

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**La influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación en docentes de cuatro instituciones educativas privadas, Chiclayo 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Cristhian Ivan Bustamante Seclen**

**ASESOR**

**Rafael Camilo Giron Cordova**

<https://orcid.org/0000-0002-0381-083X>

**Chiclayo, 2025**

**La influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de  
rotación en docentes de cuatro instituciones educativas privadas,  
Chiclayo 2023**

PRESENTADA POR

**Cristhian Ivan Bustamante Seclen**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Julio Mario Bances Anteparra

PRESIDENTE

Diogenes Jesus Diaz Rios

SECRETARIO

Rafael Camilo Giron Cordova

VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico esta tesis a Dios, por otorgarme sabiduría, paciencia y fortaleza durante toda mi travesía académica; a mis padres, que con sus enseñanzas y su apoyo incondicional me han llevado hasta este momento; a mi hermano, por ser la inspiración que me ha motivado a mejorar cada día; a mi abuela, cuyos consejos me han ayudado a enfrentar las adversidades; a mis amigos, quienes me acompañaron en todo este proceso y me animaron cada día y cada noche de trabajo; y, a mi persona, por la resiliencia, dedicación, responsabilidad y esfuerzo que he puesto para alcanzar este objetivo.

## **Agradecimientos**

Agradezco a todos y cada uno de los docentes que me han enseñado, ya que gracias a ellos adquirí el conocimiento y las enseñanzas necesarias para completar este trabajo de investigación. En especial, mi agradecimiento va a mi asesor, Rafael Camilo Girón Córdova, quien con su paciencia y conocimientos me guió y apoyó en todos los aspectos de este estudio. Finalmente, expreso mi gratitud a la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo por haberme proporcionado una educación esencial para convertirme en un gran profesional en esta maravillosa carrera que tanto me apasiona.

## TESIS Cristhian Bustamante turnitin.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

25%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[tesis.usat.edu.pe](http://tesis.usat.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

2

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

Fuente de Internet

2%

3

[upc.aws.openrepository.com](http://upc.aws.openrepository.com)

Fuente de Internet

2%

4

[roderic.uv.es](http://roderic.uv.es)

Fuente de Internet

1%

5

Submitted to University of Nottingham

Trabajo del estudiante

1%

6

[portalcris.vdu.it](http://portalcris.vdu.it)

Fuente de Internet

1%

7

[www.scielo.org.mx](http://www.scielo.org.mx)

Fuente de Internet

1%

8

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Fuente de Internet

1%

9

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

1%

## Índice

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>Resumen .....</b>                | <b>6</b>  |
| <b>Abstract .....</b>               | <b>7</b>  |
| <b>Introducción.....</b>            | <b>8</b>  |
| <b>Revisión de literatura.....</b>  | <b>10</b> |
| <b>Materiales y métodos .....</b>   | <b>14</b> |
| <b>Resultados y discusión .....</b> | <b>16</b> |
| <b>Conclusiones .....</b>           | <b>22</b> |
| <b>Recomendaciones .....</b>        | <b>23</b> |
| <b>Referencias.....</b>             | <b>25</b> |
| <b>Anexos .....</b>                 | <b>29</b> |

## Resumen

Actualmente, las Instituciones Educativas Privadas se han caracterizado mucho por tener muchas veces un ambiente en constante conflicto, sea del mismo entorno laboral o problemas provenientes del ámbito familiar, esto ligado a que se observa una alta rotación en sus trabajadores, en consecuencia, el presente estudio busca determinar la influencia del conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023; por ello, se aplicó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional-causal a 102 docentes menores de 55 años de edad. También, se realizó un cuestionario donde se usó la Escala de conflicto trabajo-familia de Carlson et al. (2000) y la Escala de Intenciones de Renuncia al Trabajo de Juan Diego Vaamonde (2019), teniendo en cuenta el formato de respuesta tipo Likert. Por consiguiente, una vez hallada la prueba de confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach, se procedió a recolectar la data correspondiente al estudio que, posteriormente, fue procesada mediante tablas de frecuencia absoluta y relativa para lograr conocer el nivel de las variables, fue analizada a través del estadístico Rho de Spearman para obtener la correlación y por una regresión lineal simple con el objetivo de contrastar la hipótesis. El resultado fue que existía influencia del conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

**Palabras clave:** Conflicto trabajo-familia, intención de rotación, Institución Educativa Privada, correlación, influencia.

**Clasificación JEL:** M12, M51, M54

### **Abstract**

Currently, Private Educational Institutions have been characterized by many times having an environment in constant conflict, whether from the same work environment or problems coming from the family environment, this is linked to the fact that a high turnover is observed in their workers, consequently, the present study seeks to determine the influence of work-family conflict on the turnover intention of teachers at four Private Educational Institutions, Chiclayo 2023; Therefore, a quantitative, non-experimental, transversal and correlational-causal investigation was applied to 102 teachers under 55 years of age. Also, a questionnaire was carried out using the Work-Family Conflict Scale by Carlson et al. (2000) and Juan Diego Vaamonde's Job Quit Intentions Scale (2019), taking into account the Likert-type response format. Consequently, once the reliability test was found through Cronbach's Alpha, the data corresponding to the study was collected, which was subsequently processed using absolute and relative frequency tables to know the level of the variables, it was analyzed. through Spearman's Rho statistic to obtain the correlation and through a simple linear regression in order to test the hypothesis. The result was that there was an influence of work-family conflict on the turnover intention of teachers at four Private Educational Institutions, Chiclayo 2023.

**Keywords:** Turnover intention, work-family conflict, Private Educational Institution, correlation, influence.

**JEL classification:** M12, M51, M54

## Introducción

El conflicto trabajo-familia (CTF), está tomando una relevancia cada vez mayor dentro de la sociedad actual, esta puede afectar a los empleados de cualquier sector, incluyendo el sector educativo, esto debido a que siempre existe la alta carga laboral que enfrentan los docentes. El poco acomodamiento que existe entre el trabajo y el ámbito familiar, puede generar tensiones y estrés en los docentes, lo que puede afectar su bienestar psicológico y físico, así como su rendimiento laboral. Además, el conflicto trabajo-familia, afecta al buen vivir que tienen los trabajadores, porque pueden sufrir repercusiones desfavorables, así como en la retención de talentos, la productividad y la satisfacción profesional dentro de las organizaciones. (Iqbal et al., 2019).

En este contexto, la intención de rotación (IR), es una inquietud que ha ido en aumento, tanto en las compañías como en las instituciones educativas. La rotación de personal puede ser costosa para las organizaciones, ya que implica la pérdida de experiencia y conocimientos valiosos, la inversión en la formación de nuevos empleados y el tiempo y esfuerzo para reclutar y seleccionar nuevos candidatos. Es así que, la empresa no puede evitar completamente que los empleados quieran dejar sus trabajos, En resumen, la intención de rotación es una condición que la empresa debe enfrentar, aunque no tenga control total sobre ella. (Chen et al., 2019).

