



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Burnout y conflicto trabajo - familia en docentes de secundaria  
de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Psicología

**AUTORES:**

Agapito Salazar, Diana Julissa (orcid.org/0000-0002-4820-8615)

Zarzosa Rosales, Sara Vanessa (orcid.org/0000-0001-7108-2742)

**ASESOR:**

Dr. Leal Zavala, Rafael Antonio (orcid.org/0000-0003-3718-5347)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mis padres y hermanos, por su infinito amor y por ser el empuje que me ayuda a seguir tras mis sueños.

A mi esposo e hijos, por su enorme paciencia, tolerancia y por ser la motivación más bonita que tengo, la misma que me llena de orgullo y da fuerzas para salir adelante.

Diana Julissa Agapito Salazar

A mis padres y mi hermana, quienes fueron un gran apoyo durante todo este tiempo, por su sacrificio y por enseñarme a nunca rendirme ante cualquier circunstancia, gracias por siempre confiar en mí.

Sara Vanessa Zarzosa Rosales

## **Agradecimiento**

A nuestras familias, por su pleno apoyo en cada ciclo de la vida y por ser parte importante de quienes somos hoy. A nuestra Universidad César Vallejo por la calidad de formación que nos ha dado. A nuestro asesor, el Dr. Rafael Antonio Leal Zavala, por su paciencia, dedicación y asesoramiento durante la presente investigación y sobre todo a Dios, por ser nuestra luz en el camino, darnos sabiduría para afrontar las adversidades y permitirnos seguir fuertes.

## Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido .....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen .....	vi
Abstract .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Variables y operacionalización.....	11
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis .....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	19
3.6 Método de análisis de datos .....	20
3.7 Aspectos éticos .....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS .....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Variables sociodemográficas de los encuestados	15
Tabla 2	Relación entre síndrome de burnout y conflicto trabajo familia en la muestra de estudio	22
Tabla 3	Relación entre agotamiento emocional y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio	23
Tabla 4	Relación entre despersonalización y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio	24
Tabla 5	Relación entre baja realización personal y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio	25
Tabla 6	Evidencia de validez de contenido del CBP-R	70
Tabla 7	Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia	71
Tabla 8	Confiabilidad del CBP-R en una prueba piloto (n=28)	78
Tabla 9	Confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en una prueba piloto (n=28)	78
Tabla 10	Análisis descriptivo de los ítems del CBP-R en una muestra piloto (n=28)	79
Tabla 11	Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en una muestra piloto (n=28)	80
Tabla 12	Análisis descriptivo de la variable síndrome de burnout	81
Tabla 13	Análisis descriptivo de la variable conflicto trabajo familia	82
Tabla 14	Prueba de normalidad de las variables de estudio	83

## Resumen

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el burnout y el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho. Se realizó un tipo de investigación bajo la modalidad básica cuantitativa, con un diseño no experimental y de alcance correlacional. Se tuvo una muestra de 107 docentes, tanto varones como mujeres, y los instrumentos usados para medir ambas variables fueron: El Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) y el Cuestionario de Interacción trabajo-familia (SWING). Los resultados obtenidos a través del coeficiente de relación de Spearman muestran una correlación de nivel considerable y estadísticamente muy significativa ( $\rho=.830$ ;  $p<.01$ ) entre las variables indagadas. A detalle, se puso en evidencia que las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal se relacionan significativamente ( $p<0.01$ ) con las dimensiones del conflicto trabajo familia, por el lado negativo su vinculación es directa, mientras que del lado positivo es inversa.

**Palabras clave:** Burnout, docentes, conflicto trabajo-familia, salud mental, desgaste profesional.

## Abstract

This research aims to determine the relationship between burnout and work-family conflict in secondary school teachers of public educational institutions in San Juan de Lurigancho. A type of research was carried out under the basic quantitative modality, with a non-experimental design and correlational scope. A sample of 107 teachers, both male and female, was obtained, and the instruments used to measure both variables were: The Burnout Questionnaire of Revised Teachers (CBP-R) and the Work-Family Interaction Questionnaire (SWING). The results obtained through the Spearman relationship coefficient show a correlation of considerable level and statistically very significant ( $\rho = .830$ ;  $p < .01$ ) between the variables investigated. In detail, it was evidenced that the dimensions emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment are significantly related ( $p < 0.01$ ) with the dimensions of the work-family conflict, on the negative side its link is direct, while the positive side is inverse.

**Keywords:** Burnout, teachers, work-family conflict, mental health, exhaustion professional.

## I. INTRODUCCIÓN

Desde los últimos tiempos, el ámbito laboral se ha convertido en escenario de una creciente tensión debido a las circunstancias laborales que enfrentan los colaboradores para un adecuado desempeño en sus puestos de trabajo, los que a su vez afectan su dinámica en el eje familiar. Esta tensión puede llegar al punto de superar sus capacidades de afrontamiento y generar un estado de agotamiento emocional y físico, conocido en la literatura como Síndrome de Burnout (García et al., 2020). En ese sentido, Lovo (2021) considera que el Burnout es un estado crónico del estrés en el ámbito organizacional, que se manifiesta a través del agotamiento prolongado a nivel físico y mental.

Asimismo, el estar expuestos a eventos agobiantes en el ámbito laboral no solo repercutirá en el aspecto individual del trabajador, sino también a la empresa y/o organización en donde interactúa. Ante ello, Adriansen et al. (2022) señalan que, a nivel individual, el burnout causa efecto negativo en el desempeño de actividades del individuo, presentando incapacidad para resolver problemas dentro del ámbito laboral, y que de una manera crónica genera ansiedad y baja autoestima. Por otro lado, Gil et al. (2013) consideran que, a nivel organizacional, el burnout genera altos índices de absentismo laboral, menos calidad de servicio y por lo tanto una disminución en los estándares de productividad de la organización.

Teniendo en cuenta que estas condiciones laborales influyen sobre el bienestar del individuo, debemos indagar como pueden influir también en el ámbito familiar. La familia es la unidad básica de toda sociedad, siendo un espacio natural para la formación de sus integrantes, es un núcleo de apoyo incondicional para el ser humano que contribuye de manera significativa al equilibrio entre dos ejes importantes como a nivel personal y profesional. Asimismo, la familia actúa como un sistema de soporte en situaciones de tensión o dificultades presentadas en el ámbito del trabajo, por ende, contar con una base emocional dentro del hogar proporciona para el individuo un mejor desenvolvimiento en el ámbito personal, social y laboral (Andrade y Landero, 2015).

Cuando un individuo se siente abrumado por las exigencias y demandas del trabajo, de forma constante, su energía física y emocional se agota, lo cual puede



generar un impacto significativo dentro de la dinámica familiar, causando tensiones y dificultades entre la relación con los integrantes, asimismo, una persona agotada puede presentar dificultades para expresar afecto o comunicarse con los integrantes de su familia. Este agotamiento puede llevar a un ausentismo laboral y la necesidad de trabajar horas extras, interrumpiendo las horas de ocio e interacción familiar. Esto puede crear un círculo vicioso, donde la familia se ve cada vez más afectada Grzywacz y Marks (2000).

Frente a esta problemática, Rodríguez et al. (2017) señalan que las poblaciones con mayor riesgo de experimentar este síndrome son aquellas profesiones asociadas al trato directo con personas, como aquellas labores relacionadas con la salud, gestión y educación. Respecto a esta última profesión, se trata de una labor donde los docentes experimentan exigencias tanto dentro como fuera de la institución educativa; generando una sobrecarga que desencadena un estrés crónico (Arias et al., 2019).

Existen estudios que evidencian que el burnout o llamado Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP), está latente en poblaciones docentes, tal es el caso de Torres (2018), quien menciona que el 9% de profesores padecen este SAP a nivel mundial; en otra investigación realizada en Venezuela, Bustamante et al. (2016) reportó que el 16% de ellos experimentaron niveles altos de burnout; y el 53% presentó un mayor agotamiento emocional. En Perú, Estrada et al. (2022) encontraron que el 32% de maestros de educación básica regular experimentaron niveles altos de burnout durante pandemia.

En ese marco, existe evidencia empírica que pone en contexto las problemáticas psico-laborales a las que se exponen los educadores en la actualidad; por lo que se considera que en contexto vulnerable aumentaría la predisposición al burnout (Silva et al., 2005). Respecto a ello, Milicic y Arón (2000) mencionan que, en el agotamiento profesional en docentes, existen factores personales como la capacidad de control y personalidad, y la estructura de la organización que incrementarían la intensidad del síndrome. En ese sentido, los factores ambientales que se consideran con frecuencia son las demandas externas como el trabajo excesivo, la escasez de recursos, el tiempo reducido para la realización de actividades, el comportamiento de los estudiantes, los factores

organizativos y el escrutinio en torno a la eficacia de los docentes. (Carroll et al., 2021).

Ante esta situación, se ha venido estudiando el grado de vinculación entre el aspecto laboral y personal del individuo, con el desarrollo de problemas psicos-laborales (Vera, 2006). Por consiguiente, es importante considerar que, los educadores no solo deben cumplir el rol como docente, sino también, con las necesidades del hogar, caso contrario, puede presentarse un conflicto que dificulta el cumplimiento de las demandas, evidenciando un desgaste emocional (Kuntari, 2022). Por ejemplo, Grzywacz y Marks (2000), sostienen que el apoyo que los trabajadores perciban de sus jefes y/o colegas dentro de la organización; así como el soporte que reciba del cónyuge o pareja sentimental, ayudaría a disminuir la problemática trabajo - familia, generando una interacción positiva entre ambas.

De acuerdo a este panorama, se formula el siguiente problema: ¿El Burnout se relaciona con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho?

El estudio presenta justificación teórica, ya que a partir de los resultados se podrá conocer de qué manera el problema del burnout guarda relación con los conflictos trabajo-familia en una población de profesores de una institución educativa, y por tanto, se aportará mayor información sobre el tema. También presenta justificación social, porque investigar esta problemática ayudará a comprender cómo el agotamiento laboral y el conflicto trabajo familia afectan a esta población a nivel integral. Esto podría llevar a la implementación de políticas empresariales y sociales que promuevan un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, beneficiando tanto a los trabajadores como a sus seres queridos y, en última instancia, contribuyendo a la salud mental y el bienestar de la sociedad en su conjunto. Así mismo los docentes también se ven beneficiados ya que existen pocos estudios sobre el tema en esta población, la cual es considerada una de las profesiones en donde se experimenta mayor estrés laboral, generando el Burnout. En cuanto a la justificación práctica, los hallazgos podrán ser utilizados por la jurisdicción de la institución educativa para poder reflexionar sobre cómo prevenir el burnout en la plana docente, iniciando con la aplicación de talleres acerca del

manejo del estrés laboral, así también el aprendizaje de mecanismos de resolución de dificultades o conflictos en la familia.

Por lo ya señalado, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la asociación entre el burnout y el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho. De igual manera, se propone los siguientes objetivos específicos: analizar la relación entre agotamiento emocional y las dimensiones del conflicto trabajo-familia, la relación entre despersonalización y las dimensiones del conflicto trabajo-familia y, por último, analizar la relación entre la baja realización personal y las dimensiones del conflicto trabajo-familia.

La hipótesis general es: El burnout se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho. Por consiguiente, las hipótesis específicas son: la dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia, la despersonalización se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia y finalmente, la baja realización personal se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia.

