, a pesar de posibles cambios en el medio.

En consecuencia, la psicología positiva postula que las empresas mejor calificadas son las que generan un clima de mayor felicidad y satisfacción en sus empleados, ya que generan un clima de mayor bienestar y satisfacción en sus colaboradores, ya que a la larga la felicidad del trabajador le convierte en una persona motivada para trabajar e integrarse a los equipos de trabajo en base a mejores relaciones interpersonales así como para mostrar mayor iniciativa e innovación y ser mejores líderes (Fischman, 2010). Lo cual conduce a una mayor rentabilidad dentro de la organización. La felicidad también reduce los efectos de estrés laboral y favorece, por ende, la conformación de una organización saludable (Salanova, 2008). En fin, Los trabajadores felices son trabajadores productivos (Lyubomirsky, King, y Diener, 2005). Esto sugiere que la búsqueda de la felicidad en el trabajo es un esfuerzo que vale la pena. Sin embargo, este esfuerzo no puede ser el mismo éxito para todos los individuos.

## CAPITULO 4: EVIDENCIA EMPÍRICA

Hakanen y Schaufeli en 2012 aplicaron una encuesta de escala Likert de 0 a 6, a 271 personas en un ayuntamiento de España donde se ve que el engagement tiene un efecto positivo sobre la felicidad y un efecto negativo sobre los síntomas depresivos.

Por otra parte, Rodríguez, Larraechea y Costagliola en 2015 aplicaron una encuesta de escala Likert de 0 a 6, a 4642 trabajadores en Chile donde se concluyó que los empleados de alto engagement se caracterizan por experimentar emociones positivas en el trabajo como gratitud, alegría y entusiasmo.

Otro estudio, como lo es el de Martínez y Olivos en 2010, en donde aplicaron la encuesta de Carlson (2000) a 86 profesores de Penco, concluyen que los profesores más comprometidos muestran mejor salud mental y menos Conflicto Trabajo Familia.

Moyano-Díaz, Gutiérrez, Zúñiga y Cornejo en un estudio realizado en Chile el año 2013, en donde se seleccionaron 200 personas quienes fueron entrevistadas de manera presencial, se obtuvo que los chilenos extraen prioritariamente su felicidad de la familia antes que de los otros ámbitos.

Arias, Masías, Muñoz & Arpasi en el 2013 aplicaron el Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo y la Escala de Felicidad de Lima a 24 administrativos y 48 profesores de la Universidad Católica San Pablo concluyendo que las empresas que generan un clima de mayor felicidad y satisfacción en sus empleados hacen que estos se conviertan en personas motivadas para trabajar se integren a los equipos y más productivos.

Díaz y Ramos en 2007 en Chile aplicaron la Escala de Felicidad Subjetiva, la Escala de Satisfacción con la Vida y el Índice de calidad de vida relativo a la salud a 927 trabajadores, pertenecientes a 6 distintas ocupaciones donde se ha encontrado que:

- Las personas perciben que el ámbito laboral invade el familiar, donde los problemas propios del trabajo y el exceso de tiempo consagrado a él son causantes de insatisfacción familiar.
- Actividades laborales exigentes y desafiantes, pueden proporcionar altos niveles de felicidad cuando implican una absorción profunda en la tarea.

Georg Michael Jeremias Dutschke Profesor de la Universidad de Atlántica (Portugal) Beatriz Palacios Florencio Profesor de la Universidad Pablo de Olavide (España) y Julio García Del Junco Profesor Universidad de Sevilla (España) a través de un estudio durante el 2014, señalan que a mayor felicidad organizacional mayor productividad. Para ello, la muestra fue de 33 empresas españolas, en donde se encuestó a 518 empleados., utilizándose dos encuestas tipo Likert.

Finalmente, A partir de un estudio de la Universidad de Andrés Bello, de la facultad de humanidades y ciencias sociales, escuela de trabajo social, de la ciudad de Santiago de Chile, 2016. Tesis realizada por Valentina Fernanda Bastidas Fernández, Patricia Jeannette Herrás Rojas, Ihara Snatilow y Ana Fuentealba Alday, profesora guía, señalan que sí el clima laboral dentro de una organización es agradable, sí el trato con los trabajadores es horizontal, sí las convicciones de la organización apuntan a mantener feliz al trabajador, la empresa entrará en el éxito. Además, señalan que la felicidad organizacional es aquella que se cumple cuando se abordan prácticas que tengan relación en pro de los trabajadores, es decir, aquellas que buscan que el trabajo de cada sujeto este inmerso en un ambiente adecuado que permita desenvolvimiento, estabilidad, creación, reconocimiento, entre otros adjetivos que indican motivación en el trabajo. La muestra que se utilizó consta de 200 colaboradores de 4 empresas privadas chilenas, utilizando como instrumento encuestas de escala tipo Likert.

## **CAPITULO 5: METODOLOGÍA**

### **5.1 OBJETIVOS**

#### **5.1.1 Objetivo General**

Determinar el efecto del engagement y el conflicto trabajo familia sobre el bienestar subjetivo.

#### **5.1.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar el nivel de engagement en los profesores de colegios en la comuna de Los Ángeles.
2. Identificar el tipo de conflicto familia trabajo en los docentes de colegios.
3. Evaluar el efecto de conflicto trabajo familia y engagement sobre el bienestar Subjetivo.

### **5.2 HIPÓTESIS**

- **H1:** El nivel de engagement afecta de manera positiva sobre la felicidad.
- **H2:** La presencia de conflicto trabajo familia, afecta de manera negativa sobre la felicidad.
- **H3:** La presencia de bajos niveles de conflicto trabajo familia y altos niveles de engagement genera alto nivel de bienestar subjetivo.

### **5.3 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

Efecto mediador del engagement y conflicto trabajo familia sobre la felicidad en el trabajo.

## 5.4 METODO

La muestra poblacional la conforman docentes de establecimientos educacionales privados, subvencionados y estatales de las comunas de Los Ángeles y Santa Bárbara, pertenecientes a la provincia del Biobío. Dichos establecimientos fueron elegidos de manera totalmente aleatoria. Este estudio se ha enfocado en docentes, quienes por su profesión, son un claro ejemplo de extensa exposición a situaciones de estrés y un alto sentido de responsabilidad y compromiso durante sus jornadas de trabajo, lo cual podría traducirse en conflictos posteriores en el trabajo como en la familia. Para que esto sea posible, se solicitará colaboración de distintos establecimientos educacionales de la zona.

La metodología utilizada para llevar a cabo esta investigación, es de carácter cuantitativo no probabilístico. Esto porque, la recolección de los datos se hará mediante una encuesta basada en los instrumentos de felicidad, engagement y conflicto trabajo familia.

La escala de felicidad subjetiva EFS (Lyubomirsky y Lepper, 1999) para medir la felicidad global o duradera. Las personas responden un cuestionario en formato Likert con respuestas del 1 al 7. Para esta investigación se utilizó la versión validada en Chile de Moyano y Ramos (2007).

