



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Gestión de recursos humanos y estrés laboral en docentes
contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Ari Apaza, Eloy Gilberto (orcid.org/0000-0002-4196-0900)

ASESORES:

Dra. Julca Vera, Noemi Teresa (orcid.org/0000-0002-5469-2466)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mis padres Mariano y Quelita, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor incondicional.

A mi esposa Norma el amor de mi vida y mis hijos Víctor y André, quienes confiaron en mí y me brindaron su apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A Dios por guiarme en mi camino y permitirme concluir con mis metas.

A mi familia quienes son mi motor y mi mayor inspiración, ya que, a través de su amor, paciencia, buenos valores me ayudaron a trazar mi camino.

A mis asesores: Dra. Noemi Teresa Julca Vera y Dr. Rommel Lizandro Crispín, por su aporte a la Gestión Pública y ser fuente de superación y trabajo en tiempos donde los profesionales tienen más que un papel protagónico y proactivo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JULCA VERA NOEMI TERESA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y estrés laboral en docentes contratados de una RED educativa de San Juan de Lurigancho", cuyo autor es ARI APAZA ELOY GILBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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, 21 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JULCA VERA NOEMI TERESA DNI: 18837377 ORCID: 0000-0002-5469-2466	Firmado electrónicamente por: NOJULCAVE el 21- 12-2023 09:29:30

Código documento Trilce: TRI - 0703998



Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ARI APAZA ELOY GILBERTO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de recursos humanos y estrés laboral en docentes contratados de una RED educativa de San Juan de Lurigancho", 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
ELOY GILBERTO ARI APAZA DNI: 09659685 ORCID: 0000-0002-4196-0900	Firmado electrónicamente por: EARIAP el 21-12-2023 22:51:26

Código documento Trilce: TRI - 0703997

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 GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución porcentual gestión de recursos humanos y dimensiones	27
Tabla 2	Distribución porcentual estrés laboral y dimensiones	28
Tabla 3	Comparación gestión de recursos humanos y estrés laboral	29
Tabla 4	Prueba Normalidad	30
Tabla 5	Correlación gestión de recursos humanos y estrés laboral	31
Tabla 6	Correlación reclutamiento y selección de personal y estrés laboral	32
Tabla 7	Correlación capacitación del personal y estrés laboral	33
Tabla 8	Correlación evaluación de desempeño del personal y estrés laboral	34
Tabla 9	Correlación bienestar y recompensas del personal y estrés laboral	35

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1	Gráfico diseño correlacional	19
Figura 2	Distribución porcentual gestión de recursos humanos y dimensiones	27
Figura 3	Percepción estrés laboral y dimensiones	28
Figura 4	Comparación gestión de recursos humanos y estrés laboral	29

RESUMEN

El presente estudio estableció como objetivo general precisar la relación entre la gestión de los recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho. Para tal efecto, se optó por el enfoque cuantitativo y por tipo de estudio básica y un diseño no experimental transversal y nivel correlacional. Por ello, se consideró una población de 156 docentes contratados y de ella se consideró una muestra probabilística de 106. En cuanto a la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, mientras que, los instrumentos que se habilitaron fueron los cuestionarios los cuales se aplicaron de manera presencial. Igualmente, en el análisis de datos se emplearon métodos estadísticos de índole descriptivo e inferencial. Por tanto, el resultado hallado reveló la existencia de una relación inversa moderada ($Rho = -.417$, $p = .000 < .05$) entre la gestión de recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados. Esto permitió colegir que, con una eficiente gestión de los recursos humanos el estrés laboral será bajo por parte de los docentes contratados.

Palabras clave: docentes contratados, estrés laboral, políticas públicas, recursos humanos.

ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the relationship between human resources management and work-related stress among teachers hired by Red Educativa of San Juan de Lurigancho. For this purpose, we chose a quantitative approach and a basic type of study and a non-experimental cross-sectional and correlational design. Therefore, a population of 156 hired teachers was considered and from it a probabilistic sample of 106 was considered. As for the data collection technique, the survey was used, while, the instruments that were enabled the questionnaires were applied in person. Likewise, descriptive and inferential statistical methods were used in the data analysis. Therefore, the result found revealed the existence of a moderate inverse relationship ($Rho = -.417$, $p = .000 < .05$) between human resources management and work stress in hired teachers. This allowed us to conclude that, with efficient human resource management, job stress will be low among contract teachers.

Keywords: teachers hired, job stress, public policy, human resources.

I. INTRODUCCIÓN

En las postrimeras décadas, las instituciones modernizadas han apaleado a evoluciones significativas, como contradicción a un proceso rápido de cambiar en todas las perspectivas a nivel técnico, económico, social, cultural y político, en tal sentido el desarrollo de administrar y gestionar se convirtió más dificultoso, al requerir mejores destrezas con propuestas a desarrollar el futuro de las instituciones del mundo globalizado. Gestión de los recursos humanos (RRHH) es explicada hacia el asunto transcendental, llegando a la competitividad organizacional, en la actualidad, representa un aspecto primordial hacia el avance de las instituciones, de este modo los usuarios y trabajadores percibirían la potencialidad y el desempeño administrativo del establecimiento (Rojas et al., 2020).

Lo antes mencionado, hace concebir que una institución obtiene preponderancia y competitividad, cuando estipula parte de sus programas, gestión y turno para establecer de manera eficiente al recurso humano que en ese momento alcanza un rol protagónico dentro de la institución pública, para poder ofrecer un apropiado y eficaz servicio a la localidad en general (Calleja et al., 2019).

Asimismo, desde una perspectiva internacional, la gestión de recursos humanos tiene una peculiaridad primordial para un aumento institucional mundial que es indispensable en las organizaciones que asumen con sus conocimientos internos, la anticipación de guiar, velar y optimizar el recurso humano, hacia la filiación y la conservación de los usuarios internos que manifiestan una destacada habilidad, sobre la especialidad en la que se desempeñan (Arguello et al., 2021; Inga-Berrospi & Rodríguez, 2019).

Para evidenciarlo, debe concurrir a un requerimiento claro en la visión de la institución y en la realidad de cristalizar las mismas, en metas de alto rendimiento personal y a su vez el profesorado pueda ser reconocido por la institución.

Además de ello, asumir que el excesivo de instancias que están sometidos muchos de los educadores, sumando la competencia en la labor docente alcanza a generar el acrecentamiento en niveles estresantes como: la desconfianza de perder el contrato laboral, la repetición de las mismas tareas, el distanciamiento de

posibilidades de destacar e insatisfacción en la labor docente, que desarrollan la gran mayoría del profesorado sobrellevando el padecimiento más frecuente de los últimos tiempos como es el estrés (Bete et al., 2022; Fynes-Clinton et al., 2022).

El estrés alcanza muchas veces a vincularse a nuevas vivencias de los individuos de la era de la nube, sobre todo en ciudades grandes y conglomeradas (Fynes-Clinton et al., 2022); y al mismo tiempo constituye un factor que incide sobre la iniciación de una sucesión de varias problemáticas psicológicas, en tal sentido, está relacionado no solo con respuestas físicas sino que también con respuestas emocionales ásperas, que sucede cuando la carga laboral establece una instancia, en la cual los trabajadores de la institución no poseen las destrezas y habilidades básicas y sobre todo los recursos, afectando directamente al bienestar emocional, física, y ocupacional, incidiendo en desempeño profesional de prestaciones de servicios de calidad (Porru et al., 2022).

Desiguales contextos competitivos generan signos de estrés para colaboradores internos en las diferentes instituciones de trabajo. En momentos en que el profesor percibe que no se halla apoyado, no solamente por los directivos sino igualmente a su vez por los coordinadores pedagógicos y también otros colegas, además cuando no conservan dominio sobre la labor que ejecutan o el mismo desconocimiento para competir extensamente en actividades y limitaciones que tendrían que enfrentar al realizarlo (Agyapong et al., 2022).

Estrés que es creado como exigencias y sobre todo por requerimientos profesionales tiende a asumir más influencia en los docentes, en tal sentido, es significativo evitar el estrés laboral, el mismo que aparece cuando las exigencias del trabajo exceden el desempeño de los docentes para controlarlas o enfrentarlas (Wendwessen et al., 2020). En tal sentido, es sustancial tener información que favorezca la reducción del estrés de los individuos, contar con capacidades de poder examinar, detectar e identificar a los colaboradores, y de este modo descubrir los cambios hacia el rendimiento y actitud de la labor docente, con la finalidad de evitar que se manifieste en los educadores cuadro de ansiedad y estrés en el futuro (Den Breejen-de Hooge et al., 2021).

En tal sentido, la Organización Mundial de Salud (OMS) estableció incidencia negativamente en el bienestar mental pero igualmente en salud corporal de los individuos, a la vez incide en el desempeño profesional de todas las instituciones para las que prestan servicio (Suárez-Barraza y Miguel-Davila, 2020). En tal sentido, las áreas de gestión de recursos humanos van a tener un rol primordial, a la par con los directivos de las instituciones porque ellos van a ser los responsables que van a detectar la labor que realizan los educadores estimulándolos constantemente durante el desenvolvimiento docente para consolidar que cada uno de los profesores laboren y cuenten con diversos instrumentales necesarios para poder cumplir con las especificaciones que se les encomiendan (Boes et al., 2018).

Desde una perspectiva nacional, el dominio de desarrollar esta clase de presentación recurre de novedosos y eficientes alcances teóricos, puesto que las regiones más alejadas de la capital de Perú, afronta el uso de una sola visión disciplinaria y unilateral, en tal sentido es muy importante las miradas multidisciplinarias para lograr comprenderlo en los distintos contextos sociales, políticos y económicos (Calua et al., 2021).

Dentro de un sistema laboral docente es necesario encargarse de la comisión de los recursos humanos, porque definitivamente habla de poner atención a la población estudiantil, puesto que la laboriosidad de los expertos de educación del ámbito de Minedu se encuentra al frente de niños y adolescentes acogiéndolos con mayor participación. Asimismo, es fundamental colocar a los mejores docentes profesionales en la especialidad para poder ofrecer una prestación de calidad (Bocanegra et al., 2019).

Desde una orientación administrativa, la gestión de RRHH es la comisionada del escogimiento, contratación, administración y optimización del personal docente, para obtener lograr los objetivos de cada institución.

En tal sentido, se debe reafirmar, liderar y estimular a los profesores para que logren desempeñar sus destrezas y habilidades (Hartley, 2010). El proceso de selección del personal docente, para las instituciones a través de las Unidades de Gestión Educativa Local refrendado por Minedu promovió una administración de manera integrada y descentralizada asentando las metas de gestión de RRHH

dentro del contexto legal y normativo definiendo toda la planificación estratégica de instituciones educativas.

Se afirma proactivo hacia la comisión anticipada para aquellos inconvenientes que se pueden presentar en un tiempo cercano y de este modo planear las actividades prioritarias para tratarlos. En tal sentido, ello se instituye en el contexto legal mediante Decretos Supremos y Resoluciones Ministeriales expedidas por Ministerio de Educación Peruana. Una adecuada administración de RRHH en el área de educación, constituye un requisito básico para realizar un oportuno sistema de contratación del personal docente (Barba y Delgado, 2021).

Institucionalmente, en la Red Educativa (RE) de distrito San Juan de Lurigancho tiene variados profesionales de educación, los cuales vienen desarrollándose en los diversos niveles y especialidades de modo activo; sin embargo, carece de un estudio sobre la relación que procede las 2 inconstantes en los diferentes docentes contratados, en tal sentido la presente indagación, orienta la pesquisa alrededor de lo principal sobre gestión de los RRHH en correlación con estrés laboral.

Teniendo en cuenta, que los docentes contratados deben adaptarse a una realidad estresante, donde el conocimiento cambia a cada segundo, siendo el educador el centro de todo, el cual debe efectuar todas sus acciones con rapidez y eficiencia por la misma presión mediática, que le aqueja, que está presente dentro de su entorno, como son las autoridades, sus pares y colegas y hasta sus educandos cercanos (DECRETO SUPREMO N° 001, 2019).

Asumiendo que, en su mente existe la inseguridad de acceder o no a una plaza vacante presupuestada, la misma que, la gestión de los RR HH, lo tiene en la lista de espera, según el cuadro de méritos obtenido, para poder alcanzar un puesto de trabajo, lo cual produce ansiedad y preocupación al docente, que con el transcurrir del tiempo le crea estrés, por tanto esto le produce incertidumbre (Alvites-Huamaní, 2019).

Desde lo dicho, se constituye como incógnita de indagación ¿Qué correlación hay hacia la gestión de RRHH y estrés laboral en docentes contratados de RED de SJL? Y como incógnitas específicas: (i) ¿Qué correspondencia hay

hacia reclutamiento y selección personal con estrés laboral? (ii) ¿Qué correspondencia hay hacia capacitación de personal con estrés laboral? (iii) ¿Qué correspondencia hay hacia evaluación de desempeño con estrés laboral? (iv) ¿Qué correspondencia hay hacia bienestar y recompensas del personal con el estrés laboral?

A partir de lo indagado, la presente tesis se justifica teóricamente, porque se ha apreciado las concepciones científicas de basado en la gestión de RRHH (Armijos, 2019) que propugnan hacia el conjunto como habilidades, conocimientos, competencias, técnicas, experiencias, capacidades, y motivaciones, que cooperan los individuos a la institución.

En tanto que, hacia estrés laboral, se considera un enfoque de la OIT (citado en Acosta-Fernández et al., 2019) la cual, precisó que, estrés laboral constituye la indecisión que emana en la visión de los novedosos conjuntos de tecnologías y que comienza acrecentándose y volviéndose en un conflicto progresivo hacia la mayoría de las instituciones.

En cuanto a la justificación de orden metodológico, esta tesis se enfoca en la proposición de diseñar 2 cuestionarios estandarizados mediante objetivos e indicadores que van a acceder realizar la medición de inconstantes: Gestión RRHH y estrés laboral con la finalidad de recoger resultados permitiendo aportar conocimiento relevante en un contexto educativo magisterial.

Asimismo, desde una perspectiva práctica, la presente tesis se justifica a partir de la generación de nuevos conocimientos se busca evidenciarlo para el bienestar de otros investigadores futuros en componente de gestión de RRHH y estrés laboral en un magisterio educativo (Fernández, 2020).

Desde el mismo sentido, el objetivo general es precisar correlación gestión de los RRHH y estrés laboral en docentes contratados de RE de SJL. Y, como OE: (i) Precisar correlación hacia el reclutamiento y selección del personal con estrés laboral. (ii) Precisar correlación hacia la capacitación del personal con estrés laboral. (iii) Precisar correlación hacia la evaluación de desempeño con estrés laboral. (iv) Precisar correlación hacia el bienestar y recompensas del personal con estrés laboral.

Finalmente, en cuanto a la HG: Se encuentra correlación significativa hacia gestión de los RRHH y estrés laboral en docentes contratados de RE de SJL. En tanto, las HE son: (i) Se encuentra relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con estrés laboral. (ii) Se encuentra relación significativa la capacitación de personal con el estrés laboral. (iii) Se encuentra relación significativa entre la evaluación de desempeño con el estrés laboral. (iv) Se encuentra relación significativa entre el bienestar y recompensas del personal con el estrés laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Las pesquisas nacionales se cuentan con los siguientes antecedentes:

Alca (2021) contuvo como premisa comprobar existencia relación hacia el estrés laboral con los recursos humanos en docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión del distrito de SJM en año 2020, este trabajo surgió a partir de la pandemia del Covid-19 y el trabajo remoto que empezaron a realizar los docentes presentando estrés laboral ocasionado por trabajar por muchas más horas que antes del tiempo actual que nos encontramos. Para la metodología se usó tipología estudio básico o pura, rol relacional, perspectiva cuantitativa y diseño empírico. La muestra fue de 44 docentes. Se utilizó el interrogatorio como herramienta de recojo de información. De acuerdo a las informaciones obtenidas per existe una relación significativa entre el estrés laboral y los recursos humanos en los docentes del Instituto Daniel Alcides Carrión, ya que se demuestra a través de la prueba de Correlación de Pearson tuvo una correlación positiva de $r=0.892$ y un nivel de significancia de 0.000. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que existe una correspondencia hacia el estrés laboral y los RRHH en educadores del Instituto Daniel Alcides Carrión de distrito de SJM en el año 2020.