Investigaciones anteriores han indicado que la tensión entre el trabajo y la familia puede desempeñar un papel característico en la predisposición de los trabajadores a cambiar de trabajo. Hallazgos recientes señalan que este conflicto laboral-familiar está directamente relacionado de manera positiva con la intención de dejar el empleo (Delgado et al., 2021). Además, un estudio llevado a cabo en Pakistán sugiere que el respaldo organizacional informal no influye en la propensión a cambiar de trabajo y no guarda correlación o impacto con el conflicto entre trabajo y la familia (Iqbal et al., 2019).

Por consiguiente, en una investigación chilena, se hace notar que de modo que avanza el conflicto trabajo-familia, también va incrementando la intención de abandono del trabajo. Esto vuelve esencialmente importante el desarrollo de políticas organizacionales dentro de algunas empresas. (Delgado et al., 2021). Sin embargo, la mayoría de estos estudios nos ofrecen información centrada en empresas privadas, mas no en instituciones educativas, que ofrecen características únicas en términos de su cultura organizacional, políticas de recursos humanos y horarios de trabajo.

En el sector educativo, existe mucha presión laboral y toda persona tiene problemas dentro del ámbito familiar, estos conflictos se observan sobre todo en instituciones privadas, que es donde se dan más rotaciones o renunciaciones de profesores, la población docente es muy distinta a cualquier otra, ya que el profesor al encontrarse con problemas laborales y familiares llega a perjudicar a los estudiantes, ya sea por el lado académico o anímico. (Iqbal et al., 2019). Por otro lado, si un docente deja el trabajo en algún momento del año escolar, a comparación de otras profesiones, es una tarea muy complicada el suplir a esa persona, ya que requiere un cambio de metodología, la confianza de los estudiantes con una nueva persona será nula ya que estarán acostumbrados al profesor anterior y eso afecta a su rendimiento, además trae problemas al colegio a consecuencia de los reclamos de los padres de familia y además de ello muchas veces se pierden piezas importantes dentro de la institución. (Chen et al., 2019).

La Institución Educativa Privada (IEP) necesita saber la situación en la que se encuentra su personal y ante esto buscar estrategias para poder retener talento humano previniendo la situación del conflicto trabajo-familia. En muchos países, se han realizado investigaciones que han proporcionado datos acerca de la relación e influencia entre el conflicto trabajo-familia y la intención de rotación. Sin embargo, existe escasez de datos sobre estas variables dentro de las IEP en el Perú, particularmente en la ciudad de Chiclayo. Por tal motivo, se ha realizado este estudio de investigación, con la finalidad de complementar esta falta de información y a la vez entender de una mejor manera como se manejan estas variables dentro del sector educativo privado de Chiclayo.

La investigación se desarrolló en cuatro IEP, para tratar la falta de conocimiento que existe en cuanto a la influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación del sector educativo privado. Es esencial profundizar en la comprensión de cómo el conflicto trabajo-familia puede afectar en la predisposición de los trabajadores a cambiar de empleo específicamente en el ámbito de las Instituciones Educativas Privadas. Por lo tanto, esta investigación pretende cubrir este vacío de conocimiento en la investigación previa sobre el tema, proporcionando una respuesta a la siguiente pregunta: ¿De qué manera influye el conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo, 2023?

Teóricamente, la investigación sustenta que, este estudio conserva una temática novedosa para el contexto actual en el que vivimos, ya que, no existe mucha evidencia empírica en cuanto a la influencia entre estas dos variables, por lo tanto, este trabajo va a aportar mucho

al descubrimiento teórico de la causalidad de estas variables. Además, este estudio se realizó en base a la teoría de Carlson et al. (2000) en su modelo “Escala de conflicto trabajo-familia”, esto respectivamente a la variable del conflicto trabajo- familia; en la variable de intención de rotación, se efectuará basándose en la “Escala de Intenciones de Renuncia al Trabajo” de Vaamonde (2019), donde refuerza algunas bases teóricas estudiadas por otros autores.

Por consiguiente, la justificación práctica, sostiene que, este estudio al ser aplicado dentro de cuatro Instituciones Educativas Privadas están expuestas a que su personal docente tenga intenciones de salir de la institución, los resultados obtenidos fueron de gran provecho para la toma de decisiones concernientes con la gestión del talento humano en los colegios, lo cual termina siendo un beneficio para la Institución, ya que se pueden tomar precauciones por medio de estrategias para evitar esta situación, por último se tiene un gran aporte a la sociedad, brindando información sobre como los problemas que experimentan los docentes pueden llevar a la renuncia o alejamiento de los mismos.

Por último, el objetivo general del estudio es determinar la influencia del conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023; para poder lograr dicho objetivo, se consiguieron los siguientes objetivos específicos: identificar el nivel del conflicto trabajo-familia en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023; identificar el nivel de la intención de rotación en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023; determinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la intención de rotación en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

### **Revisión de literatura**

Iqbal et al. (2019) realizaron una investigación en Pakistán, cuyo objetivo fue investigar cómo el CTF afecta posteriormente a la IR. Usando un diseño transversal exploratorio. Dicha muestra fue dada por 165 empleadas casadas del sector bancario. Como instrumento se usó a la escala Likert de cinco puntos. En lo que respecta a los datos obtenidos, hay una relación significativa entre el CTF y la IR en mujeres empleadas. Entre las conclusiones se halló que las mujeres que experimentan un mayor conflicto trabajo-familia tienen una mayor intención de renuncia.

Ayudhia & Febrianti (2023) realizaron una investigación que tuvo como finalidad identificar aquellos elementos que puedan aumentar la intención de rotación de las enfermeras,

especialmente en hospitales privados de la ciudad de Bandung, Java Occidental. Se usó un enfoque cuantitativo. El grupo de participantes estuvo compuesto por 90 enfermeras empleadas en un hospital privado ubicado en Bandung. Como instrumento se usó una escala de Likert estructurada por cinco puntos. Los resultados de este estudio confirmaron la hipótesis propuesta por la investigadora, que el conflicto trabajo-familia sentido por los enfermeros podrían aumentar su intención o deseo de dejar su trabajo en el centro de salud. Este estudio tiene como conclusiones, que los datos obtenidos, pueden servir como una guía y punto de referencia para que los gerentes, líderes y supervisores en los hospitales, presten atención a las situaciones de conflicto entre el empleo y la vida familiar que están enfrentando los colaboradores.

Yildiz et al. (2021) hicieron una investigación en Turquía, cuyo objetivo tuvo: sintetizar y analizar los estudios que exploraron la relación entre los conflictos trabajo-familia de las enfermeras y las intenciones de rotación. Diseño: Pautas del Instituto Joanna Briggs y una lista de verificación PRISMA. Muestra: 191 publicaciones publicadas entre 2005 y 2019. Resultados: Se indica una relación moderada y significativa entre el CTF con la IR. Las conclusiones exploran que la correlación entre ambas variables puede proporcionar pautas y recomendaciones para la mejora de tácticas que susciten la retención de enfermeras y aliviar la escasez de enfermeras.