Del mismo modo, para evaluar el nivel de engagement, estarán incluidas preguntas extraídas de la escala UWES (Schaufeli y Bakker, 2003), entendido como el compromiso y energía que presenta el trabajador en sus labores, que refiere 17 ítems que evalúan las 3 dimensiones del engagement: vigor, absorción y dedicación. Para cada una de las dimensiones, el trabajador debe responder en base a la frecuencia de ocurrencia en el tiempo de éstas de acuerdo a una escala tipo Likert que va desde uno=nunca/ninguna vez hasta cinco=siempre/todos los días. Mientras mayores sean las puntuaciones, mayor es el nivel de engagement en los individuos. Esta escala se validó en Chile en el año 2013, en la cual se entrevistaron a 165 trabajadores del área de la salud.

Por último, para medir el conflicto trabajo-familia/ familia-trabajo, se utilizarán los datos de la escala CTF/CFT que consta de 18 ítems, que fue confeccionada por Carlson, Kacmar y Williams en el año 2000. La medición del conflicto trabajo familia se puntúa en una escala



de Likert de cinco puntos, donde las respuestas van desde nunca a siempre. Además de determinar la existencia de conflicto en base al comportamiento, tiempo y estrés, podremos saber la direccionalidad del conflicto trabajo familia o conflicto familia trabajo. Dicha escala fue validada en Chile el 2011 en un estudio realizado por la Universidad de Talca.

La investigación es de carácter no experimental, transversal de tipo correlacional descriptivo. Lo primero, se debe a que la investigación es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Al ser no experimental, se refiere a que las variables están más cercanas a la realidad, es decir, los grupos son más naturales. Es de tipo transversal puesto que, los datos que se obtendrán serán en un solo momento en el tiempo. Será de tipo correlacional debido a que, el objetivo es describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, lo que se mide es la relación entre las variables en un tiempo determinado. Finalmente, es de carácter descriptivo, pues se pretende describir los resultados en base a variables sociodemográficas tales como género, edad, estado civil, entre otras.

En el caso de este trabajo de investigación se busca saber los determinantes de que un trabajador tenga un nivel alto de felicidad en la organización. Un determinado trabajador tiene cierta propensión a sentirse feliz,  $y_i^*$ . Además, está linealmente relacionada con un vector de variables observables,  $X_i$ , por ejemplo, variables relacionadas con el conflicto trabajo-familia y variables relacionadas con el engagement de ellos. Los factores que no podemos observar están considerados en el término de error,  $\varepsilon_i$  (ver ecuación (1)).

$$y_i^* = \beta X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

Cuando  $y_i^*$ , es mayor a cierto umbral se considera que el trabajador tiene un nivel alto de felicidad. Por supuesto, no podemos observar la probabilidad de que un trabajador sea feliz, sólo se observa si este pasa el umbral, que llamaremos  $y_i$ , y damos un valor de uno cuando el trabajador pasa el umbral y cero cuando no. La probabilidad de que  $y_i = 1$ , se modela por la ecuación (2), para el caso de un modelo probit binomial, donde  $\beta$  es el vector de coeficientes a estimar. Si los coeficientes son positivos significa que la probabilidad aumenta cuando la variable explicativa aumenta.

$$P(y_i = 1|X_i) = \Phi(X_i'\beta) \quad (2)$$

Donde  $\Phi$  es la función de densidad acumulada de la normal estándar. Esta fórmula tiene dos características favorables. En primer lugar, está limitada entre 0 y 1, y es apropiada para una probabilidad. En segundo lugar, la distribución es intuitivamente atractiva. El impacto de los cambios en los coeficientes de la probabilidad de que ocurra un evento depende de la probabilidad inicial del evento.

## CAPÍTULO 6: RESULTADOS

### 6.1. ANÁLISIS DE LAS ESCALAS DE LAS ENCUESTAS

Para poder analizar correctamente una encuesta, es necesario analizar la fiabilidad de las dimensiones que conforman dicha encuesta. Esto, para indicar en qué grado las respuestas a las preguntas que pertenecen a una misma dimensión covarian y se relacionan entre sí, lo que permite corroborar si los ítems miden lo mismo y a su vez si es que son sumables en un puntaje total para cada variable.

Para este estudio se utilizó el Alfa de Cronbach, que corresponde, a un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida, es decir, evalúa que tan seguro es que los elementos de encuestas o pruebas que se diseñan para medir el mismo constructo realmente lo hagan. Los valores más altos del alfa de Cronbach indican una mayor consistencia interna. Por el contrario, si el valor del alfa es bajo, entonces los elementos no tienen mucho en común y no son medidas adecuadas del constructo individual.

Tabla N° 1: Escala de Fiabilidad

Variabes	Alfa de Cronbach
Conflicto Trabajo Familia	0.80
Conflicto Familia Trabajo	0.82
Engagement	0.89
Felicidad	0.58

Fuente: Elaboración Propia

De cada escala o factor se puede desprender la siguiente información:

Para la escala Conflicto Trabajo Familia (Familia Trabajo) fue dividida según el tipo de conflicto generado. De esta forma, la dirección Conflicto Trabajo Familia que consta de 9 ítems presentó un alfa de 0.805, mientras que el Conflicto Familia Trabajo también con 9 ítems arrojó un alfa igual a 0,827.

Por otra parte, la escala de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) que incluye 17 ítems, el coeficiente resultó de 0.89, el cual se considera como un valor aceptable para la investigación.

Además, la escala de Felicidad Subjetiva (EFS) que incluye 9 ítems, nos mostró un alfa correspondiente a 0.583, respectivamente. Lo que indica que todos los coeficientes son aceptables y coincidentes con la investigación, de acuerdo a la comparación que se realizó con otros estudios que arrojaron resultados similares.

Tabla N°2: Comparación Alfa de Cronbach por Estudios

Variables	Colombo y Ghislieri (2008)	Tripiana y Llorens (2015)	Díaz y Carrasco (2016)	Alfa de Cronbach (Carrasco, Petersson y Torres, 2017)
Conflicto Trabajo Familia	0.86			0.81
Conflicto Familia Trabajo	0.86			0.83
Absorción		0.84		0.75
Dedicación		0.9		0.84
Vigor		0.85		0.59
Felicidad			0.65	0.58

Fuente: Elaboración Propia.

## 6.2. MUESTRA

La muestra de este estudio está constituida por 273 docentes de la comuna de Los Ángeles y Santa Bárbara, en donde el 69% de los funcionarios pertenecen al género femenino y el 31% al género masculino. Además, la edad promedio de la totalidad de la muestra coincidió tanto para hombres como para mujeres, con una edad correspondiente a 38 años respectivamente. Datos presentados en la Tabla 3.

Tabla N° 3: Análisis de la Muestra

		Muestra total	Masculino			Femenino		
			N°	%	Edad Promedio	N°	%	Edad Promedio
Los Ángeles	Municipal	93	32	34%	41	61	66%	40
	P. Subvencionado	97	27	28%	41	70	72%	40
Santa Bárbara	Municipal	46	12	26%	40	34	74%	40
	P. Subvencionado	37	13	35%	31	24	65%	33
Total		273	84	31%	38	189	69%	38

Fuente: Elaboración Propia

Una segunda aproximación descriptiva de los datos se observa en la Tabla 4, que nos indica la información sociodemográfica de la muestra, en donde se puede distinguir que no existe una diferencia relevante entre género y tipo de establecimiento.