Verástegui y Vales (2021) tuvo como finalidad instaurar que la carga laboral profesoral durante la epidemia pandémica fue un elemento estresante que impactó en la formación virtual, se realizó una indagación cuantitativa de alcance transaccional, cuyo tipo fue no experimental y de igual manera también se aplicó una metodología de investigación acción. Los hallazgos demostraron que la labor profesoral fue muy compleja por las diferentes acciones que tuvo que efectuar, en tal sentido el trabajo siempre fue muy estresante y sumado a ello la pandemia, la sobrecarga de trabajo, especialmente la de gestión administrativa se aumentó progresivamente profundizando el estrés e profesores. Las conclusiones en esta indagación y la teoría investigada contrastaron que es prioritario que la administración del espacio educativo tome en cuenta los resultados del estudio con la finalidad de salvaguardar el bienestar de profesores y el daño que puede perjudicar la enseñanza y aprendizaje de educandos.

Estrada (2020) el objetivo fue establecer la correspondencia de existencia hacia la responsabilidad organizacional y recurso humano educador en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras. Tipología de estudio fue no experimentando, el diseño expresivo correlacional de corte transversal. Población de carrera formada en 106 instructores y muestra por 83 docentes, cantidad que se obtuvo mediante muestreo probabilístico estratificado. Para recolectar información se utilizó el Inventario de Compromiso de Organización de Meyer & Allen adaptado al Perú por Oscar Martín Rivera Carrascal y el Cuestionario de Desempeño Docente. Los informes eran consolidados en una data de base para ser procesados mediante paquete estadístico Statical Package for the Social Sciences (SPSS). Los resultados indican existencia de correspondencia fuerte, inmediata y significativamente alta hacia las variables compromiso de organización con el desempeño docente. El factor de correspondencia Spearman era 0,724 con ($p= 0,000 < 0,05$). Se concluye mientras los docentes presenten un mayor compromiso organizacional, se desempeñarán de mejor manera y viceversa.

Ochoa et al., (2019) esta indagación asumió como finalidad comprobar la reciprocidad que hay con estrés de labores con desempeño empleados Ugel 08 de Cañete. Para lo cual, se ejecutó un esbozo investigativo descriptivo relacional, con tipología de indagación aplicada dadas por sus elementos, y se manejó como instrumento el cuestionario, para establecer los rangos hacia las dos inconsistencias, se reafirmó con una población de 72 educadores que responden a la micro Red educativa, con muestra del 100 por ciento de la población (muestra censal). Los hallazgos estuvieron ligados al análisis del software estadístico SPSS, hallándose relación inversa y muy significativa (con p-valor igual a 0,002 menor que 0,010) hacia estrés laboral y desempeño personal en educadores de Ugel 08 de Cañete, para finalizar en conclusión fue que los educadores presentaron un rango de estrés leve relacionado con desempeño laboral a un rango bueno.

Cuentas (2018) este artículo presenta una investigación que analiza las estrategias de gestión del capital humano, con respecto a los docentes, en la facultad de educación. La metodología fue mixta, cuantitativa y cualitativa. Se aplicó entrevistas y encuestas a docentes, y se obtuvo información sobre las estrategias dirigidas a valorar y potenciar el capital humano en la institución. Las respuestas de

los docentes en general, demostraron que no se tiene conocimiento de cómo se lleva cabo el proceso de contratación de los nuevos docentes. El 71% de los docentes expresó desconocerlo. Aunque los resultados evidenciaron que estas son insuficientes, se destaca el compromiso institucional de los docentes.

Las pesquisas desde perspectivas internacionales se cuentan con los siguientes antecedentes:

Buenaño (2020) se realiza esta averiguación hacia finalidad de mejorar gestiones de recurso humano docente, ligado a la estructura que considera el clima organizacional y el contrato psicológico como constructos que buscan incrementar la satisfacción laboral; utiliza el método deductivo, porque se parte de una teoría de análisis multinivel, como es el modelo de Ostroff y Bowen y se llega a una propuesta de un modelo que articule los ensayos de RRHH, el clima organizacional, contrato psicológico y satisfacción laboral que contribuya al desempeño docente. La estructura matemática del modelo propuesto, se expresa en ecuaciones estructurales, en donde se puede observar de qué manera se relacionan todos y cada uno de los constructos, como: $\text{Clima organizacional} = 0,013 * \text{Prácticas de los recursos humanos}$, $\text{Contrato psicológico} = 0,615 * \text{Clima organizacional} - 0,367 * \text{Prácticas de recursos humanos}$, $\text{Satisfacción laboral} = 0,337 * \text{Clima organizacional} + 0,117 * \text{Contrato psicológico} + 0,011 * \text{Prácticas}$ y $\text{Desempeño} = 0,066 * \text{Satisfacción laboral}$. Este modelo propuesto contribuye a mejorar la gestión del recurso humano docente, porque en su estructura no solo considera aspectos de gestión de índole organizacional sino que debe integrar bioseñales que vincula al cerebro no solo como órgano sino a la mente concebida como conciencia humana que siente, actúa y percibe, con el fin de desarrollar la gestión emocional de los docentes.

Álvarez et al., (2022) la presente publicación tuvo como fin analizar el rango de estrés laboral al que vivieron expuestos profesores de muchas instituciones educativas, y los mismos que hubo que acomodarse a la particularidad e-learning a resultado de la epidemia provocada por el SARS-CoV-2 durante el periodo 2021. El diseño de la indagación fue no experimental de tipología descriptiva e incisión transversal, para su realización se usó evaluación de Karasek, la cual midió el inconstante estrés laboral y que en la práctica mostró un apropiado rango de

estabilidad interna ($\alpha = 0.85$). Tuvo como muestra la conformación de 272 profesores de distintas instituciones académicas, en los cuales se evidenció el recogimiento de datos en los periodos pico o altos durante la crisis pandémica. En conclusión, se tuvo que el acomodo a la nueva normalidad, las muchas horas cronológicas de conexión a la red, la carencia de un plan estratégico y los informes negativos en general referenciaron un altísimo índice de estrés laboral.

Vite (2022), la indagación acerca del objetivo fue establecer el estrés laboral en profesores del Colegio Superior Politécnico Chimborazo, en el semestre académico ordinario mayo-octubre 2021, con la utilización de cuestionarios en una muestra profesoral estudiados. Se pudo observar los condicionamientos físicos, psicológicos, aumentos de inactividad y estrés laboral de profesores, tanto como la cualidad en relación a la colaboración dentro del plan asentado en el ejercicio de acciones físicas-recreativas. Esta indagación se realizó en Toluca, México, evidenciándose que hay igualdad de género en profesores de la ESPOCH, que fue una gran proporción que dictan la asignatura a través de una forma temporal, y esto estaría en una las razones para poder afirmar que si hay un inmenso estrés laboral en profesores ajustadamente por esta causa. Además, se concluyó que se sentían presionados por la exigencia de la presentación de enormes números de informes de manera mensual y a la finalización de cada semestre estudiantil, los hallazgos orgánicos fueron insomnio, consumo de calorías excesivas, impresión de cansancio, ponerse nervioso entre otros.

Mulang (2021) este estudio tiene como objetivo determinar y analizar el efecto de la competencia, la motivación, el entorno de aprendizaje sobre los RRHH, la calidad de la educación y los efectos indirectos a través del RRHH docente sobre la calidad de la educación. La población de este estudio fueron todos los profesores de escuela primaria de la Oficina de Educación de la provincia de Sulawesi del Sur. La muestra total del estudio es de 393 encuestados. Los resultados del estudio encontraron que el efecto directo o indirecto de la competencia, la motivación y el ambiente de aprendizaje tuvieron un efecto positivo y significativo en el RRHH docente. El ambiente de aprendizaje tuvo consecuencia positivista y significativamente desempeño docente, así la relación de variables antecedentes

sobre la calidad de la educación. Incluyendo el ejercicio profesoral, efecto sobre la calidad de formación e instrucción.

Hashmi (2018) el objetivo de este artículo es estudiar las estrategias de gestión y desarrollo de recursos humanos (GRDH) y su efecto en la eficacia de los profesores del Consejo de Educación Católica (CBE). La formación de líderes es relativamente nuevo campo de estudio en la educación pakistaní y el concepto de gestión de recursos humanos (GRH) se considera novedoso y su uso efectivo es poco frecuente. Para la presente investigación se adoptó una metodología de encuesta con un muestreo intencional para seleccionar a 50 participantes en la investigación y se utilizó un cuestionario para la recogida de datos mediante una escala de actitudes. Los resultados del estudio revelaron, que no existe relación alguna entre la organización de la escuela y los conocimientos y competencias recién adquiridos en materia gestión RRHH. Los directores desconocen diversas funciones como estrategias necesarias para promover la eficacia del profesorado con el fin de mejorar sus centros escolares.

La oficina de RRHH al asumir mayor determinación por el individuo, ha reconocido las capacidades que estos poseen y las cuales estas se correlacionar con todas las necesidades del lugar de trabajo y la distribución en su conjunto, la oficina de RRHH presentemente identificó a estos individuos destacados y buscó preservarlos con actividades que los motivaron a un gran alcance, pues ahora se llama "la era de los recursos humanos" (Wassink et al., 2022).

En la misma línea, se solicita a RRHH gran presencia en la correspondencia, que sus propósitos y actividades estén relacionados con los del establecimiento y los de la organización. Una forma de gestión, fueron los socios comerciales (business partners), aquellos especialistas en gestión de los RRHH que laboran en oficinas diferentes en las cuales aportaron métodos basados en capacidades, con elementos técnicos. Cada uno de los "partner" tenían la responsabilidad y la potestad para administrar la organización (Sánchez & Castañeda, 2022).

Lo referido a los teóricos que amparan la inconstante gestión de RRHH se está considerando al autor Armijos (2019) el cual manifiesta que muchos investigadores, entre los cuales figuran, Cuesta, Escobar, Peñalver y Espinoza

concuerdan en definir los RRHH hacia el conjunto de informaciones, vivencias, estimulaciones, competencias, capacidades y tecnologías, que poseen y contribuyen los individuos a una organización institucional, las mismas se componen con el mecanismo central de varias instituciones y certifican su insuperable trabajo, en tal sentido, la ocupación de dirigir los RRHH debió ser primordial bajo todos los enfoques de administración.

Del mismo modo, la gestión RRHH ha obtenido mayor relevancia y ya no sólo evidenciar las funciones de elección y reclutamiento del personal, sino también de articular y sistematizar, primordialmente, estrategias organizacionales encaminadas a planear, planificar, desarrollar, coordinar, evaluar el desempeño eficacia de los trabajadores (Armijos, 2019). De acuerdo con Cuesta, (2018), este enfoque en alinear la gestión de recursos humanos con los objetivos estratégicos de la organización reconoce que el capital humano es un recurso clave para el éxito de la empresa, implica la planificación estratégica de la fuerza laboral, la gestión del talento y la medición del rendimiento; los recursos humanos constituyen los principales actores para obtener una ventaja competitiva, son el elemento más básico de muchas empresas, y el importante reto para toda organización, que es sobre todo en la organización y administración de estos recursos humanos en desarrollo de eficacia y eficiencia, con la conclusión de obtener altísimos patrones de desempeño, mejor con el tiempo.

Así mismo, según Rivero y Dabos, (2017) los RRHH son los aspectos que hacen que las empresas sean competitivas, productivas y muy exitosas, por lo que se necesita aplicar la gestión de RRHH para lograr que se cuente con empleados capacitados, competentes, con responsabilidad en el trabajo, compromiso y sentido de pertenecer a la organización. La gestión de RRHH debe tener objetivos alineados con las particularidades de la organización y a la vez debe definir el puesto de RRHH en el ámbito de esas prioridades.

Dialogar sobre la gestión de los RRHH en nuestro país, especialmente en el aparato estatal, es como hablar de reformas permanentes, de normativización de los cambios; se ha distorsionado su definición, pero aún hay oportunidades, retrocesos, avances, en tal sentido, no hay resultados tangibles en la época.

Para Rivero y Dabos, (2017), la transformación de gestión de RRHH forma aspectos de reforma nacional, no debe ser independiente del sistema administrativo y se concibe desde un enfoque mixto de derecho y realidad parcialmente weberiano, obligatorio, pero algunos son opcionales. Dirigir el Estado en paralelo con la gestión meritocrática jurídica y técnica en su gestión administrativa, tiene la opción contractual de una Nueva Gestión Pública que saldrá como opción al paradigma de Weber, introduciendo un proceso de administración del aparato estatal similar a del aparato privado, como: Competitividad, eficiencia y satisfacción del cliente. Y posteriormente, la opción neoweberiana, que constituye una mezcla de las anteriores, garantiza la meritocracia en la selección, admisión y promoción, y fomenta la meritocracia en los funcionarios de carrera a respetar el gobierno, de manera legal y técnicamente en el marco de la normatividad.

La gestión de RRHH en nuestro territorio prosigue en permanente reforma, numerosas organizaciones de los dos anteriores enfoques indicados, se caracterizan estrictamente por algunos de ellos, en ese sentido, desde el año 2008, la actual reforma del servicio civil se ha implementado con muchas dificultades, como entidad, el desarrollo de reforma es completa, involucrando a todos los equipos de profesionales, es progresivo bajo medidas de eficacia y hace prevalecer a los servidores públicos y jerárquicos, que impactó en el desempeño, la profesionalización y la resolución de conflictos (SERVIR, 2012). En el 2013, la Ley del Servicio Civil se promulgó, saliendo varias normativas como reglamentaciones posteriores. Se inspiró en los compendios de la meritocracia y el servicio, su propósito transcendental estuvo ligada a instaurar un régimen unificado de trabajadores estatales y conseguir una permuta corporativa y formativa en la organización (SERVIR, 2012).

A pesar de la problemática planteada, la gestión RRHH en el Perú evidenció de suma importancia el modelo de puesto de confianza y la orientación de la meritocracia. Respecto al paradigma de puesto de confianza, Alonso (2020) reflejando los objetivos políticos de los administradores; dijo, necesitan tener una posición de confianza en la administración, que incluye un proceso que es constantemente iterativo, buscando estabilidad para los servidores públicos.

Según Brito, (2019), la confianza es un criterio de selección muy despreciado en las culturas nacionales, a diferencia de las culturas privadas donde la confianza es un recurso comercial valioso. En nuestro medio, la mayoría de los funcionarios logran la permanencia entrando por la ventana por falta de empleo, cercanía de partidos y procesos judiciales.

En cuanto al paradigma de enfoque meritocrático, el autor Alvarez et al., (2018) afirmó que es fundamental recalcar que la profesionalización y actualización de los servidores públicos es muy importante. Puesto que, conduce el crecer económicamente y a la vez socialmente, hacia una lucha frontal contra la corrupción. Porque aporta el poder transformador de la administración, de la alta dirección empresarial y la implementación de los modernos sistemas de carrera, refiriéndose a la baja institucionalización y politización de la burocracia, y al problema de las prácticas profesionales de gestión.

El sector educativo necesita jerárquicos que ejerzan con libertad y autonomía técnica en la elección del personal docente, administrativo y de mantenimiento, lo que equivale a una gestión socialmente responsable de los RRHH (González y Molina, 2016). En esta línea, refiriéndonos a Flores-Quispe, (2019) la elección, formación, administración y dirección en general de los 9 se puede observar en el esquema hecho por Chiavenato (2009) y Armijos (2019) se pudieron considerar a las siguientes dimensiones: Evaluación del desempeño; reclutamiento y selección de personal; la formación del personal; y bienestar y recompensas del personal.

La evaluación del desempeño según el autor Chiavenato (2009) era un premio que describe la labor de cada individuo en un puesto o cargo de trabajo a futuro, lo que permite encontrar problemas y ayudar a implementar políticas que se adecuen a las insuficiencias de la empresa. En tanto, para Anchundia & Cuesta, (2018) reportaron que hay asentimiento hacia los funcionarios en cuanto a la definición técnica de estimación de la labor profesional, considerándola como una forma de estimar la contribución de cada individuo al éxito de las metas, pero no hay aprobación sobre cómo evaluar el rendimiento o el efecto que producirá.

De acuerdo a Armijos (2019) la evaluación del desempeño es de carácter temporal y va ligada a los titulares de cargos de la entidad, el objetivo es brindar los

programas necesarios e incrementar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para el desempeño de determinados cargos, robusteciendo su labor y aumentando la producción organizacional, además, también es notable, la formación atribuye al mejoramiento de la calidad (Mendivel et al., 2020).