## II. MARCO TEÓRICO

A través de la revisión de trabajos previos, se hallan antecedentes internacionales, como:

En Indonesia, Zulkarnain et al. (2015) plantearon como objeto de estudio conocer el efecto del burnout y conflicto trabajo familia en educadoras. La muestra fue conformada por 160 docentes mujeres, las cuales estaban casadas y tenían hijos. Los cuestionarios utilizados fueron la Escala de Conflicto Familia-trabajo y la Escala de Burnout. Los resultados confirman que el conflicto entre el trabajo y la familia están fuertemente asociados con el burnout de las profesoras. Estos mismos hallazgos evidencian que hay dos dimensiones del conflicto trabajo-familia que pueden causar desgaste profesional: el conflicto fundamentado en la conducta y el conflicto conforme al tiempo. Se concluye que este estudio puede ayudar a ampliar la comprensión del agotamiento entre las profesoras, lo que puede conducir a mejorar la calidad de su entorno de trabajo.

Por otro lado, Kharisma (2020) en su indagación, buscó determinar la contribución del conflicto trabajo-familia en el agotamiento de los educadores. Su indagación fue cuantitativa en 150 maestras, sus edades variaron entre 23 a 50 años. Se emplearon como instrumentos una medida multidimensional de conflicto trabajo familia y el MBI (Maslach Burnout Inventory). Los resultados explicaron que existe una influencia positiva ( $B = .893$ ) entre el conflicto trabajo-familia y el burnout de los profesores, confirmando que la contribución del conflicto trabajo-familia es de un 65.5% en el burnout.

En Pakistán, Khan et al. (2012) investigaron la conexión del conflicto trabajo-familia y el agotamiento en profesores de colegios del grupo público. Se empleó la Escala de Conflicto Trabajo-Familia de Carlson et al. (2000) y el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1986) en 200 profesores (100 varones y 100 féminas) de 26 a 60 años de edad. Los hallazgos mostraron que el conflicto trabajo-familia presenta una correlación positiva significativa con las subescalas del burnout. El conflicto apoyado en el tiempo, en la tensión y el comportamiento exhibieron una reciprocidad positiva significativa con el burnout general y sus dimensiones.

En México, Serrano (2009) estudió el burnout y su relación con el conflicto trabajo-familia en 99 docentes de dos instituciones del nivel superior (47 hombres y 52 mujeres). Se aplicaron tres instrumentos que miden niveles de burnout, conflicto trabajo-familia y otras variables de tipo organizacional y laboral, como conclusión se determinó que los docentes evaluados experimentaron índices bajos de burnout y de conflicto trabajo-familia.

Junca y Freire (2022) desarrollaron un estudio a fin de analizar si el clima organizacional influye en el burnout a través del conflicto trabajo-familia, siendo su muestra un total de 253 maestros. Los resultados revelaron que las dimensiones del clima organizacional como; participación, control, autonomía, orientación a la tarea y comodidad física se asociaron con el agotamiento laboral. Además, solo los climas de confort físico y autonomía redujeron significativamente el burnout a través de la reducción del conflicto trabajo-familia. Así, estas dimensiones de los climas organizacionales parecen ser factores esenciales para reducir no sólo el conflicto trabajo-familia, sino también el burnout en el sector educativo. Esta investigación probó que el conflicto trabajo-familia juega un papel mediador entre el vínculo del clima organizacional y el agotamiento, con un grupo de docentes. Además, los datos se recopilieron durante la crisis pandémica de COVID 19.

En Estados Unidos, Allgood et al. (2022) realizaron su estudio con el fin de examinar el vínculo entre conflicto trabajo – familia y el agotamiento, en una muestra conformada por 241 trabajadores. Los resultados determinaron que, existe una correlación positiva entrambos variables ( $Rho=.705$ ;  $p<.05$ ).

En Ecuador, Barriga et al. (2021) tuvieron como objetivo estudiar la asociación entre el conflicto trabajo-familia y el burnout. Se determina que, existe una correlación positiva entre el conflicto trabajo con la fatiga física ( $Rho=.665$ ;  $p<.05$ ), cansancio cognitivo ( $Rho=.594$ ;  $p<.05$ ) y agotamiento emocional ( $Rho=.471$ ;  $p<.05$ ). Asimismo, se asocia de forma positiva el conflicto de familia y la fatiga física ( $Rho=.653$ ;  $p<.05$ ), cansancio cognitivo ( $Rho=.704$ ;  $p<.05$ ) y agotamiento emocional ( $Rho=.637$ ;  $p<.05$ ).

Jiménez et al. (2022) investigaron la correlación entre el síndrome del “quemado”, trabajo, moral organizacional, familia y el soporte familiar en una población de profesores de diversos colegios del sector urbano y rural de Maule

(Chile). Por ello, se empleó un cuarteto de escalas a una población de 25 profesores de una institución del sector urbano y 24 profesores de una diversidad de cuatro instituciones rurales. Dichos resultados arrojan la presencia de una relación negativa entre el burnout y la moral organizacional ( $r=-.450$   $p<.05$ ) y una relación positiva con el soporte familiar ( $r=.121$ ;  $p<.05$ ). No se descubrieron diferencias entre los puntajes de burnout entre los pedagogos de instituciones educativas urbano y rural ( $p>.05$ ).

Acuña et al. (2022) examinaron la asociación entre la conciliación en el ámbito laboral y el ámbito familiar, con el compromiso y el burnout teniendo a 203 docentes chilenos del rubro universitario como ejemplar. El enfoque metodológico que se utilizó fue correlacional y explicativo. Ante los resultados se evidenció que, al existir una mayor conciliación entre el ámbito laboral y de la familia, es más alto el compromiso y más bajo el burnout. Cabe mencionar que, al efectuar las correlaciones correspondientes por entidades universitarias, los resultados mantienen otras diferencias, evidenciando distinciones significativas en los grupos, siendo en primera instancia el compromiso de acuerdo a la universidad de procedencia.

Con referencia a los antecedentes nacionales, se hallaron:

Leturia y Otiniano (2021) en su estudio de exploración, tuvieron a fin conocer la relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el burnout en inspectores de la cuadrilla de una organización de industria agrícola, en Chao 2021. Esta investigación es de tipo aplicada, no experimental, correlacional y de corte transversal. Dicha muestra estuvo compuesta por 53 inspectores. Se trabajó con la técnica de encuestas y los instrumentos: cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) e Inventario MBI General Survey (versión española). El resultado detalla que más del 85% de inspectores presenta un nivel medio de conflicto trabajo-familia y un 67% manifestó también un nivel medio de burnout. A modo de conclusión, que existe una correlación positiva y de nivel medio, además de muy significativa ( $p<.01$ ), entre las variables mencionadas ( $r=.586$ ).

En esa misma línea, Minaya propone a través de su investigación en el 2018, estudiar la asociación existente entre el Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) y la interacción Trabajo-familia, aplicando el inventario de Burnout de

Maslach y Jackson y el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia "SWING" de Hambleton y autores, siendo su muestra 200 negociantes del mercado "Ciudad de Dios". Su exploración fue cuantitativa, de diseño correlacional y transversal. Se determinó que el nivel de Burnout era alto en un 22.5% y promedio-alto en un 27.5%; en cuanto a la interacción positiva trabajo-familia se identificó al 36.5% en nivel alto y un bajo nivel de interacción positiva familia-trabajo de 44%. Con referencia a las dimensiones del Burnout, se estableció una correlación relevante entre la dimensión despersonalización, realización con la interacción positiva trabajo-familia.

En Lima, Choy (2017) tiene la finalidad de conocer la relación entre burnout y desenvolvimiento laboral. teniendo como muestra de 53 catedráticos de una universidad privada. Asimismo, buscó conocer los porcentajes y dominancia del burnout en dicha población. Los resultados arrojaron que el 30.2% de los habitantes docentes presentan síntomas elevados de burnout. Desde otro punto de vista, se afirmó que existe una relación no lineal entre las dos variables. Al evaluar las correlaciones entre las dimensiones del burnout y el desempeño, no se reflejan relaciones significativas. Se concluyó que, existen variables no adjuntadas en dicha investigación pero que estarían interfiriendo en la relación del burnout y el desempeño laboral.

En cuanto a los constructos teóricos de las variables, se considera la referencia teórica de Maslach y Jackson (1981) quienes explican el desarrollo del burnout, considerado como un síndrome tridimensional. Este modelo se distingue por el intenso agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción de la realización personal (Rodríguez, 2012). La palabra burnout, fue usada inicialmente por Freudenberg en 1974 quien lo describió como falta de motivación y posteriormente estudiado con más detalle por Maslach y Jackson a partir de 1981, quienes desde un punto de vista psicosocial conceptúan que el burnout se percibe como una reacción debido al estrés laboral crónico, considerado como un desgaste profesional, caracterizado por las siguientes dimensiones: de despersonalización, falta de realización personal y agotamiento emocional. (Gil y Peiró, 1999).

La dimensión denominada agotamiento emocional, es interpretada como la disminución latente de energía, cansancio físico y también emocional como un

efecto directo de la recargada condición profesional, siendo que los individuos que la aquejan, reflejan una apariencia de sentirse agotados, irritados e incluso deprimidos (Maslach y Jackson, 1981).

En cuanto a la segunda dimensión de despersonalización, está referida a la alta existencia de pensamientos negativos hacia colaboradores de una misma empresa, la cual evidencia niveles significativos de insensibilidad además de portarse indiferente frente a funciones de trabajo (Fernández, 2002)

La falta de realización personal, se describe por sentimientos intensos de incompetencia y sensación de fracaso, reflejando en las personas, bajos niveles en su realización personal, puesto que presentan una baja autoestima e inadecuada valoración de su trabajo, evidenciando insatisfacción, además de padecer malestar emocional y mala actitud, percibiéndolo como un fracasado (Maslach y Jackson, 1981).

En cuanto a la variable "Conflicto trabajo-familia", es un concepto que se viene explorando desde los años setenta (Frone et al., 1992). En un inicio, fue considerada unidireccional remarcando la forma negativa en que las actividades laborales impactan sobre las tareas del hogar. Más tarde, el conflicto se conceptuó como bidireccional, por ende, el trabajo puede interponerse sobre la familia y de manera inversa, la familia puede interponerse sobre el trabajo. Esto quiere decir que, cuando el trabajo perjudica a la familia nos referimos a un conflicto trabajo-familia, mientras que cuando la familia perjudica al trabajo hacemos referencia a un conflicto familia-trabajo (Frone et al., 1997).

Es por ello que el conflicto trabajo-familia, se estima como una amenaza psicosocial de relevancia, ya que comprende dos componentes representativos en la vida de los colaboradores. Sierra, Rodríguez y Guecha (2009) refieren la amenaza psicosocial como aquellas variables enlazadas a los factores intra-laborales, extra-laborales y personales que, al encontrarse en una interacción inadecuada, intensifican la probabilidad de presentar enfermedades en el trabajador, las cuales pueden ser de índole física, mental y social, así como lesiones o daños. En ese sentido, la familia y el trabajo son los sistemas de mayor consideración a lo largo de la vida del ser humano. (Frone et al., 1992).



Sabiendo esto, se despliegan cuatro dimensiones a considerar en esta segunda variable, las mismas que fueron propuestas por Moreno y otros autores en el año 2005, para posteriormente adaptarse en el 2009.

La primera dimensión hace referencia a la manera en la cual el colaborador se ve afectado en su entorno familiar y en sus responsabilidades en casa, debido a factores estresores por acumulación y carga laboral, entre otros; ésta es denominada "interacción negativa trabajo-familia". Asimismo, como segunda dimensión, al hablar de interacción negativa familia-trabajo, nos enfocamos en la repercusión de ejecución laboral que produce tensión y hasta estrés, tanto en sus funciones como en la interacción con su entorno de trabajo, debido a la presencia de dificultades en el hogar.