Por otro lado, se puede extraer de la Tabla 4, que docentes mujeres de Santa Bárbara presentan mayor número de estudios de postgrados, especialmente en establecimiento de tipo municipal. Adicionalmente, docentes de género femenino presenta mayor número de jefatura en comparación con los hombres, siendo este número más alto en establecimientos de tipo particular subvencionado en la ciudad de Los Ángeles.

Notamos que las mujeres que cuentan con uno o más hijos son elevadamente más que a comparación de los hombres.

Ahora bien, en cuanto al tipo de contrato que poseen dichos docentes, podemos observar que existen más contratos a plazo que indefinidos.

Finalmente, con respecto a la carga horaria, de 33 horas o más es más común dentro de las dos comunas, lo que quiere decir que los docentes presentan una mayor carga laboral.

Tabla N° 4: Análisis Variables Sociodemográficas

Variables Sociodemográficas	Los Ángeles				Santa Bárbara				Total
	Municipal		P.Subvencionado		Municipal		P.Subvencionado		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
Personas con Hijos	21	44	20	48	5	22	4	14	178
Estudios de Postgrado	7	17	9	15	1	20	3	3	75
jefatura de curso	13	30	16	42	6	14	6	11	138
Contrato indefinido	18	32	6	21	8	11	3	7	106
Contrato a plazo	14	29	21	49	4	23	10	17	167
Carga horaria menor 33 hrs	5	7	4	6	6	13	2	2	45
Carga horaria mayor 33 hrs	26	53	21	57	6	21	11	22	217

Fuente: Elaboración Propia

Ahora bien podemos ver en la tabla 5 que Los Ángeles cuenta con más profesores con años de servicio en especial, siendo en los servicios particulares subvencionados de esta misma ciudad donde se encuentra el promedio más alto, cabe señalar que en Santa Bárbara la situación es completamente opuesta pues el mayor promedio de años de servicio se da en mujeres de establecimientos municipales.

Tabla N° 5: Promedio años de servicios de los docentes

Promedio años de servicios	Los Ángeles				Santa Bárbara				Promedio Total
	Municipal		P.Subvencionado		Municipal		P.Subvencionado		
	H	M	H	M	H	M	H	M	
	10.8	6.3	11.3	9.2	8.3	10.3	4.3	6.1	8.3

Fuente: Elaboración Propia

### 6.3. ANALISIS DESCRIPTIVO

#### 6.3.1. CONFLICTO TRABAJO FAMILIA-FAMILIA TRABAJO

En relación con el nivel de Conflicto Trabajo Familia/ Familia Trabajo, datos que se recogen en la Tabla 6 la muestra obtuvo una media de 2.3 en la escala tipo Likert de 1 a 5.

Tabla N° 6: Estadística descriptiva CTF

Media	2.3
Desv. Típica	0.62
Varianza	0.38

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado los docentes del total de la muestra presentaron en similares promedios en ambas direccionalidades del tipo de conflicto, manifestándose un promedio mayor en docentes hombres de establecimientos municipales de Santa Bárbara equivalente a 2.5 y 2.6 para conflicto trabajo familia y conflicto familia trabajo respectivamente.

En la Tabla N°7 se visualizan datos respecto de las variables clasificadas según tipo de conflicto presentado.

Tabla N° 7: Nivel promedio de CTF y CFT en hombres y mujeres

CTF-CFT	Los Ángeles						Santa Barbara					
	Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
CTF	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.3	2.2	<b>2.2</b>	2.6	2.3	<b>2.4</b>	2.3	2.1	<b>2.2</b>
CFT	2.4	2.3	<b>2.4</b>	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.5	2.4	<b>2.5</b>	2.4	2.2	<b>2.3</b>

Fuente: Elaboración Propia

Se puede apreciar en la Tabla N° 8 que los promedios de conflictos se mantienen en manera pareja en las diferentes circunstancias es decir Los Ángeles y Santa Bárbara.

Tabla N° 8: Nivel promedio de CTF-CFT sobre variables de trabajo respecto de hombres y mujeres

CTF-CFT		Los Ángeles						Santa Barbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Años de Servicio	0-14	2.4	2.3	<b>2.4</b>	2.2	2.2	<b>2.2</b>	2.6	2.3	<b>2.4</b>	2.4	2.1	<b>2.2</b>
	15-28	2.4	1.7	<b>2.1</b>	2.4	2.1	<b>2.3</b>	2.2	2.5	<b>2.3</b>	-	2.4	<b>2.4</b>
	29-43	2	3.1	<b>2.5</b>	2.6	2.5	<b>2.6</b>	2.9	2.1	<b>2.5</b>	-	-	-
Estudios de Postgrado	Si	2.1	2.4	<b>2.2</b>	2.6	2.4	<b>2.5</b>	2.8	2.2	<b>2.5</b>	2.4	2	<b>2.2</b>
	No	2.4	2.3	<b>2.4</b>	2.2	2.2	<b>2.2</b>	2.5	2.4	<b>2.4</b>	2.4	2.1	<b>2.3</b>
Jefatura de Curso	Si	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.3	2.2	<b>2.2</b>	2.5	2.4	<b>2.4</b>	2.7	2.2	<b>2.5</b>
	No	2.4	2.3	<b>2.4</b>	2.4	2.2	<b>2.3</b>	2.6	2.3	<b>2.5</b>	2	2	<b>2.0</b>
Contrato Indefinido	Si	2.1	2.3	<b>2.2</b>	2.4	2.3	<b>2.3</b>	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.5	2.1	<b>2.3</b>
	No	2.5	2.3	<b>2.4</b>	1.9	2.2	<b>2.0</b>	2.7	2.4	<b>2.5</b>	1.8	2.2	<b>2.0</b>
Carga Horaria	< 33 hrs	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.3	2.2	<b>2.3</b>	2.6	2.4	<b>2.5</b>	2.4	2.1	<b>2.2</b>
	> 33 hrs	2.5	2.4	<b>2.4</b>	2.3	2.2	<b>2.2</b>	2.5	2.3	<b>2.4</b>	2	2.8	<b>2.4</b>

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a la relación de conflicto y edad las personas más jóvenes, es decir aquellas que van de los 22 a los 36 años presentan un menor promedio de conflicto, más específicamente, los hombres de colegios particulares subvencionados de Los Ángeles. Los hombres de entre

37 a 51 años de edad de colegios particulares subvencionados en Santa Bárbara tienen promedio de conflicto mayor al de los demás como se puede apreciar en la Tabla N° 9.

Tabla N°9: Nivel promedio de CTF-CFT sobre edad e hijos respecto de hombres y mujeres

CTF-CFT		Los Ángeles						Santa Barbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Edad	22 - 36	2.4	2.3	<b>2.4</b>	1.8	2.3	<b>2.0</b>	2.5	2.3	<b>2.4</b>	2.3	2	<b>2.2</b>
	37 - 51	2.4	2.3	<b>2.3</b>	2.7	2.2	<b>2.4</b>	2.5	2.5	<b>2.5</b>	3.1	2.4	<b>2.8</b>
	52 - 67	2.1	2.4	<b>2.2</b>	2.5	2.3	<b>2.4</b>	2.8	2.4	<b>2.6</b>	-	-	-
Hijos	Si	2.2	2.3	<b>2.3</b>	2.4	2.3	<b>2.4</b>	2.3	2.3	<b>2.3</b>	2.6	2.2	<b>2.4</b>
	No	2.5	2.3	<b>2.4</b>	2.1	2.2	<b>2.2</b>	2.6	2.4	<b>2.5</b>	2.3	2	<b>2.2</b>

Fuente: Elaboración Propia

### 6.3.2. ENGAGEMENT

De acuerdo con el nivel de engagement, la muestra obtuvo una media de 3.9 en la escala tipo Likert de 1 a 5.