En tal sentido, el reclutamiento y selección del personal, para Armijos (2019) los dos procesos implicaron el mismo desarrollo, es decir, la obtención de RRHH para la empresa, el reclutamiento es una acción de invitación y solicitud, mientras que la selección implica elegir, clasificar y decidir, el primero es positivo y el segundo es restrictivo. Según Chiavenato (2009), el proceso de reclutamiento incluye técnicas y procesos destinados a atraer postulantes técnicamente calificados con capacidades y experticia en puestos semejantes adentro de la institución. El desarrollo de selección requiere recopilar antecedentes sobre los postulantes a los cargos y determinar el reclutamiento de acuerdo con la valoración de las competencias apropiadas para el puesto para garantizar que los empleados puedan aumentar la eficacia de la organización (Armijos, 2019).

En lo referido a la formación del personal, para Chiavenato (2009) la formación académica está delineada para adecuar a trabajadores a determinados puestos, los propósitos son a cortísimo plazo, acotados e inmediatos, e indagan formarlos en la información de los asuntos importantes hacia la empresa.

En cuanto al bienestar y valoración del personal, para los investigadores Castro et al., (2020) el trabajo es muy importante en la existencia de los individuos porque constituye a compensar sus requerimientos de sobrevivencia, afectividad y relación, en este modo, el ambiente de trabajo es un espacio fuente de bienestar para la gente.

Borrero, (2019) confirmó que el bienestar en los grupos de las organizaciones tiene elementos cognitivos y afectivos, los cuales son valorados mediante dimensiones como apreciación de la labor, reconocimiento profesional, compensación, expectativas de crecimiento, autonomía, apoyo y orgullo; que permite la planificación orientada a resultados y la implementación de metas, objetivos y acciones.

En tanto, según Armijos (2019) la compensación estuvo presentada por el sueldo, hacia la finalidad de proporcionar remesas a cambio de los servicios producidos, mientras que los derechos sociales son beneficios adicionales que las organizaciones brindan a sus trabajadores con los capitales de la misma empresa y de esta manera aumentando la fuerza de la mano de obra, energía hacia una calidad incrementada de productividad.

Para la segunda variable estrés laboral, es uno de los conceptos más estudiados en la actualidad debido a que está vinculado a diferentes anomalías como depresión y las perturbaciones de ansiedad que es provocado por diferentes elementos estresores del contexto que evidencian una solución de adaptación del organismo del individuo. Sin embargo, esto no siempre es positivo ya que depende de nuestras habilidades y experiencia previa (Espinoza et al., 2018).

En cuanto al estrés laboral, es resultado de la acción hacia los empleados y sus empleadores, puesto que las encomiendas que se les otorgan superan sus destrezas o habilidades, manifestándose así una inestabilidad en ellos (Osorio y Cárdenas, 2017). Esto se evidencia cuando los factores estresantes se activan y muestran una respuesta de estrés y estas respuestas pueden ser extrínsecos o intrínsecos.

En la misma línea, Organización Mundial de la Salud (OMS), define al estrés laboral cuando se produce la demanda del trabajo excede la capacidad del individuo para hacer frente o controlar esas demandas. El estrés laboral es un fenómeno global y complejo que sobresalta el bienestar físico y de mente en colaboradores internos (OMS, 2016). Del mismo modo, la Agencia Europea Seguridad con Salud hacia Trabajo (EU-OSHA) acota que el estrés laboral es la reacción física, emocional o mental del individuo a la percepción de desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos y capacidades del individuo para hacerles frente (EU-OSHA, 2002).

Además, el estrés laboral resulta de una transacción entre el individuo y su entorno laboral que es evaluada por la persona como excediendo o amenazando con exceder sus recursos y poniendo en peligro su bienestar según el modelo de Exigencia-Recursos resulta de una falta de equilibrio entre las demandas laborales

y los recursos laborales, especialmente en términos de control y apoyo social en el trabajo (Siegrist, 1996).

Desde la percepción del individuo, la relación entre demandas y recursos, y el impacto en la salud física y mental el estrés forma una respuesta física, mental y emocional del organismo ante situaciones que percibe como desafiantes o amenazadoras, en tal sentido es una reacción natural que ha evolucionado como un mecanismo de supervivencia para ayudar a los seres humanos a hacer frente a situaciones que requieren una respuesta rápida. El estrés puede manifestarse en diversas formas y afectar a cada persona de manera diferente (Barrera et al., 2021).

Los llamados "estresores", pueden variar ampliamente e incluir situaciones laborales, problemas financieros, eventos traumáticos, relaciones interpersonales, entre otros. Lo que una persona percibe como estresante puede ser diferente para otra, pero si el estrés no se maneja adecuadamente, puede tener impactos negativos en la salud física y mental pudiendo contribuir al desarrollo de problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, trastornos del sueño, ansiedad y depresión. Es importante señalar que la percepción individual de las situaciones desafiantes juega un papel crucial en cómo una persona experimenta y responde al estrés (Bada et al., 2020).

El estrés laboral es un problema que surge con el advenimiento de innovadoras tecnologías aumentando y convirtiendo en peligro progresivo para la gran mayoría de empresas debido que la sintomatología del personal empleado está expuesta, en muchos casos, los obligan a mantenerse alejados de sus puestos de trabajo. y por ende la producción de trabajo, ya que esto sobresalta a todos y reduce el producto o salida del trabajo (Organización Internacional Trabajo, 2010, citado en Acosta-Fernández, 2019).

En consecuencia, estrés laboral es la reacción, la expresión corporal, psíquica y conductual de un individuo que pretende adaptarse a este ambiente de presión, en oposición su organismo no las asimila totalmente y aparecen síntomas físicos y psíquicos. El estrés se exterioriza mediante 3 etapas, como respuesta de sobresalto, que se identifica como incitación externa que empieza cambiando el aspecto del cuerpo; la fase de resistencia en el cuerpo humano que no ha podido

combatirlo este incitación externa, continúa con su desarrollo creciente hasta llegar a etapa de agotamiento, donde empieza el desperfecto del cuerpo humano porque se agota su resistencia (Patlán, 2019).

Es primordial no involucrar el estado de estrés con el estado de Burnout, puesto que, el estrés es un proceso de adaptabilidad del organismo a una incitación que lo pone en un contexto inesperado o peligroso, y después el organismo se llega a adapta, desde otra perspectiva, es un trastorno pasajero, tanto que, el Burnout es un estado de estrés que no es solo temporal sino más bien permanente y en muchas veces arrastra a la depresión y posteriormente a la ansiedad (Rosio, 2019).

En la misma línea, con los ítems de la OIT, la herramienta para estimar el estrés laboral tiene 7 dimensiones y en primer lugar está clima organizacional, que se refiere a la correspondencia interna que tienen los empleados de una institución que hace que acudan motivados al entorno laboral, que los envuelve y los estimula satisfaciendo sus prioridades individuales o meramente lo desmotiva por no ser favorables (Arroyo et al., 2020).

La segunda dimensión es la estructura organizacional que se refiere a la forma en que está estructurada la organización, en otras palabras, los mecanismos y normas que ha establecido la empresa para lograr objetivos y el personal para acabar con incertidumbres que alcancen desarrollarse y con ello contribuir a un mejor ambiente de trabajo (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

La tercera es el zona organizacional, que se refiere al entendimiento de varios espacios que permanecen adentro de una organización y la relación entre las mismas en el contexto empresarial y con ello posibilitan la adecuada toma de decisiones (Arroyo et al., 2020).

Cuarta dimensión es la tecnología, la cual se refiere a la competencia que tienen los trabajadores para utilizar los recursos tecnológicos brindados por la organización hacia el proceso de las tareas laborales y también, si los recursos tienen las peculiaridades mínimas para contribuir a su labor diaria. realizadas por los trabajadores (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

Quinta dimensión es la autoridad del líder, que esta referida a la trascendencia o dominio que genera el liderazgo en el ambiente de trabajo,

resultando un efecto muy significativo que puede apoyar al mejoramiento del ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos planteados o originar el efecto contrario (Arroyo et al., 2020).

Dimensión sexta es la falta de coherencia, que se refiere a que adentro de una organización empresarial los colaboradores estilan a relacionarse entre sí, creando lazos de compromiso o de contrariedad, y precisamente la contrariedad significa que no se pueden alcanzar los objetivos planteados (Arroyo et al., 2020).

Dimensión séptima es el apoyo al conjunto de colaboradores y se refiere al soporte que ofrecen disponibles de ordenación empresarial hacia correlación con los principios hacia la organización se ha propuesto (Fernández-Arata y Calderón-De la Cruz, 2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño investigación

3.1.1. Tipo investigación

Este compromiso investigativo asume una tipología de tesis básica, debido a la fuerte teoría utilizada en el análisis. En la misma línea, intelectuales del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2018) sostienen que esta tipología de indagación se basa en el manejo de conocimientos obtenidos que prontamente se pondrán en práctica para fortalecer.

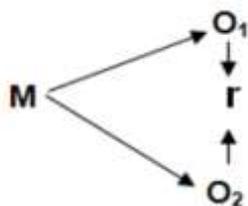
3.1.2. Diseño de investigación

Diseño de indagación designado para esta tesis era no experimentado. Hernández & Mendoza (2018) reportan hacia una táctica en la que no se observa manipulación de las inconstantes, sino que se limitan a sus observaciones positivas. De la misma manera, la recolección transversal por datos variables se realiza en un momento.

Asimismo, el alcance de la investigación es de carácter descriptivo-correlacional, pues tiene como objetivo describir las características de las variables, así como establecer las relaciones que existen entre ellas (Hernández & Mendoza, 2018). La imagen adjunta ilustra el esquema de investigación de este nivel.

Figura 1

Gráfico diseño correlacional



M: Muestra

O1: Gestión de recursos humanos

O2: Estrés laboral

r: Relación

3.2. Variables y Operacionalización

Inconstante: Gestión de RRHH

Definición conceptual

Armijos (2019), conceptualizó a los RRHH como un subconjunto de conocimientos, motivaciones, experiencias, capacidades, habilidades y destrezas hacia las personas conservan y pueden contribuir. Se consideran una inversión y su gestión debe ser una prioridad para la organización ya que constituyen un elemento clave de la organización que asegura su óptimo funcionamiento.

Definición operacional

A través, la aplicación cuestionarios considerando los siguientes aspectos: Reclutamiento y selección de personal, capacitación del personal, evaluaciones de desempeño y finalmente, bienestar y recompensas del personal.

Indicadores

Reclutamiento y selección de personal está constituida por 4 indicadores. Capacitación de personal está constituida por 2 indicadores. Evaluación de desempeño está constituida por 3 indicadores. Bienestar y recompensas del personal está constituida por 3 indicadores (ver anexo 1).

Inconstante 2: Estrés laboral

Definición conceptual

La OIT (citado en Acosta-Fernández, 2019) ha identificado estrés laboral como un problema derivado del advenimiento de las nuevas tecnologías, que va en aumento y supone un riesgo importante para todas las empresas. Las personas expuestas a estos síntomas a menudo se ven obligadas a faltar al trabajo. Esto reduce significativamente la producción de mano de obra.

Definición operacional

Se operacionaliza a través de la aplicación de cuestionarios con las siguientes dimensiones: cultura organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia líder, cohesión y apoyo del grupo.

Indicadores

Cultura organizacional está constituida por 3 indicadores. Estructura organizacional está constituida por 3 indicadores. Territorio organizacional está constituida por 2 indicadores. Tecnología está constituida por 2 indicadores. Influencia del líder está constituida por 2 indicadores. Falta de cohesión está constituida por 2 indicadores. Apoyo del grupo está constituida por 2 indicadores (ver anexo 1).

3.3 Poblaciones, Muestras y Muestreo

3.3.1. Población

Población es el agrupamiento de aspectos con cualidades iguales (Hernández & Mendoza, 2018). De acuerdo a esta orientación conceptual, población es considerada a los educadores que trabajan en la Red Educativa, correspondientes a los tres niveles inicial, primario y secundario, con una totalidad con 156 educadores.

Criterios de inclusión

En este apartado, tanto los docentes contratados reclutados de Red Educativa fueron considerados criterios de inclusión por representar a más docentes. Además, estuvo destinado a educadores de formación básica regular rangos de instrucción inicial, primario y secundario.

Criterio de exclusión

Esto se refiere a los educadores designados, los docentes contratados con licencia, las sanciones administrativas de EBE, EBA, los ingenieros de producción y la mayoría de los profesores que no hayan manifestado su consentimiento informado.

3.3.2. Muestra

Se definió como un sub-agrupamiento de miembros elegidos de población (Sánchez et al., 2018). Con base en este aspecto, se consideró como muestra a los profesores contratados que laboraban en una Red Educativa y se consideró como muestra un total de 106 docentes obtenidos a través de fórmulas de población finita (ver anexo 6).

3.3.3. Muestreo

Se definió como un subconjunto de estrategias que precisan los elementos para seleccionar la muestra. Puede ser de carácter probabilístico, en tal sentido, a cada uno de los aspectos de la muestra se le asigna la probabilidad de ser elegido o no en la elección. Y, el muestreo de forma no probabilística está sujeto a ciertos aspectos determinados por los investigadores (Sánchez et al., 2018).

Por lo tanto, en esta tesis se utilizó un muestreo probabilístico, aplicándose el muestreo probabilístico aleatorio simple, de acuerdo con los propósitos planteados en la investigación. Esta técnica consistió en que cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser seleccionado en cada extracción.

3.3.4. Unidades de análisis

Se considera esta tesis a los docentes honorarios, los niveles de educación inicial, básica o media.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con base el diseño de exploración, técnica cogida datos posee es una encuesta. En este caso consistió en alcanzar la indagación sobre los sujetos de investigación, en cuanto a actitudes, opiniones o conocimientos (Canales et al., 2019).

En esta consideración, el instrumento de recogida de elementos considerado en esta indagación es un cuestionario de preguntas y radica en una serie de enunciados acerca a un tema definido en los que el encuestado expresa su opinión, marcando la alternativa que cree preferir (Canales et al., 2019).

Mientras tanto, es necesario prestar atención a la validez del instrumento diseñado, por lo que se utiliza la validez de juicio de expertos, que se deja a la precisión y pericia de los expertos en la materia, por lo que se excluye el profesionalismo. opinión sobre la claridad y pertinencia del instrumento. En la misma línea, se demuestra que el cuestionario debe estimar lo que debe medirse (Hernández y Mendoza, 2018).

En la misma línea, luego de alcanzada una validez del instrumento, se realiza una prueba piloto (ver anexo 5) para establecer la fiabilidad del instrumento. En tal sentido, se selecciona la muestra que posea las semejantes cualidades que muestra de investigación, para verificar la estabilidad interna del cuestionario, es

decir, si en los diferentes escenarios el cuestionario es consistente y da los mismos resultados (Hernández y Mendoza, 2018). Por considerarse de un cuestionario con valoración tipo Likert de 0 a 5, aplicándose el coeficiente de Cronbach.

Ficha técnica V 1: Gestión de RRHH

Autor: Armijos (2019)

Fin: Estimar la gestión de RRHH

Ejecución: Personal

Durabilidad: 25 minutos

Explicación: contiene 25 reactivos de 4 dimensiones, disyuntivas contestación opción transformada, tipo Liker.

Ficha técnica V 2: Estrés laboral

Autor: Organización Internacional del Trabajo-OIT (citado en Acosta-Fernández, 2019)

Fin: Medir el estrés laboral

Ejecución: Personal

Durabilidad: 25 minutos

Nivel de medición: nivel politómico

Descripción cuestionario: compone 25 reactivos de 7 extensiones con contestación opción variada, tipo Liker.

Por otro lado, la eficacia de contenido fue valorada por expertos que estimaron el dominio del tema en el instrumento, habiendo en cuenta la claridad, consistencia y pertinencia de la herramienta aplicada. Para ello ha utilizado la guía de vigencia elaborado en Unidad de Posgrado de la UCV (ver anexo 3).

Determinar confiabilidad, realizó una prueba piloto con 25 educadores de escuelas primarias, primarias y secundarias para evaluar el desempeño del cuestionario en la colección de elementos. Por eso, se consideró la prueba de confiabilidad Alfa, ya que el rango de contestación fue de naturaleza politómica.

Siendo los resultados para gestión de RRHH el valor de ,813 y para estrés laboral ,825 (ver anexo 5).

3.5. Procedimiento

La presentación de este aspecto es directamente relacionada con el procedimiento institucional que tiene que someterse a todo director de las organizaciones educativas escogidas para la recolección de los datos. En tal efecto, se adjudicó una esquila de recomendación de la Unidad de Posgrado que permitió contar con las facilidades administrativas para realizar el cuestionario en la totalidad de las instituciones educativas.