En cuanto a la inclusión del lado favorable, la interacción positiva trabajo-familia, se presenta como el enriquecimiento en donde se encuentra laborando el individuo y optimiza el funcionamiento familiar; mientras más complacido se sienta en su trabajo, de mejor forma autoevalúa como mejorar las relaciones en su hogar, generando la mejora en el desenvolvimiento dentro del trabajo por medio de conductas acertadas, gracias al buen funcionamiento que se da en el entorno familiar basado en las destrezas y/o competencias que el buen ambiente origina.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

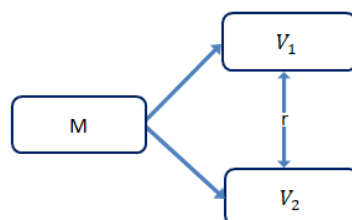
##### 3.1.1 Tipo de investigación:

Es básica, dado que por medio de la indagación se busca desarrollar los conocimientos científicos para responder o dar solución a una problemática específica, como el estudio de la relación entre burnout y conflicto trabajo - familia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

Diseño no experimental porque no existe manipulación de las variables. En esa misma línea, es transversal pues se aplicaron los instrumentos en un tiempo establecido. Además, al determinar la relación entre burnout y conflicto trabajo – familia se considera correlacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

A continuación, se detalla el diagrama:



Dónde:

M=Muestra de estudio (educadores de secundaria de instituciones públicas)

$V_1$  = Medición de la variable 1 “Burnout”

$V_2$  = Medición de la variable 2 “Conflicto trabajo-familia”

r = Relación entre las variables “Burnout y Conflicto trabajo-familia”.

#### 3.2 Variables y operacionalización

El estudio realizado ha considerado las variables siguientes:

##### Variable 1: Burnout

### **Definición conceptual**

Maslach y Jackson (1986) conceptúan al burnout como la reacción del componente estrés crónico, el cual conforma una serie de actitudes comportamentales y una condición de sentimientos negativos que abarca a los individuos que permanecen dentro de su sector laboral. Siendo esto, lo que afecta significativamente los distintos aspectos vivenciales que la persona realiza mediante sus relaciones interpersonales.

### **Definición operacional**

En esta ocasión, su medición fue obtenida gracias a la aplicación del instrumento CBP-R, creado por Bernardo Moreno y otros autores en el año 2000 y posteriormente adaptado a la versión peruana en el 2017 por Choy Vessoni, el cual está compuesto por 19 ítems, los cuales corresponden a tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal.

### **Indicadores**

Agotamiento, tristeza, indiferencia, tensión, pérdida del interés, confianza, logros.

### **Escala de medición**

La escala es ordinal, con elecciones de respuesta de tipo Likert que van desde totalmente en desacuerdo (1) a totalmente de acuerdo (5).

## **Variable 2: Conflicto trabajo-familia**

### **Definición conceptual**

Son Greenhaus y Beutell (1985) quienes refieren que el conflicto trabajo-familia está dado como un aspecto de desacuerdo de roles en el que las coacciones desencadenadas desde la perspectiva laboral y los de la familia, no son nada compatibles desde algún punto de vista en particular. Este panorama enfoca el estudio de una relación entre estos dos mundos del

individuo desde una visión negativa y gran parte de sus hallazgos, están orientados a basarse desde esa perspectiva.

### **Definición operacional**

Su medición se consiguió a través de la aplicación del cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), creado por Sabine Geurts y otros autores en el año 2005 en Inglaterra y posteriormente adecuado a la versión española en el 2009 por Moreno et al., el cual contiene 22 ítems, agrupados en 4 dimensiones: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia, e interacción positiva familia-trabajo.

### **Indicadores**

Cargas laborales, problemas en el hogar, funcionamiento familiar, desempeño laboral.

### **Escala de medición**

Su escala es ordinal y de tipo Likert, teniendo cuatro grados de respuesta, que abarcan un rango de opciones, siendo éstas de 0 a 3.

## **3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

### **3.3.1. Población**

De acuerdo a la información de Estadística de la Calidad Educativa - Ministerio de Educación (ESCALE - MINEDU, 2022), en San Juan de Lurigancho existen 6739 profesores en el sistema educativo público, de los cuales 2558 se desempeñan en el nivel secundario. Asimismo, se tomó en cuenta como reglas de selección las siguientes consideraciones:

- **Criterios de inclusión:**
  - Personal de docencia que haya aceptado ser parte de la evaluación a través del consentimiento informado.
  - Personal de docencia del nivel secundario de los distintos centros educativos pertenecientes al sector público de San Juan de Lurigancho.

- Docentes que se encuentren trabajando en dichas instituciones, como mínimo un año.
- Docentes que laboran a tiempo completo en estas instituciones.

- **Criterios de exclusión:**

- Docentes que trabajan de manera parcial o temporal, para labores de reemplazo o licencia de los demás colegas.
- Trabajadores administrativos de otras áreas dentro de las instituciones.

### 3.3.2. Muestra

Ñaupas et al. (2018) refieren que la muestra se enfoca en la parte de la sociedad con criterios inevitables para la investigación, las mismas que son evidentes y concisas, anulando la posibilidad de alguna confusión. Además, logra la extensión de sus resultados a toda la población. Para esta investigación se tuvo como muestra 107 docentes de organizaciones educativas públicas pertenecientes al distrito de San Juan de Lurigancho.

Para ello, se tomó en cuenta la calculadora para tamaños de muestra de correlación propuesta por Kohn y Senyak (2021), la misma que indica como referencia un mínimo de 85 personas:

$$N = [(Z_{\alpha} + Z_{\beta})/C]^2 + 3 = 85$$

Dado que:

Desviación normal estándar para  $\alpha = Z_{\alpha} = 1.96$

La desviación normal estándar para  $\beta = Z_{\beta} = 0.8416$

$C = 0.5 * \ln[(1+r)/(1-r)] = 0.3095$

N = Tamaño de la muestra

**Tabla 1***Variables sociodemográficas de los encuestados*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	56	52.3
Masculino	51	47.7
<b>Estado civil</b>		
Casado	42	39.3
Conviviente	24	22.4
Divorciado / Separado	8	7.5
Soltero	27	25.2
Viudo	6	5.6
<b>Cantidad de hijos</b>		
Ninguno	19	17.8
Uno	25	23.4
Dos	46	43.0
Tres	13	12.1
4 a más	4	3.7
<b>Años de experiencia</b>		
De 1 a 8 años	34	31.8
De 9 a 16 años	31	28.9
De 17 a 24 años	19	17.8
De 25 a 32 años	23	21.5
<b>Tipo de contratos</b>		
Contratado	43	40.2
Nombrado	64	59.8

*Variables sociodemográficas de las encuestadas*

<b>Sexo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Edad</b>		
De 24 a 31 años	13	12.1
De 32 a 38 años	32	29.9
De 39 a 45 años	14	13.1
De 46 a 52 años	31	29.0
De 53 a 59 años	16	15.0
De 60 a más años	1	0.9
Total	107	100

En la tabla 1 se aprecia que alrededor del 52.3% de los maestros son de sexo femenino. Así mismo el mayor número de participantes está casado con un 39.3% y solo el 5.6% son viudos. En cuanto a la cantidad de hijos, el 43% de los docentes tienen 2 hijos y solo el 3.7% tienen más de cuatro hijos. En relación a los años de experiencia, alrededor del 30% de los profesores tienen entre 1 a 8 años y el 28% tienen entre 9 a 16 años de antigüedad. Así mismo, el 59.8% es nombrado y el 40.2% está contratado. En cuanto a la edad, el 29.9% tienen entre 32 a 38 años y solo el 0.9% tienen entre 60 a más años.

### **3.3.3. Muestreo**

Se realizó por conveniencia a través del muestreo no probabilístico, siendo que se sostuvo una elección bajo criterios de los investigadores, con ciertas limitaciones en cuanto a la participación total de docentes y el acceso a los instrumentos de recolección (Ñaupas et al., 2018).

### **3.3.4. Unidad de Análisis**

Fueron cada uno de los profesionales en educación del nivel secundario de colegios públicos de San Juan de Lurigancho. A través de la unidad de análisis se permite el reconocimiento de los individuos vinculados

en la medición, siendo así, el investigador quien realiza la elección en base a nuestro interés y lo que nos va permitir dar respuestas a nuestros objetivos. (Ñaupas et al., 2018).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta fue empleada como técnica en este estudio, ya que es una herramienta que permitirá recolectar datos precisos a través de cuestionarios para la cuantificación de una variable en una población específica (López y Fachelli, 2015). En cuanto al instrumento empleado para esta investigación, se tiene el cuestionario, llamado también documento o recurso que favorece la recogida de información permitiendo a su vez, hacer comparaciones de las personas como objeto de estudio (Bernal, 2010).

#### **Instrumentos**

##### **Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)**

Este inventario fue adaptado en el 2017 por Susana Choy Vessoni, el que evalúa el estrés crónico con la ayuda de 03 subescalas o dimensiones: Agotamiento Emocional, despersonalización y ausencia de realización personal en el ámbito Laboral. Contiene 19 enunciados.

##### **Propiedades psicométricas del instrumento adaptado**

Teniendo una muestra de 53 profesionales de educación, se hallaron los siguientes resultados: la fiabilidad del instrumento se obtuvo con el factor de consistencia, Alfa de Cronbach con un valor de .70, el cual es catalogado como alto. El análisis para evidenciar la validez relacionada al contenido del test CBP-R, se dio a través de 10 jueces expertos que ejercen diferentes ramas de la psicología: área clínica, organizacional, psicométrica y social. Se calculó el coeficiente de V de Aiken concluyendo que los enunciados representan puntajes mayores a .95. Por último, la validez de estructura interna del cuestionario, se dio por análisis factorial exploratorio de componentes principales alcanzando un  $KMO=.577$  y de  $X^2(171) = 450.796$ ,  $p < .001$ , reflejando adecuados resultados para el inventario (Choy, 2017).



### **Propiedades psicométricas del piloto**

Se dio con un total de 28 profesores, las conclusiones evidencian las estimaciones de confiabilidad del *CBP-R* presentando coeficientes de alfa de Cronbach y Omega de McDonald que superan el valor de .70, confirmando que el instrumento posee adecuados índices de confiabilidad. En esa misma línea, se consideró para la validez de contenido, el criterio de 5 jueces psicológicos con conocimientos sobre el tema. Se aprecia que todos los ítems presentaron valores  $V$  de Aiken iguales a 1. Por tanto, todos los ítems presentan claridad, pertinencia y relevancia para medir la variable de burnout (Ver tablas 9 y 11).

### **Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)**

En el año 2009 este instrumento fue adaptado por Moreno y otros autores cuyo objetivo es evaluar el impacto y/o relación entre los ejes de la familia y el trabajo, para ello se apoya en 04 subescalas: interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo. Contiene 22 enunciados.

### **Propiedades psicométricas del instrumento adaptado**

Teniendo una muestra de 85 individuos, se llegaron a los siguientes resultados: la fiabilidad del total de dimensiones se dio a través del alfa de Cronbach, los valores obtenidos se sitúan entre .77 y .89, por encima del .70 recomendado. Asimismo, la validez convergente, fue estudiada por medio del análisis de asociación entre las dimensiones de escala y otros constructos con los que a nivel teórico se relacionan, siendo así, se demostró que, existe correlación significativa entre los componentes de interacción negativa por una parte ( $r = .54$ ,  $p < .01$ ) así como también los del lado positivo ( $r = .61$ ,  $p < .01$ ). Por lo tanto, se concluye que, debido a los análisis previos, los dos tipos de interacción negativa evidenciaron independencia de la interacción positiva (Moreno et al. 2019).