Tabla N°10: Estadística descriptiva del Engagement

Media	3.9
Desv. Típica	0.53
Varianza	0.28

Fuente: Elaboración Propia.

La Tabla N° 11 señala el número de docentes clasificados según género, tipo de establecimiento y ciudad al cual pertenece, indicando así su media alcanzada y su clasificación de acuerdo al nivel de engagement que posee.

Tabla N° 11: Nivel promedio de Engagement en hombres y mujeres

Engagement	Los Ángeles						Santa Barbara					
	Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
	3.9	3.9	<b>3.9</b>	3.8	3.9	<b>3.9</b>	4.0	3.9	<b>4.0</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>

Fuente: Elaboración Propia

Por otra parte el promedio de engagement con respecto a los años de servicio de entre 15 a 28 años muestra que hombres de establecimientos municipales en Santa Bárbara presentan

un promedio de 4.8 y contrario a esto hombres del mismo tipo de colegio pero en la ciudad de Los Ángeles presentan un bajo nivel de engagement, promedio de 3.6 que a diferencia de las mujeres en el mismo lugar presentan un promedio de 4.2 nivel sobre la media.

Tabla N° 12: Nivel promedio de Engagement sobre variables de trabajo respecto de hombres y mujeres

Engagement		Los Ángeles						Santa Barbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Años de Servicio	0 - 14	3.9	3.8	<b>3.9</b>	3.7	3.9	<b>3.8</b>	3.9	3.9	<b>3.9</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>
	15 - 28	3.6	4.2	<b>3.9</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>	4.8	4.0	<b>4.4</b>	-	3.9	<b>3.9</b>
	29 - 43	4.1	3.9	<b>4.0</b>	3.8	4.1	<b>4.0</b>	4.6	4.2	<b>4.4</b>	-	-	-
Estudios de Postgrado	Si	4.0	3.8	<b>3.9</b>	3.8	3.9	<b>3.8</b>	3.3	4.1	<b>3.7</b>	3.9	4.5	<b>4.2</b>
	No	3.9	3.9	<b>3.9</b>	3.8	3.9	<b>3.9</b>	4.1	3.9	<b>4.0</b>	3.8	3.9	<b>3.8</b>
Jefatura de Curso	Si	3.9	3.9	<b>3.9</b>	3.7	4.0	<b>3.9</b>	4.0	4.1	<b>4.1</b>	3.8	3.9	<b>3.9</b>
	No	3.9	3.8	<b>3.9</b>	3.8	3.9	<b>3.8</b>	4.0	3.8	<b>3.9</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>
Contrato Indefinido	Si	4.1	3.9	<b>4.0</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>	4.5	4.0	<b>4.2</b>	3.8	5.4	<b>4.6</b>
	No	3.8	3.8	<b>3.8</b>	3.8	3.8	<b>3.8</b>	3.8	3.8	<b>3.8</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>
Carga Horaria	< 33 hrs	3.9	3.7	<b>3.8</b>	3.5	3.8	<b>3.6</b>	4.0	3.8	<b>3.9</b>	3.5	3.9	<b>3.7</b>
	> 33 hrs	3.9	3.9	<b>3.9</b>	3.9	4.0	<b>3.9</b>	4.0	4.0	<b>4.0</b>	3.9	4.0	<b>3.9</b>

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 13 se aprecia que las personas sin hijos muestran un bajo nivel de engagement hasta el punto que ninguna categoría, sea hombre mujer o tipo de establecimiento, sobrepasa la media del total de la muestra.

Ahora bien los hombres de colegios particulares subvencionados independientes de su edad presentan los menores promedios de engagement a comparación de los otros.

Tabla N°13: Nivel promedio de Engagement sobre edad e hijos respecto de hombres y mujeres

Engagement		Los Ángeles						Santa Barbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Edad	22 - 36	3.8	3.6	<b>3.7</b>	3.8	3.8	<b>3.8</b>	3.8	3.8	<b>3.8</b>	3.8	4.0	<b>3.9</b>
	37 - 51	4.0	4.1	<b>4.0</b>	3.7	4.0	<b>3.9</b>	4.1	4.0	<b>4.0</b>	3.7	4.0	<b>3.8</b>
	52 - 67	4.0	4.0	<b>4.0</b>	3.8	4.1	<b>4.0</b>	4.2	4.1	<b>4.2</b>	-	-	-
Hijos	Si	4.0	3.9	<b>4.0</b>	3.8	4.1	<b>3.9</b>	4.1	4.0	<b>4.1</b>	3.5	4.2	<b>3.9</b>
	No	3.6	3.6	<b>3.6</b>	3.6	3.6	<b>3.6</b>	3.9	3.8	<b>3.9</b>	3.9	3.7	<b>3.8</b>

Fuente: Elaboración Propia.



### 6.3.3. BIEN ESTAR SUBJETIVO O FELICIDAD

Por otra parte, el nivel de felicidad de la muestra, arrojó una media de 5.3, en la escala (EFS) de felicidad, de tipo Likert con respuestas del 1 al 7

Tabla N° 14: Estadística descriptiva de la Felicidad

Media	5.3
Desv. Típica	0.77
Varianza	0.59

Fuente: Elaboración Propia.

De la Tabla 15, se puede apreciar que en promedio los hombres pertenecientes a establecimientos de tipo particular subvencionado presentan mayores niveles de felicidad en comparación a las mujeres, siendo las docentes de Los Ángeles más felices que las docentes de Santa Bárbara. Por otro lado, aquellos docentes de género masculino que trabajan en establecimientos de tipo municipal y que trabajan en la ciudad de Santa Bárbara, son en promedio menos felices.

Tabla N°15: Nivel promedio de Felicidad en hombres y mujeres

Felicidad	Los Ángeles						Santa Bárbara					
	Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
	5.2	5.4	<b>5.3</b>	5.5	5.4	<b>5.4</b>	5.1	5.2	<b>5.1</b>	5.4	5.3	<b>5.3</b>

Fuente: Elaboración Propia.

Se aprecia en la Tabla N° 15 que las mujeres de Santa Bárbara con estudios de postgrado de colegios particulares subvencionados presentan en promedio el mayor nivel de felicidad.