El estudio llevado a cabo por Zhou et al. (2020), tuvo como objetivo examinar la relación entre el apoyo de familiares y amigos, el CTF, el compromiso organizacional y la IR en jóvenes docentes de preescolar en China. La investigación fue cuantitativa y contó con una muestra de 1121 docentes. Para medir el CTF, se utilizó la Escala de CTF, que evaluó dos dimensiones: la interferencia laboral con la familia y la interferencia familiar con el trabajo. Por otro lado, los resultados nos dan a conocer que el apoyo tanto de los familiares como amigos se logró relacionar de manera significativa y negativa en cuanto a la variable IR con respecto a los docentes. Por último, en las conclusiones tenemos que esta información nos muestra que la familia/amigos tienen una relación con baja intención de rotación tanto directa como indirecta por medio de un rol mediador del compromiso organizacional y serial del conflicto trabajo-familia y también del compromiso organizacional.

El estudio realizado por Delgado et al. (2021), planteó analizar la relación entre la inteligencia emocional, el CTF, la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandonar el trabajo en docentes de educación primaria en Chile. El análisis investigativo se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando una muestra de 140 docentes, mayoritariamente

mujeres, selectos por medio de un muestreo no probabilístico. Los resultados revelaron que la inteligencia emocional está significativamente relacionada con la satisfacción laboral y el desempeño percibido. Por otro lado, se encontró que el CTF incrementa la intención de renunciar al empleo. Además, se observó que la satisfacción laboral tiene un efecto directo positivo sobre el desempeño y un efecto negativo sobre la intención de dejar el trabajo, lo que subraya la importancia de gestionar el bienestar emocional en el ámbito docente.

Fathulla (2022), analizó la influencia del conflicto interpersonal, el estrés laboral y la conciliación de la vida laboral en la IR de los empleados, empleando un enfoque cuantitativo, con una muestra de 104 empleados, utilizando tres escalas para medir el estrés laboral y una escala para medir la IR. Los resultados presentaron un impacto negativo dentro de algunas organizaciones, todo asociado con el conflicto en el entorno laboral.

El CTF según Greenhaus y Beuttel (1985), es una situación donde las exigencias en el ámbito laboral y familiar son incompatibles bajo algún aspecto. Frone et al. (1996) han estudiado también que, el CTF presenta dos dimensiones: interferencia del trabajo en la familia (ITF) y la interferencia de la familia en el trabajo (IFT).

La ITF se muestra cuando el ámbito laboral perjudica a la vida familiar de las personas, por otro lado, la IFT se presenta cuando lo familiar afecta al desempeño laboral (Allen et al., 2006). La creciente relevancia del conflicto trabajo-familia se atribuye a desarrollos sociales, como el aumento en la fuerza laboral femenina remunerada y el incremento en el número de parejas con ingresos dobles. Estos cambios han generado una mayor atención hacia la interacción entre las demandas laborales y familiares, así como su impacto en la vida de las personas.

Namasivayam y Mount (2004) investigaron los efectos directos del CTF en la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; donde encontraron una relación entre el CTF y el compromiso de los empleados con la organización y la satisfacción laboral. En otro estudio, Karatepe y Kilic (2007) encontraron que, la interferencia de la familia en el trabajo no tuvo un resultado negativo significativo en la satisfacción laboral. Además, Namasivayam y Zhao (2007) informaron que el compromiso organizacional afectivo moderó la correlación entre el CTF y la satisfacción laboral entre los operarios de hoteles en la India.

El uso del modelo propuesto por Carlson et al. (2000) para la variable conflicto trabajo-familia (CTF) es una elección adecuada. Según su definición, la variable se entiende como un

tipo de conflicto entre roles, en el que las presiones de los ámbitos laboral y familiar son incompatibles de alguna manera. Este enfoque admite una apreciación detallada de cómo las demandas y expectativas en los ámbitos profesional y familiar pueden generar tensiones y conflictos, influyendo así en la vida de los individuos.

Las dimensiones son 6 según Carlson et al. (2000), tenemos a la Interferencia del trabajo con la familia basada en el tiempo (ITF-Ti) y a la Interferencia de la familia con el trabajo basada en el tiempo (IFT-Ti), dos dimensiones recogidas del trabajo hecho por Duxbury et al. (1992), ellos nos dicen que esta interferencia se origina cuando existe una contradicción en cuanto a las demandas del trabajo y la familia, la dirección que toma la difusión de esta interferencia va a depender de la presión que exista dentro de cada uno de estos roles.

Por otro lado, tenemos a las dimensiones Interferencia del trabajo con la familia basada en la tensión (ITF-Te) e Interferencia de la familia con el trabajo basada en la tensión (IFT-Te), las cuales nos hablan que la tensión que se experimenta dentro de un rol se interpone en la intervención del otro rol.

Luego tenemos a las dimensiones Interferencia del trabajo con la familia basada en el comportamiento (ITF-C) e Interferencia de la familia con el trabajo basada en el comportamiento (IFT-C), donde nos mencionan que el conflicto establecido dentro del comportamiento va a ocurrir en consecuencia que los comportamientos solicitados de un rol sean incompatibles en cuanto a las expectativas de comportamiento dados en otro rol.

Según Tett y Meyer (1993), la IR se define como la disposición consciente de un trabajador a abandonar su organización. Cotton y Tuttle (1986) clasificaron los factores que afectan la rotación en tres categorías: laborales, personales y externos. Por su parte, Michaels y Spector (1982) señalaron que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son indicadores clave de la intención de rotación. Littlewood (2006), menciona que la IR muestra la decisión de un colaborador en dejar su cargo laboral dentro de una empresa, dándose por medio de faltas al trabajo o por una renuncia.

Domínguez et al. (2020), presentan que la IR es el deseo del personal en dejar la empresa, aún teniendo la posibilidad de quedarse, también mencionan que el término es usado para medir el nivel de insatisfacción laboral, existiendo algunos factores que hacen considerar un cambio de lugar de empleo; datos como la edad, educación, género y tiempo de servicio

influyen con las decisiones de renuncia, igual cabe resaltar que la correlación demográfica no ha sido del todo demostrada.

Es importante saber que el compromiso afectivo es sumamente significativo con la IR. Estos hallazgos resaltan la complejidad de los elementos que influyen en la IR, abarcando elementos personales, demográficos y la conexión emocional del personal con la institución.

Para este estudio, se seleccionó la escala desarrollada por Vaamonde (2019) con el propósito de evaluar la variable de intención de rotación en un contexto organizacional, donde se obtuvo una confiabilidad elevada ( $\alpha = 0,91$ ) y una validez satisfactoria, lo cual nos otorga una escala apropiada. Este instrumento unidimensional está compuesto por 7 ítems con un formato de respuesta de tipo Likert que va desde 1 (Nunca) al 5 (Siempre).

## **Materiales y métodos**

Este estudio de investigación, es de enfoque cuantitativo, quiere decir que, es un tipo de investigación la cual precisa de una recolección de datos, los cuáles se midieron y se analizaron de manera estadística para así comprobar si una hipótesis es válida o no. (Hernández et al., 2014).

Además, el estudio es de tipología aplicada, debido a que, por medio de bases teóricas se buscó dar entendimiento a esta investigación, llegando a una nueva realidad específica, en este caso las IEP de la ciudad de Chiclayo en cuanto a si existe, o no, una correlación y posteriormente una causalidad entre las variables del estudio. Esto es reforzado por Lozada (2014), que nos menciona a la investigación aplicada, como la que busca generar conocimiento en cuanto a los problemas existentes en la sociedad desde bases de investigaciones básicas o puras.