Posteriormente, se creó el cuestionario el cual y se le aplicó a todos de los educadores para informarles sobre el objeto de la pesquisa y su asistencia mediante dos cuestionarios validados y confiables.

A continuación, se ordenó la base de los elementos según los aspectos de operacionalización de las inconstantes según sus pertinentes dimensiones, indicativos y preguntas y posteriormente se creó una representación consolidada adaptada a los objetivos del estudio.

Luego se estimaron las respuestas de los educadores contratados en un archivo de Excel y para finalizar se utilizaron los métodos de la estadística acertada, es decir, descriptivos e inferenciales.

3.6. Método análisis datos

Acuerdo con el enfoque de investigación cuantitativa, en esta sección se consideró la aplicación de métodos estadísticos con carácter descriptivo e inferencial. En estadística descriptiva, las distribuciones con periodicidad y sus respectivos gráficos porcentuales se consideraron por ilustrar la interpretación de los resultados.

Del mismo modo, en la parte de inferencia se utilizó prueba normalidad Kolmogorov-Smirnov, y el contraste hipótesis utilizó coeficiente correlación no paramétrico rho de Spearman. Finalmente, para asegurar el procesamiento de información utilizó el paquete estadístico SPSS v 25.

3.7. Aspectos éticos

En apartado tienen en cuenta los principios de integridad científica de los investigadores establecidos en el reglamento CONCYTEC (2018). Asimismo, se siguen los protocolos sobre ética de investigaciones establecidos por UCV. Asimismo, mantiene pleno respeto a la propiedad intelectual, reconociendo la autoría de las ideas de los autores consultados e indicando las fuentes de procedencia.

Por otro lado, se adhiere al uso de las normas APA versión 7, siguiendo las pautas formales para citas y referencias. Asimismo, se adhiere al consentimiento informado de los encuestados y les informa la intención de exploración. Finalmente, en recogida de data, limita a respetar los resultados, es decir, su valoración positiva, tal como se manifiestan, y rechazando expresamente la modificación de datos o su falsedad.

IV. RESULTADOS

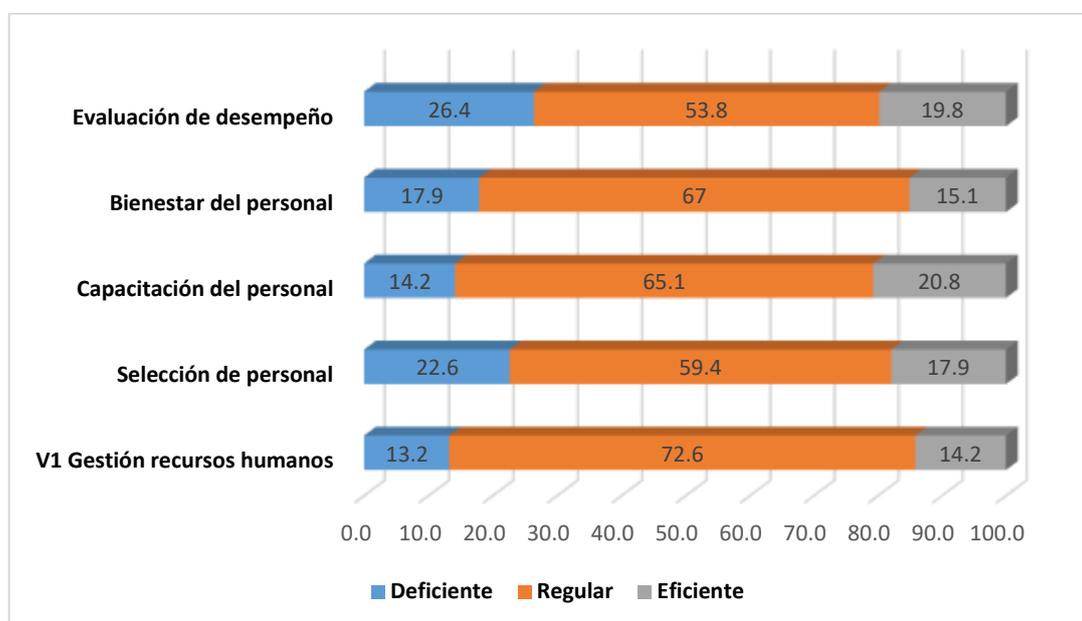
Tabla 1

Distribución porcentual gestión de recursos humanos y dimensiones

Niveles	V1 Gestión RRHH	Selección de personal	Capacitación del personal	Bienestar del personal	Evaluación de desempeño
Deficiente	13.2	22.6	14.2	17.9	26.4
Regular	72.6	59.4	65.1	67	53.8
Eficiente	14.2	17.9	20.8	15.1	19.8
Total	100.0	100.0	100.0	100	100.0

Figura 2:

Distribución porcentual gestión de recursos humanos y dimensiones

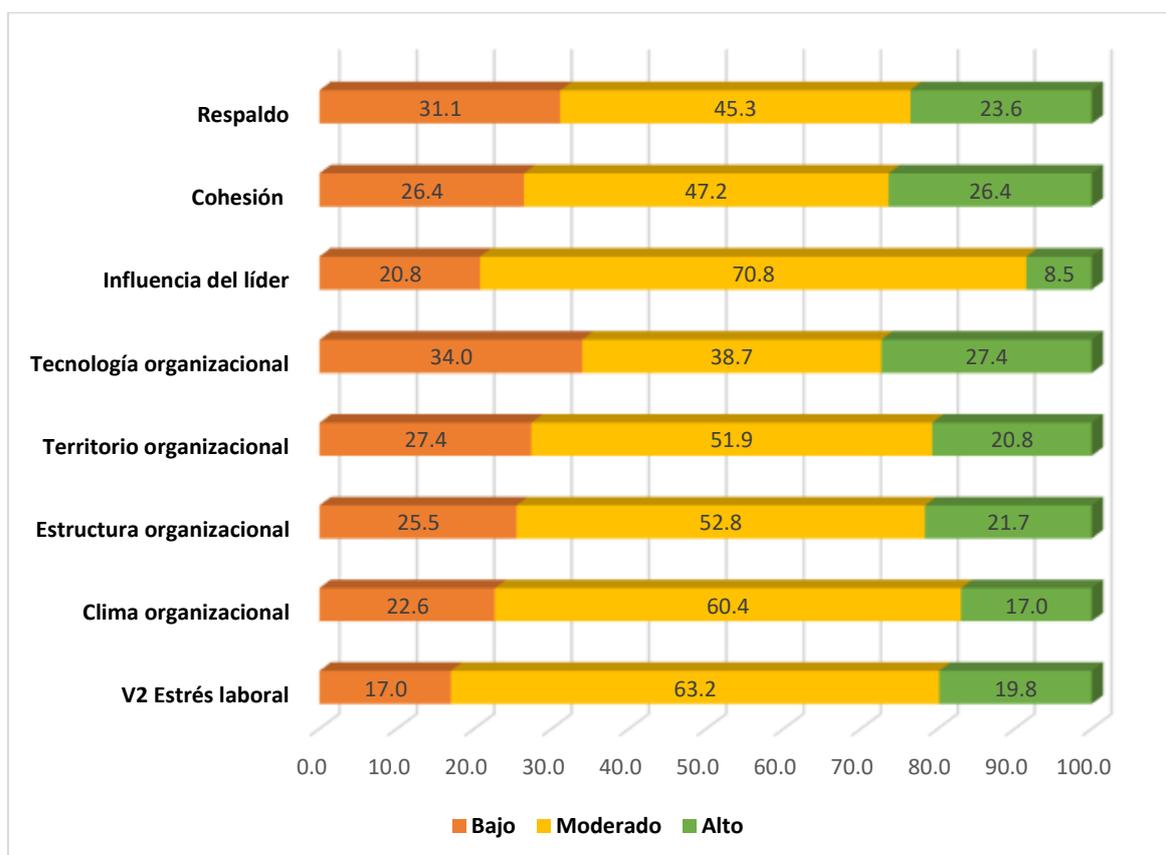


Interpretación

Se estima que la inconstante gestión de RRHH según los encuestados el 72.6% opinan que es regular, en cuanto a las dimensiones: bienestar, capacitación, selección del personal, y evaluación del desempeño en el nivel regular, el 13.2 % opinan que es deficiente y para terminar un 14.2 % opinan que es eficiente.

Tabla 2*Distribución porcentual estrés laboral y dimensiones*

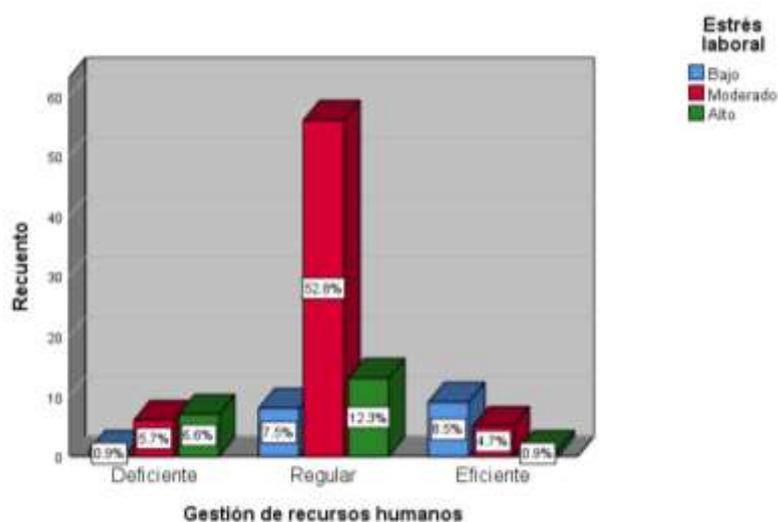
Niveles	V2 Estrés laboral	Clima organizacional	Estructura organizacional	Territorio organizacional	Tecnología	Influencia del líder	Cohesión	Respaldo
Bajo	17.0	22.6	25.5	27.4	34.0	20.8	26.4	31.1
Moderado	63.2	60.4	52.8	51.9	38.7	70.8	47.2	45.3
Alto	19.8	17.0	21.7	20.8	27.4	8.5	26.4	23.6
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Figura 3*Percepción estrés laboral y dimensiones***Interpretación**

En cuanto a la variable estrés laboral, respecto a sus dimensiones, los resultados según los encuestados se estima que hay un rango de estrés moderado con un 63,2 %, también manifestándose un 19,8 % de estrés alto. Así mismo se estima que en la dimensión tecnología organizacional, el nivel de estrés es alto en un 27,3% y un nivel de estrés bajo en un 34,0 %.

Tabla 3*Comparación gestión de recursos humanos y estrés laboral*

			Estrés laboral			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Gestión de recursos humanos	Deficiente	Recuento	1	6	7	14
		% del total	0.9%	5.7%	6.6%	13.2%
	Regular	Recuento	8	56	13	77
		% del total	7.5%	52.8%	12.3%	72.6%
	Eficiente	Recuento	9	5	1	15
		% del total	8.5%	4.7%	0.9%	14.2%
Total	Recuento	18	67	21	106	
	% del total	17.0%	63.2%	19.8%	100.0%	

Figura 4*Comparación gestión de recursos humanos y estrés laboral***Interpretación**

La comparación resultados las inconstantes: gestión de RRHH y estrés, en la tabla contingencia, se estima la siguiente manera, cuando la gestión de RRHH es deficiente, entonces el estrés es alto, si la gestión RRHH es regular, entonces estrés será regular en 52,8% y alto en un 12,3%, mientras que, si la gestión es eficiente, el estrés es bajo en un 8,5% y regular en un 4,7%.

Prueba de Normalidad

Ho Los datos de inconsistencias gestión de recursos humanos y estrés laboral seguirán distribución normal.

Ha Los datos de inconsistencias gestión de recursos humanos y estrés laboral no seguirán distribución normal.

Tabla 4

Prueba Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DE RRHH	,200	220	,000
Selección de personal	,171	220	,000
Capacitación del personal	,259	220	,000
Bienestar del personal	,307	220	,000
Evaluación de desempeño	,293	220	,000
ESTRÉS LABORAL	,209	220	,000
Clima organizacional	,186	220	,000
Estructura organizacional	,198	220	,000
Territorio organizacional	,183	220	,000
Tecnología	,186	220	,000
Influencia del líder	,179	220	,000
Cohesión	,186	220	,000
Respaldo	,198	220	,000

Interpretación

La prueba de normalidad con Kolmogorov Smirnov, da como resultado que, en ambas inconstantes, el valor de la significancia es 0,000 ($p < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis alterna, admitiendo que los datos de ambas inconstantes no siguen una distribución normal, por lo tanto, estas variables son no paramétricas y para el análisis de los datos de utilizará el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Contrastación de HG

Ha Se encuentra relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Ho No se encuentra relación significativa entre la gestión de los recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Tabla 5

Correlación gestión de recursos humanos y estrés laboral

			Gestión de recursos humanos	Estrés laboral
Rho de Spearman	Gestión de recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	-.417**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.417**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

Interpretación

Se estima que, según la prueba de HG, se admite la hipótesis de la indagación, porque el valor de la significancia es 0,000 menor al valor de α . El valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,417$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa, por lo tanto, con una eficiente gestión de recursos humanos el estrés laboral será bajo.

HE 1

Ha Se encuentra relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Ho No se encuentra relación significativa entre el reclutamiento y selección de personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Tabla 6*Correlación reclutamiento y selección de personal y estrés laboral*

		Selección de		
			personal	Estrés laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y	Coefficiente de correlación	1.000	-.259**
	selección de personal	Sig. (bilateral)	.	.007
		N	106	106
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.259**	1.000
		Sig. (bilateral)	.007	.
		N	106	106

Interpretación

Se estima que, según la prueba de HE 1, se admite la hipótesis de la indagación, porque el valor de la significancia es 0,007 menor al valor de α . El valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,259$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa muy baja, por lo tanto, con una eficiente selección del personal el estrés laboral será bajo.

HE 2

Ha Se encuentra relación significativa la capacitación de personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Ho No se encuentra relación significativa la capacitación de personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Tabla 7*Correlación capacitación del personal y estrés laboral*

			Capacitación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coeficiente de correlación	1.000	-.324**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	106	106
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	-.324**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	106	106

Interpretación

Se estima que, según la prueba de HE 2, se admite la hipótesis de la investigación, porque el valor de la significancia es 0,001 menor al valor de α . El valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,324$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa muy baja, por lo tanto, con una eficiente capacitación del personal el estrés laboral será bajo.

HE 3

Ha Se encuentra relación significativa entre evaluación de desempeño del personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Ho No se encuentra relación significativa entre evaluación de desempeño del personal con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Tabla 8*Correlación evaluación de desempeño del personal y estrés laboral*

			Evaluación	Estrés laboral
Rho de Spearman	Evaluación	Coefficiente de correlación	1.000	-.454**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	106	106
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.454**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	106	106

Interpretación

Se estima que, según la prueba de HE 3, se reconoce la hipótesis del estudio, porque el valor de la significancia es 0,000 menor al valor de α . El valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,454$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa moderada, por lo tanto, con una eficiente evaluación de desempeño del personal el estrés laboral será bajo.

HE 4

Ha Se encuentra relación significativa entre bienestar y recompensas con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Ho No se encuentra relación significativa entre bienestar y recompensas con el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho.

Tabla 9*Correlación bienestar y recompensas del personal y estrés laboral*

		Bienestar y recompensas		Estrés laboral
Rho de Spearman	Bienestar y recompensas	Coefficiente de correlación	1.000	-.201*
		Sig. (bilateral)	.	.039
		N	106	106
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-.201*	1.000
		Sig. (bilateral)	.039	.
		N	106	106

Interpretación

Se estima que, según la prueba de HE 4, se reconoce la hipótesis del estudio, porque el valor de la significancia es 0,039 menor al valor de α . El valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,201$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa muy baja, por lo tanto, con una eficiente bienestar y recompensas del personal el estrés laboral será bajo.

V. DISCUSIÓN

La intención del compromiso era precisar correlación hacia gestión RRHH con el estrés laboral por docentes contratados una Red Educativa, San Juan de Lurigancho.