Tabla N°16: Nivel promedio de Felicidad sobre variables de trabajo respecto de hombres y mujeres

Felicidad		Los Ángeles						Santa Bárbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Años de Servicio	0 - 14	5.2	5.4	<b>5.3</b>	5.5	5.3	<b>5.4</b>	5.1	5.2	<b>5.1</b>	5.4	5.2	<b>5.3</b>
	15 - 28	5.8	5.3	<b>5.5</b>	5.6	5.7	<b>5.6</b>	4.8	5.1	<b>4.9</b>	-	5.5	<b>5.5</b>
	29 - 43	5.1	4.8	<b>4.9</b>	4.8	5.4	<b>5.1</b>	5.8	5.1	<b>5.4</b>	-	-	-
Estudios de Postgrado	Si	5.5	5.3	<b>5.4</b>	5.4	5.1	<b>5.3</b>	3.0	5.4	<b>4.2</b>	5.8	5.3	<b>5.6</b>
	No	5.2	5.4	<b>5.3</b>	5.5	5.4	<b>5.5</b>	5.3	5.1	<b>5.2</b>	5.3	5.3	<b>5.3</b>
Jefatura de Curso	Si	5.1	5.3	<b>5.2</b>	5.5	5.5	<b>5.5</b>	5.0	5.3	<b>5.1</b>	5.5	5.2	<b>5.3</b>
	No	5.3	5.4	<b>5.4</b>	5.3	5.2	<b>5.3</b>	5.2	5.1	<b>5.1</b>	5.4	5.3	<b>5.3</b>
Contrato Indefinido	Si	5.3	5.3	<b>5.3</b>	5.4	5.4	<b>5.4</b>	5.7	5.1	<b>5.4</b>	4.0	5.4	<b>4.7</b>
	No	5.2	5.4	<b>5.3</b>	5.5	5.1	<b>5.3</b>	4.8	5.3	<b>5.0</b>	5.5	4.9	<b>5.2</b>
Carga Horaria	< 33 hrs	4.8	5.2	<b>5.0</b>	5.5	5.1	<b>5.3</b>	5.6	5.5	<b>5.5</b>	4.9	5.3	<b>5.1</b>
	> 33 hrs	5.3	5.4	<b>5.4</b>	5.4	5.4	<b>5.4</b>	4.6	5.0	<b>4.8</b>	5.5	5.3	<b>5.4</b>

Fuente: Elaboración Propia.

Las personas tanto hombres como mujeres muestran en promedio mayores niveles de felicidad cuando tienen hijos.

Podemos ver que a mayor edad los promedios de felicidad van aumentando.

Tabla N°17: Nivel promedio de Felicidad sobre edad e hijos respecto de hombres y mujeres

Felicidad		Los Ángeles						Santa Bárbara					
		Municipal			P. Subvencionado			Municipal			P. Subvencionado		
		H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$	H	M	$\bar{X}$
Edad	22 - 36	5.2	5.3	<b>5.2</b>	5.6	5.3	<b>5.5</b>	4.7	5.1	<b>4.9</b>	5.5	5.2	<b>5.4</b>
	37 - 51	5.2	5.4	<b>5.3</b>	5.4	5.2	<b>5.3</b>	5.3	5.4	<b>5.3</b>	4.0	5.5	<b>4.8</b>
	52 - 67	5.3	5.5	<b>5.4</b>	5.4	5.6	<b>5.5</b>	5.5	5.2	<b>5.4</b>	-	-	-
Hijos	Si	5.4	5.4	<b>5.4</b>	5.5	5.4	<b>5.4</b>	5.0	5.3	<b>5.1</b>	5.1	5.6	<b>5.3</b>
	No	4.9	5.4	<b>5.2</b>	5.5	5.2	<b>5.3</b>	5.1	5.1	<b>5.1</b>	5.6	4.8	<b>5.2</b>

Fuente: Elaboración Propia.

#### 6.4. MODELO PROBIT PARA FELICIDAD, ENGAGEMENT Y CONFLICTO TRABAJO FAMILIA

Para el análisis se consideraron las variables Edad, Vive en Pareja, N° de hijos, Profesor Jefe, Horas de Trabajo, Cuidado de niños y diferentes establecimientos educacionales. Se construyó las variables Engagement, que representa el nivel de felicidad que se obtiene por

el aumento de engagement y Conflicto que equivale al nivel de felicidad que se obtiene por el aumento del CTF-CFT en los establecimientos educacionales. Primero que todo se analizó la significancia de estas variables a través de un modelo Probit, las que luego fueron analizadas marginalmente como se observa en la Tabla 18.



Tabla N° 18: Correlaciones

Variables	Felicidad relacionada con Conflicto	
	dy/dx	Valor de P
Edad	0,004141 (0.0034058).	0,224
Vive en Pareja	-0,0803796 (0.0683957).	0,24
N° de hijos	-0,0179764 (0.0398395).	0,652
Profesor Jefe	-0,0867341 (0.0585704).	0,139
Horas de Trabajo	0,0745652 (0.0546606).	0,173
Cuidado de niños	0,0314522 (0.0697691).	0,652
Conflicto	-0,1270529 (0.1742651)***	0
Establecimientos	Si	
chi2	44,52	
n	273	
Superíndice ***, **, * indican la significancia estadística 1, 5 y 10 respectivamente		

Variables	Felicidad relacionada con Engagement	
	dy/dx	Valor de P
Edad	0,0010386 (0.0034019).	0,76
Vive en Pareja	-0,0857033 (0.0681295).	0,208
N° de hijos	-0,0367742 (0.039351).	0,35
Profesor Jefe	-0,0887995 (0.0579228).	0,125
Horas de Trabajo	0,0435643 (0.0555528).	0,433
Cuidado de niños	0,0214763 (0.0695946).	0,758
Engagement	0,2616224 (0.0525945)***	0
Establecimientos	Si	
chi2	48,74	
n	273	
Superíndice ***, **, * indican la significancia estadística 1, 5 y 10 respectivamente		

Fuente: Elaboración Propia.

## CAPÍTULO 7: CONCLUSIONES

### 7.1. CONCLUSIONES

Para el análisis marginal de las dimensiones analizadas sobre la Felicidad Afectada por el Conflicto se obtuvo lo siguiente:

- No existe correlación estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas y el nivel de Felicidad
- Existe una relación negativa y estadísticamente significativa entre Felicidad y Conflicto

Para el análisis marginal de las dimensiones analizadas sobre la Felicidad Afectada por el Engagement se obtuvo lo siguiente:

- No existe correlación estadísticamente significativa entre las variables sociodemográficas y el nivel de Felicidad
- Existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre Felicidad y Engagement

Podemos ver claramente que ambas hipótesis se cumplen dado el nivel de significancia que muestra la tabla 18. También se puede inferir que las variables sociodemográficas no tienen ninguna incidencia en los niveles de felicidad de los profesores lo que ciertamente llama la atención por todo lo visto en la literatura.

Claramente los niveles de engagement, a pesar de que sean bajos, contribuyen efectivamente al nivel de bienestar de los trabajadores en una organización tal como se aprecia en el estudio de Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli del 2009 y de Hakanen y Schaufeli en 2012. Aunque sean niveles no tan elevados podemos inferir que a medida que crece este los niveles de bienestar también lo harán, pero al igual que en varias estadísticas podemos notar que puede haber una curva de decrecimiento, pero a pesar de esto también se ve que concordamos con el estudio realizado en 2013 por Rodríguez-Muñoz y Bakker donde el engagement presentan un elevado sentido de la conexión y compromiso con la actividad laboral y en lugar de ver su trabajo como algo estresante y demandante.

Los valores obtenidos indican que en promedio los docentes pertenecientes a los colegios municipales de la localidad de Santa Bárbara muestran un nivel mayor de engagement en comparación con los demás. Por otro lado, en establecimientos de tipo particular subvencionado son los hombres los que presentan en promedio un menor nivel de engagement. Notamos también que las mujeres con contrato indefinido en colegios particulares subvencionados de Santa Bárbara son las que presentan el mayor promedio de engagement de todas. Vemos que el menor nivel de engagement de todos se muestra en hombres de colegios particulares subvencionados con cargas horarias mayores a 33 horas tanto para Los Ángeles como para Santa Bárbara. Esto deja ver también que en promedio los trabajadores con más de 33 horas de trabajo tienen el menor nivel de engagement.

Es necesario destacar que el nivel de conflicto familia trabajo es mayor que el de engagement en nuestros datos lo que aplicado al estudio de Martínez y Olivos en 2010 indica que a mayor engagement menor conflicto en este caso sucede el efecto contrario donde vemos que un bajo nivel de engagement provoca un nivel mayor de conflicto familia trabajo.

En cuanto a los resultados de conflicto trabajo familia, podemos confirmar los que dice Jiménez y Moyano en 2008, que al existir extensas jornadas laborales ocasionan mayor nivel de CTF-CFT, causando con esto menores niveles de felicidad.

Pudimos destacar que las mujeres presentan menores niveles de conflicto en ambas direccionalidades, independiente de la ciudad y colegio en que trabajen.

Los profesores entre 29 y 43 años de edad son los que presentan mayores niveles de conflicto y por consiguiente menores niveles de felicidad. Esto lo podemos relacionar con los estudios de Markus y Nurius, (1986); Michalos (1985), que al suponer que estos individuos tienen aspiraciones que no podrán alcanzar en un futuro cercano, pueden tener mayores niveles de infelicidad. Esto puede ocurrir debido a que al verse inmersos en un trabajo monótono, donde no tienen desafíos constantes caen en el aburrimiento y desmotivación del trabajo, lo que desencadena menor felicidad y conflicto bidireccional.

Lo anterior se puede reafirmar, con los resultados arrojados de que los jóvenes entre 22 y 36 años presentan en promedio un menor nivel de conflicto y con esto, mayor felicidad. Al ser más jóvenes, tienen más proyectos y se imponen nuevos desafíos constantemente, lo que

conlleva a que estén satisfechos con su trabajo y tengan una motivación constante, manteniendo más altos sus niveles de felicidad.

Pero hablando en forma más general, según lo que arroja el estudio a 927 trabajadores de Días y Ramos en 2007, podemos notar que existe una discrepancia de sus resultados con los realizados en nuestro estudio. Ellos afirman que actividades laborales exigentes y desafiantes, pueden proporcionar altos niveles de felicidad cuando implica una alto nivel de absorción y engagement, contrario a lo que obtuvimos donde un bajo nivel de engagement nos arroja un alto nivel de felicidad.

## **7.2. DISCUSIÓN**

A pesar de que los datos arrojados indican que efectivamente el conflicto familia trabajo afecta de manera negativa a la felicidad encontramos que no lo hace en gran medida, es decir, que el efecto en la felicidad no tiene grandes repercusiones o gran efecto lo que implicaría a preguntarse qué tipo de conflicto si afecta en mayor medida a la felicidad, que provocaría que los niveles de esta se vieran aún más afectados. Dado que existen más de un tipo de conflicto, no solo en la vida, sino que también en el ámbito de la gestión de personal. Todo esto lleva a pensar que los verdaderos niveles de felicidad se pueden ver afectados por los conflictos entre compañeros de trabajo.

En investigaciones futuras se podría replicar este mismo estudio para otras ciudades, y poder alcanzar una muestra más significativa a nivel nacional y tener una visión global sobre lo que pasa con los profesores tanto de colegios particulares como subvencionados.

También sería interesante estudiar otras profesiones con altas jornadas laborales, como lo son las carreras del área de la salud, y porqué no masificarlo a los estudiantes universitarios, que estudian y trabajan a la vez.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 4, 9-33.

Aguayo, R., Vargas, C., de la Fuente, E. & Lozano, L. (2011). A meta-analytic reliability generalization study of the Maslach Burnout Inventory. *International journal of clinical and healthpsychology*, 11(2), 343-361.

Aguirre, Z. y Martínez, M. (2006). Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo. *MAPFRE MEDICINA*, 17, 14-24

Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad. Introducción a la psicología positiva*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Alarcón, R. (2011). *Ensayos sobre psicología contemporánea*. Lima: Universidad Ricardo Palma.

Arriagada, I. (2005). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. En Valdés, T. y Valdés, X. (Eds.) *Familia y Vida Privada ¿Transformaciones, tensiones, resistencias y nuevos sentidos?* FLACSO-Chile / CEDEM / UNFPA

Atance, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Revista española de salud pública*, 71(3), 293-303.

Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In K. S. Cameron & G.

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <http://dx.doi.org/10.1108/02683940710733115>

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2013). Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 107–115. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a16>



Bakker, A., Demerouti, E y Xanthopoulou, D.(2011). ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *CiencTrab*, 13 (41), 135-142

Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organizations*, 22(3), 187-200.

Bakker, A. B. (2009). Building engagement in the work-place. The peak performing organization. 50-75

Bakker, A. B. y Demerouti, E. (2007). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.

Bakker, A. B., Oerlemans, W. G. M (2011). Subjective well-being in organizations. *Handbook of positive organizational scholarship*. 178-189

Bastidas, V., Fuentealba, A., Herrás, P. y Muñoz, I. (2016). Análisis de Políticas de Bienestar en cuatro organizaciones presentes en Chile en relación con el Modelo de Felicidad Organizacional a la luz del bienestar subjetivo. *Tesis Pregrado. Universidad Andrés Bello, Chile*.

Beltrán, A. (2014). FACTORES PSICOSOCIALES Y BIENESTAR DEL TRABAJADOR EN INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COLOMBIA Y ESPAÑA, DURANTE EL PERÍODO 2002 – 2012. Bogotá: Universidad del Rosario Escuela de Administración

Blanch, J. (1996). Psicología social del trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 26, 175-189.

Carlotto, M. & Camara, S. (2007). Propiedades psicométricas do Maslach Burnout Inventory em uma amostra multifuncional. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 24(3), 325-332.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.

Díaz, E. M., Peña, D. G., Cabrera, K. Z., & Cornejo, F. A. (2013). Empleados y desempleados, atribuciones causales y bienestar subjetivo. *Psicología & Sociedade*, 25(2), 440-450.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.

Demerouti, E. y Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>.

Espasandin, F., García, J., Jeremias, G. y Palacio, B. (2014). Estudio Exploratorio de la Relación sistemas de Dirección y Felicidad en el Trabajo. España.

Felicidad, síndrome de burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada Happiness burnout and coping styles in a private company Walter L. Arias\*, Alejandra Masías\*\* y Oscar Justo\*\* Docente investigador de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa. \*\* Estudiante del programa de Psicología de la Universidad Católica San Pablo.

Fischman, D. (2010). La alta rentabilidad de la felicidad. Lima: UPC.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues* 30: 159-165

Gaffey, A. & Rottinghaus, P. (2009). The Factor Structure of the Work-Family Conflict Multidimensional Scale: Explore the Expectations of Collage Students. *Journal of Career Assessment* 17 (4), 495-506 .

Gamero, Y. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47) 94-102. <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-24492013000200010>.

García, M. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 6, 18-39.