Este estudio se llevó a cabo dentro de un diseño no experimental, debido a que no se ha ejecutado ninguna manipulación en las variables de la investigación. Agudelo et al. (2008) señala que los estudios no experimentales se centran en observar tal y como los fenómenos ocurren en su contexto natural, para después, llevar a cabo un análisis sobre ellos.

La investigación científica se llevó a cabo utilizando un diseño transversal, lo que implica la recopilación de información pertinente sobre las variables analizadas en un momento específico. Este enfoque, confirmado por Agudelo et al. (2008), se caracteriza por la recopilación de datos en un único instante temporal.

Es importante indicar que este trabajo tuvo un nivel correlacional-causal, puesto que se determinó si existe influencia, luego de haber visto la correlación que existe en estas dos variables que se hallan dentro de un mismo contexto.

En la investigación se considera como población a la cantidad total de docentes de cuatro colegios de inversión privada, que está conformado por 102 personas. Cabe resaltar que esta población se encuentra representada por personas menores de 55 años, sin importar el sexo. Estos colegios fueron elegidos al tener contextos similares en cuanto a las pensiones, el número de docentes y estudiantes, además de pertenecer a la ciudad de Chiclayo. Finalmente, en este estudio se empleó una muestra censal, lo que implica que la muestra fue extraída de la población completa.

La técnica que se utilizó fue una encuesta, que está conformada por dos instrumentos: la Escala de CTF por Carlson et al. (2000) en base a 6 dimensiones y 18 ítems en total. A continuación, se detalla la confiabilidad de cada dimensión evaluada en la escala:

ITF-Ti: Esta dimensión evalúa cómo las demandas de tiempo del trabajo afectan la participación en actividades familiares. Su consistencia interna fue medida con un alfa de Cronbach de 0,87.

IFT-Ti: Esta dimensión mide cómo las responsabilidades familiares interfieren con las tareas laborales debido a las demandas de tiempo. El alfa de Cronbach fue de 0,79.

ITF-Te: Evalúa el impacto del estrés y la tensión generada en el trabajo sobre la vida familiar. La confiabilidad de esta dimensión fue de 0,85.

IFT-Te: Esta dimensión mide cómo el estrés y la tensión del ámbito familiar afectan el desempeño laboral. Su alfa de Cronbach fue de 0,87.

ITF-C: Evalúa en qué medida los comportamientos exigidos en el trabajo son incompatibles con las expectativas familiares. El coeficiente alfa de Cronbach para esta dimensión fue de 0,78.

IFT-C: Evalúa cómo los comportamientos familiares interfieren con las demandas del entorno laboral. La consistencia interna de esta dimensión fue de 0,85.

En la Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo hecha por Vaamonde (2019), se describe que la confiabilidad de la escala es elevada. La versión final de la escala consiste en 7 ítems, y el análisis factorial mostró una estructura unidimensional con satisfactorios índices de ajuste. El coeficiente alfa de Cronbach, que evalúa la consistencia interna de la escala, se obtuvo en un valor de 0,91, lo cual indica una excelente confiabilidad. Además, los ítems tienen correlaciones ítem-total corregidas que varían entre 0,65 y 0,78, lo que también refleja una adecuada capacidad discriminativa de cada ítem dentro de la escala.

Por último, las escalas son de tipo Likert, el cual, consta de 5 puntos de calificación, dentro de estos, el número 1 corresponde a “Nunca” y el número 5 a “Siempre”.

La validación se realizó mediante un juicio por expertos y la técnica de confiabilidad del instrumento se hizo mediante el Alpha de Cronbach. A partir de lo mencionado, se creó una encuesta por medio de Google forms con el propósito de conseguir los datos requeridos para poder seguir en pie con la investigación de la problemática presentada. Una vez que la encuesta fue elaborada y completamente estructurada, se compartió el enlace del formulario a los directores de las IEP seleccionadas, para facilitar la distribución del vínculo electrónico a cada uno de los docentes que constituyen parte de la muestra en la investigación, cabe resaltar que la encuesta fue resuelta de manera anónima. Se esperó un promedio de una semana para que los docentes respondieran al cuestionario enviado, de modo que se pudiera obtener la información necesaria para proceder con el análisis de los resultados.

Una vez obtenida la información, se procedió a organizarla, este proceso se realizó vía Google forms, este apartado se encargó de proporcionar toda la base de datos examinada en formato Excel. Se realizó el análisis pertinente utilizando el estadístico Rho de Spearman, que sirve para investigar la existencia de una correlación entre dos variables. Además, se empleó la regresión lineal simple para analizar la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente. Por último, los resultados del análisis fueron representados mediante gráficos o tablas de resumen, para obtener un mejor entendimiento. Esta información fue analizada utilizando el software estadístico SPSS.

## **Resultados y discusión**

La participación de los 102 docentes de las cuatro IEP en la resolución de la encuesta facilitó la recolección de datos. Posteriormente, fueron analizados y organizados en tablas, las cuales se muestran a continuación.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel del conflicto trabajo-familia en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

**Tabla 1**

*Niveles de conflicto trabajo – familia en docentes de las cuatro Instituciones Educativas Privadas*

| Nivel | fi | Hi     |
|-------|----|--------|
| Bajo  | 18 | 17,6 % |
| Medio | 15 | 14,7 % |
| Alto  | 69 | 67,6 % |

Nota. fi: Frecuencia Absoluta, hi: Frecuencia Relativa, n=102

El alto porcentaje de CTF en docentes de IEP tiene implicancias significativas tanto a nivel personal como organizacional, este conflicto puede afectar de forma negativa la salud y el bienestar de los docentes; asimismo, el estrés y el agotamiento emocional que experimentan al no poder equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares pueden llevarlos a desarrollar inconvenientes, como ansiedad, insomnio y depresión (Ayudhia & Febrianti, 2023). Además, la insatisfacción tanto en su vida personal como profesional reduce su autoestima y motivación, lo que incide en su calidad de vida (Domínguez et al., 2020)

A nivel organizacional, puede afectar el desempeño laboral de los docentes, generando una disminución en su eficiencia y productividad, así como los problemas para concentrarse, la falta de preparación adecuada y la baja energía afectan la calidad de la enseñanza, generando un impacto negativo en el proceso educativo, asimismo, este conflicto puede llevar a un aumento de faltas al trabajo (Delgado et al., 2021). Por otro lado, el conflicto no solo impacta a los docentes, sino también a sus familias, generando tensiones en el hogar, complicaciones en la crianza y atención de los hijos (Caccia et al., 2023). Esta situación afecta la calidad de las relaciones familiares, creando un entorno de insatisfacción y estrés en la dinámica familiar (Chen et al., 2010).