Las inconstantes del estudio como gestión de los RRHH hacia estrés laboral, si la gestión de RRHH es regular, entonces el estrés es regular en un 52,8% y alto en un 12,3%, mientras que, si la gestión es eficiente, el estrés es bajo en un 8,5% y regular en un 4,7%. Por lo tanto, se estima que la gestión RRHH es deficiente, entonces estrés laboral es alto, coincidiendo con las pesquisas de Vite (2022) esto reflejaría que si hay un inmenso estrés laboral en profesores ajustadamente por esta causa de exceso laboral, se sentían obligados por la demanda de entrega de enormes números de informes de manera mensual y a la finalización de cada semestre estudiantil, causándoles insomnio, consumo de calorías excesivas, impresión de cansancio, ponerse nervioso entre otros; así mismo también lo afirmó en sus resultados con el estrés en regular en un 62,7% y en alto en un 22,2%, lo cual también se reafirma que los RRHH, juega una carga impresionante frente al profesorado contratado que mantiene un estrés elevado cuando la gestión es malísima.

El valor del coeficiente Rho de Spearman de $-0,454$ esto muestra que se encuentra correlación significativa inversa moderada, entre una correspondencia de la dimensión desempeño del personal y el estrés laboral, por lo tanto, con una eficiente evaluación de desempeño del personal el estrés laboral será bajo. Verástegui y Vales (2021) en su estudio, al evidenciarse que gestión administrativa RRHH aumentó progresivamente el estrés docente en profesores disminuyó notablemente, con Rho de Spearman de $-0,552$, siendo las fortalezas el combinar métodos de inducción a docente, enfoque en la carga laboral durante la pandemia, aportando a la comprensión del contexto de la institución de educación; las limitaciones se manifestaron al comprobar que las posiciones de profesores no ayudaban no proporcionando información sobre las medidas específicas que podrían aliviar el estrés laboral.

Cuya correspondencia positiva sobre gestión los RRHH y el estrés en docentes contratados de RE es inversamente moderada completo a que nivel de significación era 0,000 ($p < 0,05$), igualmente se presentó de forma denegación la analogía hacia dimensión: clima organizacional y el estrés laboral con nivel significación de 0,004 ($p < 0,05$), de semejante forma presentaron de manera negativa analogía sobre gestión del talento, en tal sentido, la investigación de Cuentas (2018) del mismo modo, el cuestionario que sirvió para estudiar desempeño laboral tuvo nivel confianza de 0.82 la misma que fue significativa para la indagación, se estableció Chi cuadrado de Pearson igual 0.576. Comprobándose la presencia de problemáticas del estrés en los colaboradores, se afirmó que la misma se repercute de forma negativamente en desempeño, se concluyó además que los resultados evidenciaron que estas son insuficientes, se destacándose el compromiso institucional de los docentes, las fortalezas acerca del uso de la metodología mixta permitieron una comprensión más completa de las estrategias de gestión del capital humano, se destacó el compromiso institucional de los docentes. En cuanto a las limitaciones, la falta de conocimiento sobre el proceso de contratación puede indicar deficiencias en la comunicación institucional dentro de las instituciones de educación formal.

Sobre el tema, para Anchundia & Cuesta (2018) reportaron que hay asentimiento hacia los funcionarios educativos y formadores en cuanto a la definición técnica de estimación de la labor profesional, considerándola como una forma de estimar la contribución de cada individuo al éxito de las metas y el logro de los fines propuestos, pero no hay aprobación sobre cómo evaluar el rendimiento o el efecto que producirá la gestión de los RRHH en el estrés laboral del profesorado.

El valor del coeficiente de Rho de $-0,417$ este modelo que se encuentra correlación significativa inversa, entre la gestión de los RRHH y el estrés laboral, evidencia por lo tanto, con una eficiente gestión de recursos humanos el estrés laboral será muy bajo, en la misma línea del trabajo de Estrada (2020) acerca de la relación que existe entre el compromiso organizacional y el recurso humano docente en las Instituciones Educativas Urbanas del distrito de Las Piedras se consiguió explicar que los educadores presentan bajo compromiso organizacional

a causa de diversos motivos, los cuales solo pueden superarse si desde la gerencia se toman las medidas necesarias que puedan hacer frente a los RRHH, por lo cual las fortalezas de los encuestados fueron la acción de explorar la relación entre variables mencionadas; además el uso de herramientas estadísticas robustas fortalece la validez de los resultados de 83 docentes, con limitaciones de la investigación que se centra en un distrito específico, lo que podría limitar la generalización, lo mismo se exploran otros factores externos que podrían influir en el compromiso organizacional del profesorado.

Como también, en el artículo científico de Hashmi (2018) afirmó que se debe llevar a cabo un análisis de arranque, puesto que los resultados revelaron que el compromiso con el trabajo y la elaboración del trabajo mismo mediaron completamente la relación entre profesores. Así mismo, el artículo demuestra que no existe relación alguna entre la organización de la escuela y los conocimientos de la gestión de los RRHH, en tal sentido, los docentes contratados evidencian el valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,259$ esto indicó que con un eficiente reclutamiento y selección del personal el estrés laboral será reducido.

Así mismo, la tesis demuestra también la existencia de una correlación inversa significativa entre la dimensión capacitación del personal y el estrés laboral de los docentes en tanto que, el valor del coeficiente de Rho de Spearman fue de $-0,324$, esto indica que con una eficiente capacitación del personal el estrés laboral será bajo, en tal sentido, Ochoa et al., (2019) evidenció hacia el estrés laboral y el desempeño personal en los educadores de la UGEL 08 de Cañete, concluyendo que los educadores presentaron un rango de estrés leve relacionado con desempeño laboral a un rango bueno, las fortalezas de la pesquisa utilizó un enfoque descriptivo relacional, con el uso de un muestreo censal proporcionando una representación completa de la población; en cuanto a sus limitaciones se enfocó en una ubicación específica, limitando la aplicabilidad a otros contextos. La correlación inversa entre estrés laboral y desempeño requiere de más análisis para comprender las causas tanto internas como externas de la misma.

Al respecto, Buenaño (2020) evidenció que los resultados fueron proporcional al clima organizacional= $0,013$ *prácticas de los recursos humanos, en el 2020, los profesores disminuyeron considerablemente, sin embargo, es

necesario precisar que en la presente investigación la correlación es inversa significativa entre las dimensiones de evaluación del desempeño y el estrés laboral de los docentes adscritos, donde el valor del coeficiente Rho Spearman es -0.454, esto indica que, con los resultados de una evaluación del desempeño eficiente, el estrés laboral será bajo.

Al implementar el desarrollo de programas de apoyo psicológico, se robustecerían la implementación de programas de apoyo psicológico para docentes que enfrentan estrés laboral, centrándose en la gestión emocional. A la mejoraría la comunicación institucional fortaleciendo la comunicación institucional para asegurar que los docentes contratados estén informados sobre procesos, reduciendo la incertidumbre de los nuevos puestos de trabajo (Alvarez et al., 2018).

De la misma manera, con el valor de la significancia de 0,039 menor al valor de $\alpha < 0.05$, se halla el valor del coeficiente de Rho de Spearman de $-0,201$ esto mostro que se evidencia correlación significativa inversa muy baja, por lo tanto, con una eficiente bienestar y recompensas del personal el estrés laboral será bajo. Lo dicho coincide con la indagación de Hashmi, (2018) cuyo estudio entre maestros tuvo como objetivo examinar la correlación entre el trabajo significativo y la resiliencia y probó si esta relación propuesta está mediada por los maestros. Para probar las relaciones hipotéticas, se llevó a cabo un análisis de arranque, siendo los resultados reveladores que el compromiso con el trabajo y la elaboración del trabajo mediaron completamente la relación entre el trabajo significativo y profesor la resiliencia. Las conclusiones proporcionadas en este estudio fueron útiles para el cultivo deliberado de maestros con resiliencia y que pueden ayudarlos a mantenerse entusiastas en su profesión significativa pero exigente además de ello, se discuten aportes teóricos, limitaciones, sugerencias para futuras investigaciones e implicaciones prácticas.

Una de las acciones en beneficio de los RRHH es promover novedosas estrategias de gestión efectivas, basándose en las estrategias de gestión del capital humano exitosas identificadas en los estudios, adaptándolas a contextos específicos. Además de fomentar el compromiso institucional implementando iniciativas que promueven el compromiso institucional de los docentes, reconociendo y valorando su contribución (Flores-Quispe, 2019).

La inconstante ligada a gestión de los RRHH evidencia que 72.6 % de los encuestados opinan que es regular, en cuanto a las 4 dimensiones: Bienestar, capacitación, selección del personal, y evaluación del desempeño en el nivel regular; siendo con valores menores en los rangos referidos a deficiente con 13.2 % y eficiente con 14.2 %; de la misma manera Mulang (2021) cuya intención de la publicación tuvo como fin comprender y trabajar las consecuencias ocupacionales de las experiencias laborales, los hallazgos de este estudio revelaron que las tareas innecesarias disminuyen la identificación profesional de los empleados y el prestigio ocupacional percibido, aunque aborda aspectos específicos, hay patrones comunes en las conclusiones que destacan la importancia de la gestión de recursos humanos para el bienestar y desempeño de los docentes.

En tal sentido, la relación entre estrés laboral y recursos humanos es evidente que 82.9 % de un total de 393 encuestados opinan que es regular, subrayando la necesidad de estrategias efectivas de gestión del personal con este estudio se demostró que los valores culturales a nivel individual juegan un papel importante en comprensión de la dinámica relacionada con la tarea y las consecuencias en el lugar de trabajo, en tal sentido, los nuevos conocimientos de los puestos de trabajo mitigan las presiones de las tareas sobre los colaboradores, siendo una idea clave el recurso humano manera Mulang (2021).

La inconstante ligada a estrés laboral, respecto a sus dimensiones, los resultados según los profesores contratados se estimó que hay presencia de un rango de estrés moderado con un 63,2 %, además se evidencia con poco porcentaje en los extremos, con 17.0 % en estrés laboral bajo y con 19.8 % en estrés laboral alto, de la totalidad de las muestra de la pesquisa; en la misma línea, Alca, (2021) tuvo hallazgos más precisos se alcanzó nivelar que 75 por ciento y 24 por ciento sentaron categorías de estrés laboral mediano y alto de forma respectiva en cuanto a las dimensiones, en correlación al trabajo laboral resultaron el nivel mediano con 55 por ciento y alto con 45 por ciento, por lo cual, se propuso una planificación de intervenir para reducir el estrés laboral y perfeccionar la exactitud del trabajo de los colaboradores en mejora de la atención.

Confirmando que crear una programación de mediación entre estrés laboral mejorará el trabajo del personal contratado cuyas fortalezas se utilizó dentro de un

enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, lo que permite establecer relaciones entre variables, siendo su muestra de 44 docentes adecuada para el alcance de la investigación; además se centra en un solo colegio, lo que podría limitar la generalización de los resultados por lo cual no se exploran a fondo los factores específicos de los recursos humanos que contribuyen al estrés laboral Alca, (2021).

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se encontró una correlación inversa significativa entre la gestión RRHH y estrés laboral entre docentes contratados una Red Educativa, donde el valor del coeficiente rho de Spearman fue -0.417, que apunta, con una gestión eficiente de RRHH, con estrés laboral abajo.

Segunda: Localizó una correspondencia inversa significativa sobre dimensión de reclutamiento selección personal y la carga de trabajo de los docentes contratados en una Red Educativa, donde el valor del factor rho de Spearman fue -0.259, asimismo, con un reclutamiento y selección eficiente de personal, se reduce el estrés laboral.

Tercera: Halló correspondencia inversa significativa sobre la dimensión capacitación del con estrés laboral docentes contratados una Red Educativa, donde el valor del factor rho de Spearman era -0.324, asimismo, con una capacitación eficiente del personal, el estrés laboral será menor bajo.

Cuarta: Se ha encontrado una correlación inversa significativa entre las dimensiones de evaluación del desempeño con estrés laboral educadores adscritos a Red Educativa, donde el valor del coeficiente Rho Spearman es -0.454, esto indica que, con una evaluación del desempeño eficiente, el estrés laboral será bajo.

Quinta: Se ha encontrado una relación inversa significativa entre las dimensiones de bienestar y retribución del personal sobre estrés laboral educadores empleados una RE, donde el valor del coeficiente Rho Spearman es -0.201 Esto indica que, con una atención sanitaria y recompensas para el personal, el estrés laboral será bajo.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se encomienda, el área de gestión recursos humanos de una RE de distrito SJL orientó a los docentes contratados sobre la función de colaboradores internos y con ello minimizó el estrés laboral de los docentes y logró una educación eficiente, eficaz y oportuna.
- Segunda:** Se recomienda que el área de gestión de recursos humanos una RE de distrito SJL realizó talleres de apoyo de reclutamiento y selección de personal que favorecen la inducción, disponibilidad, la reciprocidad y el apoyo emocional, en cuyo caso el estrés laboral no afectará la labor docente frente a los miembros de la comunidad educativa.
- Tercera:** Recomendado a la sección de gestión de recursos humanos una RE de distrito SJL ofreció una capacitación adicional al personal docente contratado para mejorar habilidades y empatía, en el taller se deben considerar los aspectos relacionados con la calidad ambiental. desarrollo, físico, debido a los bajos niveles encontrados.
- Cuarta:** Recomendado a la oficina de RRHH, en cuanto a bienestar del personal, introducir programas de reconocimiento y recompensas para reconocer el desempeño excepcional.
- Quinta:** Recomendado a la oficina de RRHH, en cuanto a evaluación de desempeño, implementar tecnologías y herramientas que puedan automatizar tareas repetitivas y mejorar la eficiencia operativa de los docentes contratados de la Red Educativa.

REFERENCIAS

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Burbano Molina, C., Aguilera-Velasco, M. de los Á., y Pozos-Radillo, B. E. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(3), 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>
- Agyapong, B., Obuobi-Donkor, G., Burbach, L., & Wei, Y. (2022). Stress, Burnout, Anxiety and Depression among Teachers: A Scoping Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(17), 1–42. <https://doi.org/10.3390/ijerph191710706>
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA). (2002). Factsheet 1 - Stress at work: Facts. <https://osha.europa.eu/en/publications/factsheet-1-stress-work-facts/view>.
- Alvarez, L. A., Estrella, B. M., y Rosas, S. M. (2018). Rol del psicólogo organizacional en la gestión de talento humano. *Podium*, 33(3), 79–90. <https://doi.org/10.31095/podium.2018.33.8>
- Álvarez, L. A., Herrera, P. S., Lániz, C. A., & González, J. O. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *Podium*, 41(41), 105–118. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Teacher Stress and Psychosocial Factors in Teachers from Latin America, North America and Europe. *Journal of Educational Psychology - Propósitos y Representaciones*, 7(3), 160–178.
- Anchundia, A., & Cuesta, A. (2018). Sistema de gestión del talento humano y su influencia en el nivel académico de la carrera. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(4), 207–212. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Arellano, V. V., Luján, G. L., y Arellano, B. F. (2022). Programa sobre estrés laboral para mejorar el desempeño del personal asistencial, de la dirección regional de salud Tumbes – 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3365–3384. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2840

- Arguello, C. P., Barba, D. R., Andrade, C. E., & Esparza, F. F. (2021). Investigación&Negocios. *Investigación & Negocios*, 14(24), 110–127. <http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v14n24/2521-2737-riyn-14-24-110.pdf>
- Armijos, (2019). Age management of human resources. *Universidad y Sociedad*, 11(14), 163–170. <https://doi.org/10.1201/9781315369051-4>
- Arroyo, E., Bada, O., Castillo, E., Carbonell, C., & Salas, R. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138–1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Bada, o. F., Salas, R. M., Castillo, E. F., Arroyo, E. M. y Carbonell, C. E. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Barba, L. C., & Delgado, K. E. D. V. (2021). Gestión escolar y liderazgo del directivo: Aporte para la calidad educativa. *Revista Educare - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 25(1), 284–309. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v25i1.1462>
- Barrera, M. A., Chaparro, C., Plazas, L. Y., Buitrago, L. A. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista de Investigación Salud Universidad Boyacá*. 2021;8(2):131-146. <https://doi.org/10.24267/23897325.553>
- Bete, TABLA, Gemechu, K., Anbesaw, TABLA, Tarafa, H., & Tadessa, J. (2022). Depressive symptoms and associated factor among public school teachers in Jimma town, Southwest, Ethiopia 2020: a multi-disciplinary, cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 22(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12888-022-03941-z>
- Bocanegra, D., Carbajal, N., Dávila, N., Jesús, O., y Cadillo, A. C. (2019). *Ansiedad y Afrontamiento en Estudiantes de Lima Metropolitana*. [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2854/Ansiedad y Afrontamiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2854/Ansiedad_y_Afrontamiento.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boes, S., Mantwill, S., Kaufmann, C., Brach, M., Bickenbach, J., Rubinelli, S., &

- Stucki, G. (2018). Swiss Learning Health System: A national initiative to establish learning cycles for continuous health system improvement. *Learning Health Systems*, 2(3), 2–7. <https://doi.org/10.1002/lrh2.10059>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293. <https://doi.org/10.35381/r.k.v4i7.206>
- Brito, P. E. (2019). Impacto de las reformas del sector de la salud sobre los recursos humanos y la gestión laboral. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 8, 43–54. <http://findnwrite.com/memento/articles/details/30662>
- Buenaño, J. J. (2020). Prácticas de los recursos humanos, clima organizacional, contrato psicológico, satisfacción laboral y desempeño docente: Modelo para las instituciones de educación superior públicas del Ecuador (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de La Plata). <https://doi.org/10.35537/10915/129699>
- Calleja, L. S., Gavira, R. B., Serra, V. Q., & García, M. G. (2019). Service-learning as an approach to develop emotional skills in pre-service teacher training. *Bordon. Revista de Pedagogía*, 71(3 Special Issue), 185–203. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2019.68385>
- Calua, M., Delgado, Y., & López, Ó. (2021). Comunicación Asertiva En E L Contexto Educativo : Revisión Sistemática Assertive Communication in the Educational Context : Systematic Review. *Revista Boletín Redipe*, 10(4), 315–334.
- Canales, F. H., Alvarado, E. L., y Pineda, E. B. (2019). Manual para el desarrollo de personal de salud. In *Metodología de la investigación*.
- Castro, K. V., Luna, K. A., y Erazo, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales*, 22(1), 184–203. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- CONCYTEC, (2018). Documento de gestión Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, Perú.