### **Propiedades psicométricas del piloto**

Siendo la muestra de 28 profesores, se observa la fiabilidad del inventario de Interacción Trabajo-Familia, obteniéndose un coeficiente de alfa de Cronbach y Omega de McDonald superior a .70, demostrando en el cuestionario índices adecuados con el método de consistencia interna. En cuanto a la validez basada en el contenido, se solicitó la valoración por juicio de 5 expertos, siendo estos de la rama de psicología organizacional y clínica. Se aprecia que todos los ítems presentaron valores V de Aiken iguales a 1 lo cual confirma que todos los ítems presentan claridad, pertinencia y relevancia para medir la variable de conflicto trabajo y familia (Ver tablas 10 y 12).

### **3.5 Procedimientos**

Para dar inicio, se solicitó el acceso legal, vía e-mail, a los autores que realizaron la adaptación de los instrumentos, enfatizando que serán utilizados netamente para fines académicos. Seguido a ello, se creó el formulario mediante la herramienta Google Forms, donde se consideraron: el objetivo de investigación, el consentimiento informado a los profesionales de educación secundaria para la participación voluntaria y anónima, la ficha sociodemográfica, así como también una apropiada descripción para su desarrollo. De igual forma, se ingresaron los ítems correspondientes a cada instrumento de medición, los cuales constan de 19 y 22 enunciados, respectivamente.

La ejecución del proyecto de investigación comprenderá cuatro etapas: a) estudio piloto de los instrumentos, b) coordinación con las personas responsables de las instituciones educativas elegidas, c) obtención de consentimiento informado a los docentes, d) aplicación de cuestionarios a la muestra.

- a) Estudio piloto de los instrumentos: Se dio a través de la aplicación piloto con la participación de veintiocho profesores de enseñanza secundaria, a través de esta mecánica de estudio se logró identificar aquellos enunciados que podrían carecer de la idónea comprensión idiomática y/o lingüística. Así también, los docentes indicaron en qué medida cada uno de los enunciados que conforman las escalas de medición fueron de su total entendimiento.

- b) Coordinación con los responsables de las instituciones educativas elegidas: En esta etapa se coordinó con la dirección o mesa de partes, según sea el procedimiento, sobre el permiso para acceder a las instalaciones, seguido a ello, se remitieron las cartas de presentación por parte de la Universidad hacia cada entidad educativa y se informó sobre el inicio y periodo de semanas durante las cuales se aplicará los inventarios y recibirán las respuestas.
- c) Obtención de consentimiento informado de los docentes: Se realizó coordinaciones con el personal responsable para definir la estrategia que permita contar con el consentimiento informado de los docentes respecto a su participación, el mismo que se realizará a través de formato online.
- d) Aplicación de cuestionarios a la muestra: Se estimó como tiempo de recolección un aproximado de siete semanas y bajo la modalidad virtual, de manera individual. Se invitó a los educadores a leer y verificar con atención el consentimiento informado, que se halla en la primera sección del formato de Google Forms, el mismo que al ser aceptado y respondido, los llevará a la siguiente sección del formulario para proceder con la resolución de los cuestionarios. Finalmente mencionar que el tiempo estimado de aplicación es de 15 a 20 minutos.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Luego, de haber administrado los instrumentos de evaluación y recolectado los datos, se plasmaron a una base de datos, diseñada en el programa Microsoft Excel 2016 donde se tabularon, para exportarla a través del software SPSS Versión 24 para su análisis correlacional.

En cuanto al análisis correlacional, se determinó inicialmente la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov – Smirnov debido a que la muestra obtenida fue mayor a la solicitada, logrando la participación de 107 profesores, y a fin de elegir el coeficiente de correlación según el resultado que, para este caso, fue no normal. Seguidamente, se determinó la asociación entre las variables, tomando en consideración que estos coeficientes pueden oscilar entre -1 y +1, donde: si obtengo  $\pm 1$  en la correlación o coeficiente, se indica que es perfecta; si el resultado es  $\pm .90$ , la confiabilidad será muy fuerte; si supera el  $\pm .75$

es aceptable o considerable; si es  $\pm 0.50$  es media; si es  $\pm 0.25$  será débil; de ser  $\pm 0.10$  la relación es muy débil y finalmente, de salir como resultado 0, afirma que no existe correlación entre las variables. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). También se tomó en cuenta que el nivel de significancia sea al 95% (0.05) para la contrastación de hipótesis y finalmente, los resultados fueron plasmados en tablas.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio ha sido elaborado bajo diversos criterios de ética, considerando el respeto por la autonomía de los integrantes, dado que se solicitó su autorización de forma libre y voluntaria para ser parte de este estudio, a través del consentimiento informado (American Psychological Association, 2017).

Asimismo, se garantizó el bienestar de los participantes salvaguardando la información de los mismos, manteniendo en total anonimato los datos personales de quienes formaron parte de este estudio (Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, 2018). Además, se respetó la propiedad intelectual, evitando incurrir en plagio, a través de un adecuado citado de bibliografía.

Por añadidura, es relevante indicar que también se complementó con tres principios éticos, amparados por la Resolución del Consejo Universitario N.º 0262-2020/UCV (2020), el mismo que detalla en el Capítulo II, Artículo 3:

- La integridad humana, ya que se prioriza a cada colaborador por encima de los intereses de la ciencia, sin importar su procedencia, rango social o económico, etnia, género, cultura, entre otros.
- No Maleficencia, evitando ocasionar algún daño ya sea de manera intencional o no a los participantes, este principio se traduce en la obligación de proteger el bienestar de los individuos y prevenir cualquier tipo de daño.
- La responsabilidad, puesto que los autores aceptan las consecuencias de los actos que devengan del proceso de investigación o como consecuencia de los productos de difusión.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Hipótesis general

**Tabla 2**

*Relación entre síndrome de burnout y conflicto trabajo familia en la muestra de estudio*

	Conflicto trabajo familia		
	n	Rho	p
Burnout	107	.830	0.000

*Nota:* n = muestra; Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia

En la tabla 2 se aprecia que los puntajes de la variable síndrome de burnout presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo ( $\rho=.830$ ;  $p<.01$ ) con los puntajes de la variable conflicto trabajo familia, es decir, a mayor burnout, mayor conflicto trabajo familia en los docentes.

### 4.2. Hipótesis específica 1

**Tabla 3**

*Relación entre agotamiento emocional y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio*

	Agotamiento emocional		
	n	Rho	p
Interacción negativa trabajo-familia	107	.860	.000
Interacción negativa familia-trabajo	107	.793	.000
Interacción positiva trabajo-familia	107	-.274	.000
Interacción positiva familia-trabajo	107	-.526	.000

*Nota:* n = muestra; Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia

En la tabla 3 se aprecia que los puntajes de la variable agotamiento emocional presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo-familia ( $\rho=.860$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia-trabajo ( $\rho=.793$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel débil a moderada estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo-familia ( $\rho=-.274$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia-trabajo ( $\rho=-.526$ ;  $p<.01$ ).

### 4.3. Hipótesis específica 2

**Tabla 4**

*Relación entre despersonalización y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio*

	Despersonalización		
	n	Rho	p
Interacción negativa trabajo-familia	107	.763	.000
Interacción negativa familia-trabajo	107	.822	.000
Interacción positiva trabajo-familia	107	-.224	.000
Interacción positiva familia-trabajo	107	-.555	.000

*Nota:* n = muestra; Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia

En la tabla 4 se aprecia que los puntajes de la variable despersonalización presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo-familia ( $\rho=.763$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia-trabajo ( $\rho=.822$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo a moderado y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo-familia ( $\rho=-.224$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia-trabajo ( $\rho=-.555$ ;  $p<.01$ ).

#### 4.4. Hipótesis específica 3

**Tabla 5**

*Relación entre baja realización personal y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio*

	Baja realización personal		
	n	Rho	p
Interacción negativa trabajo-familia	107	.676	.000
Interacción negativa familia-trabajo	107	.582	.000
Interacción positiva trabajo-familia	107	-.363	.000
Interacción positiva familia-trabajo	107	-.488	.000

*Nota:* n = muestra; Rho = coeficiente de correlación de Spearman; p = nivel de significancia

En la tabla 5 se observa que los puntajes de la variable baja realización personal presentan una correlación directa, de nivel alto a moderado y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo-familia ( $\rho=.676$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia-trabajo ( $\rho=.582$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo-familia ( $\rho=-.363$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia-trabajo ( $\rho=-.488$ ;  $p<.01$ ).

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los puntajes de la variable síndrome de burnout presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo ( $\rho=.830$ ;  $p<.01$ ) con los puntajes de la variable conflicto trabajo familia.

Por lo tanto, a mayor burnout, mayor conflicto trabajo familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas. Resultados similares fueron reportados por Zulkarnain et al. (2015) quienes confirman que el conflicto entre el trabajo y la familia están fuertemente asociados con el burnout en una muestra de 160 docentes mujeres de Indonesia. Así mismo Kharisma (2020) al evaluar a 150 maestras también reportaron una relación positiva ( $B=.893$ ) entre el conflicto trabajo familia y la percepción de burnout. Otro estudio similar fue el realizado por Allgood et al. (2022) quienes hallaron que el conflicto trabajo familia y el agotamiento laboral presentan una relación directa ( $\rho=.705$ ;  $p<.05$ ) en trabajadores. A su vez, Acuña et al. (2022) al realizar un estudio en docentes llegaron a la conclusión que cuando existe una mayor conciliación entre el ámbito laboral y la familia, es más alto el compromiso y más bajo el burnout.

También se puede mencionar otro estudio realizado por Barriga et al. (2021) quienes reportaron la existencia de relaciones más específicas entre el conflicto trabajo familia y las dimensiones del burnout, encontrando una correlación positiva entre el conflicto trabajo con las dimensiones fatiga física ( $\rho=.665$ ;  $p<.05$ ), cansancio cognitivo ( $\rho=.594$ ;  $p<.05$ ) y agotamiento emocional ( $\rho=.471$ ;  $p<.05$ ), asimismo, se relacionó de forma positiva el conflicto de familia con las dimensiones fatiga física ( $\rho=.653$ ;  $p<.05$ ), cansancio cognitivo ( $\rho=.704$ ;  $p<.05$ ) y agotamiento emocional ( $\rho=.637$ ;  $p<.05$ ). Cabe señalar que en algunos antecedentes mencionados han considerado la variable conflicto trabajo familia a partir de tres dimensiones, mientras que en el presente estudio se ha trabajado dicha variable en función a cuatro dimensiones.

Cabe señalar que el conflicto trabajo familia es percibido por el trabajador como un estresor, así mismo esta variable está relacionada con problemas de tipo físico y psicológico en los colaboradores (Frone et al., 1992). Según algunos estudios, cuando los trabajadores están expuestos de forma constante a conflictos



trabajo familia tiende a relacionarse con mayor presencia de agotamiento emocional, como también con mayor despersonalización y menor realización personal, todo ello podría predisponer a que los trabajadores desarrollen burnout (Maslach y Leiter, 2016). También se ha mencionado que el conflicto trabajo familia podría afectar la organización de la institución, condicionando de forma negativa la efectividad y funcionalidad de los trabajadores, como también su desempeño, compromiso y aumento de la frecuencia de rotación y ausentismo laboral (Greenhaus y Beutell, 1985).