Según los resultados el 82,3 % de los profesores, presentan la variable conflicto trabajo-familia, demostrando que ha ido en aumento y se ha vuelto un fenómeno más complicado de tratar, esto porque en la mayoría de personas ocasiona enfermedades mentales y físicas, debido

a algunos cambios dentro de las relaciones sociales, entornos laborales y domésticos, (Yildiz et al., 2021). Además, este fenómeno, genera cambios en el comportamiento humano, haciendo que a la persona le demande más tiempo solucionar y resolver su problemática, comprometiéndola y generando situaciones de agobio (Iqbal et al., 2019).

Cabe resaltar que, en cada persona existe una diversidad de culturas y políticas, por ello este fenómeno afecta a cada docente de manera distinta a pesar de laborar en la misma institución educativa privada.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de la intención de rotación en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

**Tabla 2**

*Niveles de intención de rotación en docentes de las cuatro Instituciones Educativas Privadas*

| Nivel | fi | hi     |
|-------|----|--------|
| Bajo  | 16 | 15,7 % |
| Medio | 35 | 34,3 % |
| Alto  | 51 | 50 %   |

Nota. fi: Frecuencia Absoluta, hi: Frecuencia Relativa, n=102

Debido al gran porcentaje obtenido de docentes con IR, se crearán problemas serios dentro de las IEP, ya que puede llevar a un desprestigio para el colegio, reclamos por parte de los padres de familia, pérdida de talento humano, pérdida de estudiantes y un incremento de los costos asociados con la contratación, selección y capacitación de personal docente (Sillero & Zabalegui, 2020). Esto, a su vez, genera desmotivación en el equipo y una pérdida de cohesión institucional, dificultando el desarrollo de proyectos educativos a largo plazo y la implementación de estrategias pedagógicas efectivas (Tett & Meyer, 1993).

Se denota que gran parte de la muestra de docentes de las cuatro IEP que se han estudiado, tienden a querer renunciar o buscar un mejor lugar para laboral debido a múltiples problemas que viven en el día a día, tal como el estrés, incomodidad y sobre exigencias (Arroyos et al, 2021). Estos problemas han ido en aumento dentro de muchas empresas donde destacan hospitales, colegios y hoteles (Ayudhia & Febrianti, 2023). Por otro lado, un factor a

tener en cuenta dentro de la intención de rotación es el estrés laboral excesivo que reciben los docentes, estos causados por las grandes demandas laborales que exigen las instituciones educativas (Zhou et al, 2020).

Es importante tener en cuenta que, cada docente se verá afectado dependiendo de la fuerza emocional que posea, por lo tanto, en este tipo de personas es complicado medir este tipo de variable.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el conflicto trabajo-familia y la intención de rotación en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

**Tabla 3**

*Correlación entre las variables de estudio*

| Rho de Spearman           | Intención de rotación |
|---------------------------|-----------------------|
| Conflicto trabajo-familia | 0,866**               |

Nota. \*\*:  $P < 0.01$

La tabla 3 indica que hay una correlación positiva, alta y significativa entre las dos variables analizadas, lo que significa que a medida que aumenta el CTF, también tiende a incrementarse la IR, y viceversa, sin que se observe causalidad entre ellas.

Esto sugiere que el desequilibrio entre las demandas del trabajo y las obligaciones familiares se convierte en un factor clave en la decisión de los docentes de buscar otras oportunidades laborales o abandonar la profesión, especialmente cuando no cuentan con el apoyo organizacional adecuado para manejar estas presiones (Rasheed et al., 2019), esta correlación refleja la necesidad de que las instituciones implementen políticas que promuevan el bienestar integral de los docentes, ya que, de no abordarse, el conflicto trabajo-familia puede desencadenar una alta rotación de personal, afectando la estabilidad institucional, la calidad educativa y la satisfacción laboral general (Namasivayam & Mount, 2004).

Para poder lograr un equilibrio entre la vida profesional y personal, las personas prefieren abandonar las empresas donde operan, es así como buscan además dejar atrás muchos problemas y generen una mayor tranquilidad en sus vidas (Iqbal et al., 2019). Asimismo, un

dato importante a resaltar es que las variaciones culturales juegan un papel fundamental en la forma y fuerza con que se manifiesta la relación entre el CTF y la IR (Fathulla, 2022). Factores culturales como las normas sociales, los valores respecto al trabajo y la familia, y las expectativas de roles influyen en cómo los individuos perciben y manejan el conflicto entre sus responsabilidades laborales y familiares (Delgado et al., 2021), esto sugiere que la influencia de las variaciones culturales debe ser considerada al analizar la relación entre CTF e IR, ya que pueden modificar la intensidad y dirección de esta relación (Yildiz et al., 2021).

La investigación se realizó en un contexto específico de cuatro IEP de Chiclayo, esto podría restringir la posibilidad de generalizar los resultados a otras regiones o contextos educativos que posean características diferentes.

Objetivo general: Determinar la influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.

#### **Tabla 4**

*Regresión lineal simple: Resumen del modelo*

| R                  | R <sup>2</sup> | R <sup>2</sup> ajustado | Error estándar |
|--------------------|----------------|-------------------------|----------------|
| 0,818 <sup>a</sup> | 0,669          | 0,666                   | 4,125          |

Nota. a: constante

En la tabla 4, se presenta un coeficiente de determinación R<sup>2</sup> de 0,669 y un R<sup>2</sup> ajustado de 0,666. Esto indica que el modelo tiene un buen ajuste y son bastante restrictivos ya que se encuentran entre 0 - 1, explicando el 66,6% de la variabilidad en la variable dependiente, que en este caso es la intención de rotación, puede explicarse por la variable independiente, que es el conflicto trabajo-familia. El valor positivo de R que es 0,818, sugiere una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

**Tabla 5**

*Influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación en docentes de las cuatro Instituciones Educativas Privadas*

|             | B      | Error estándar | Beta  | t      | Sig.  |
|-------------|--------|----------------|-------|--------|-------|
| (Constante) | 0,3270 | 1,562          |       | 2,094  | 0,039 |
| V1          | 0,324  | 0,023          | 0,818 | 14,221 | 0,000 |

Nota. v1: Variable Conflicto trabajo-familia, n=102

En relación con la tabla 5, se puede observar que el coeficiente Beta estandarizado para la variable conflicto trabajo-familia es 0,818, lo cual indica una influencia positiva fuerte y significativa sobre la variable dependiente (IR). El valor de t obtenido es 14,221, con un nivel de significancia de 0,000, menor al convencional de 0,05, lo que permite afirmar con un 95% de confianza que la variable independiente (CTF) tiene un impacto significativo en la variable dependiente.

El coeficiente no estandarizado B de 0,324 implica que, por cada incremento de una unidad en el CTF, la IR aumenta en 0,324 unidades. Asimismo, el valor de la constante es 3,270, lo que representa el valor de la IR cuando el CTF es cero. Dicho esto, se da respuesta al objetivo general y aceptando la hipótesis, confirmando que existe influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación en docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo, 2023.

Cuando el conflicto trabajo-familia se intensifica, los docentes tienden a experimentar mayores niveles de estrés, insatisfacción y agotamiento, lo que incrementa su predisposición a considerar abandonar su puesto de trabajo (Yildiz et al., 2021), esta relación sugiere que el conflicto trabajo-familia actúa como un predictor relevante de la intención de rotación, ya que los docentes buscan escapar de un entorno que perciben como desfavorable para su bienestar integral (Delgado et al., 2021). Esto por el hecho que muchos docentes pasan muchas horas dentro del ámbito laboral, no les da el tiempo suficiente para realizar las actividades deseadas en el hogar, en viceversa si tienen muchas actividades en el hogar y no logran hacer a tiempo planes pensados para el tema laboral (Fathulla, 2022).

La intención de rotación va en aumento dado por las jornadas laborales extensas, por una inseguridad dentro del entorno laboral, por los turnos de trabajo con horarios no tan flexibles, entre otros problemas (Chen et al., 2010), dando paso a que las personas renuncien o busquen otros trabajos, tratando de conseguir una mayor comodidad, evitando enfermedades, malestares y emociones negativas, lo que básicamente es el conflicto trabajo-familia (Rasheed et al., 2019).

Es importante destacar que, se trabajó con un enfoque transversal, lo que impide observar cómo estas variables pueden cambiar a lo largo del tiempo, por lo tanto, las futuras investigaciones deben ir nutriendo más esta información para incluir nuevos factores adicionales.

## **Conclusiones**

Se presenta un nivel alto de CTF en los docentes de las cuatro IEP de Chiclayo, donde afecta su bienestar personal y su desempeño laboral de manera significativa, esto puede generar niveles altos de estrés y agotamiento emocional, comprometiendo negativamente a la salud física y mental de los docentes, con complicaciones como la ansiedad, depresión e insomnio. Asimismo, puede reducir su satisfacción y motivación, tanto personal como profesional afectando a la calidad de enseñanza y producción laboral, de manera que el rendimiento académico termine deteriorándose y aumentando las ausencias en el trabajo. Por el ámbito familiar, los docentes se pueden ver afectados por tensiones e inestabilidades en las relaciones familiares, las diferencias culturales y sociales podrían ser factores que influyan mucho en este conflicto. Ante los datos obtenidos en este estudio, se denota una gran necesidad de realizar estrategias que traten a este creciente problema, y así sembrar el bienestar integral de los docentes y mejorar la calidad de las IEP.

El nivel alto de IR en los docentes de las cuatro IEP de Chiclayo, presenta una situación alarmante, puesto que, según los datos obtenidos, la mitad de los docentes presentan este problema. Con lo cual podría existir una insatisfacción, por ello tratan de buscar un cambio de empleo, esto se podría dar a través del estrés, incomodidades y exigencias laborales de manera excesiva. Esto también repercute a las IEP, ya que significa una pérdida significativa de talento humano, aumentando costos asociados al reclutamiento, selección y capacitación de nuevo personal docente, además de dañar su imagen institucional, por otro lado, puede generar

desmotivación dentro de los equipos de trabajo y estropear la implementación de proyectos educativos a corto y largo plazo.

Se identificó una correlación positiva, alta y significativa entre las dos variables estudiadas, indicando que a medida que el CTF aumenta, lo hace también la IR. Se denota entonces que el desequilibrio entre las obligaciones familiares y las demandas laborales, son un factor importante que puede impulsar a que los docentes busquen nuevas oportunidades de trabajo, dándose especialmente cuando no existe un apoyo organizacional apropiado. Esta correlación, resalta la necesidad de que las IEP deban implementar políticas donde se promueva el bienestar integral de los docentes, puesto que, al no hacerlo, el CTF podría conducir a que haya una alta rotación de personal, teniendo problemas de estabilidad y calidad institucional. Es relevante considerar que las variaciones culturales pueden alterar la intensidad del CTF y su impacto en la IR.

Se confirma que existe influencia del CTF en la IR en docentes de cuatro IEP de Chiclayo, con un coeficiente de determinación  $R^2$  de 0,669, explicando la variabilidad en la IR. Además, se indica que a medida que el CTF aumenta, la IR también lo hace en 0,324 unidades por incremento. Es así que el CTF es un predictor clave de la IR, puesto que, el estrés y la insatisfacción laboral, llevan a los docentes a buscar mejores oportunidades laborales donde se les brinde una mayor comodidad para llevar a cabo un mejor equilibrio de sus responsabilidades laborales y familiares, todo esto dado a los factores como jornadas de trabajo agotadoras y extensas, una falta de flexibilidad en los horarios y un mal ambiente laboral.

## **Recomendaciones**

Se recomienda a los directivos de las cuatro IEP que empiecen a implementar charlas psicológicas y actividades recreativas en las semanas de gestión establecidas en su calendarización, lo cual coadyuve al colaborador a bajar sus niveles de estrés y presión laboral que demandan las actividades educativas, de tal manera que dichas actividades serán reparadoras para el personal y ello permitirá mejorar su clima tanto laboral como familiar ya que estas medidas ayudarían a los docentes a poder manejar mejor el CTF de modo más eficiente y poder realizar un trabajo eficaz.

Se recomienda a la plana administrativa de las cuatro IEP ofrecer contratos indefinidos a su personal docente para que así ellos puedan sentir la estabilidad laboral tan deseada, ya que ello permitirá mejore su estado de ánimo y pueda tener un mejor desempeño en sus

responsabilidades, asimismo, permitir el desenvolvimiento libre de sus colaboradores en las cuales ellos se sientan parte del equipo educativo y no generar estrés laboral, también se les recomienda brindar algunos incentivos económicos para el personal, donde logran la satisfacción plena de los trabajadores.

Las cuatro IEP deben fomentar quincenalmente pausas activas a través de dinámicas, esto con el apoyo del área de psicología y tutoría, de modo que se disuada la tensión en los docentes. Para ello, los directores de las IEP, deben ser los encargados de liderar estas iniciativas, garantizando que los docentes puedan relajarse e ir a la vez compartiendo más con sus colegas y exista un mejor trabajo en equipo, logrando que el CTF se sitúe en niveles bajos en los docentes lo cual viene de la mano con una IR baja.

Las IEP deben realizar una flexibilización de horarios de trabajo administrativo y reuniones, de modo que se realicen de forma virtual, para que los docentes optimicen sus tiempos, con el fin de que puedan pasar más tiempo con sus familias y estén más a gusto con el trabajo, esto ayudará a que el CTF tome niveles favorables para la gestión de talento humano de las IEP.

## Referencias

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no-experimental. *La Sociología en sus Escenarios*, (18), 1–46. Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel\\_2008\\_DisenosInvestigacionExperimental.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2622/1/AgudeloGabriel_2008_DisenosInvestigacionExperimental.pdf)
- Arroyos, R., Nieto, D., & Pérez, M. (2021). Intención de rotación de personal en empresas de servicios contables de ciudad Juárez, Chihuahua. *Academic Journal of Studies in Society, Sciences and Technologies - Geplat Papers*, 2(2), 1-15. Obtenido de <http://geplat.com/papers/index.php/home/article/view/51>
- Asca, P., Espinoza, R., Espinoza, M., Espinoza, R. & Ramos, O. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, un análisis cualitativo. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 61-83. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7878912>
- Ayudhia, M., & Febrianti, A. (2023). The effect of job stress and work-family conflict on Nurses Turnover Intention. *Fair Value*, 5(6), 2658-2665. Obtenido de <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i6.2848>
- Caccia, P., Elgier, A., Gómez, F., Kusmuk, M., Mancini, N., Pedrón, V., Schetsche, C. & Simaes, A. (2023). Estrés de pandemia por COVID-19 y el conflicto trabajo-familia y familia-trabajo en Buenos Aires, Argentina. *Interdisciplinaria*, 40(2). Obtenido de <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.2.26>
- Campos, L., & Huamani, P. (2022). Efectos del conflicto trabajo-familia sobre el personal universitario. Un caso de estudio. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890668>
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M. & Williams, L. J. (2000). Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work–Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 56(2), 249-276. Obtenido de <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1713>
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2019). Work-Family conflict and turnover intentions: A study comparing China and U.S. hotel employees. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 17(2), 247–269. Obtenido de

<https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1406272>

- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research. *The Academy of Management Review*, 11(1), 55–70. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/258331>
- Delgado, C., Veas, I., Avalos, M., & Gahona, O. (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. *Scielo*, 32(1), 169-178. Obtenido de <https://doi.org/10.4067/s0718-07642021000100169>
- Domínguez, L. (2019). Los efectos mediadores de los factores externos en la intención de salida y los factores organizacionales del hotelería. *Contaduría y Administración*, 64(3), 110. Obtenido de <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1544>
- Domínguez, L., Lozano, I., & Ramírez, Á. (2020). Work-family conflict role in the relationship between organizational climate and intentions to leave. *Cuadernos de Gestión*, 20(3), 87-97. Obtenido de <https://doi.org/10.5295/cdg.181004ld>
- Duxbury, L., Higgins, C., & Mills, S. (1992). After-Hours Telecommuting and Work-Family Conflict: A Comparative Analysis. *Information Systems Research*, 3(2), 173-190. <https://doi.org/10.1287/isre.3.2.173>
- Fathulla Ahmad, A. (2022). The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention. *Journal Of Humanities And Education Development*, 4(2), 01-14. Obtenido de <https://doi.org/10.22161/jhed.4.2.1>
- Frone, M. R., Russell, M. M., & Barnes, G. M. (1996). Work–family conflict, gender, and health-related outcomes: A study of employed parents in two community samples. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 57-69. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.57>
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/258214>
- Greenhaus, J. H., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2005). Health Consequences of Work–Family

- Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface. *Research in occupational stress and well being* (pp. 61-98). [https://doi.org/10.1016/s1479-3555\(05\)05002-x](https://doi.org/10.1016/s1479-3555(05)05002-x)
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6, pp. 102-256). México: McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.semanticscholar.org/reader/3e42246ee04eeab4fcef7b4bd80c13c59bc21292>
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238-252. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *Dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Michaels, C. E., & Spector, P. E. (1982). Causes of employee turnover: A test of the Mobley, Griffeth, Hand, and Meglino model. *Journal of Applied Psychology*, 67(1), 53-59. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.1.53>
- Namasivayam, K., & Mount, D. J. (2004). The Relationship of Work-Family Conflicts and Family-Work Conflict to Job Satisfaction. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 28(2), 242-250. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/1096348004264084>
- Namasivayam, K., & Zhao, X. (2007). An investigation of the moderating effects of organizational commitment on the relationships between work–family conflict and job satisfaction among hospitality employees in India. *Tourism Management*, 28(5), 1212-1223. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.021>
- Rasheed, M., Iqbal, S., & Mustafa, F. (2019). Work-family conflict and female employees' turnover intentions. *Gender In Management*, 33(8), 636-653. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/gm-09-2017-0112>
- Romero, R. R., & Palacini, F. (2020). Relación entre niveles de engagement y niveles de intención de rotación en empleados de dos empresas privadas de Asunción. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 3-25. Epub August 00, 2020. Obtenido de <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2020.007.02.003>

- Sillero, A., & Zabalegui, A. (2020). Analysis of the work environment and intention of perioperative nurses to quit work. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 28. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/1518-8345.3239.3256>
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Vaamonde, J. D. (2019). Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 38(1), 26-43. Obtenido de <https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a03>
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Arda, O. A. (2021). Relationship between work–family conflict and turnover intention in nurses: A meta-analytic review. *Journal of Advanced Nursing*. Obtenido de <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Zhou, S., Li, X., & Gao, B. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 113, 104997. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104997>

**Anexos****Anexo 1: Matriz de medida de las variables****Tabla 6**

| <b>Variable</b>   | <b>Dimensión</b>   | <b>Ítems</b>         |
|---|--|----------------------|
| <b>Conflicto trabajo-familia</b><br><br>(Escala de Conflicto Trabajo-Familia) | Interferencia del trabajo con la familia basada en el tiempo           | 1, 2, 3              |
|   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en el tiempo         | 4, 5, 6              |
|   | Interferencia del trabajo con la familia basada en la tensión          | 7, 8, 9              |
|   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en la tensión        | 10, 11, 12           |
|   | Interferencia del trabajo con la familia basada en el comportamiento   | 13, 14, 15           |
|   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en el comportamiento | 16, 17, 18           |
| <b>Intención de Rotación</b>  |  |                      |
| (Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo)                               | Intención de Rotación  | 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 |

## Anexo 2: Matriz de consistencia

### Tabla 7

| Problema de investigación  | Objetivo principal  | Hipótesis   | Variables  |                     |
|--|---|---|--|---------------------|
| ¿Influye el conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo, 2023? | Determinar la influencia del conflicto trabajo familia en la intención de rotación de los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023 | Existe influencia del conflicto trabajo-familia en la intención de rotación en docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo, 2023 | <b>Variable:</b><br>Independiente: Conflicto trabajo-familia.<br>Dependiente: Intención de rotación. |                     |
|  | <b>Objetivos Específicos</b>  |   | <b>Dimensiones</b>   | <b>Indicadores</b>  |
|  | - Identificar el nivel del conflicto trabajo-familia en los docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas, Chiclayo 2023.                              |   | <b>Escala de Conflicto Trabajo - Familia</b>   |                     |
|  |   |   | Interferencia del trabajo con la familia basada en el tiempo   | 1, 2, 3             |
|  |   |   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en el tiempo                                       | 4, 5, 6             |
|  |   |   | Interferencia del trabajo con la familia basada en la tensión  | 7, 8, 9             |
|  |   |   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en la tensión                                      | 10, 11, 12          |
|  |   |   | Interferencia del trabajo con la familia basada en el comportamiento                                 | 13, 14, 15          |
|  |   |   | Interferencia de la familia con el trabajo basada en el comportamiento                               | 16, 17, 18          |
|  |   |   | <b>Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo</b><br>Intención de Rotación                        | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 |
| <b>Metodología</b>   |   |   |  |                     |
| <b>Enfoque:</b> Cuantitativo   |   | <b>Población:</b> 102 docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo  | <b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</b>   |                     |
| <b>Corte:</b> Transversal  |   | <b>Tipo de muestreo:</b>  |  |                     |
| <b>Tipo:</b> Básico  |   | No aplica   |  |                     |
| <b>Diseño:</b> No experimental – correlacional causal  |   | <b>Muestra:</b> 102 docentes de cuatro Instituciones Educativas Privadas de Chiclayo  | <b>Técnica:</b> Encuesta   |                     |
|  |   | <b>Procedimiento y Procesamiento de datos:</b>  | <b>Instrumentos:</b>   |                     |
|  |   | Encuesta vía Google forms   | Escala de Conflicto Trabajo-Familia  |                     |
|  |   | Procesamiento de datos mediante el SPSS   | Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo  |                     |
|  |   | Análisis gráfico de resultados y análisis de frecuencias  |  |                     |
|  |   | Análisis Rho de Spearman  |  |                     |
|  |   | Regresión lineal simple   |  |                     |

### Anexo 3: Cuestionario para identificar el nivel del conflicto trabajo-familia

**Tabla 8**

| <b>Escala de Conflicto Trabajo-Familia</b> |   |                         |                      |                 |                   |                      |
|--|---|-------------------------|----------------------|-----------------|-------------------|----------------------|
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia del trabajo con la familia basada en el tiempo</b>   | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 1  | Mi trabajo me aleja de mis actividades familiares más de lo que me gustaría.  |                         |                      |                 |                   |                      |
| 2  | El tiempo que debo dedicar a mi trabajo me impide participar equitativamente en las responsabilidades y actividades del hogar             |                         |                      |                 |                   |                      |
| 3  | Tengo que perder actividades familiares debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a las responsabilidades laborales                 |                         |                      |                 |                   |                      |
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia de la familia con el trabajo basada en el tiempo</b>   | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 4  | El tiempo que dedico a las responsabilidades familiares a menudo interfiere con mis responsabilidades laborales.                          |                         |                      |                 |                   |                      |
| 5  | El tiempo que paso con mi familia a menudo hace que no dedique tiempo a actividades en el trabajo que podrían ser útiles para mi carrera. |                         |                      |                 |                   |                      |
| 6  | Tengo que faltar a las actividades laborales debido a la cantidad de tiempo que debo dedicar a las responsabilidades familiares.          |                         |                      |                 |                   |                      |
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia del trabajo con la familia basada en la tensión</b>  | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 7  | Cuando llego a casa del trabajo, a menudo estoy demasiado agotado para participar en actividades/responsabilidades familiares.            |                         |                      |                 |                   |                      |
| 8  | A menudo estoy tan agotado emocionalmente cuando llego a casa del trabajo que me impide contribuir con mi familia.                        |                         |                      |                 |                   |                      |
| 9  | Debido a todas las presiones en el trabajo, a veces cuando llego a casa estoy demasiado estresado para hacer las cosas que disfruto.      |                         |                      |                 |                   |                      |
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia de la familia con el trabajo basada en la tensión</b>  | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 10   | Debido al estrés en el hogar, a menudo estoy preocupado por asuntos familiares en el trabajo.   |                         |                      |                 |                   |                      |
| 11   | Debido a que a menudo estoy estresado por las responsabilidades familiares, me cuesta concentrarme en mi trabajo.                         |                         |                      |                 |                   |                      |
| 12   | La tensión y la ansiedad de mi vida familiar a menudo debilitan mi capacidad para hacer mi trabajo.                                       |                         |                      |                 |                   |                      |
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia del trabajo con la familia basada en el comportamiento</b>   | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 13   | Los comportamientos de resolución de problemas que uso en mi trabajo no son efectivos para resolver problemas en casa.                    |                         |                      |                 |                   |                      |
| 14   | Un comportamiento que es efectivo y necesario para mí en el trabajo sería contraproducente en casa.                                       |                         |                      |                 |                   |                      |
| 15   | Los comportamientos que realizo que me hacen efectivo en el trabajo no me ayudan a ser un mejor padre y cónyuge.                          |                         |                      |                 |                   |                      |
| <b>Ítem</b>                                | <b>Interferencia de la familia con el trabajo basada en el comportamiento</b>   | <b>T. en desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Indeciso</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>T. de acuerdo</b> |
| 16   | Los comportamientos que funcionan para mí en casa no parecen ser efectivos en el trabajo.   |                         |                      |                 |                   |                      |
| 17   | Un comportamiento que es efectivo y necesario para mí en casa sería contraproducente en trabajar  |                         |                      |                 |                   |                      |
| 18   | El comportamiento de resolución de problemas que me funciona en casa no parece ser tan útil en trabajar                                   |                         |                      |                 |                   |                      |

**Anexo 4:** Cuestionario para identificar el nivel de la intención de rotación**Tabla 9**

| <b>Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo</b> |   |              |                  |                |                       |                |
|--|---|--------------|------------------|----------------|-----------------------|----------------|
| <b>Ítem</b>  | <b>Intención de Rotación</b>  | <b>Nunca</b> | <b>Raramente</b> | <b>A veces</b> | <b>Frecuentemente</b> | <b>Siempre</b> |
| 1  | Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo.   |              |                  |                |                       |                |
| 2  | Pretendo renunciar a este trabajo en los próximos meses.                                    |              |                  |                |                       |                |
| 3  | Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo.                           |              |                  |                |                       |                |
| 4  | Tengo la intención de preguntarle a mis conocidos acerca de nuevas oportunidades laborales. |              |                  |                |                       |                |
| 5  | No pretendo permanecer en este trabajo por mucho tiempo.                                    |              |                  |                |                       |                |
| 6  | Renunciaría a este trabajo si me fuera posible.   |              |                  |                |                       |                |
| 7  | Es posible que en breve busque nuevas oportunidades laborales.                              |              |                  |                |                       |                |

**Anexo 5:** Validación por juicio de expertos**Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2023, elaborado por el estudiante, BUSTAMANTE SECLÉN, CRISTHIAN IVÁN; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, ..... de ..... de 2023.

Edgardo Castro - Malvar N.  
.....  
Firma

**Anexo 6:** Validación por juicio de expertos**Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2023, elaborado por el estudiante, BUSTAMANTE SECLÉN, CRISTHIAN IVÁN; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 6 de Octubre de 2023.

.....  
Llantaz Hernández Valeria ..

Firma

**Anexo 7: Validación por juicio de expertos****Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2023, elaborado por el estudiante, BUSTAMANTE SECLÉN, CRISTHIAN IVÁN; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 4 de Octubre de 2023.

  
\_\_\_\_\_  
MARTÍN HAQUE RUIZ.  
Firma

**Anexo 8:** Validación por juicio de expertos**Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2023, elaborado por el estudiante, BUSTAMANTE SECLÉN, CRISTHIAN IVÁN; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 06 de octubre del 2023.



---


**Mg. Rafael Ángel Olaya León**

**Anexo 9: Validación por juicio de expertos****Constancia de validación por juicio de expertos**

Quien suscribe, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos de la tesis para obtener el título de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS, titulado LA INFLUENCIA DEL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA EN LA INTENCIÓN DE ROTACIÓN EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIVADAS, 2023, elaborado por el estudiante, BUSTAMANTE SECLÉN, CRISTHIAN IVÁN; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 8 de octubre de 2023.



MBA LUIS ALBERTO UBILLÚS UBILLÚS  
DNI 16657594