- Cuenta, S. C. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: *Educación*, 27(53), 57-72. <https://dx.doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Cuesta, A. E. A. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. Performance assessment, engagement and human resources management at enterprise. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 24–35. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100004
- Den Breejen, L. E., Van Os-Medendorp, H., & Hafsteinsdóttir, TABLA B. (2021). Is leadership of nurses associated with nurse-reported quality of care? A cross-sectional survey. *Journal of Research in Nursing*, 26(1–2), 118–132. <https://doi.org/10.1177/1744987120976176>
- DECRETO SUPREMO N° 001, Diario oficial El Peruano 11 (2019). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-establece-medidas-excepcionales-y-te-decreto-de-urgencia-n-090-2020-1874820-3>
- Espinoza, A., Pernas, I., y Gonzalez, R. (2018). Consideraciones teórico metodológicas y prácticas acerca del estrés. *Humanidades Médicas*, 18(3), 697–717. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v18n3/1727-8120-hmc-18-03-697.pdf>
- Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y recursos humanos docentes en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146.
- Fernández-Arata, J. M., y Calderón-De la Cruz, G. (2017). Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Medica Herediana*, 28(4), 281. <https://doi.org/10.20453/rmh.v28i4.3233>
- Fernández, V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espí-ritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores-Quispe, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*,

11(87), 59–77. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>

Fynes-Clinton, S., Sherwell, C., Ziaei, M., York, A., O'Connor, E. S., Forrest, K., Flynn, L., Bower, J., Reutens, D., & Carroll, A. (2022). Neural activation during emotional interference corresponds to emotion dysregulation in stressed teachers. *Npj Science of Learning*, 7(1), 1–13. <https://doi.org/10.1038/s41539-022-00123-0>

González, M., y Molina, A. (2016). Talent Management : Reflections from Primary Health Care. *Rev Medisur*, 14(2), 97–100. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2016000200002

Hashmi, K.(2018). Human Resource Management Strategies and Teacher's Efficiency within Schools: A Co-relational Study. *The IAFOR Journal of Education*, 2 (1), 65-67. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1080340.pdf>

Hartley, D. (2010). The management of education and the social theory of the firm: From distributed leadership to collaborative community. *Journal of Educational Administration and History*, 42(4), 345–361. <https://doi.org/10.1080/00220620.2010.492958>

Hernández, J. S. y Mendoza, C. S. (2018). Metodología de la Investigación. Mac Hill.

Inga-Berrosipi, F., & Rodríguez, C. A. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Rev Peru Med Exp Salud Pública*, 36(2), 312–318.

Mulang, H. (2021). El efecto de las competencias, la motivación laboral y el entorno de aprendizaje en el desempeño de los recursos humanos. *Proporción áurea de la gestión de recursos humanos*, 1 (2), 84 - 93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>

Mendivel, R. K., Lavado, C. S., y Sánchez, A. (2020). Administrative Management and Human Talent Management by Competencies at the Universidad Peruana Los Andes, Subsidiary Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262–268. <http://clik.dva.gov.au/rehabilitation-library/1-introduction->

rehabilitation%0Ahttp://www.scirp.org/journal/doi.aspx?DOI=10.4236/as.2017.81005%0Ahttp://www.scirp.org/journal/PaperDownload.aspx?DOI=10.4236/as.2012.34066%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.pbi.2013.02.0

Ochoa, X. E., Sánchez, S. Y., Pulla, C. A., y Lopez, B. F. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 103(Edición Especial), 1–14.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2016). Estrés en el lugar de trabajo. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0

Osorio, J. E., y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Patlán, J. (2019). What is Job Stress and How to Measure it? *Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://scielo.conicyta.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

Porru, A., Dicataldo, R., Leo, I., Roch, M., & Lucangeli, D. (2022). Back to School: Italian Teachers' Perceptions of the Impact of COVID-19 on Personal and Social Well-Being and Teaching Methods. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(18), 2–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph191811652>

Rivero, A. G., y Dabos, G. E. (2017). Human resources differential management: A review and an integration of the literature. *Estudios Gerenciales*, 33(142), 39–51. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.12.003>

Rojas, J., Céspedes, R. y Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balance's*, 8(11), 48–55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>

Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. In *Universidad Ricardo Palma*.

<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1480>

- Sánchez, A., y Castañeda, L. L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/reTablan24.2022.03>
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Suárez-Barraza, M. F., y Miguel-Davila, J. A. (2020). Kaizen-kata, a problem-solving approach to public service health care in Mexico. A multiple-case study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph17093297>
- Verástegui, B. V., y Vales, J. R. (2021). Carga laboral docente en tiempos de pandemia, factor de estrés y su impacto en la enseñanza remota. *Revista Iberoamericana de La Educación, Especial(1)*, 3–17. <http://revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/view/218>
- Vite, G. A. O. (2022). Las manifestaciones del estrés laboral en los docentes de la ESPOCH en el periodo académico ordinario abril –septiembre 2021. *Dilemas Contemporáneos*, 9(3), 01–18.
- Wassink, S. G., Wingerden, J. Van, TABLA H. & Poell, R. F. (2022). Erratum: Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PLoS ONE*, 17(5), 26–47. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269347>
- Wendwessen, N., Dereje, TABLA, & Gize, A. (2020). Factors Affecting the Implementation of Continuous Quality Improvement in Health Facilities in Southern Nation and Nationalities Peoples Region (SNNPR), Ethiopia This article was published in the following Dove Press journal. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S260285>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable Independiente: Gestión de Recursos Humanos

Variable Dependiente: Estrés Laboral

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de Recursos Humanos	La gestión de los recursos humanos son un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, habilidades y destrezas que las personas poseen y pueden aportar. Se consideran una inversión y su gestión debe ser una prioridad para la organización ya que constituyen un elemento clave de la organización que asegura su óptimo funcionamiento (Armijos, 2019).	Cuestionario de 25 ítems, distribuidos en 4 dimensiones	Reclutamiento y selección de personal	Descripción del puesto de trabajo Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades y capacidades de solicitantes	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
			Capacitación de personal	Procesos de capacitación Programa de desarrollo	
			Evaluación de desempeño	Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	
			Bienestar y recompensas del personal	Expectativas laborales Bienestar Recompensas	
Estrés Laboral	El estrés laboral es un problema derivado del advenimiento de las nuevas tecnologías,	Cuestionario de 25 ítems, distribuidos en 7 dimensiones	Cultura organizacional	Relación interna entre trabajadores Motivación Satisfacción de necesidades	
			Estructura organizacional	Procedimientos Reglas de la institución Logro de metas	

que va en aumento y supone un riesgo importante para todas las empresas. Las personas expuestas a estos síntomas a menudo se ven obligadas a faltar al trabajo. Esto reduce significativamente la producción de mano de obra (OIT, citado en Acosta-Fernández, 2019).		Territorio organizacional	Coexistencia de diferentes contextos Interrelación entre los contextos	Escala de Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
		Tecnología	Competencias digitales del trabajador Uso de herramientas digitales	
		Influencia del líder	Liderazgo eficaz Mejoramiento del clima laboral	
		Falta de cohesión	Interrelaciones personales Vínculo de identificación o antagonismo	
		Apoyo del grupo	Compromiso de los educadores de la institución Identificación de las metas trazadas	

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Estimado(a) docente reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar una tesis acerca de: “Gestión de recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho”.

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo.

Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿La IE dispone de la cantidad suficiente de personal para el cumplimiento de las funciones?					
2	¿Se efectúa planes o estudios estratégicos de recursos humanos en relación a la selección del personal?					
3	¿Los cargos son cubiertos por capacidad y no por antigüedad del personal (CAP)?					
4	¿La base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Ugel se utiliza como fuente de reclutamiento interno?					
5	¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?					
6	¿Usted confía en la comisión encargada de seleccionar el personal para la EI?					
DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN DE PERSONAL						
7	¿La Ugel realiza actualizaciones y/o capacitaciones para desarrollarse más profesionalmente?					
8	¿Las metodologías que usan son los mismos todos los años?					
9	¿Buscan plataformas innovadoras oportunamente para el conocimiento de la tecnología?					
10	¿Usted es hábil en la elaboración de la documentación pedagógica?					
11	¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales?					
12	¿Le brindan facilidades para participar en cursos de capacitación y/o especialización?					
13	¿Al docente que recibió capacitación y/o especialización se le asigna cargos donde viertan sus conocimientos?					
DIMENSIÓN: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						

14	¿Se aplica con equidad y justicia la evaluación a los docentes?					
15	¿Se aplican medidas correctivas luego de la evaluación, como capacitaciones, premios o reconocimientos?					
16	¿Existe una adecuada evaluación de desempeño docente (por jerarquía y cargos funcionales)?					
DIMENSIÓN: BIENESTAR Y RECOMPENSAS DEL PERSONAL						
17	¿El docente tiene facilidades para gestionar su pase a situación de disponibilidad o retiro, licencias, permisos, vacaciones, etc.?					
18	¿Se transfiere al docente de un puesto a otro según su nivel y modalidad?					
19	¿Se desarrolla una excelente labor de bienestar social a favor del docente?					
20	¿Consideras que la Ugel promueve acceso a cargos de personal docente en la IE?					
21	¿La responsabilidad que muestra en su práctica docente es reconocida?					
22	¿El ambiente de convivencia en su IE es favorable?					
23	¿La IE donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente)?					
24	¿Los estímulos basados en su desempeño se dan oportunamente?					
25	¿La dirección y subdirección de la IE fomentan recompensas al personal docente?					

CUESTIONARIO SOBRE ESTRÉS LABORAL

Estimado(a) docente reciba mis saludos, el presente cuestionario es parte de un estudio que tiene como propósito obtener información para poder elaborar una tesis acerca de: "Gestión de recursos humanos y el estrés laboral en los docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho".

Por consiguiente, solicito su colaboración para que usted responda con sinceridad el presente, que es confidencial y de carácter anónimo.

Por favor, exprese con sinceridad marcando con "X" en una sola casilla, conforme a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre		
1	2	3	4	5		
DIMENSIÓN: CLIMA ORGANIZACIONAL						
Nro.	Ítem	1	2	3	4	5
1	¿Se contemplan aspectos sobre el clima organizacional en la visión y misión de la IE?					
2	¿La forma en que trabajas, favorece el buen clima organizacional?					
3	¿Las relaciones interpersonales favorece tu buen desempeño?					
4	¿Se establecen metas y objetivos para una sana convivencia?					
DIMENSIÓN: ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
5	¿Consideras que estructura orgánica de la IE, favorece el buen funcionamiento institucional?					
6	¿Consideras que la IE orgánicamente está en función al servicio que brinda?					
7	¿Consideras que las decisiones asumidas por la IE son orgánicas?					
8	¿Consideras que se respeta el orden jerárquico en la IE?					
DIMENSIÓN: TERRITORIO ORGANIZACIONAL						
9	¿Consideras que las actividades que realizas deben ser en espacios adecuados?					
10	¿La IE debe contar con un espacios físicos para cada tipo de actividad educativa?					
11	¿Consideras que los ambientes, deben ser exclusivos para el nivel educativo?					
DIMENSIÓN: TECNOLOGÍA						
12	¿El equipo electrónico disponible para llevar a cabo su labor es limitado?					
13	¿Tiene conocimiento técnico para desarrollarse dentro de su IE?					
14	¿Cuenta con la tecnología adecuada para hacer su labor de calidad?					

DIMENSIÓN: INFLUENCIA DEL LÍDER					
15	¿Consideras que el equipo directivo son los primeros agentes de liderazgo en la IE?				
16	¿El equipo directivo deben ejercer el liderazgo pedagógico en la IE?				
17	¿Ejerces liderazgo en tu labor frente a los estudiantes?				
18	¿Consideras que el liderazgo en la IE debe ser compartido?				
DIMENSIÓN: FALTA DE COHESIÓN					
19	¿Es Ud. parte del equipo de trabajo que colabora estrechamente la dirección?				
20	¿El equipo de trabajo tiene prestigio y valor dentro de la IE?				
21	¿El equipo de trabajo se encuentra desorganizado?				
22	¿El equipo de trabajo le presiona demasiado?				
DIMENSIÓN: RESPALDO AL GRUPO					
23	¿El equipo de trabajo le respalda en sus metas?				
24	¿El equipo le brinda protección en relación con las injustas peticiones de los directivos?				
25	¿El equipo de trabajo le brinda ayuda técnica cuando lo necesita?				