Por consiguiente, es importante considerar que, los educadores no solo deben cumplir el rol como docente, sino también, con las necesidades del hogar, caso contrario, puede presentarse un conflicto que dificulta el cumplimiento de sus funciones, evidenciando un desgaste emocional (Kuntari, 2022). Por ejemplo, Grzywacz y Marks (2000), sostienen que el apoyo que los trabajadores perciban de las autoridades que están a su cargo y/o de sus colegas dentro de la organización; así como el soporte que reciba del ambiente familiar, ayudaría a disminuir la problemática trabajo - familia, generando una relación positiva entre ambas.

En cuanto al primer objetivo, se encontró que los puntajes de la variable agotamiento emocional presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.860$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.793$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel débil a moderada y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.274$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.526$ ;  $p<.01$ ). Al obtener un valor de significancia estadístico menor a .05 en todos los casos, se aceptó la primera hipótesis específica, la cual afirma que existe relación entre agotamiento emocional y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio. Por lo tanto, se puede entender que cuando los docentes presentan una disminución latente de energía, cansancio a nivel emocional y corporal tendría una relación directa con mayor interacción negativa trabajo familia y familia trabajo, y menor interacción positiva trabajo familia y familia trabajo.

Estos resultados difieren a lo reportado por Minaya (2018) quien al evaluar a una muestra de 200 comerciantes del mercado Ciudad de Dios, Lima, encontró

que la dimensión agotamiento emocional presentó correlaciones directas y significativas con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=.500$ ;  $p<.001$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=.258$ ;  $p<.001$ ), y correlaciones negativas y significativas con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=-.153$ ;  $p<.001$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=-.105$ ;  $p>.05$ ). La discrepancia en los resultados podría deberse a la cantidad ( $n=200$ ) y características de la muestra de estudio, ya que al ser comerciantes por lo general suelen ser dueños de sus negocios y por ende podrían tener menor problemas laborales y menor burnout a comparación de los docentes evaluados.

En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que los puntajes de la variable despersonalización presentan una correlación directa, de nivel considerable a alto y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.763$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.822$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo a moderado y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.224$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.555$ ;  $p<.01$ ). Por lo tanto, se admitió la hipótesis específica, en donde se indica que existe relación entre despersonalización y las dimensiones de conflicto trabajo familia en la muestra de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se puede entender que cuando los docentes presentan una alta existencia de pensamientos negativos hacia sus compañeros y estudiantes del centro educativo, la cual evidencia niveles significativos de insensibilidad además de portarse indiferente frente a funciones de trabajo, suelen mostrar mayor interacción negativa trabajo familia y familia trabajo, y menor interacción positiva trabajo familia y familia trabajo.

Estos resultados difieren a lo reportado por Minaya (2018) quien encontró que la dimensión despersonalización presentó correlaciones directas y significativas con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=.293$ ;  $p<.001$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=.353$ ;  $p<.001$ ), ello podría deberse a las diferencias de muestras de estudio entre ambas investigaciones.

Con respecto al tercer objetivo específico, se encontró que los puntajes de la variable baja realización personal presentan una correlación directa, de nivel alto

a moderado y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.676$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.582$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.363$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.488$ ;  $p<.01$ ). Al obtener un valor de significancia estadístico menor a .05 en todos los casos, se admitió la tercera hipótesis específica, en donde se afirma que hay relación entre baja realización personal y las dimensiones de conflicto trabajo familia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por lo tanto, se puede entender que cuando los docentes presentan sentimientos intensos de incompetencia y sensación de fracaso, suelen mostrar mayor interacción negativa trabajo familia y familia trabajo, y menor interacción positiva trabajo familia y familia trabajo.

Estos resultados difieren a lo reportado por Minaya (2018) quien encontró que la dimensión realización personal presentó correlaciones indirectas y significativas con la dimensión interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.139$ ;  $p<.05$ ), y correlaciones directas y significativas con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.201$ ;  $p<.001$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.208$ ;  $p<.001$ ), ello podría deberse a las diferencias de muestras de estudio entre ambas investigaciones.

En relación a los aportes del estudio, se resalta al síndrome de burnout como un factor de riesgo que podría favorecer la aparición y desarrollo de conflictos trabajo familia en los docentes. Los resultados reportados podrían considerarse como evidencia por parte de los directores de los colegios evaluados, en donde por medio de actividades o talleres se concientice que la existencia de burnout podría favorecer problemas en la interacción trabajo familia. De ahí la importancia de realizar actividades para abordar el problema del burnout en los docentes.

Cabe mencionar que se encontraron algunas limitaciones, por ejemplo, a nivel nacional no se ha evidenciado hasta la fecha investigaciones que demuestren la relación entre burnout y conflicto trabajo familia en docentes, por lo tanto, se considera necesario la realización del mismo, por otro lado, la muestra de estudio fue seleccionada de forma no probabilística, por lo tanto, los datos no son generalizables a todos los docentes de Lima. Asimismo, los estudios

internacionales que analizaron la relación entre burnout y conflicto trabajo familia utilizaron modelos heterogéneos, lo cual dificulta la comparación. Es por ello necesario que se pueda considerar replicar el estudio, pero con una mayor participación de docentes de diferentes distritos de la ciudad. Así mismo la evaluación se llevó a cabo por medio de encuestas, por lo tanto, puede existir que algunos docentes no hayan respondido de forma abierta todas las preguntas por el sesgo de deseabilidad social, es por ello que se sugiere considerar mediciones complementarias en futuros estudios como el uso de la técnica de la entrevista.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Se encontró que los puntajes de la variable síndrome de burnout presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo ( $\rho=.830$ ;  $p<.01$ ) con los puntajes de la variable conflicto trabajo familia en docentes.

**SEGUNDA:** En cuanto al primer objetivo delimitado, se encontró que los puntajes de la dimensión agotamiento emocional presentan una correlación directa, de nivel considerable y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.860$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.793$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel débil a moderada y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.274$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.526$ ;  $p<.01$ ) en la muestra de estudio.

**TERCERA:** En cuanto al segundo objetivo específico, se encontró que los puntajes de la dimensión despersonalización presentan una correlación directa, de nivel considerable a alto y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.763$ ;  $p<.01$ ) e interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.822$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo a moderado y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.224$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.555$ ;  $p<.01$ ) en la muestra de estudio.

**CUARTA:** Para el tercer objetivo delimitado, se encontró que los puntajes de la dimensión baja realización personal presentan una correlación directa, de nivel alto a moderado y estadísticamente muy significativo con las dimensiones interacción negativa trabajo familia ( $\rho=.676$ ;  $p<.01$ ) e

interacción negativa familia trabajo ( $\rho=.582$ ;  $p<.01$ ), y una relación indirecta, de nivel bajo y estadísticamente significativo con las dimensiones interacción positiva trabajo familia ( $\rho=-.363$ ;  $p<.01$ ) e interacción positiva familia trabajo ( $\rho=-.488$ ;  $p<.01$ ) en la muestra de estudio.

## VII. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Replicar la investigación, pero con una mayor cantidad de muestra en educadores para ampliar los hallazgos sobre la vinculación entre las variables indagadas.

**SEGUNDA:** Ejecutar estudios usando un enfoque cualitativo para una mejor comprensión de las variables burnout y conflicto trabajo familia, en donde se pueda recolectar información por medio de entrevistas abiertas o estructuradas.

**TERCERA:** Realizar estudios similares, pero con docentes procedentes de universidades e institutos técnicos.

**CUARTA:** Realizar estudios de correlación en donde se tome en cuenta datos sociodemográficos como el género, la edad, el tiempo de servicio, tipo de colegio, etc.

## REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2016000300285](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2016000300285)
- Acuña, A., Mendoza, R., Luengo, C., Hermsilla, A. y Pons, O. (2022). Conciliación trabajo-familia en tiempos del COVID-19 y su relación con el engagement y burnout de docentes universitarios de Chile. *Multidisciplinary Business Review*, 15(2), 1–13. <https://doi.org/10.35692/07183992.15.2.2>
- Adrianzen, A. I. (2022). Síndrome de Burnout y autoeficacia en docentes de una universidad particular de Lima, 2022. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98017>
- Allgood, M., Jensen, U. T., & Stritch, J. M. (2022). Work-Family Conflict and Burnout Amid COVID-19: Exploring the Mitigating Effects of Instrumental Leadership and Social Belonging. *Review of Public Personnel Administration*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/0734371X221101308>
- American Psychological Association. (2017). Ethical Principles of Psychologists and Code of Conduct. Washington, DC: American Psychologist. [https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Andrade, L. y Landero, L. (2015). Bases teóricas del conflicto trabajo-familia. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 7(1), 185-197. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psicologia/article/view/25270/20880>
- Arias, W. L., Huamani, J. C. y Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo



en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3).  
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>

Barrantes, L. (2019). Diferencias en la estimación del coeficiente de curtosis en diferentes softwares estadísticos. *Revista E-Agronegocios*, 5(2), 12-33.  
<https://doi.org/10.18845/rea.v5i2.4456>

Barriga, H. R., Campoverde, R., Coello, D., Ochoa, P. y Paredes, M. I. (2021). The Influence of Work–Family Conflict on Burnout during the COVID-19 Pandemic: The Effect of Teleworking Overload. *International Journal of environmental research and public health* 2021, 18(19), 10302.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph181910302>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Editorial Pearson.  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bustamante, E., Bustamante, F., Gonzales, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 62(243), 111-121. ISSN 1989-7790.  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0465-546X2016000200003](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0465-546X2016000200003)

Bustamante, K. y Jiménez, A. (2020). Diagnóstico y propuesta de intervención psicosocial en conflicto trabajo-familia, burnout, compromiso y satisfacción laboral en docentes del establecimiento educativo municipal de enseñanza media de Linares, Chile. [Tesis de Magister, Universidad de Talca]  
<http://dspace.otalca.cl/bitstream/1950/12331/3/2020A000037.pdf>

Carroll, A., York, A., Fynes, S., Sanders, E., Flynn, L., Bower, J., Forrest, K. & Ziaei, M. (2021). The Downstream Effects of Teacher Well-Being Programs: Improvements in Teachers' Stress, Cognition and Well-Being Benefit Their

Students. Frontier in Psychology, 12.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.689628>

Choy, R. (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. [Tesis de Maestría, Universidad Cayetano Heredia].  
<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/1011>

Chuquilin, A. Y., Choque, T. E., Arias, W. L. y Huamani, J. C. (2022). Análisis psicométrico del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING) en trabajadores de una Municipalidad Distrital de Haqira (Apurímac – Perú). *Perspectiva De Familia*, 6(1), 9–28. <https://doi.org/10.36901/pf.v6i1.1481>

Colegio de Psicólogos del Perú. (2018). Código de Ética y Deontología.  
[https://www.cpsp.pe/documentos/marco\\_legal/codigo\\_de\\_etica\\_y\\_deontologia.pdf](https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf)

Delgado, C. A., Veas, I. A, Avalos, M. R. y Gahona, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>

ESCALE - MINEDU (Estadística de la Calidad Educativa - Ministerio de Educación del Perú). (2022). *Magnitudes de la Educación en el Perú - 2.docentes*.  
[https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=33&cuadro=623&forma=C&dpto=15&prov=1501&dist=&dre=&tipo\\_ambito=ambito-ubigeo](https://escale.minedu.gob.pe/magnitudes-portlet/reporte/cuadro?anio=33&cuadro=623&forma=C&dpto=15&prov=1501&dist=&dre=&tipo_ambito=ambito-ubigeo)