García (2007) UNIVERSIDAD AUTÓNOMA INDÍGENA DE MÉXICO T E S I S BIENESTAR SUBJETIVO, ORIENTACIÓN AL LOGRO Y AUTOCONCEPTO EN UNA POBLACIÓN DE LA REGIÓN CENTRO DEL ESTADO DE CHIAPAS. Que para obtener el título de: Licenciado en Etnopsicología Presenta: Adolfo Hernández Espinoza Director: Dr. José Ángel Vera Noriega Mochicahui, El Fuerte, Sinaloa. Enero de 2008.

Gil-Monte, P. & Olivares, V. (2011). Psychometric properties of the «Spanish Burnout Inventory» in Chilean professionals working with physically disabled people. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 441-451.

Goff, S., Mount, M. and Jamison, R. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*. 43, 793-809.

Goleman, D. (2010). *Inteligencia emocional en la empresa*. Buenos Aires: Vergara.

González-Romá, V., Schaufeli, W. B., Bakker A. B. y Lloret, S. (2006) Burnout and work engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocation Behavior*. 62, 165-174

Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*. 10 (1) 76-88

Grzywacz, J. & Carlson, D. (2007). Conceptualizing work-family balance: implications for practice and research. *Advances in developing human resources*. 9 (4), 455-471

Hakanen, J. J., y Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*. 141:415-424. Doi: 10.1016/j.jad.2012.02.043

Haybron, D. M. (2008). *The pursuit of unhappiness: The elusive psychology of well-being*. New York, NY: Oxford University Press.

Hayes, A. F. (2013). *Introducción to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. New York, NY: Guilford Press.

Jáuregui, E. (2008). Tomarse el humor en serio: Aplicaciones positivas de la risa y el humor. En Vázquez, C. y Hervás, G. (eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 283-309). España: Editorial Desclée de Brouwer.

Jiménez, A. y Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: Medios para mejorar la calidad de vida. *Revista Universum*. 23, 116-133.

Jhorima Vielma Rangel, Leonor Alonso (2010), El estudio del Bienestar Psicológico Subjetivo. Una breve revisión teórica\*, EDUCERE • Artículos arbitrados • ISSN: 1316 - 4910 • Año 14, N° 49 • Julio - Diciembre de 2010 • 265 – 275.

Judge, T., Boudreau, J. and Bretz, R. (1994). Job and life attitudes of male executives. *Journal of Applied Psychology*. 79, 767-782.

Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology*, 29, 284–297.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.

Leiter, M. P. (1993). Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W. B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 237–250). Washington, DC: Taylor & Francis.

López, L. (1993). Evaluación conductual en la empresa. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 25(3), 375-402.

Lyubomirsky, S., King, L. A., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect. *Psychological Bulletin*, 131, 803–855.

María del Carmen Segura Diez, Victoriano Ramos Linares (2009), *Psicología de la Felicidad*, AV. PSICOL. 17(1) ENERO – DICIEMBRE.

M<sup>a</sup> Nieves Barahona Esteban, Antonio Sánchez Cabaco y José David Urchaga Litago (2013), La Psicología Positiva aplicada a la educación: el programa CIP para la mejora de las competencias vitales en la Educación Superior, *Revista de Formación Educativa Universitaria*. Vol. 6, N°4, 244-256.

Martínez, N., & Olivos, J. P. (2010). Relación entre Compromiso Organizacional, Salud Mental y Conflicto Trabajo Familia en profesores de la comuna de Pencahue. (*Memoria de Grado*). *Universidad de Talca, Chile*.

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupationalbehaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Leiter, M. P., (1997). The truth about bornout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bas

Mesmer-Magnus, J. (2006). How Family-Friendly Work Environments Affect Work/Family Conflict: A Meta-Analytic Examination *Journal of Labor Research*. 27 (4), 555-574

Michel, J., Mitchelson, J., Kotrba, L., LeBreton&Baltes, B. (2009). A comparative test of work-family conflict models and critical examination of work-family linkages. *Journal of VocationalBehavior*. 74, 199-218.

Moyano-Díaz, E; Gutiérrez, D; Zúñiga, K y Cornejo, F (2013). Bienestar Subjetivo en Maximizadores y Satisfechos. *Terapia psicológica*, 31 (3), 273-280

Moyano, E. & Ramos, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la región del Maule. *RevistaUniversum*, 2(22), 184-200.

Page, N.; Govindji, R.; Carter, D. &Linley, P. A. (2008). Gestión positiva de los recursos humanos: Aplicaciones de la psicología positiva a lo largo del ciclo vital del trabajador. En Vázquez, C. y Hervás, G. (eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 429- 458). España: Editorial Desclée de Brouwer.

Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2011). Understanding active psychological states: Embedding engagement in a wider nomological net and closer attention to performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 60–67.

Parra P., Paula. (2010). Relación entre el nivel de Engagement y el rendimiento académico teórico/práctico. *Revista Educación en Ciencias de la Salud*. 7 (1): 57-63

Pavithra, S. &Barani, G. (2012). A study on quality of work life of lawryers in coimbatore district. *Indianstreamsresearchjournal*, 2(8), 1-8.

Ríos, C. & López, R. (2004). El Burnout o Síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectiva. *International journal of clinical and healthpsychology*, 4(1), 137-160.

Rodríguez, M., Larraechea, R. y Costagliola P., (2015) ¿Qué mueve el engagement en las empresas chilenas? Disponible en: <http://www.fch.cl/wp-content/uploads/2015/04/EstudioEngagementFChv2.pdf>

Rodríguez, R., Martínez, M., & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>.

Rodríguez-Muñoz, A. y Bakker, A., (2013). El engagement en el trabajo. *Saludlaboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. 25,437-452. Doi: 978-84-368-2947-1

Salanova, M. ; Martínez, I. M. & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En Palací, F. J. (coord) *Psicología de la organización*, (pp. 349-376). Madrid: Pearson Education.

Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En Vázquez, C. y Hervás, G. (eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 403-427). España: Editorial Desclée de Brouwer.

Salanova, M. (2009). *Psicología de la salud ocupacional*. Madrid: Editorial Síntesis.

Salanova, M., Agut, S., y Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. 90: 1217–1227. Doi: 10.1037/0021-9010.90.6.1217

Salanova, M., Grau, R., Cifre, E., y Llorens, S. (2000). Computer training, frequency of use and burnout: the moderating role of computer self-efficacy. *Computers in Human Behavior*. 16: 575-590. Doi: 10.1016/S0747-5632(00)00028-5

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I. M. (2012). We need a Hero! Towards a validation of the HEalthy& Resilient Organization (HERO) model. *Group & Organization Management*. 37: 785-822.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M., y Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*. 34: 43-73. Doi: 10.1177/1046496402239577

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J. & Grau, R. (2000). Desde el «burnout» al «Engagement»: ¿una nueva perspectiva? *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 16(2), 117-134.

Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to research and practice: A critical analysis*. London, UK: Taylor & Francis.

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: 71-92. Doi: 10.1023/A:1015630930326

Schaufeli, W.B., Taris T. W. y Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. *Work hours and work addiction*. 193-252

Seligman, M., Steen, T. A., Park, N. y Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>

Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46, 1012-1024. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>

The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied ISSN: 0022-3980 (Print) 1940-1019 (Online). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. Arnold B. Bakker & Wido G. M. Oerlemans  
To cite this article: Arnold B. Bakker & Wido G. M. Oerlemans (2016) Momentary Work Happiness as a Function of



Enduring Burnout and Work Engagement, *The Journal of Psychology*, 150:6, 755-778, DOI: 10.1080/00223980.2016.1182888

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173–186.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The impact of job crafting on job demands, job resources, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18, 230–240.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., y Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*. 24: 106–112

Trepanier, S., Fernet, C., Austin, S., Forest, J. y Vallerand, R. J. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement. *Motivation and Emotion*, 38, 353–366. <http://dx.doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>

Warr, P (2013) Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology* 29 99-106. <http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a15>

Werbel, J. y Walter, MH.(2002). Changing views of work and family roles. A symbiotic perspective. *Hum Resour Manage*. 12, 293-298.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2008). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.



## ANEXOS

### ANEXO N° 1: ENCUESTA; MEDICIÓN VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS, ESCALA UWES DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO Y ESCALA CONFLICTO TRABAJO FAMILIA/ CONFLICTO FAMILIA TRABAJO.

La presente encuesta pretende medir las variables de Felicidad Organizacional, Engagement y la presencia de Conflicto trabajo-familia. La presente asegura su confidencialidad, por lo cual su información es de carácter anónimo. Los resultados de esta investigación son con fines netamente académicos. Por favor solicitamos responder cada uno de los siguientes ítems con sinceridad, marcando con una equis (X) en las respuestas que corresponda y escribiendo su respuesta donde sea pertinente. De antemano muchas gracias.

Edad \_\_\_\_\_

Genero M \_\_\_\_\_ F \_\_\_\_\_

Años de servicio en el Establecimiento \_\_\_\_\_

¿Con quién/es vive actualmente? \_\_\_\_\_

N° de Hijos \_\_\_\_\_

Estado Civil (Puede marcar más de una)

Casado (a) \_\_\_\_\_ Soltero (a) \_\_\_\_\_ Viudo (a) \_\_\_\_\_ Conviviente \_\_\_\_\_ Separado \_\_\_\_\_ Divorciado \_\_\_\_\_

¿Cuenta con estudios de postgrado? (Magister, Doctorado, Postdoctorado)

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Tienes Jefatura de Curso?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

Realiza otro tipo clases, además de labor que desempeña en este establecimiento (clases en preuniversitarios, otros establecimientos educacionales, clases particulares, etc.?)

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

¿Qué tipo de contrato tiene en este establecimiento?

A contrata \_\_\_\_\_ De Planta \_\_\_\_\_

Señale su carga horaria en este establecimiento educacional

Menor a 22hrs \_\_\_\_\_ 22-33 hrs \_\_\_\_\_ 33 hrs o más \_\_\_\_\_

Dentro de las personas con las que vive. ¿Tiene usted a cargo el cuidado de algunas de las siguientes personas? (Puede marcar más de una)

Niños \_\_\_\_\_ Ancianos \_\_\_\_\_ Enfermos \_\_\_\_\_ Postrados \_\_\_\_\_

Escala UWES (Schaufeli y Bakker, 2003) y Escala CTF/CFT (Carlson, Kacmar y Williams, 2000).

A continuación, se presentan preguntas extraídas de la escala UTRECHT de Engagement en el trabajo con las cuales se espera medir el nivel de Engagement (Entendido como el compromiso y energía que presenta el trabajador en sus labores). Del mismo modo, están incluidas preguntas extraídas de la escala Conflicto trabajo- familia,. Entendiéndose este la interferencia de roles (responsabilidades, obligaciones y/o problemas) del trabajo en el hogar y roles del hogar que interfieren en el trabajo. Por favor, indique el grado en que ha experimentado cada uno de estos problemas (marque con una equis (X) la opción de la escala más adecuada en su caso).

		Núnca	Casi Núnca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Mi trabajo me aparta de mis actividades familiares más de lo que desearía					
2	El tiempo que dedico a mi trabajo impide mi participación igualitaria en responsabilidades y actividades del hogar					
3	He de perderme actividades familiares debido al tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales					
4	El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares suele interferir con mis responsabilidades laborales					
5	El tiempo que paso con mi familia a menudo me impide dedicar tiempo a las actividades laborales que serían útiles para mi trabajo					
6	He de perderme actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que dedico a las responsabilidades familiares					
7	Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado cansado como para participar en responsabilidades o actividades familiares					
8	A menudo estoy tan emocionalmente agotado cuando llego del trabajo que me impide contribuir en mi familia					
9	Debido a todas las presiones en el trabajo, cuando llego a casa del trabajo estoy demasiado estresado para hacer cosas que me divierten					
10	Debido al estrés del hogar, a menudo estoy preocupado por mi familia en el trabajo					
11	Debido a que las responsabilidades me estresan a menudo, tardo mucho en encontrarme en mi trabajo					
12	La tensión y ansiedad de mi vida familiar a menudo debilita mi capacidad para hacer mi trabajo					
13	Las estrategias de conducta que utilizo en mi trabajo no son oportunas para resolver problemas en casa					
14	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi trabajo serían contraproducentes en casa					
15	Las tareas que realizo que me hacen ser efectivo en el trabajo no me ayudan a ser buen padre/esposo					
16	La conducta que desarrollo en casa no parecen ser eficaces en el trabajo					

		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
17	Las estrategias de conducta que utilizo en casa no son oportunas para resolver problemas laborales					
18	Las conductas que son efectivas y necesarias en mi hogar serían contraproducentes en el trabajo					
19	En mi trabajo me siento lleno de energía					
20	Mi trabajo está lleno de significado y propósito					
21	El tiempo vuela cuando estoy trabajando					
22	Soy enérgico en mi trabajo					
23	Estoy entusiasmado con mi trabajo					
24	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa a mi alrededor					
25	Mi trabajo me inspira					
26	Cuando me levanto por las mañanas, tengo ganas de ir a trabajar					
27	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo					
28	Estoy orgulloso de hacer este trabajo					
29	Estoy inmerso en mi trabajo					
30	Puedo seguir trabajando durante largos períodos de tiempo					
31	Mi trabajo es retador (desafiante) para mí					
32	Me "dejo llevar" cuando realizo las tareas en mi trabajo					
33	Soy muy "porfiado" para afrontar mis tareas como trabajador					
34	Es difícil para mí separarme de mis labores					
35	En mis tareas como trabajador, no paro incluso si no me siento bien					

A continuación responderá una encuesta que busca medir su nivel de felicidad en la vida y en el trabajo, entendiendo la felicidad como una forma de ver la vida de manera positiva y agradable, en donde existen más sentimientos positivos que negativos.

Marque con una x el número correspondiente a su situación actual en base a cada pregunta.  
Entendiendo el 7 como o máximo o sea "Muy feliz" y el 1 como lo mínimo o "No muy feliz".

1	En general me considero	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
2	En comparación con la mayoría de mis iguales (amigos, compañeros de trabajo o vecinos) me considero	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy feliz
3	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?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz
4	Algunas personas no son muy felices. Aunque no se encuentren deprimidas, nunca parecen estar felices como podrían ¿Hasta qué punto Ud. es así?	No muy Feliz	1	2	3	4	5	6	7	Muy Feliz