ANEXO 3: EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Contabilidad; Administración de la educación; Redacción de artículos científicos		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor(a):	Armijos Mayon, Franklin Brian
Procedencia:	México
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa

Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Reclutamiento y selección de personal, (ii) Capacitación de personal, (iii) Evaluación de desempeño del personal, (iv) Bienestar y recompensas del personal
-----------------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de los Recursos Humanos Los recursos humanos como un subconjunto de conocimientos, motivaciones, experiencias, capacidades, habilidades y destrezas hacia las personas conservan y pueden contribuir. Se consideran una inversión y su gestión debe ser una prioridad para la organización ya que constituyen un elemento clave de la organización que asegura su óptimo funcionamiento, Armijos (2019)	Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal	El reclutamiento es una acción de invitación y solicitud, mientras que la selección implica elegir, clasificar y decidir, el primero es positivo y el segundo es restrictivo.
	Dimensión 2: Capacitación de personal	La capacitación e inducción es de carácter temporal y va ligada a los titulares de cargos de la entidad, el objetivo es brindar los programas necesarios e incrementar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para el desempeño de determinados cargos, robusteciendo su labor y aumentando la producción organizacional.
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño del personal	Era un premio que describe la labor de cada individuo en un puesto o cargo de trabajo a futuro, lo que permite encontrar problemas y ayudar a implementar políticas que se adecuen a las insuficiencias de la empresa.
	Dimensión 4: Bienestar y recompensas del personal	El trabajo es muy importante en la existencia de los individuos porque constituye a compensar sus requerimientos de sobrevivencia, afectividad y relación, en este modo, el ambiente de trabajo es un espacio fuente de bienestar para la gente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de recursos humanos”. elaborado por Armijos Mayon, Franklin Brian (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- **Primera dimensión:** Reclutamiento y selección de personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados al reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto de trabajo Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades y capacidades de solicitantes	1) ¿La IE dispone de la cantidad suficiente de personal para el cumplimiento de las funciones?	4	4	4	
	2) ¿Se efectúa planes o estudios estratégicos de recursos humanos en relación a la selección del personal?	4	4	4	
	3) ¿Los cargos son cubiertos por capacidad y no por antigüedad del personal (CAP)?	4	4	4	
	4) ¿La base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Ugel se utiliza como fuente de reclutamiento interno?	4	4	4	
	5) ¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	4	4	4	
	6) ¿Usted confía en la comisión encargada de seleccionar el personal para la EI?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Capacitación de personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la capacitación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de capacitación Programa de desarrollo	7) ¿La Ugel realiza actualizaciones y/o capacitaciones para desarrollarse más profesionalmente?	4	4	4	
	8) ¿Las metodologías que usan son los mismos todos los años?	4	4	4	
	9) ¿Buscan plataformas innovadoras oportunamente para el conocimiento de la tecnología?	4	4	4	
	10) ¿Usted es hábil en la elaboración de la documentación pedagógica?	4	4	4	

	11) ¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales?	4	4	4	
	12) ¿Le brindan facilidades para participar en cursos de capacitación y/o especialización?	4	4	4	
	13) ¿Al docente que recibió capacitación y/o especialización se le asigna cargos donde viertan sus conocimientos?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Evaluación de desempeño del personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la evaluación de desempeño del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	14) ¿Se aplica con equidad y justicia la evaluación a los docentes?	4	4	4	
	15) ¿Se aplican medidas correctivas luego de la evaluación, como capacitaciones, premios o reconocimientos?	4	4	4	
	16) ¿Existe una adecuada evaluación de desempeño docente (por jerarquía y cargos funcionales)?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Bienestar y recompensas del personal.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados al bienestar y recompensas del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas laborales Bienestar Recompensas	17) ¿El docente tiene facilidades para gestionar su pase a situación de disponibilidad o retiro, licencias, permisos, vacaciones, etc.?	4	4	4	
	18) ¿Se transfiere al docente de un puesto a otro según su nivel y modalidad?	4	4	4	
	19) ¿Se desarrolla una excelente labor de bienestar social a favor del docente?	4	4	4	

20) ¿Consideras que la Ugel promueve acceso a cargos de personal docente en la IE?	4	4	4	
21) ¿La responsabilidad que muestra en su práctica docente es reconocida?	4	4	4	
22) ¿El ambiente de convivencia en su IE es favorable?	4	4	4	
23) ¿La IE donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente)?	4	4	4	
24) ¿Los estímulos basados en su desempeño se dan oportunamente?	4	4	4	
25) ¿La dirección y subdirección de la IE fomentan recompensas al personal docente?	4	4	4	




 UGEL CESAR VALLEJO
 Mg. Rommel Lizandro Cristin
 DOCENTE DE LA ESCUELA
 DE POS GRADO

DNI: 09554022

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Estrés laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LIZANDRO CRISPÍN, ROMMEL		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Educación; Contabilidad; Administración de la educación; Redacción de artículos científicos		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESTRÉS LABORAL
Autor(a):	OIT
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa
Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Cultura organizacional, (ii) Estructura organizacional, (iii) Territorio organizacional, (iv)

	Tecnología, (v) Influencia del líder, (vi) Falta de cohesión, (vii) Apoyo del grupo
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Estrés laboral</p> <p>El estrés laboral es un problema derivado del advenimiento de las nuevas tecnologías, que va en aumento y supone un riesgo importante para todas las empresas. Las personas expuestas a estos síntomas a menudo se ven obligadas a faltar al trabajo. Esto reduce significativamente la producción de mano de obra (OIT, citado en Acosta-Fernández, 2019).</p>	Dimensión 1: Cultura organizacional	Es la correspondencia interna que tienen los empleados de una institución que hace que acudan motivados al entorno laboral, que los envuelve y los estimula satisfaciendo sus prioridades individuales o meramente lo desmotiva por no ser favorables.
	Dimensión 2: Estructura organizacional	Se refiere a la forma en que está estructurada la organización, en otras palabras, los mecanismos y normas que ha establecido la empresa para lograr objetivos y el personal para acabar con incertidumbres que alcancen desarrollarse y con ello contribuir a un mejor ambiente de trabajo.
	Dimensión 3: Territorio organizacional	Se refiere al entendimiento de varios espacios que permanecen adentro de una organización y la relación entre las mismas en el contexto empresarial y con ello posibilitan la adecuada toma de decisiones.
	Dimensión 4: Tecnología	Se refiere a la competencia que tienen los trabajadores para utilizar los recursos tecnológicos brindados por la organización hacia el proceso de las tareas laborales y también, si los recursos tienen las peculiaridades mínimas para contribuir a su labor diaria. realizadas por los trabajadores.
	Dimensión 5: Influencia del líder	Esta referida a la trascendencia o dominio que genera el liderazgo en el ambiente de trabajo, resultando un efecto muy significativo que puede apoyar al mejoramiento del ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos planteados u originar el efecto contrario.

Dimensión 6: Falta de cohesión	Se refiere a que adentro de una organización empresarial los colaboradores estilan a relacionarse entre sí, creando lazos de compromiso o de contrariedad, y precisamente la contrariedad significa que no se pueden alcanzar los objetivos planteados
Dimensión 7: Apoyo del grupo	Es el apoyo al conjunto de colaboradores y se refiere al soporte que ofrecen los empleados de la organización empresarial en correlación con los objetivos que la organización se ha propuesto

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrés laboral” de la OIT, (citado en Acosta-Fernández, 2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

- **Primera dimensión:** Cultura organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación interna entre trabajadores Motivación Satisfacción de necesidades	26) ¿Se contemplan aspectos sobre el clima organizacional en la visión y misión de la IE?	4	4	4	
	27) ¿La forma en que trabajas, favorece el buen clima organizacional?	4	4	4	
	28) ¿Las relaciones interpersonales favorece tu buen desempeño?	4	4	4	
	29) ¿Se establecen metas y objetivos para una sana convivencia?	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la estructura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos Reglas de la institución Logro de metas	30) ¿Consideras que estructura orgánica de la IE, favorece el buen funcionamiento institucional?	4	4	4	
	31) ¿Consideras que la IE orgánicamente está en función al servicio que brinda?	4	4	4	
	32) ¿Consideras que las decisiones asumidas por la IE son orgánicas?	4	4	4	
	33) ¿Consideras que se respeta el orden jerárquico en la IE?	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Territorio organizacional.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados al territorio organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coexistencia de diferentes contextos Interrelación entre los contextos	34) ¿Consideras que las actividades que realizas deben ser en espacios adecuados?	4	4	4	
	35) ¿La IE debe contar con un espacios físicos para cada tipo de actividad educativa?	4	4	4	
	36) ¿Consideras que los ambientes, deben ser exclusivos para el nivel educativo?	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Tecnología.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la tecnología.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencias digitales del trabajador					
Uso de herramientas digitales	37) ¿El equipo electrónico disponible para llevar a cabo su labor es limitado?	4	4	4	
	38) ¿Tiene conocimiento técnico para desarrollarse dentro de su IE?	4	4	4	
	39) ¿Cuenta con la tecnología adecuada para hacer su labor de calidad?	4	4	4	

- **Quinta dimensión:** Influencia del líder.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la influencia del líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo eficaz	40) ¿Consideras que el equipo directivo son los primeros agentes de liderazgo en la IE?	4	4	4	

Mejoramiento del clima laboral	41) ¿El equipo directivo deben ejercer el liderazgo pedagógico en la IE?	4	4	4	
	42) ¿Ejerces liderazgo en tu labor frente a los estudiantes?	4	4	4	
	43) ¿Consideras que el liderazgo en la IE debe ser compartido?	4	4	4	

- **Sexta dimensión:** Falta de cohesión.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la falta de cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelaciones personales Vínculo de identificación o antagonismo	44) ¿Es Ud. parte del equipo de trabajo que colabora estrechamente la dirección?	4	4	4	
	45) ¿El equipo de trabajo tiene prestigio y valor dentro de la IE?	4	4	4	
	46) ¿El equipo de trabajo se encuentra desorganizado?	4	4	4	
	47) ¿El equipo de trabajo le presiona demasiado?	4	4	4	

- **Séptima dimensión:** Apoyo del grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Determinar los mecanismos técnicos vinculados al apoyo del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso de los educadores de la institución Identificación de las metas	48) ¿El equipo de trabajo le respalda en sus metas?	4	4	4	
	49) ¿El equipo le brinda protección en relación con las injustas peticiones de los directivos?	4	4	4	
	50) ¿El equipo de trabajo le brinda ayuda técnica cuando lo necesita?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

trazadas					
----------	--	--	--	--	--



DNI: 09554022

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA			
Grado profesional:	Maestría	()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica	()	Social	()
	Educativa	(X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias sociales; Educación; Gestión pública; Pedagogía; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()		
	Más de 5 años	(X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor(a):	Armijos Mayon, Franklin Brian
Procedencia:	México
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa

Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Reclutamiento y selección de personal, (ii) Capacitación de personal, (iii) Evaluación de desempeño del personal, (iv) Bienestar y recompensas del personal
-----------------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de los Recursos Humanos Los recursos humanos como un subconjunto de conocimientos, motivaciones, experiencias, capacidades, habilidades y destrezas hacia las personas conservan y pueden contribuir. Se consideran una inversión y su gestión debe ser una prioridad para la organización ya que constituyen un elemento clave de la organización que asegura su óptimo funcionamiento, Armijos (2019)	Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal	El reclutamiento es una acción de invitación y solicitud, mientras que la selección implica elegir, clasificar y decidir, el primero es positivo y el segundo es restrictivo.
	Dimensión 2: Capacitación de personal	La capacitación e inducción es de carácter temporal y va ligada a los titulares de cargos de la entidad, el objetivo es brindar los programas necesarios e incrementar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para el desempeño de determinados cargos, robusteciendo su labor y aumentando la producción organizacional.
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño del personal	Era un premio que describe la labor de cada individuo en un puesto o cargo de trabajo a futuro, lo que permite encontrar problemas y ayudar a implementar políticas que se adecuen a las insuficiencias de la empresa.
	Dimensión 4: Bienestar y recompensas del personal	El trabajo es muy importante en la existencia de los individuos porque constituye a compensar sus requerimientos de sobrevivencia, afectividad y relación, en este modo, el ambiente de trabajo es un espacio fuente de bienestar para la gente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de recursos humanos”. elaborado por Armijos Mayon, Franklin Brian (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Primera dimensión: Reclutamiento y selección de personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto de trabajo Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades y capacidades de solicitantes	1) <u>¿La IE dispone de la cantidad suficiente de personal para el cumplimiento de las funciones?</u>	4	4	4	
	2) ¿Se efectúa planes o estudios estratégicos de recursos humanos en relación a la selección del personal?	4	4	4	
	3) ¿Los cargos son cubiertos por capacidad y no por antigüedad del personal (CAP)?	4	4	4	
	4) ¿La base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Ugel se utiliza como fuente de reclutamiento interno?	4	4	4	
	5) ¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	4	4	4	
	6) ¿Usted confía en la comisión encargada de seleccionar el personal para la EI?	4	4	4	

Segunda dimensión: Capacitación de personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la capacitación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de capacitación Programa de desarrollo	7) ¿La Ugel realiza actualizaciones y/o capacitaciones para desarrollarse más profesionalmente?	4	4	4	
	8) ¿Las metodologías que usan son los mismos todos los años?	4	4	4	
	9) ¿Buscan plataformas innovadoras oportunamente para el conocimiento de la tecnología?	4	4	4	
	10) <u>¿Usted es hábil en la elaboración de la documentación pedagógica?</u>	4	4	4	

	11) ¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales?	4	4	4	
	12) ¿Le brindan facilidades para participar en cursos de capacitación y/o especialización?	4	4	4	
	13) ¿Al docente que recibió capacitación y/o especialización se le asigna cargos donde viertan sus conocimientos?	4	4	4	

Tercera dimensión: Evaluación de desempeño del personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la evaluación de desempeño del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	14) ¿Se aplica con equidad y justicia la evaluación a los docentes?	4	4	4	
	15) ¿Se aplican medidas correctivas luego de la evaluación, como capacitaciones, premios o reconocimientos?	4	4	4	
	16) ¿Existe una adecuada evaluación de desempeño docente (por jerarquía y cargos funcionales)?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Bienestar y recompensas del personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al bienestar y recompensas del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas laborales Bienestar Recompensas	17) ¿El docente tiene facilidades para gestionar su pase a situación de disponibilidad o retiro, licencias, permisos, vacaciones, etc.?	4	4	4	
	18) ¿Se transfiere al docente de un puesto a otro según su nivel y modalidad?	4	4	4	
	19) ¿Se desarrolla una excelente labor de bienestar social a favor del docente?	4	4	4	
	20) ¿Consideras que la Ugel promueve acceso a cargos de personal docente en la IE?	4	4	4	

21) ¿La responsabilidad que muestra en su práctica docente es reconocida?	4	4	4	
22) ¿El ambiente de convivencia en su IE es favorable?	4	4	4	
23) ¿La IE donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente)?	4	4	4	
24) ¿Los estímulos basados en su desempeño se dan oportunamente?	4	4	4	
25) ¿La dirección y subdirección de la IE fomentan recompensas al personal docente?	4	4	4	



DNI: 09333287

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HUAYTA FRANCO, YOLANDA JOSEFINA		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias sociales; Educación; Gestión pública; Pedagogía; Docente de posgrado; Investigadora RENACYT; Redacción de artículos científicos		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESTRÉS LABORAL
Autor(a):	OIT
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa
Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Cultura organizacional, (ii)



Estructura organizacional, (iii) Territorio organizacional, (iv) Tecnología, (v) Influencia del líder, (vi) Falta de cohesión, (vii) Apoyo del grupo
--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Estrés laboral</p> <p>El estrés laboral es un problema derivado del advenimiento de las nuevas tecnologías, que va en aumento y supone un riesgo importante para todas las empresas. Las personas expuestas a estos síntomas a menudo se ven obligadas a faltar al trabajo. Esto reduce significativamente la producción de mano de obra (OIT, citado en Acosta-Fernández, 2019).</p>	<p>Dimensión 1: Cultura organizacional</p>	<p>Es la correspondencia interna que tienen los empleados de una institución que hace que acudan motivados al entorno laboral, que los envuelve y los estimula satisfaciendo sus prioridades individuales o meramente lo desmotiva por no ser favorables.</p>
	<p>Dimensión 2: Estructura organizacional</p>	<p>Se refiere a la forma en que está estructurada la organización, en otras palabras, los mecanismos y normas que ha establecido la empresa para lograr objetivos y el personal para acabar con incertidumbres que alcancen desarrollarse y con ello contribuir a un mejor ambiente de trabajo.</p>
	<p>Dimensión 3: Territorio organizacional</p>	<p>Se refiere al entendimiento de varios espacios que permanecen adentro de una organización y la relación entre las mismas en el contexto empresarial y con ello posibilitan la adecuada toma de decisiones.</p>
	<p>Dimensión 4: Tecnología</p>	<p>Se refiere a la competencia que tienen los trabajadores para utilizar los recursos tecnológicos brindados por la organización hacia el proceso de las tareas laborales y también, si los recursos tienen las peculiaridades mínimas para contribuir a su labor diaria. realizadas por los trabajadores.</p>
	<p>Dimensión 5: Influencia del líder</p>	<p>Esta referida a la trascendencia o dominio que genera el liderazgo en el ambiente de trabajo, resultando un efecto muy significativo que puede apoyar al mejoramiento del ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos planteados u originar el efecto contrario.</p>



Dimensión 6: Falta de cohesión	Se refiere a que adentro de una organización empresarial los colaboradores estilan a relacionarse entre sí, creando lazos de compromiso o de contrariedad, y precisamente la contrariedad significa que no se pueden alcanzar los objetivos planteados
Dimensión 7: Apoyo del grupo	Es el apoyo al conjunto de colaboradores y se refiere al soporte que ofrecen los empleados de la organización empresarial en correlación con los objetivos que la organización se ha propuesto

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrés laboral” de la OIT, (citado en Acosta-Fernández, 2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.



decir debe ser incluido.	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

Primera dimensión: Cultura organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la cultura organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación interna entre trabajadores Motivación Satisfacción de necesidades	26) ¿Se contemplan aspectos sobre el clima organizacional en la visión y misión de la IE?	4	4	4	
	27) ¿La forma en que trabajas, favorece el buen clima organizacional?	4	4	4	
	28) ¿Las relaciones interpersonales favorece tu buen desempeño?	4	4	4	
	29) ¿Se establecen metas y objetivos para una sana convivencia?	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la estructura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos Reglas de la institución Logro de metas	30) ¿Consideras que estructura orgánica de la IE, favorece el buen funcionamiento institucional?	4	4	4	
	31) ¿Consideras que la IE orgánicamente está en función al servicio que brinda?	4	4	4	
	32) ¿Consideras que las decisiones asumidas por la IE son orgánicas?	4	4	4	
	33) ¿Consideras que se respeta el orden jerárquico en la IE?	4	4	4	

Tercera dimensión: Territorio organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al territorio organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coexistencia de diferentes contextos Interrelación entre los contextos	34) ¿Consideras que las actividades que realizas deben ser en espacios adecuados?	4	4	4	
	35) ¿La IE debe contar con un espacios físicos para cada tipo de actividad educativa?	4	4	4	
	36) ¿Consideras que los ambientes, deben ser exclusivos para el nivel educativo?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Tecnología.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la tecnología.