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5),27-66. ISSN: 1560-6139.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118132002>

Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33.  
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77812441003.pdf>

- Forbes Staff. (2019, mayo 9). OMS clasifica el “burnout” como una enfermedad. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/#:~:text=%2D%20La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,vigor%20a%20partir%20de%202022.>
- Frone, M. & Rusell, M. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78. DOI: [10.1037//0021-9010.77.1.65](https://doi.org/10.1037//0021-9010.77.1.65)
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65- 78. DOI: [10.1037/0021-9010.77.1.65](https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.1.65)
- Frone, M., Russell, M. & Cooper, M. (1997). Relation of Work–Family Conflict to Health Outcomes: A Four-Year Longitudinal Study of Employed. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 70(4):325 – 335. DOI: [10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1997.tb00652.x)
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, 26(1), 352.ISSN: 1729-4827. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- García, J. y Gamboa, D. (2018). Factores personales y profesionales relacionados con el síndrome de burnout en trabajadores del hospital Rosa Sánchez de Santillan – Ascope. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33336>
- García, R., Zambrano, R. P., Villafuerte, K. Y. y Grande, M. A. (2020). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental. Una propuesta de operacionalización para su estudio. <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/471/1213>
- Gil, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de*

*Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Gómez, V., Perilla, L. E. y Hermosa, A. M. (2015). Moderación de la Relación Entre Tensión Laboral y Malestar de Profesores Universitarios: Papel del Conflicto y la Facilitación Entre el Trabajo y la Familia. *Revista Colombiana de Psicología*, 24 (1), 185-201. <https://doi.org/10.15446/rcp.v24n1.42081>

Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management*, 10(1), 76-88.  
<https://doi.org/10.2307/258214>

Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work–family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 111–126. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.111>

Gurumendi, I. E., Panunzio, A. P., Calle, M. A. y Borja, M. A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *RECIMUNDO*, 5(3), 205-219.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)

Hulley, S.B., Cummings, S.R., Browner, W.S., Grady, D. y Newman, T.B. (2013). *Diseño de la investigación clínica: un enfoque epidemiológico*. 4ª ed. Filadelfia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.

Ingunza, N. y Carrasco, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*. 8. 144-152.  
<https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>

- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2022, 17 de enero). Lima supera los 10 millones de habitantes al año 2022. [Nota de prensa]. [https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/lima-supera-los-10-millones-de-habitantes-al-ano-2022-13297/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20estimaciones%20y%20proyecciones,586%20mil%20914\)%20y%20el](https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/lima-supera-los-10-millones-de-habitantes-al-ano-2022-13297/#:~:text=Seg%C3%BAAn%20las%20estimaciones%20y%20proyecciones,586%20mil%20914)%20y%20el)
- Jiménez, R., Parra. B. A. y Jiménez, A. (2022). Relación entre Burnout, apoyo familiar, justicia organizacional y enriquecimiento trabajo-familia en docentes de la Región del Maule. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 4(1), 30–48. <https://doi.org/10.22320/reined.v4i1.5493>
- Junca, A. & Freire, M. (2022). The Role of Organizational Climate, and Work–Family Conflict in Burnout: *The Case of Teachers, Sustainability* 2022, 14, 13871. <https://doi.org/10.3390/su142113871>
- Khan, E. A., Shah, A. A., Akbar, M., & Shuja'at, J. M. (2012). Work-family conflict and burnout among lecturers of public sector colleges. *Pakistan Journal of Psychology*, 43(2). <https://www.pjpk.com/index.php/pjp/article/view/120/118>
- Kharisma, S. E. (2020). Work-Family Conflict dan Burnout pada Guru Wanita (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang). <https://eprints.umm.ac.id/66920/1/SKRIPSI.pdf>
- Kline, P. (1993). *The handbook of the psychological testing*. Routhledge.
- Kohn, M.A. y Senyak, J. (20 de diciembre de 2021). *Calculadoras de tamaño de muestra*. <https://www.sample-size.net/correlation-sample-size/>
- Kuntari, C. M. (2022). La Relación entre el Conflicto Trabajo-Familia y el Neuroticismo con el Compromiso Laboral y el Burnout en Docentes. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 6 (3), 301–314. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v6i3.5646>

- López, P. y Fachelli, S. (2015). La encuesta. *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. <https://ddd.uab.cat/record/163567>
- Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Medina, D. A. y Ruiz, B. V. (2021). Burnout y motivación laboral en tiempos de pandemia Covid19 en docentes de instituciones educativas de Lima Metropolitana, 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina\\_RDA-Ruiz\\_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62282/Medina_RDA-Ruiz_MBV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milicic, N. y Aron, A. M. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. [https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/28806/dpa\\_aron1.pdf](https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/28806/dpa_aron1.pdf)
- Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. L. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 151-171. [https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/285131459\\_La\\_evaluacion\\_del\\_estres\\_y\\_el\\_burnout\\_del\\_profesorado\\_EI\\_CBP-R/links/566d9c8808aea0892c5271c9/La-evaluacion-del-estres-y-el-burnout-del-profesorado-EI-CBP-R.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Bernardo-Moreno-Jimenez/publication/285131459_La_evaluacion_del_estres_y_el_burnout_del_profesorado_EI_CBP-R/links/566d9c8808aea0892c5271c9/La-evaluacion-del-estres-y-el-burnout-del-profesorado-EI-CBP-R.pdf)
- Moreno, B., Sanz, A. I., Rodríguez, A. y Geurts, S. (2009). Propiedades psicométricas de la versión española del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING). *Psicothema*, 21(2),331-337. ISSN: 0214-9915. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72711654025>
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis. (Quinta ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Doi: ISBN.978-958-762-876-0.

[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)

Oros, L.B., Vargas, N. y Chemisquy, S. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: Un instrumento para su exploración; Sociedad Interamericana de Psicología; *Revista Interamericana de Psicología*; 54; 3; 12-2020; 1-29.  
<https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>

Osorio, C.C. y Ponce, Z.H. (2022). Impacto del síndrome de Burnout en el balance trabajo-familia" Una mirada documental". *Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*, 4(2 (5)), 62-66.  
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/view/3060/3241>

Otálora, G. (2007). La relación existente entre el conflicto trabajo-familia y el estrés individual en dos organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, 20 (34), 139-160.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20503407>

Paz, F. y Bentazos, N. (2012) Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Interacción Trabajo-familia NijmeGen (SWING) en Empleados de Cuernavaca. Morelos, México. *Ciencia & Trabajo*, 44, 180- 184.  
[https://www.researchgate.net/publication/233778239\\_Propiedades\\_Psicometricas\\_del\\_Cuestionario\\_de\\_Interaccion\\_Trabajo-Familia\\_NijmeGen\\_SWING\\_en\\_Empleados\\_de\\_Cuernavaca\\_Morelos\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/233778239_Propiedades_Psicometricas_del_Cuestionario_de_Interaccion_Trabajo-Familia_NijmeGen_SWING_en_Empleados_de_Cuernavaca_Morelos_Mexico)

Pérez, A. y Zapata, F. (2020). Burnout y Desempeño Laboral de los Docentes de la Universidad Pública. *Revista Clake Education*, 1(4) 1-13.  
<http://www.revistaclakeeducation.com/ojs/index.php/Multidisciplinaria/article/view/39/20>

Ramírez, A. y Polack, A. (2019). Estadística inferencial. Elección de una prueba estadística no paramétrica en investigación científica. *Horizonte de la Ciencia*, 10(19), 91-208.  
<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.19.597>

- Rhnima, A., Richard, P., Núñez, J. F. y Pousa, C. E. (2016). El conflicto trabajo-familia como factor de riesgo y el apoyo social del supervisor como factor protector del agotamiento profesional. *CIENCIA ergo-sum, Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(3),205-218. ISSN: 1405-0269. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10448076005>
- Scaglia, N. (2021). Conflicto trabajo-familia y su impacto sobre el síndrome de burnout: un estudio en profesionales en management (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Mar del Plata). <http://nulan.mdp.edu.ar/3580/1/scaglia-2021.pdf>
- Serrano, V. (2009). "Características del Burnout y su relación con el conflicto trabajo-familia, en un grupo de docentes de nivel superior". [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México]. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/323187>
- Simbula, S., Mazzeti, G. e Guglielmi, D. (2012). Conflitto lavoro/famiglia, burnout e work engagement negli insegnanti: Il ruolo moderatore delle risorse lavorative e personali. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 29(2), 302-316. [https://www.researchgate.net/publication/277272155\\_Conflitto\\_lavorofamiglia\\_burnout\\_e\\_work\\_engagement\\_negli\\_insegnanti\\_II\\_ruolo\\_moderatore\\_delle\\_risorse\\_lavorative\\_e\\_personali/references](https://www.researchgate.net/publication/277272155_Conflitto_lavorofamiglia_burnout_e_work_engagement_negli_insegnanti_II_ruolo_moderatore_delle_risorse_lavorative_e_personali/references)
- Torres, E. (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(35), 15-27. <https://doi.org/10.21703/rexe.20181735torres1>
- Vesga, J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y desarrollo*, 1(33), 121-135. <https://ciencia.lasalle.edu.co/eq/vol1/iss33/7/>



World Health Organization. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44466>

Zulkarnain, Z., Yusuf, E. A., & Pulungan, A. V. (2015). The Impacts of Work-Family Conflict on Burnout among Female Lecturers. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 19(2), 87-96. <https://doi.org/10.7454/mssh.v19i2.3477>.

## ANEXOS

### Anexo 01. Operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1: Burnout	Según Maslach y Jackson, el burnout se interpreta mediante una reacción al factor estrés crónico, el cual está compuesto por una serie de comportamientos y un estado de sentimientos negativos hacia los individuos que se encuentran dentro del ámbito laboral, asimismo, este factor estresante atenta de manera significativa al desenvolvimiento profesional. Además, esto está afectando los diversos aspectos vivenciales que el individuo desempeña ante sus relaciones interpersonales. Cabe mencionar que, el aspecto emocional también suele encontrarse agotado, lo que conlleva a una despersonalización.	El instrumento denominado Cuestionario de Burnout del Profesorado - Revisado (CBP-R) fue elaborado por Moreno, B. et al., (2000) y posteriormente adaptado a la versión peruana por Susana Choy Vessoni (2017), el cual consta de 19 ítems.	Agotamiento emocional  Despersonalización  Falta de realización personal	1; 2; 6; 11; 12; 15; 17 y 18  3; 7; 8; 14  4; 5; 9; 10; 13; 16 y 19	Ordinal

V2: Conflicto trabajo- familia	Para Greenhaus y Beutell (1985), el concepto de conflicto trabajo-familia está dado como un aspecto de desacuerdo de roles en el que las coacciones desencadenadas desde la perspectiva laboral y los de la familia, no son nada compatibles desde algún punto de vista en particular. Este panorama enfoca el estudio de una relación entre estos dos mundos del individuo desde una visión negativa y gran parte de sus hallazgos, están orientados a basarse desde esa perspectiva.	El cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING), fue creado por Sabine Geurts y otros colaboradores en el 2005 y posteriormente adaptado a la versión española en el 2009 por Moreno et al., el cual consta de 22 ítems.	Interacción negativa trabajo-familia	1; 2; 3; 4; 5; 6; 7 y 8	Ordinal
			Interacción negativa familia-trabajo	9; 10; 11 y 12	
			Interacción positiva trabajo-familia	13; 14; 15; 16 y 17	
			Interacción positiva familia-trabajo	18; 19; 20; 21 y 22	

---

## Anexo 02. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>GENERAL:</b> ¿De qué manera el burnout se relaciona con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho?</p>	<p><b>GENERAL:</b> Determinar la relación entre burnout y conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>	<p><b>GENERAL:</b> El burnout se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>V1: Burnout</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativa <b>Tipo:</b> Básica <b>Nivel:</b> Correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Método:</b> Hipotético deductivo <b>Población:</b> Docentes de San Juan de Lurigancho. <b>Muestra:</b> 107 docentes de secundaria de instituciones públicas de San Juan de Lurigancho.</p>
	<p><b>ESPECÍFICOS:</b> Determinar la relación del agotamiento emocional con las dimensiones del conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>	<p><b>ESPECÍFICOS:</b> La dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>		<p>V2: Conflicto trabajo-familia</p>	
	<p>Determinar la relación de la despersonalización con las dimensiones del conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>	<p>La dimensión de despersonalización se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.</p>		<p>Interacción negativa familia-trabajo</p> <p>Interacción positiva trabajo-familia</p> <p>Interacción positiva familia-trabajo</p>	<p><b>Muestreo:</b> No probabilístico de tipo intencional <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Burnout para</p>

---

Determinar la relación de falta de realización personal con las dimensiones del conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.

La dimensión de falta de realización personal se relaciona significativamente con el conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.

Profesores - Revisado (CBP-R).

Cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING)

---

## Anexo 03. Instrumentos

### **Cuestionario de Burnout del Profesorado – Revisado (CBP-R)**

Por favor, a continuación, indique la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con cada frase. Rodee la respuesta deseada según la siguiente clave de clasificación:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1. Enseñar me agota emocionalmente.
2. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.
3. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.
4. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo.
5. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa.
6. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.
7. Siento que mis alumnos son “el enemigo”.
8. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.
9. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría.
10. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba.
11. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.
12. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.
13. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.
14. Siento que realmente no les gusta a mis alumnos.
15. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.
16. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida.
17. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión.
18. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.
19. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.

## Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia (SWING)

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos seis meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

### *Interacción negativa trabajo-familia*

1. Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador
2. Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo
3. Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales
4. Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas
5. No tienes energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo
6. Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies
7. Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa
8. Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos

### *Interacción negativa familia-trabajo*

9. La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo
10. Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estás preocupado por asuntos domésticos
11. Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral
12. Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar

### *Interacción positiva trabajo-familia*

1. Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos
2. Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo
3. Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
4. El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa
5. Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo

### *Interacción positiva familia-trabajo*

6. Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo te resulta más agradable
7. Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo
8. Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas
9. El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo
10. Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada

## Anexo 04. Consentimiento informado

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le invitamos a participar en la investigación titulada "**Burnout y conflicto trabajo-familia en docentes de instituciones educativas de San Juan de Lurigancho**", cuyo objetivo es determinar la relación entre burnout y conflicto trabajo-familia en docentes de secundaria de instituciones educativas. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado, de la carrera profesional de Psicología, de la **Universidad César Vallejo - Campus Lima Este**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones respectivas.

Si Ud. decide participar en la investigación se realizarán los siguientes procedimientos:

1. Se recogerán datos personales.
2. Se aplicarán dos cuestionarios con una duración de 15 minutos aproximadamente.

Garantizamos que la información que Ud. nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia de las investigadoras y pasado un tiempo determinado, serán eliminados convenientemente.

*Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactarse mediante los correos: [dagapitos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dagapitos@ucvvirtual.edu.pe) y [szarzosa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:szarzosa@ucvvirtual.edu.pe)*

Después de haber leído el objetivo de la investigación, acepta participar en la investigación antes mencionada.

- Sí
- No



## Anexo 05. Carta de autorización del uso del instrumento



San Juan de Lurigancho, 7 de junio de 2023.

### **CARTA N°068 - 2023-UCV-CCP/Ps**

Señor(a)  
Rosana Choy Vessoni

#### **Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a Diana Julissa Agapito Salazar, DNI 45410916 y Sara Vanessa Zarzosa Rosales DNI 75658928; estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "*Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho*", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

#### **CUESTIONARIO DE BURNOUT DEL PROFESORADO REVISADO (CBP-R)**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

San Juan de Lurigancho, 7 de junio de 2023.

**CARTA N°069 -2023-UCV-CCP/Ps**

Señor  
Bernardo Moreno Jiménez

**Presente:**

De mi consideración:

Es grato dirigimos a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a Diana Julissa Agapito Salazar, DNI 45410916 y Sara Vanessa Zarzosa Rosales DNI 75658928; estudiantes de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios, quien realizará su trabajo de investigación titulado: "*Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho*", el mismo que solo tiene fines académicos y no de lucro.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso brindándoles el permiso o Carta de Autorización para el uso del instrumento:

**CUESTIONARIO DE INTERACCIÓN TRABAJO-FAMILIA- (SWING)**

Sea propicia la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y reconocer vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgr. Melisa Sevillano Gamboa**

Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)

## Anexo 06. Carta de Autorización de centro educativo firmado por director (a)



San Juan de Lurigancho, 7 de junio del 2023

### CARTA N°063 - 2023-UCV-CCP/Psi

Señor(a)  
**Mgtr. YRAIDA ARAUCO SANCHEZ**  
*Directora General*  
**I.E. 0089 MANUEL GONZÁLEZ PRADA**

### Presente:


De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a las estudiantes DIANA JULISSA AGAPITO SALAZAR, código: 6500066255, DNI 45410916; y SARA VANESSA ZARZOSA ROSALES, código: 7001201936, DNI 75658928 matriculadas en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: "Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho"

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

  
**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



Reibido:



  
Mg. YRAIDA ARAUJO SANCHEZ  
DIRECTORA

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



San Juan de Lurigancho, 7 de junio del 2023

**CARTA N°064 - 2023-UCV-CCP/Psi**

**Señor**  
**Mg. GUSTAVO FELIPE SIFUENTES MARQUEZ**  
**Director General**  
**I.E. ANTONIA MORENO DE CÁCERES**

**Presente:**

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a las estudiantes DIANA JULISSA AGAPITO SALAZAR, código: 6500066255, DNI 45410916; y SARA VANESSA ZARZOSA ROSALES, código: 7001201936, DNI 75658928 matriculadas en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: *"Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho"*

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,

**Mgtr. Melissa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



San Juan de Lurigancho, 7 de junio del 2023

**CARTA N°061 - 2023-UCV-CCP/Psi**

**Señor**  
**Mg. RAÚL JOSÉ CERMEÑO**  
**CAMARA**  
**Director General**  
**I.E. RAMIRO PRIALÉ PRIALÉ**

**Presente:**

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a las estudiantes DIANA JULISSA AGAPITO SALAZAR, código: 6500066255, DNI 45410916; y SARA VANESSA ZARZOSA ROSALES, código: 7001201936, DNI 75658928 matriculadas en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: *"Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho"*

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y vuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



Raúl José Cermeño Cámara  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN  
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

21/06/23  
Presente a los docentes

**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.

San Juan de Lurigancho, 7 de junio del 2023

Exp. 276

**CARTA N°062 - 2023-UCV-CCP/Psi**

**Señor**  
**Mg. JULIO RAÚL CANTERA RÍOS**  
**Director General**  
**I.E. 166 KAROL WOJTYLA**

**Presente:**

De mi consideración:

Nos place extenderle un cordial saludo y presentarle en esta ocasión, a las estudiantes DIANA JULISSA AGAPITO SALAZAR, código: 6500066255, DNI 45410916; y SARA VANESSA ZARZOSA ROSALES, código: 7001201936, DNI 75658928 matriculadas en la Carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, Campus Lima este, quienes están desarrollando su estudio denominado: *"Burnout y conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho"*

En este sentido, solicitamos a usted les brinde la carta de autorización para la aplicación de los cuestionarios respectivos, en la I.E. que usted dirige.

Agradeciéndole por la atención a la presente, aprovechamos la oportunidad para reiterarle nuestra más alta consideración y estima, y nuestro apoyo al Departamento de Investigación de esta casa de estudios.

Atentamente,



**Mgtr. Melisa Sevillano Gamboa**  
Coordinadora de la C.P. de Psicología  
UCV – Campus San Juan de Lurigancho



## Anexo 07. Permiso del uso de instrumento

Buscar en el correo Activo UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Búsqueda 16 de 1.090

### Solicitud de autorización para el uso del Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) Externo Recibidos x

**Choy Vessoni Rosana Aurora** 18 abr 2023, 16:11 (hace 7 días) para mí, SARA

Estimada Diana,

Espero que te encuentres bien.

Confirmo la autorización del uso del instrumento que adapté para mi investigación.  
Espero que las apoye.

Saludos cordiales,

Rosana Choy

-----Mensaje original-----  
De: DIANA JULISSA AGAPITO SALAZAR <[dagapitos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dagapitos@ucvvirtual.edu.pe)>  
Enviado el: miércoles, 12 de abril de 2023 11:25  
Para: Choy Vessoni Rosana Aurora <[Rchoy@ulima.edu.pe](mailto:Rchoy@ulima.edu.pe)>  
CC: SARA VANESSA ZARZOSA ROSALES <[szarzosa@ucvvirtual.edu.pe](mailto:szarzosa@ucvvirtual.edu.pe)>  
Asunto: Solicitud de autorización para el uso del Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)

Estimada Rosana Choy Vessoni.

Es grato saludarla, mi nombre es Diana Julissa Agapito Salazar, estudiante de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo y junto a mi compañera Sara Vanessa Zarzosa Rosales, nos encontramos elaborando nuestra tesis de licenciatura, la cual tiene como objetivo establecer la relación entre el Burnout y la interacción de conflicto trabajo – familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.

Hemos identificado que Usted ha desarrollado el "Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R)", el cual está publicado como Choy, R. (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana. [Tesis para obtener el grado de Maestro. Universidad Cayetano Heredia]. [https://atpscan.global.hornetsecurity.com/index.php?atp\\_str=yGVO3EJNaT5ZU9H\\_DYK5nJIJeABVba\\_hMp7oqI75EyNA9ned2BAAVCTEI0ftd0rOugRIUH5af5FEQDsHVKxbznxLrBH4zVkdL3OiGh1aEY5J1QC\\_AC2zS3CRJ1B4YuSsnCsfCeevsaDE926YGcn4BsknmFKYyUCxYHKTqVk9BnTUUJ31WIOZ5Kyz6otSg5ZGxfEhJLRi\\_ykLhT5pPI](https://atpscan.global.hornetsecurity.com/index.php?atp_str=yGVO3EJNaT5ZU9H_DYK5nJIJeABVba_hMp7oqI75EyNA9ned2BAAVCTEI0ftd0rOugRIUH5af5FEQDsHVKxbznxLrBH4zVkdL3OiGh1aEY5J1QC_AC2zS3CRJ1B4YuSsnCsfCeevsaDE926YGcn4BsknmFKYyUCxYHKTqVk9BnTUUJ31WIOZ5Kyz6otSg5ZGxfEhJLRi_ykLhT5pPI)





**Tabla 7**

*Evidencia de validez de contenido del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia*

	Juez1			Juez2			Juez3			Juez4			Juez5			Pertinencia	Relevancia	Claridad	V Aiken
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C				
Interacción negativa trabajo-familia																			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Interacción negativa familia-trabajo																			
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Interacción positiva trabajo-familia																			
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Interacción positiva familia-trabajo																			
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

## Validación por Juicio de Expertos del Cuestionario de Burnout

### Referencias:

Gil, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Katty Marilyn Juño Príncipe    DNI: 47200085

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

Lima, 24 de mayo del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Katty Marilyn Juño Príncipe  
Colegiatura N° 42403

Firma del Experto Informante.

### Referencias:

Gil, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: .....Edith July Pacco Huamani .....    DNI: ...45584165

Especialidad del validador: .....Psicóloga organizacional.....

...22..... de .....6... del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
Lic. Edith Pacco Huamani  
PSICÓLOGA  
CPsP. 48378

Firma del Experto Informante.

**Referencias:**

Gil, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ...David Meza Tiza..... DNI: ...46838059.....

Especialidad del validador: .....Psicólogo clínico.....

22.... de 06. del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



David Meza Tiza  
PISCOTERAPEUTA  
C.Ps.P. 47938

Firma del Experto Informante.

**Referencias:**

Gil, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Joe Sáenz Torres DNI: 4350221

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico

22 de junio del 2023

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Mg. Joe J. Sáenz Torres  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 22210

Firma del Experto Informante.

**Referencias:**

Gil, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.  
[https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ \_ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Evelina Milagros Ramos Moreno**    DNI: **41297271**

Especialidad del validador: .....

**22 de junio del 2023**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Evelina Milagros Ramos Moreno**  
**CPsP: 23790**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validación por Juicio de Expertos del Cuestionario Conflicto trabajo-familia

### Referencias:

Frone, M., et al., (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.  
[https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  ]      Aplicable después de corregir  ]      No aplicable  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Katty Marilyn Juño Príncipe      DNI: 47200085

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano

Lima, 24 de mayo del 2023

Katty Marilyn Juño Príncipe  
Colegiatura N° 42403

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

### Referencias:

Frone, M., et al., (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.  
[https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  ]      Aplicable después de corregir  ]      No aplicable  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Edith Pacco Huamani      DNI: 45584165

Especialidad del validador: .....Psicóloga organizacional.....

...22 de.....5 del 2023

  
Lic. Edith Pacco Huamani  
PSICÓLOGA  
CPsP 48378

Firma del Experto Informante.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

**Referencias:**

Frone, M., et al., (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.  
[https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: David Meza Tiza**      **DNI: 46838059**

Especialidad del validador: ..... **Psicólogo clínico**.....

... **22 de 6** del 2023

  
**David Meza Tiza**  
PSICOTERAPEUTA  
C.P.S.P. 47938

Firma del Experto Informante.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Referencias:**

Frone, M., et al., (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.  
[https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr/ Mg: Joe Sáenz Torres**      **DNI: 43570221**

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico**

**22 de junio** del 2023

  
**Mg. Joe J. Sáenz Torres**  
PSICÓLOGO  
C.P.S.P. 22210

Firma del Experto Informante.

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Referencias:**

Frone, M., et al., (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.

[https://www.researchgate.net/publication/21599770\\_Antecedents\\_and\\_Outcomes\\_of\\_Work-](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)

[Family\\_Conflict\\_Testing\\_a\\_Model\\_of\\_the\\_Work-Family\\_Interface](https://www.researchgate.net/publication/21599770_Antecedents_and_Outcomes_of_Work-Family_Conflict_Testing_a_Model_of_the_Work-Family_Interface)



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ \_ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Evelina Milagros Ramos Moreno    DNI: 41297271

**Especialidad del validador:** .....

22 de junio del 2023

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Evelina Milagros Ramos Moreno**  
**CPaP: 23790**

-----  
Firma del Experto Informante.

**Tabla 8***Confiabilidad del CBP-R en una prueba piloto (n=28)*

Dimensiones	Nº ítems	Omega de McDonald	Alfa de Cronbach
Agotamiento emocional	8	0.758	0.756
Despersonalización	4	0.762	0.760
Realización personal	7	0.799	0.798

*Nota: Puntuación válida = mayor a .70*

En la tabla 8 se observan las estimaciones de confiabilidad del CBP-R, obteniéndose coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald mayores a 0.70 (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018) en todas las dimensiones. Por lo tanto, el cuestionario presenta adecuados niveles de confiabilidad por el método de consistencia interna.

**Tabla 9***Confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en una prueba piloto (n=28)*

Dimensiones	Nº ítems	Omega de McDonald	Alfa de Cronbach
Interacción negativa trabajo - familia	8	0.880	0.878
Interacción negativa familia - trabajo	4	0.776	0.774
Interacción positiva trabajo - familia	5	0.799	0.797
Interacción positiva familia - trabajo	5	0.835	0.834

*Nota: Puntuación válida = mayor a .70*

En la tabla 9 se observan las estimaciones de confiabilidad del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia, obteniéndose coeficientes Alfa de Cronbach y Omega de McDonald mayores a 0.70 en todas las dimensiones. Por lo tanto, el cuestionario presenta adecuados niveles de confiabilidad por el método de consistencia interna (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



**Tabla 10***Análisis descriptivo de los ítems del CBP-R en una muestra piloto (n=28)*

ítems	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	IH
1	1.00	1.0	0.86	0	3	1.13	1.36	0.481
2	0.75	1.0	0.59	0	2	0.07	-0.29	0.505
3	0.36	0.0	0.49	0	1	0.63	-1.73	0.690
4	3.43	3.0	0.57	2	4	-0.34	-0.78	0.367
5	3.25	3.0	0.70	1	4	-1.09	1.65	0.227
6	1.04	1.0	1.04	0	4	1.22	1.46	0.445
7	0.32	0.0	0.55	0	2	1.52	1.58	0.460
8	1.32	1.0	0.98	0	3	0.54	-0.60	0.675
9	3.14	3.5	1.08	1	4	-1.07	-0.11	0.683
10	3.11	3.0	0.83	1	4	-1.04	1.29	0.325
11	0.89	1.0	0.92	0	3	0.85	0.07	0.507
12	1.36	1.0	0.83	0	3	0.49	-0.04	0.392
13	0.68	1.0	0.86	0	4	1.19	1.28	0.271
14	0.68	1.0	0.61	0	2	0.29	-0.53	0.393
15	0.96	1.0	1.00	0	3	1.03	0.28	0.519
16	3.07	3.0	0.72	1	4	-0.76	1.48	0.587
17	0.57	0.0	0.88	0	4	1.41	1.83	0.337
18	1.21	1.0	1.20	0	4	0.67	-0.56	0.205
19	0.71	1.0	0.85	0	3	1.38	0.91	0.636

*Nota:* DE = Desviación Estándar; IH: Índice de Homogeneidad

**Tabla 11**

*Análisis descriptivo de los ítems del Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia en una muestra piloto (n=28)*

Ítems	Media	Mediana	DE	Mínimo	Máximo	Asimetría	Curtosis	IH
1	0.46	0	0.50	0	1	0.15	-1.14	0.259
2	0.75	1	0.70	0	2	0.39	-0.81	0.564
3	0.85	1	0.52	0	2	-0.20	0.70	0.373
4	0.78	1	0.63	0	2	0.18	-0.43	0.314
5	0.67	1	0.72	0	3	1.22	1.53	0.554
6	0.82	1	0.77	0	3	0.84	0.91	0.219
7	0.60	0.5	0.68	0	2	0.69	-0.54	0.280
8	0.89	1	0.62	0	2	0.07	-0.27	0.356
9	0.07	0	0.26	0	1	1.52	1.2	0.218
10	0.28	0	0.46	0	1	1	-1.08	0.300
11	0.17	0	0.39	0	1	1.78	1.23	0.221
12	0.21	0	0.41	0	1	1.47	0.17	0.221
13	2.14	2	0.84	0	3	-0.68	-0.18	0.261
14	1.93	2	0.76	1	3	0.12	-1.23	0.331
15	2	2	0.66	1	3	0	-0.55	0.301
16	2	2	0.81	1	3	0	-1.49	0.585
17	2	2	0.77	1	3	0	-1.26	0.344
18	2.32	2.5	0.77	1	3	-0.64	-0.98	0.308
19	2.36	2	0.67	1	3	-0.58	-0.61	0.403
20	2.5	3	0.63	1	3	-0.92	-0.08	0.369
21	2.21	2	0.73	1	3	-0.37	-1.01	0.312
22	2.18	2	0.72	1	3	-0.28	-0.95	0.296

*Nota:* DE = Desviación Estándar; IH: Índice de Homogeneidad

**Tabla 12***Análisis descriptivo de la variable burnout*

	Media	Mediana	Moda	DE	Asimetría	Curtosis
Burnout	47.68	43.5	24	17.42	0.117	-1.321
Agotamiento emocional	22.06	19.5	11	8.66	0.123	-1.445
Despersonalización	9.68	8	4	4.41	0.352	-1.259
Baja realización personal	15.99	16	17	5.71	0.521	0.206

*Nota:* DE = Desviación Estándar

En la tabla 12 se encontró que la variable burnout presentó una media de 47.6 puntos, una mediana de 43.5, una moda de 24, una desviación estándar de 17.4 y una distribución asimétrica positiva de tipo platicúrtica. Estos resultados indican que existe variabilidad en los datos obtenidos a partir de la medición utilizando los instrumentos psicométricos, lo cual es importante para poder realizar el análisis de correlación.

**Tabla 13***Análisis descriptivo de la variable conflicto trabajo familia*

	Media	Mediana	Moda	DE	Asimetría	Curtosis
Conflicto trabajo familia	22.32	20	35	13.77	0.345	-0.756
I. negativa trabajo-familia	9.74	9	3	6.59	0.248	-1.253
I. negativa familia-trabajo	3.68	2	0	3.81	0.499	-1.396
I. positiva trabajo-familia	10.04	10	10	2.93	-0.126	-0.516
I. positiva familia-trabajo	11.06	12	10	2.98	-0.550	-0.475

*Nota:* DE = Desviación Estándar

En la tabla 13 se encontró que los datos de conflicto trabajo familia presentó una media de 22.3 puntos, una mediana de 20, una moda de 35, una desviación estándar de 13.7 y una distribución asimétrica positiva de tipo platicúrtica. Estos resultados indican que existe variabilidad en los datos obtenidos a partir de la medición utilizando los instrumentos psicométricos, lo cual es importante para poder realizar el análisis de correlación.

**Tabla 14***Prueba de normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	0.125	107	0.000
Agotamiento emocional	0.138	107	0.000
Despersonalización	0.154	107	0.000
Baja realización personal	0.068	107	0.000
Conflicto trabajo familia	0.089	107	0.038
Interacción negativa trabajo-familia	0.121	107	0.001
Interacción negativa familia-trabajo	0.228	107	0.000
Interacción positiva trabajo-familia	0.115	107	0.002
Interacción positiva familia-trabajo	0.136	107	0.000

*Nota:* gl = grados de libertad; Sig = Significancia ( $p < .01$ )

En la tabla 14 se presentan los datos del análisis de normalidad de los datos a través del estadístico Kolmogorov-Smirnov. Se encontró que las variables de burnout y conflicto trabajo familia no presentan una distribución normal ya que  $p$  tiene un valor menor a .05 en todos los casos (Ramírez y Polack, 2019). Por lo tanto, se justificó el uso de estadísticos no paramétricos para el análisis inferencial.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, LEAL ZAVALA RAFAEL ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Burnout y conflicto trabajo - familia en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho.", cuyos autores son AGAPITO SALAZAR DIANA JULISSA, ZARZOSA ROSALES SARA VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
LEAL ZAVALA RAFAEL ANTONIO <b>DNI:</b> 40472731 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3718-5347	Firmado electrónicamente por: RLEALZA el 15-08- 2023 18:27:47

Código documento Trilce: TRI - 0644846