



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Gestión del Talento Humano para afrontar el Burnout en servidores de la DRA de Huancavelica por impacto de la COVID-19.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Parejas Garavito, Yessica Pamela (orcid.org/0000-0003-0520-7484)

ASESORES:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto (orcid.org/0000-0002-8651-1367)

Dra. Raggio Ramírez, Giuliana Del Socorro (orcid.org/0000-0002-0082-2050)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por ser quien me acompaña en cada suceso de mi vida. A mis padres, esposo e hijos, que han contribuido fundamentalmente en la realización de esta investigación. A mis docentes por su orientación, conocimientos y valiosos consejos a lo largo de este proceso.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la fuerza, salud y sabiduría para emprender en este camino. Agradezco especialmente a mis padres Edwin y Tedy, por su apoyo y amor incondicional. A mis hijos Mateo y Luana, por su cariño, comprensión en cada paso de este camino y por ser mi inspiración en la vida. A todos los participantes de este estudio, cuya colaboración generosa permitió la recopilación de datos significativos.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLEGAS RIVAS DANNY ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano para afrontar el Burnout en servidores de la DRA de Huancavelica por Impacto de la COVID-19", cuyo autor es PAREJAS GARAVITO YESSICA PAMELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLEGAS RIVAS DANNY ALBERTO CARNET EXT.: 003066317 ORCID: 0000-0002-8651-1367	Firmado electrónicamente por: DAVILLEGASV el 24- 07-2023 22:47:26

Código documento Trilce: TRI - 0616764

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**ESCUELA PROFESIONAL DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREJAS GARAVITO YESSICA PAMELA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión del Talento Humano para afrontar el Burnout en servidores de la DRA de Huancavelica por Impacto de la COVID-19", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
YESSICA PAMELA PAREJAS GARAVITO DNI: 46180390 ORCID: 0000-0003-0520-7484	Firmado electrónicamente por: YPAREJAS el 24-07- 2023 12:40:22

Código documento Trilce: TRI - 0616761

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
RESUMO	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	25
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	25
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	26
3.3. Escenario de estudio	27
3.4. Participantes.....	28
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	30
3.6. Procedimiento.....	30
3.7. Rigor científico.....	30
3.8. Método de análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	31
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	80
VI. RECOMENDACIONES.....	82
VII. PROPUESTA.....	83
REFERENCIAS	97
ANEXOS.....	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías de las categorías	9
Tabla 2. Autores que sustentan las categorías y subcategorías	12
Tabla 3. Categorización, gestión de talento, síndrome de burnout e impacto de la COVID 19.	26
Tabla 4. Cargos de los participantes	29
Tabla 5. Categorización de la Gestión de talento	34
Tabla 6. Categorización del Síndrome de Burnout	42
Tabla 7. Categorización del Impacto de la COVID - 19	49
Tabla 8. Estrategias para abordar los desafíos del síndrome de burnout	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al objetivo general.....	56
Figura 2. Red semántica de las categorías (gestión de talento, síndrome de burnout e impacto de la COVID 19)	57
Figura 3. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al primer objetivo específico.....	59
Figura 4. Red semántica del conocimiento, impacto de la COVID 19 y síndrome de burnout.....	60
Figura 5. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al segundo objetivo específico.....	61
Figura 6. Red semántica de la actitud-impacto de la COVID 19-síndrome de burnout.....	62
Figura 7. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al tercer objetivo específico.....	63
Figura 8. Red semántica del juicio-impacto de la COVID 19-síndrome de burnout.....	64
Figura 9. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al cuarto objetivo específico.....	65
Figura 10. Red semántica de la actitud-impacto de la COVID 19-síndrome de burnout.....	66
Figura 11. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al quinto objetivo específico.....	67
Figura 12. Red semántica del impacto de la COVID 19-agotamiento emocional y gestión de talento.....	68
Figura 13. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al sexto objetivo específico.....	69
Red semántica del impacto de la COVID 19-despersonalización y gestión de talento.....	70
Figura 15. Muestra de las tres variables para la triangulación respecto al séptimo objetivo específico.....	71
Figura 16. Red semántica del impacto de la COVID 19-baja realización del personal y gestión de talento.....	72

RESUMEN

Con el objetivo de Analizar la forma en que la gestión del talento constituye un medio de afrontamiento del síndrome de burnout en los servidores de la DRA de Huancavelica por el impacto de la COVID-19, se desarrolló la presente investigación con un enfoque cualitativo, de tipo básica, de nivel descriptiva, de diseño fenomenológico, trabajándose con una muestra de constituida por 10 expertos en gestión de talento humano y burnout. Para la recolección de datos se empleará la entrevista ya que esta se basa esencialmente en que el entrevistador trabaje directamente con el entrevistado. Tuvo como resultado después de aplicación de las entrevistas se ha logrado identificar que los empleados experimentan síndrome de agotamiento debido al estrés, ritmo de trabajo intenso y responsabilidades laborales. Concluye que la experiencia del síndrome de burnout como resultado de las exigencias de los líderes de la DRA de Huancavelica y el impacto de la pandemia del COVID 19 ha provocado cambios significativos en la vida de los trabajadores.

Palabras clave: Síndrome de burnout, gestión de talento, modos de afrontamiento.

ABSTRACT

With the objective of analyzing the way in which talent management constitutes a means of coping with burnout syndrome in the workers of the DRA of Huancavelica due to the impact of COVID-19, the present research was developed with a qualitative approach, of a basic, descriptive level, phenomenological design, working with a sample of 10 experts in human talent management and burnout. For data collection, the interview will be used since it is essentially based on the interviewer working directly with the interviewee. It had as a result after the application of the interviews it has been possible to identify that employees experience burnout syndrome due to stress, intense work rhythm and work responsibilities. It concludes that the experience of burnout syndrome as a result of the demands of the leaders of the DRA of Huancavelica and the impact of the COVID 19 pandemic has caused significant changes in the lives of workers.

Keywords: Burnout syndrome, talent management, coping modes.

RESUMO

Com o objetivo de analisar a forma como a gestão de talentos constitui uma forma de enfrentamento da síndrome de burnout nos servidores da DRA de Huancavelica devido ao impacto do COVID-19, esta pesquisa foi desenvolvida com abordagem qualitativa, tipo básico, nível descritivo, desenho fenomenológico, trabalhando com uma amostra composta por 10 especialistas em gestão de talentos humanos e burnout. A entrevista será utilizada para a recolha de dados, uma vez que se baseia essencialmente no trabalho direto do entrevistador com o entrevistado. O resultado, após a aplicação das entrevistas, foi identificar que os funcionários vivenciam a síndrome de burnout devido ao estresse, ao ritmo intenso de trabalho e às responsabilidades laborais. Conclui que a vivência da síndrome de burnout em decorrência das demandas dos dirigentes da DRA de Huancavelica e do impacto da pandemia da COVID 19 provocou mudanças significativas na vida dos trabalhadores.

Palavras-chave: Síndrome de Burnout, gestão de talentos, métodos de enfrentamento.