Competencias digitales del trabajador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de herramientas digitales	37) ¿El equipo electrónico disponible para llevar a cabo su labor es limitado?	4	4	4	
	38) ¿Tiene conocimiento técnico para desarrollarse dentro de su IE?	4	4	4	
	39) ¿Cuenta con la tecnología adecuada para hacer su labor de calidad?	4	4	4	

Quinta dimensión: Influencia del líder.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la influencia del líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo eficaz	40) ¿Consideras que el equipo directivo son los primeros agentes de liderazgo en la IE?	4	4	4	
Mejoramiento del clima laboral	41) ¿El equipo directivo deben ejercer el liderazgo pedagógico en la IE?	4	4	4	
	42) ¿Ejerces liderazgo en tu labor frente a los estudiantes?	4	4	4	

	43) ¿Consideras que el liderazgo en la IE debe ser compartido?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Sexta dimensión: Falta de cohesión.

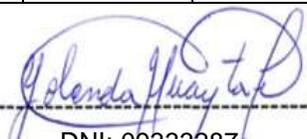
Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la falta de cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelaciones personales Vínculo de identificación o antagonismo	44) ¿Es Ud. parte del equipo de trabajo que colabora estrechamente la dirección?	4	4	4	
	45) ¿El equipo de trabajo tiene prestigio y valor dentro de la IE?	4	4	4	
	46) ¿El equipo de trabajo se encuentra desorganizado?	4	4	4	
	47) ¿El equipo de trabajo le presiona demasiado?	4	4	4	

Séptima dimensión: Apoyo del grupo.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al apoyo del grupo.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso de los educadores de la institución Identificación de las metas trazadas	48) ¿El equipo de trabajo le respalda en sus metas?	4	4	4	
	49) ¿El equipo le brinda protección en relación con las injustas peticiones de los directivos?	4	4	4	
	50) ¿El equipo de trabajo le brinda ayuda técnica cuando lo necesita?	4	4	4	



DNI: 09333287

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FARFÁN PIMENTEL, JOHNNY FÉLIX		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)	
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias sociales; Educación; Redacción de artículos científicos		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
Autor(a):	Armijos Mayon, Franklin Brian
Procedencia:	México
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa

Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Reclutamiento y selección de personal, (ii) Capacitación de personal, (iii) Evaluación de desempeño del personal, (iv) Bienestar y recompensas del personal
-----------------------	--

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Gestión de los Recursos Humanos Los recursos humanos como un subconjunto de conocimientos, motivaciones, experiencias, capacidades, habilidades y destrezas hacia las personas conservan y pueden contribuir. Se consideran una inversión y su gestión debe ser una prioridad para la organización ya que constituyen un elemento clave de la organización que asegura su óptimo funcionamiento, Armijos (2019)	Dimensión 1: Reclutamiento y selección de personal	El reclutamiento es una acción de invitación y solicitud, mientras que la selección implica elegir, clasificar y decidir, el primero es positivo y el segundo es restrictivo.
	Dimensión 2: Capacitación de personal	La capacitación e inducción es de carácter temporal y va ligada a los titulares de cargos de la entidad, el objetivo es brindar los programas necesarios e incrementar los conocimientos y habilidades de los trabajadores para el desempeño de determinados cargos, robusteciendo su labor y aumentando la producción organizacional.
	Dimensión 3: Evaluación de desempeño del personal	Era un premio que describe la labor de cada individuo en un puesto o cargo de trabajo a futuro, lo que permite encontrar problemas y ayudar a implementar políticas que se adecuen a las insuficiencias de la empresa.
	Dimensión 4: Bienestar y recompensas del personal	El trabajo es muy importante en la existencia de los individuos porque constituye a compensar sus requerimientos de sobrevivencia, afectividad y relación, en este modo, el ambiente de trabajo es un espacio fuente de bienestar para la gente.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Gestión de recursos humanos”. elaborado por Armijos Mayon, Franklin Brian (2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Primera dimensión: Reclutamiento y selección de personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al reclutamiento y selección de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descripción del puesto de trabajo Obligaciones Responsabilidades Análisis de habilidades y capacidades de solicitantes	1) ¿La IE dispone de la cantidad suficiente de personal para el cumplimiento de las funciones?	4	4	4	
	2) ¿Se efectúa planes o estudios estratégicos de recursos humanos en relación a la selección del personal?	4	4	4	
	3) ¿Los cargos son cubiertos por capacidad y no por antigüedad del personal (CAP)?	4	4	4	
	4) ¿La base de datos de la Dirección de Recursos Humanos de la Ugel se utiliza como fuente de reclutamiento interno?	4	4	4	
	5) ¿Consideran importante la calidad humana dentro de la institución?	4	4	4	
	6) ¿Usted confía en la comisión encargada de seleccionar el personal para la EI?	4	4	4	

Segunda dimensión: Capacitación de personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la capacitación de personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos de capacitación Programa de desarrollo	7) ¿La Ugel realiza actualizaciones y/o capacitaciones para desarrollarse más profesionalmente?	4	4	4	
	8) ¿Las metodologías que usan son los mismos todos los años?	4	4	4	
	9) ¿Buscan plataformas innovadoras oportunamente para el conocimiento de la tecnología?	4	4	4	
	10) ¿Usted es hábil en la elaboración de la documentación pedagógica?	4	4	4	

	11) ¿Se realizan jornadas de interaprendizaje entre colegas para conocer sobre las plataformas virtuales?	4	4	4	
	12) ¿Le brindan facilidades para participar en cursos de capacitación y/o especialización?	4	4	4	
	13) ¿Al docente que recibió capacitación y/o especialización se le asigna cargos donde viertan sus conocimientos?	4	4	4	

Tercera dimensión: Evaluación de desempeño del personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la evaluación de desempeño del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Normas de desempeño en el puesto Capacitación Retroalimentación	14) ¿Se aplica con equidad y justicia la evaluación a los docentes?	4	4	4	
	15) ¿Se aplican medidas correctivas luego de la evaluación, como capacitaciones, premios o reconocimientos?	4	4	4	
	16) ¿Existe una adecuada evaluación de desempeño docente (por jerarquía y cargos funcionales)?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Bienestar y recompensas del personal.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al bienestar y recompensas del personal.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Expectativas laborales Bienestar Recompensas	17) ¿El docente tiene facilidades para gestionar su pase a situación de disponibilidad o retiro, licencias, permisos, vacaciones, etc.?	4	4	4	
	18) ¿Se transfiere al docente de un puesto a otro según su nivel y modalidad?	4	4	4	
	19) ¿Se desarrolla una excelente labor de bienestar social a favor del docente?	4	4	4	
	20) ¿Consideras que la Ugel promueve acceso a cargos de personal docente en la IE?	4	4	4	



21) ¿La responsabilidad que muestra en su práctica docente es reconocida?	4	4	4	
22) ¿El ambiente de convivencia en su IE es favorable?	4	4	4	
23) ¿La IE donde labora, es un lugar agradable (psicológica y emocionalmente)?	4	4	4	
24) ¿Los estímulos basados en su desempeño se dan oportunamente?	4	4	4	
25) ¿La dirección y subdirección de la IE fomentan recompensas al personal docente?	4	4	4	

DNI: 06269132

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Gestión de recursos humanos”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()	
	Educativa (X)	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	Ciencias sociales; Educación; Redacción de artículos científicos		
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Docente de metodología de la investigación, construcción de instrumentos		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	ESTRÉS LABORAL
Autor(a):	OIT
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	Muestra maestros contratados que laboran en una Red Educativa
Significación:	El cuestionario corresponde a la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual se dividió en cuatro (04) dimensiones los cuales son: (i) Cultura organizacional, (ii) Estructura organizacional, (iii) Territorio organizacional, (iv)



	Tecnología, (v) Influencia del líder, (vi) Falta de cohesión, (vii) Apoyo del grupo
--	---

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<p>Estrés laboral</p> <p>El estrés laboral es un problema derivado del advenimiento de las nuevas tecnologías, que va en aumento y supone un riesgo importante para todas las empresas. Las personas expuestas a estos síntomas a menudo se ven obligadas a faltar al trabajo. Esto reduce significativamente la producción de mano de obra (OIT, citado en Acosta-Fernández, 2019).</p>	<p>Dimensión 1: Cultura organizacional</p>	<p>Es la correspondencia interna que tienen los empleados de una institución que hace que acudan motivados al entorno laboral, que los envuelve y los estimula satisfaciendo sus prioridades individuales o meramente lo desmotiva por no ser favorables.</p>
	<p>Dimensión 2: Estructura organizacional</p>	<p>Se refiere a la forma en que está estructurada la organización, en otras palabras, los mecanismos y normas que ha establecido la empresa para lograr objetivos y el personal para acabar con incertidumbres que alcancen desarrollarse y con ello contribuir a un mejor ambiente de trabajo.</p>
	<p>Dimensión 3: Territorio organizacional</p>	<p>Se refiere al entendimiento de varios espacios que permanecen adentro de una organización y la relación entre las mismas en el contexto empresarial y con ello posibilitan la adecuada toma de decisiones.</p>
	<p>Dimensión 4: Tecnología</p>	<p>Se refiere a la competencia que tienen los trabajadores para utilizar los recursos tecnológicos brindados por la organización hacia el proceso de las tareas laborales y también, si los recursos tienen las peculiaridades mínimas para contribuir a su labor diaria. realizadas por los trabajadores.</p>
	<p>Dimensión 5: Influencia del líder</p>	<p>Esta referida a la trascendencia o dominio que genera el liderazgo en el ambiente de trabajo, resultando un efecto muy significativo que puede apoyar al mejoramiento del ambiente de trabajo y alcanzar los objetivos planteados u originar el efecto contrario.</p>



Dimensión 6: Falta de cohesión	Se refiere a que adentro de una organización empresarial los colaboradores estilan a relacionarse entre sí, creando lazos de compromiso o de contrariedad, y precisamente la contrariedad significa que no se pueden alcanzar los objetivos planteados
Dimensión 7: Apoyo del grupo	Es el apoyo al conjunto de colaboradores y se refiere al soporte que ofrecen los empleados de la organización empresarial en correlación con los objetivos que la organización se ha propuesto

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Estrés laboral” de la OIT, (citado en Acosta-Fernández, 2019). De acuerdo con los siguientes indicadores, califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.



El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: ESTRÉS LABORAL

Primera dimensión: Cultura organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la cultura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relación interna entre trabajadores Motivación Satisfacción de necesidades	26) ¿Se contemplan aspectos sobre el clima organizacional en la visión y misión de la IE?	4	4	4	
	27) ¿La forma en que trabajas, favorece el buen clima organizacional?	4	4	4	
	28) ¿Las relaciones interpersonales favorece tu buen desempeño?	4	4	4	
	29) ¿Se establecen metas y objetivos para una sana convivencia?	4	4	4	

Segunda dimensión: Estructura organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la estructura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procedimientos Reglas de la institución Logro de metas	30) ¿Consideras que estructura orgánica de la IE, favorece el buen funcionamiento institucional?	4	4	4	
	31) ¿Consideras que la IE orgánicamente está en función al servicio que brinda?	4	4	4	
	32) ¿Consideras que las decisiones asumidas por la IE son orgánicas?	4	4	4	

	33) ¿Consideras que se respeta el orden jerárquico en la IE?	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

Tercera dimensión: Territorio organizacional.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al territorio organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Coexistencia de diferentes contextos Interrelación entre los contextos	34) ¿Consideras que las actividades que realizas deben ser en espacios adecuados?	4	4	4	
	35) ¿La IE debe contar con un espacios físicos para cada tipo de actividad educativa?	4	4	4	
	36) ¿Consideras que los ambientes, deben ser exclusivos para el nivel educativo?	4	4	4	

Cuarta dimensión: Tecnología.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la tecnología.

Competencias digitales del trabajador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Uso de herramientas digitales	37) ¿El equipo electrónico disponible para llevar a cabo su labor es limitado?	4	4	4	
	38) ¿Tiene conocimiento técnico para desarrollarse dentro de su IE?	4	4	4	
	39) ¿Cuenta con la tecnología adecuada para hacer su labor de calidad?	4	4	4	

Quinta dimensión: Influencia del líder.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la influencia del líder.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo eficaz	40) ¿Consideras que el equipo directivo son los primeros agentes de liderazgo en la IE?	4	4	4	
Mejoramiento del clima laboral	41) ¿El equipo directivo deben ejercer el liderazgo pedagógico en la IE?	4	4	4	
	42) ¿Ejerces liderazgo en tu labor frente a los estudiantes?	4	4	4	
	43) ¿Consideras que el liderazgo en la IE debe ser compartido?	4	4	4	

Sexta dimensión: Falta de cohesión.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados a la falta de cohesión.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Interrelaciones personales	44) ¿Es Ud. parte del equipo de trabajo que colabora estrechamente la dirección?	4	4	4	
Vínculo de identificación	45) ¿El equipo de trabajo tiene prestigio y valor dentro de la IE?	4	4	4	
o antagonismo	46) ¿El equipo de trabajo se encuentra desorganizado?	4	4	4	
	47) ¿El equipo de trabajo le presiona demasiado?	4	4	4	

Séptima dimensión: Apoyo del grupo.

Objetivos de la Dimensión: Determinar los mecanismos técnicos vinculados al apoyo del grupo.



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compromiso de los educadores de la institución Identificación de las metas trazadas	48) ¿El equipo de trabajo le respalda en sus metas?	4	4	4	
	49) ¿El equipo le brinda protección en relación con las injustas peticiones de los directivos?	4	4	4	
	50) ¿El equipo de trabajo le brinda ayuda técnica cuando lo necesita?	4	4	4	

DNI: 06269132

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Calificación de los instrumentales de validez de contenido hacia el juicio de expertos

N° de	Especialistas	Especialidad	Calificación del
Expertos			instrumental
1	Dr. Johnny Félix, Farfán Pimentel	Metodólogo	Váido Aplicable
2	Dr. Rommel Lizandro Crispín	Metodólogo	Válido Aplicable
3	Dra. Yolanda Huayta Franco	Metodólogo	Válido Aplicable

ANEXO 5: VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad del cuestionario de la gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	25

Confiabilidad alta

Confiabilidad del cuestionario del estrés laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	25

Confiabilidad alta

ANEXO 6: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p * q N}{(N - 1) e^2 + Z^2 p * q}$$

Al aplicar la fórmula con una población de 156 educadores da como resultado una muestra de 106 educadores.

Donde:

Z= nivel de confianza (1.96)

P= porcentaje d a la población que tiene atributo deseado (50%)

Q= porcentaje de la población que no tiene atributo deseado (50%)

N= tamaño del universo (156)

E= error de estimación máximo aceptado (5%)

N= tamaño de la muestra

$$N = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (156)}{(156-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

Donde:

Z= nivel de confianza (1.96)

P= porcentaje de la población que tiene atributo deseado (50%)

Q= porcentaje de la población que no tiene atributo deseado (50%)

N= tamaño del universo (156)

E= error de estimación máximo aceptado (5%)

N= 106

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Gestión de recursos humanos y estrés laboral en docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho”.

Investigadora: Ari Apaza, Eloy Gilberto.

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión de recursos humanos y estrés laboral en docentes contratados de una Red Educativa de San Juan de Lurigancho”, cuyo objetivo es precisar correlación hacia el reclutamiento y selección del personal con estrés laboral. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de una Red Educativa.

El impacto del problema de la investigación, está ligada a la mejora de los recursos humanos de los profesores contratados, con el manejo del estrés laboral a fin de obtener una educación de calidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizarán tres cuestionarios donde se recogerán datos personales y se responderá 50 preguntas respectivamente sobre el estudio.
2. Estos cuestionarios tendrán un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará vía Online.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la red educativa al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la Educación Básica Regular.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Eloy Gilberto Ari Apaza, email: eariap@ucvvirtual.edu.pe y la docente asesora Dra. Noemí teresa Julca Vera, email: njulca@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: