



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**“Gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la
IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Montes Huerta, Jose Carlos (ORCID: 0000-0002-3535-4760)

ASESOR:

Dr. Candia Menor Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

**LIMA - PERÚ
2021**

Dedicatoria

Al ejemplo de fe de mi madre: Jacinta Huerta Yábar, quién me formó en base a la confianza y principios que me hicieron una buena persona y profesional, y ahora he logrado uno de mis principales objetivos, que es mi maestría.

Agradecimiento

Por el apoyo moral y la cooperación incondicional de mi familia, la comprensión, la paciencia y apoyo continuo del profesor Marco Candia Menor al orientar mi trabajo de investigación; a los profesores que conocí mientras estudiaba mi maestría.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45
Anexo 1. Matriz de operacionalización.	46
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos –cuestionarios	48
Anexo 3. Detalle de confiabilidad	52

Anexo 4. Print de la base de datos	57
Anexo 5. Carta de presentación.	59
Anexo 6. Respuesta de recepción de carta de presentación.	60

Índice de tablas

Tabla 1. Fiabilidad de la variable Gestión del talento humano.	19
Tabla 2. Fiabilidad de la variable Estrés laboral.	19
Tabla 3. Tabla descriptiva de la variable: Gestión del talento humano	22
Tabla 4. Tabla descriptiva de la variable: Estrés laboral	22
Tabla 5. Tabla cruzada de variable: Gestión del talento humano – Estrés Laboral	23
Tabla 6. Tabla cruzada: Gestión del talento humano – Agotamiento Emocional	24
Tabla 7. Tabla cruzada: Gestión del talento humano–Despersonalización	24
Tabla 8. Tabla cruzada: Gestión del talento humano – Realización Personal	25
Tabla 9. Prueba de normalidad de la variable Gestión del talento humano	26
Tabla 10. Prueba de normalidad de la variable Estrés Laboral	26
Tabla 11. Correlación de las variables Gestión del talento humano – Estrés Laboral	26
Tabla 12. Correlación de Dimensión Gestión del talento humano – Agotamiento emocional	27
Tabla 13. Correlación de Dimensión Gestión del talento humano – Despersonalización	27
Tabla 14. Correlación de Dimensión Gestión del talento humano – Realización personal	28

Índice de gráficos

Gráfico 1: Gráfico descriptivo variable: Gestión del talento humano	22
Gráfico 2: Gráfico descriptivo variable: Estrés laboral	23

Resumen

El presente estudio titulado “Gestión del talento humano y el estrés laboral en los docentes de la IE. Santa María de San Juan de Lurigancho, 2020”, tiene como finalidad establecer la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María.

La metodología empleada es de tipo aplicada, de diseño no experimental, con alcance correlacional, porque busca demostrar la relación entre las variables. La técnica utilizada es la encuesta y la muestra de tipo censal de 30 docentes del nivel primario de la institución educativa, se aplicaron cuestionarios de la gestión del talento humano y de Maslach Burnout Inventory.

Los resultados arrojan que los profesores perciben un nivel bajo (23%) y medio (76%) de la gestión del talento humano; mientras que el nivel de estrés es medio (36%) y alto (63%). Además se muestra que existe una correlación negativa considerable ($r=-0,737$) entre las variables estudiadas. Concluyéndose que hay relación significativa entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, 2020.

Palabras claves: Gestión del talento humano, estrés laboral, docente.

Abstract

The present study entitled “Management of human talent and work stress in EI teachers. Santa María de San Juan de Lurigancho, 2020 ”, aims to establish the relationship between the management of human talent and work stress in IE teachers. Santa Maria.

The methodology used is of an applied type, of a non-experimental design, with a correlational scope, because it seeks to demonstrate the relationship between the variables. The technique used is the survey and the census-type sample of 30 teachers at the primary level of the educational institution, questionnaires on the management of human talent and the Maslach Burnout Inventory were applied.

The results show that teachers perceive a low (23%) and medium (76%) level of human talent management; while the stress level is medium (36%) and high (63%). Furthermore, it is shown that there is a considerable negative correlation ($r = -0.737$) between the variables studied. Concluding that there is a significant relationship between the management of human talent and work stress of EI teachers. Santa Maria, 2020.

Keywords: Human talent management, work stress, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

Velásquez (2012) en su libro “La salud mental”, menciona que los cambios vertiginosos que ha afrontado el ser humano, ha generado que viva de forma acelerada y eso acarrea diversas consecuencias. Es por ello que, en los últimos tiempos, ha despertado el interés en las personas y de forma especial de los centros laborales, en la obtención de un equilibrio en el ámbito social, psicológico y emocional que les permita hacer frente a estas problemáticas. Tanto en las entidades públicas como privadas, la sanidad mental del empleado, ha empezado a considerarse un pilar de la estructura organizacional, puesto que busca su bienestar en todas las dimensiones de su existencia. A partir de la perspectiva estratégica, un colaborador que domina sus emociones, es más eficiente y esto suma a la consecución de las metas de la entidad.

El estrés laboral se ha posicionado como una enfermedad frecuente que no solo se limita al ámbito laboral, sino que afecta a todas las dimensiones del ser. Para Mansilla (2011) los factores que desencadenan el estrés, se originan por la interrelación entre las exigencias en el trabajo y la forma en como el trabajador las asume. Un trabajador se ve inmerso en estrés laboral cuando las exigencias en la organización son demandantes, y su capacidad de auto control, de auto regulación de sus emociones no están consolidadas en su personalidad.

La enfermedad del estrés laboral está inmersa en los distintos panoramas, partiendo desde la realidad internacional, hasta la local. En el panorama internacional, según la EU-OSHA (Agencia de información de la unión europea para la seguridad y la salud en el trabajo), consideran a esta problemática unas causales de peso que afectan la salud ligado al ámbito laboral más recurrente en el continente europeo. En este estudio se demostró que más del 50% de los trabajadores tienen la percepción que es común el estrés en su centro laboral. Además, se demostró en una encuesta que 4 de cada 10 trabajadores

consideran que el estrés se debe a que no hay una gestión adecuada en su lugar de trabajo.

Asimismo, en Latinoamérica, el estrés dado en el ámbito laboral se ha posicionado como uno de los mayores inconvenientes que afrontan las entidades. Para la Organización Mundial de la Salud (2017), el país mexicano está situado como el único de América con mayor porcentaje de estrés en sus asalariados. Según la OMS, en México el 75 % por ciento padece este problema, superando a China con un 73% y a Estados Unidos con un 59%, ambas economías consideradas potencias en el mundo.

En el panorama nacional, se evidenció en base a investigaciones, que más del 65 % de ciudadanos padecen este problema, tanto en entidades públicas como privadas. Esto se produce porque se cae en el error que, incrementando las exigencias en documentos y aumentando las reuniones fuera de horas de trabajo se optimiza el desempeño y la eficiencia organizacional. El estrés en los centros laborales ocasiona perjuicios en la salud de los trabajadores y ello repercute negativamente en los objetivos de la organización. En este mismo estudio se determinó que las mujeres presentan 63% de estrés; mientras los hombres 52% (Instituto Integración, 2016). En consecuencia, se determinó que entre los mayores causales de estrés son de índole financiero y sanitario.

En el contexto local, este problema también se evidenció en la institución educativa Santa María ubicada en la zona densamente poblada de San Juan de Lurigancho, del departamento de Lima. Los docentes muestran permanentes inconvenientes en el ejercicio de su desempeño laboral docente, esto se acentúa con la sobrecarga de trabajo. Por consiguiente, entre los mayores causales de estrés figuran los constantes monitoreos y la documentación excesiva que se les pide elaborar y presentar a los profesores. Sobre todo, cuando estos requerimientos no van acompañados de una información clara y una retroalimentación que sirva para mejorar el quehacer docente. Por otra parte, las reuniones colegiadas programadas fuera del horario de trabajo y la comunicación poco eficiente por parte del equipo directivo ocasionan en los

maestros altos índices de estrés, esto conlleva a graves problemas fisiológicos y emocionales, que conlleva a la disminución de su eficiencia en su desempeño.

Es por consiguiente que la presente investigación parte del planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE Santa María?, como problemas específicos: ¿Qué relación hay entre la gestión del talento humano y el agotamiento emocional?; ¿Qué relación encuentran entre la gestión del talento humano y la despersonalización?; y ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la realización personal?

La justificación del proyecto se sostiene en que el estrés es una de las problemáticas más resaltantes en la actualidad, que no solo repercute en su ámbito laboral, sino que desencadena graves problemas de salud, que en muchos casos son irreversibles. De este modo, la investigación es importante porque pretende buscar bases teóricas sobre el estrés laboral y esto significa su vínculo con la gestión del talento, teniendo como finalidad que los resultados del estudio aporte a futuras investigaciones. Desde la perspectiva práctica, se justifica este trabajo porque busca utilizar la información recabada para que sea implementada a través de recomendaciones y futuras capacitaciones al personal docente que labora en la IE Santa María. También, el presente estudio se justifica del punto de vista metodológico, puesto que los insumos e instrumentos empleados pueden ser contextualizados y acoplados en diferentes situaciones que sirvan y apliquen las variables, de esta forma los resultados que convergen pueden ser analizados y contrastados.

Finalmente, desde el apartado social, basada en que es relevante la mejoría de la calidad emocional en el colaborador, logrando la disminución del estrés, influye en los distintos ámbitos de la colectividad, mejorando la fortaleza intelectual y espiritual de las familias.

El objetivo general: establecer la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María. De los cuales se desprenden los objetivos específicos: Determinar la relación entre la gestión del

talento humano y el estrés laboral, en su dimensión agotamiento emocional; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral, en su dimensión despersonalización; Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral, en su dimensión realización personal, de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

Para intentar responder a la problemática de la investigación se planteó la hipótesis principal: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020. Las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el agotamiento emocional; existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la despersonalización; y existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la realización personal.

II. MARCO TEÓRICO

Se tuvieron como precedentes internacionales a:

Vásquez (2015) en su investigación “La Gestión del Talento Humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del hospital IESS de la Ciudad de Milagro, Provincia del Guayas”. Tiene como fin examinar la gestión y los riesgos profesionales, para lo cual recurrió a Chiavenato Idalberto para investigar sobre la gestión del capital humano. El método utilizado es científico-descriptivo, con muestra de 16 médicos y 24 enfermeros del ámbito médico de nivel medio, utilizando como herramienta cuestionarios estructurados. Se concluyó que los empleados están satisfechos, pero es necesario un análisis en profundidad para buscar oportunidades de mejora para prevenir riesgos laborales para las enfermeras, lo que resulta significativo. La administración del talento alcanzó el 56% de nivel de confianza.

Camacho (2015) en su investigación “Estrategias para disminuir el estrés laboral en el personal administrativo del departamento de fiscalización del Seniat en el estado de Mérida”. La investigación tuvo como finalidad proponer estrategias que contribuyan a minimizar los elementos que generan estrés laboral y que afectan la salud de los empleados, para ello recurrió a fuentes base como Liness y Bohlander que abordan la variable del estrés laboral. El método utilizado es un estudio de campo y es descriptivo, se utiliza una muestra representativa compuesta por 15 personas que trabajan en el departamento y se les aplica un cuestionario estructurado y cerrado. Se logró concluir que el personal presenta estrés laboral, los cuales pueden superarse por medio de estrategias, como la motivación e incentivos en los trabajos de equipo, esta conclusión se sostiene en que refiere que un 67% del personal encuestado se siente estresado por diversos motivos en su centro de labores.

Frutos (2014) en su tesis doctoral “Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada”. Su objetivo fue verificar el

estrés laboral asociado a múltiples modelos de gestión, ligado con los peligros laborales y su relación con la salud del personal. En este estudio se utilizaron los datos básicos de Maslach (1986) y Abellan et al., Maslach (1986) contribuyó al impacto de la presión laboral. Abellan et al. Discutieron el modelo de gestión en 2013. El método utilizado es observacional-descriptivo transversal, el cual está dirigido a enfermeros y auxiliares técnicos, a un promedio de 1208, para el cual se aplicaron cuestionarios: Cuestionario Psicosomático y de Estresores Laborales. Los estudios han arrojado que el 80% de las enfermeras tienen este problema. Por tanto, los estudios que muestran que el personal de enfermería se encuentra bajo alta presión se relacionan principalmente con los siguientes aspectos: gestión de recursos humanos, falta de autonomía, supervisión y liderazgo, relaciones personales y trabajo en equipo.

González (2014) investigó sobre “Estrés y desempeño laboral”. El propósito del estudio fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño de los trabajadores. Para el cual se recurrió a fuentes base como a García Gelpi (2009), quién aborda las dimensiones del estrés; mientras que Chiavenato (2007), ahonda en la dimensión del desempeño laboral. El diseño es una investigación explicativa, para lo cual se aplicó una prueba estándar y evaluación de detección obligatoria, para una muestra de 50 adultos divididos en tres áreas de trabajo. Las investigaciones muestran que más del 21% de los empleados están estresados. Se concluyó que el estrés es el cúmulo de interacciones de factores negativos del ámbito laboral, afectando el desempeño de su personal.

Sánchez (2011), desarrolló la investigación “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera”. El propósito de este artículo es verificar el vínculo entre las variables presentadas. Es por ello, que se recurrió a Cano (2002), quién suma a la investigación de la variable del estrés laboral; mientras que Peiró (1989), ahonda sobre la variable de la satisfacción laboral. La metodología utilizada fue un diseño correlacional, en el cual se aplicaron cuestionarios: El cuestionario de satisfacción laboral, estrés y de salud mental procedentes de 64 trabajadores entre hombres y mujeres de la empresa. Los resultados arrojan que hay una

correlación de 0.684 de las variables estudiadas. Concluyéndose, que en la resolución que los colaboradores se ven perjudicados por este problema, por tanto, hay un desequilibrio en su bienestar personal y laboral.

En el panorama nacional, también se llevaron a cabo otras investigaciones. Carranza (2018) en su tesis: "Percepción de la gestión del talento humano y el estrés laboral de los trabajadores de Saga Falabella, Chimbote, 2018". El propósito fue establecer la correspondencia entre la gestión y el estrés de los colaboradores. Es por ello que se recurrió a fuentes base como a Rivero (2011), quién aborda la Gestión del talento humano; mientras que Durand (2012), sustenta la variable del estrés laboral. Se empleó una metodología no experimental, y correlativo, emplearon el instrumento de Maslach para medir el estrés laboral con una muestra de 38 empleados.

Se demostró que el 61% de los empleados se encuentran bajo alta presión, lo que nos llevó a concluir que: Existe correlación negativa entre las variables analizadas.

Castro et al. (2017) en su investigación "Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal. La tesis tuvo como finalidad identificar los elementos que configuran la gestión de recursos humanos que están vinculados al bienestar del personal ejecutivo. Para ello, se recurrieron a fuentes base como, Chiavenato (2010), quién aborda sobre la gestión del talento; mientras que Herzberg (1996), sirve de base para analizar la variable de satisfacción laboral. Se realizó una investigación cualitativa aplicada, la cual se conformó una muestra de 30 casos con cuatro clases de encuestados, entre gerentes, ejecutivos de venta, jefes y ex trabajadores. En dicho estudio, los resultados arrojan que el 60% de los encuestados demuestran estrés laboral en su trabajo en la empresa, concluyéndose que el estrés identificado del personal, perjudica negativamente en la motivación y satisfacción laboral.

Lliuyac y Velarde (2016) en su tesis “Gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Angares, 2016”. La finalidad del trabajo fue comprobar la correspondencia de las variables antes mencionadas. La fuente base fue, Chiavenato (2002), quién aborda sobre la gestión del talento; mientras que Brunet (1987), sirve de fuente para analizar la variable clima organizacional. La metodología se denominó como investigación básica, de tipo descriptiva correlacional, para lo cual, se emplearon cuestionarios de recolección de datos a una muestra de 80 colaboradores municipales. Dicho estudio arroja un nivel bajo en la correlación de 25% y 22%, se concluye que esto se debe a los medianos niveles de apreciación, ya que los empleados califican como bajo y deficiente ambas variables.

Sanchez (2015) en su trabajo de tesis titulada “Estrés laboral y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas parroquiales, del nivel secundaria, Ugel N° 2, Rímac, 2015”. La finalidad del estudio fue entablar la correspondencia del estrés laboral y el desempeño. Cuyo estudio fue con carácter científico, con enfoque cuantitativo, correlativo, donde se aplicó SPSS versión 21, cuyos resultados arrojan un coeficiente correlativo moderado de $Rho = 0.487$. Tras analizar los resultados se concluye que la existencia regular del clima de la institución, influye para su regular desempeño.

Arroyo (2015), en su tesis titulada “Estrés relacionado con el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital de Nuevo Chimbote, 2015”. El propósito fue hallar la correspondencia entre variables. Para tal fin, se recurrieron a fuentes base como Robles (2006), quién aborda la variable de estrés. La metodología empleada es de tipo cuantitativa, correlacional, en la cual se emplearon dos instrumentos, la escala de estrés y el cuestionario de desempeño a 23 enfermeras del servicio. Se concluye principalmente que el desempeño laboral (56%) referido es de excelente en su gran mayoría; y no se evidencia asociación entre las variables estudiadas.

Se revisaron teorías relacionadas al tema, iniciamos con las concepciones teóricas de la Gestión del talento humano.

En el sector empresarial, el recurso humano es pieza clave para alcanzar las metas de la institución. Según Restrepo (2015), la gestión del talento es un cúmulo de decisiones integrales sobre la relación laboral que afecta a los empleados y la productividad organizacional.

Tomando en cuenta el planteamiento de Restrepo (2015), se recogieron las cinco dimensiones que suman a nuestro estudio, entre las cuales figuran como primera dimensión a la admisión, para el cual se consideran características como la pertinencia y la responsabilidad. Como segunda dimensión, Compensación, la cual está vinculada a la planificación y al proceso de evaluación. El desarrollo, es la tercera dimensión la cual parte de un adecuado diagnóstico para optar por formas de capacitación que busquen la optimización de esta dimensión. La cuarta dimensión es el mantenimiento, la cual comprende elementos del plan general de riesgos, programas y estudios que aborden la calidad de vida laboral. La quinta y última dimensión es la evaluación, para lo cual se emplean instrumentos rigurosos, ejecutados con validez y confiabilidad.

Para Chiavenato (2009) afirma que gerenciar el capital humano es un terreno clave conexas con el pensamiento que prevalece en las organizaciones. Determinado directamente por aspectos como la cultura, estructura y las características del contexto de la organización.

Al respecto Chiavenato (2009), consideran seis dimensiones: Integración de las personas, recompensa, desarrollo del personal, mantenimiento, evaluación y logro de resultados.

Al respecto Vallejo (2016) menciona que gestionar el capital humano pretende lograr los fines institucionales, por ende, se precisa de estructuras sólidas y un equipo humano coordinado. De esta forma, a través de la capacidad

de gestión, se pretende alcanzar objetivos dobles: los de la empresa o entidad y los del trabajador, considerando que mejorando las condiciones salariales y laborales es que mejora la calidad laboral.

Del mismo modo, Vallejo (2016), destaca que los objetivos de la gestión deben estar direccionados a la búsqueda de optimizar la eficiencia de la estructura organizacional. El autor considera 6 dimensiones, entre los cuales está la planificación, selección, inducción, capacitación, evaluación y compensación.

Para seguir profundizando en nuestro estudio, corresponde abordar la segunda variable, el estrés laboral, para ello se revisaron fuentes que nos brindan diversas concepciones teóricas.

Para abordar sobre el estrés laboral, es preciso determinar que significa en términos generales. Maslach (2009) definió al estrés laboral como un síndrome psicológico relacionado con reacciones a largo plazo a factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. Este problema no solo está relacionado con las personas, sino también con el entorno social en el que trabajan las personas.

Al respecto (Maslach, 2009), señala tres efectos que son claves en el estudio del estrés laboral y que serán dimensiones en el estudio. La primera dimensión, Agotamiento emocional, el cual se refiere a la fatiga y menoscabo de energía para efectuar las actividades propias de la organización. Esto se da por experimentar sentimientos de frustración y tensión que no le permiten lidiar adecuadamente con las exigencias propias del trabajo.

La segunda dimensión a considerar es la Despersonalización, la cual se describe como el cambio hacia una actitud negativa e insensible en su trato con el resto de personas que conforman la organización. Esto genera diversos conflictos interpersonales que provocan aislamiento y otras situaciones que

envuelven y abruman más a la persona, todo por el intento de encerrarse en sí mismo y de esta forma evitar acercamientos que resulten desgastantes.

Por último, la tercera dimensión a considerar es la carencia de realización personal, la cual consiste en la impresión de la persona por no haberse realizado, de que no están obteniendo los logros que merece el esfuerzo que realiza, lo cual lo lleva a una auto calificación negativa. Por ende, se genera en él una falta de seguridad y confianza de sus propias capacidades y competencias.

Durand (2012), quién cataloga a esta problemática como una inestabilidad entre las exigencias laborales y la posibilidad para tolerar en el trabajador, y así poder controlar y saber superar esas condiciones adversas. De este modo, se busca una respuesta adaptativa frente a la situación límite que demanda su esfuerzo, para que no caiga en problemas que se manifiesten de forma física, emocional y conductual. El autor plantea que las dimensiones del estrés laboral comprenden a los recursos laborales, personales y demandas laborales.

Alcalde (2010), señaló que la situación es estresante y depende de cómo afecte todos los aspectos de su vida, lo cual depende de la interpretación del tema. De esta manera, es el individuo quien decide qué es estrés y qué no lo es basándose en un juicio subjetivo. El autor aborda las dimensiones del estrés laboral, las cuales son tres: el agotamiento, el cinismo y la ineficacia.

De esta forma, los diversos enfoques epistemológicos que se han desarrollado sobre la gestión humana. En el trabajo se propicia la aceptación de habilidades y conocimientos personales, y son sensibles a la intervención. En algunos casos, las organizaciones se han transformado en laboratorios para probar nuevas herramientas de mediación. Estas herramientas definen la historia de la mediación antes y después. En el siglo XXI, las organizaciones se insertan en el progreso de las personas, la sociedad y las organizaciones en circunstancias distintas al progreso de las personas, la sociedad y las organizaciones. Esto hace que se contemple la gestión organizacional, pero se

refiere a discutir el supuesto de establecer las bases de las tendencias administrativas modernas.

A principios del siglo XXI, los conocimientos y habilidades adquiridos a través del aprendizaje personal han sufrido profundos cambios, la aparición de nuevas ideas, el avance de nuevas encuestas y sistemas de comunicación ha aumentado la participación, el desarrollo tecnológico y la influencia de las personas. La industria de servicios en las economías desarrolladas sigue creciendo. Los fuertes pedidos de cambios ambientales y de otro tipo han sido reemplazados por mayores finanzas, mano de obra y adaptabilidad.

Hay muchos tipos de óptica e investigación sobre el pensamiento administrativo, por lo que, en esencia, debemos comenzar con el método horizontal de gestión administrativa. "Un viaje teórico sucinto a través del funcionalismo y el interaccionismo. El primero se originó en el positivismo y las teorías evolutivas que son completamente diferentes al pensamiento científico occidental en la historia; el segundo también se llama urgencia, que se basa en la teoría arraigada en Marx Teorías críticas y liberales, existencialismo, anarquismo, fenomenología, presunciones críticas y métodos de formación humana.

La gestión de los recursos humanos se explica desde diversos aspectos, como paradigma, teoría de la contribución, autor que cultiva talentos y las últimas investigaciones que de él se derivan, todas estas personas interactúan explicando el camino del conocimiento y la base de tendencias en orden cronológico para el camino de la construcción.

Según Fleitas (2013), cree que dado el acuerdo entre destacados académicos y emprendedores exitosos, a principios del siglo XXI, en un mundo globalizado, el valor agregado de una organización no residirá en sus recursos materiales. No solo en energía, sino también en medios económicos, e incluso en tecnología: en el inicio del nuevo milenio, la preeminencia competitiva básica

de la compañía debe establecerse en la medición de la alineación del capital humano y la capacidad de gestionar.

La gestión de recursos humanos no es solo una gestión administrativa teórica, ahora se ha integrado en el módulo generador de capital cognitivo, las organizaciones han logrado generar capital de conocimiento a través de sus colaboradores. Puede proyectarse y adaptarse al impacto de la gestión del conocimiento y la capacidad personal.

Se revisaron los diversos enfoques epistemológicos que han estudiado sobre la variable del estrés laboral.

A mediados de los 90, los teóricos no mencionaban el estrés. Esto puede deberse a la tendencia a utilizar un modelo causal, medible y verificable, que generalmente solo se enfoca en factores dañinos visibles porque produce signos y síntomas, y especificar el peligro sin cuestionar los complejos procesos sociales, culturales y políticos que determinan un estilo de vida particular, sufrir y enfermarse. Sin embargo, algunos estudiosos comenzaron a discutir la situación laboral diaria, analizando desde el concepto de desgaste laboral o deterioro del trabajador. A principios del siglo XXI, un gran número de investigadores se interesó en exponer los riesgos y exigencias del trabajo, lo que provocó cambios físicos y psicológicos en los trabajadores y aumentó el concepto de estrés. Daña capacidades psicológicas y psicológicas efectivas o potenciales, en el caso de la producción capitalista esta capacidad es superior a la renovación y desarrollo de capacidades. De esta forma, como componente explicativo de la correspondencia entre el desgaste del trabajo y enfermedad mental y enfermedad psicosomática.

La minuciosa observación de la presión del trabajo en el campo de la antropología muestra una visión amplia y compleja. En primer lugar, el estrés sigue siendo el campo metodológico de la biomedicina, la psicología y la psiquiatría, aunque la estrategia de la tesis se diversifica a través de múltiples modelos de interpretación, la guía básica revela la tendencia de la biología, la psicología a la individualización del problema. Cuestionado por numerosos autores, fundamentalmente del ámbito de las ciencias sociales. En segundo

lugar, se determina que a principios de este siglo, casi no había una referencia empírica para el estrés, por lo que todavía no sabemos quién es y seguirá siendo el grupo desfavorecido, cómo expresar el estrés en su conjunto, su causalidad estructural y, lo más importante, cómo lo estudian en términos de propuesta conceptual, teórica y metodológica.

Ramírez (2013) creyó que uno de los principales problemas del análisis de estrés se debe precisamente a la secuencia de conceptos y métodos. Después de estudiar diferentes herramientas de medición utilizadas para estudiar los factores estresantes o eventos vitales estresantes (que deberían usarse para calcular el estrés), este concepto estuvo gravemente expuesto durante más de treinta años. En última instancia, muestra que estas herramientas no revelan la práctica y los puntos de vista que enfatizan el tema, sino que reflejan los métodos de referencia y creencias del estudiante impuestos a sujetos históricos calificados y descontextualizados. Uno de los conceptos que mejor puede explicar el problema es que el conocimiento generado por los investigadores de estrés es el conocimiento tradicional "naturalizado", es decir, el conocimiento limitado en el mundo natural en lugar de la sociedad o la cultura, mientras que el conocimiento "corporativo" se reduce en el sujeto y no en sus relaciones sociales.

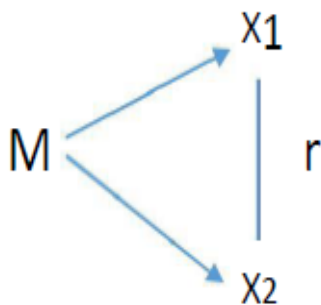
Este concepto se basó en la idea básica que he desarrollado en el marco de la antropología física como sujeto e investigación crítica del sujeto. Al reconocer que el cuerpo es el sujeto del significado, existe la oportunidad de examinar a los trabajadores porque exponen los pensamientos, explicaciones, significados, metáforas y prácticas sobre sus cuerpos, experiencias y ambiente de trabajo, revelando así la trascendencia del contexto para estas exposiciones.

III. METODOLOGÍA

Para Bernal (2010), la metodología es una estructura conceptual operativa esencial en la práctica de los sistemas de proyectos investigativos.

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación ha sido aplicada, porque necesita de un marco teórico para su desarrollo. El diseño utilizado ha sido no experimental, porque implica una revisión sustancial de los hechos sin requerir la manipulación de las variables. Por otro lado, es transaccional porque las variables investigadas son analizadas y descritas en momentos oportunos. Finalmente, fue de alcance correlativo ya que intenta hallar la correspondencia entre variables; cuyo enfoque fue cuantitativo, El diagrama de investigación:



Dónde:

M: Muestra sometida a la investigación. Docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

X1: Observación de la gestión del talento humano de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

X2: Observación del estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

r: Relación existente de las variables investigadas.

3.2 Variables y operacionalización

Arias (2006), afirmó que la variable es el atributo de cambio, y puede medirse en tamaño o cantidad, motivo de investigación, medición, gestión o control del propio estudio.

Variable 1: Gestión del talento humano

Restrepo (2015), consideró que gestionar el capital humano es un cúmulo de decisiones integradas relacionadas al ámbito laboral que tienen implicancia en el desempeño del personal y de las empresas.

Variable 2: Estrés laboral

Maslach (2009) afirmó que el estrés laboral es un síndrome psicológico relacionado con la manifestación a largo plazo a factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. Este problema no solo está relacionado con las personas, sino también con el entorno social en el que trabajan las personas.

Indicadores

Como señalan Sánchez, Reyes y Mejía (2018), definieron como la particularidad o cualidad básica que se obtiene de una variable o subvariable. Es cuantificable y medible. Son los elementos que nos permiten cuantificar las características mensurables mediante la observación de la realidad; esto servirá de base para analizar e interpretar los resultados en base a los valores obtenidos.

Escala de medición

Según Sánchez, Reyes y Mejía (2018) consideró como un sistema de medición numérico que estima el tamaño de un atributo específico, que puede ser ordinal, nominal, intervalo o causa o proporción.

La escala utilizada en este estudio fue una escala ordinal tipo Likert con los siguientes rangos:

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) Algunas veces
- (4) Casi siempre
- (5) Siempre

Para Sánchez y Reyes (2002), las escalas ordinales permiten ordenar los objetos, eventos o personas en relación con otro, y esta forma proporciona más información sobre las variables.

Hernández, Fernández y Batista (1991) el tipo Likert es una escala de medición secuencial, compuesta por un grupo de elementos expresados mediante afirmaciones, y estos elementos son las respuestas del administrado. Es decir, en cada enunciado se requiere que el individuo responda marcando del 1 al 5, los cuales contienen valores específicos; se le permite al individuo obtener el puntaje de un enunciado de referencia y el puntaje total posterior, por ejemplo La suma de las puntuaciones obtenidas de todas las declaraciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

La **población**, es considerada por Tamayo (2003), como el total de los fenómenos de investigación, en un estudio de fondo integral dado, la unidad de análisis y la población son una parte cuantificable, con las características de una población determinada para construir un conjunto completo de investigación o investigación. fenómeno.

La población finita considerada fueron 30 docentes nombrados y contratados, de ambos sexos, y que laboren en la Institución Educativa Santa María, del nivel primario; no estarán considerados los profesores de inicial, ni de secundaria de la institución.

La **muestra**, según Bernal (2010), consiste en una pequeña parte de la población, es el elemento básico que proporciona información de cálculo y análisis de variables estudiadas.

En el estudio, la muestra es no probabilística de tipo censal que integran a los 30 docentes del nivel primaria que forman parte de la población.

Para Tamayo (2003), el **muestreo** es una herramienta de investigación eficaz, a través de este proceso se pueden seleccionar unidades básicas y obtener información de ellas para inferir sobre la población investigada.

La **unidad de análisis** fueron los profesores nombrados y contratados de la institución pública Santa María.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Al ejecutar esta investigación se utilizaron encuestas y cuestionarios como instrumentos.

Según Valderrama (2007), los cuestionarios son técnicas para recopilar datos a través de preguntas y deben ser respondidos por escrito por el encuestado.

Los instrumentos empleados para el estudio fueron los cuestionarios con los que se realizó la indagación de ambas variables.

El primer instrumento abordó la gestión del talento humano, planteado originalmente por Francisco Restrepo y contextualizado por el tesista.

Para llenar cualquier cuestionario requiere validez y confiabilidad para sustentar resultados obtenidos trabajos de investigación.

Para Bernal (2010), cuando obtiene el valor de medición esperado, se establece su validez y también indica el rango de inferencias relacionadas con la conclusión.

En este estudio, se utilizaron instrumentos validados internacionalmente, por ende no se validaron y lo que se realizó fue la adaptación del mismo por parte del tesista, las cuales figuran en los anexos 02 y 03.

Para Oviedo y Campo (2015), los resultados obtenidos con el alfa de Cronbach son más confiables cuando se calculan 20 elementos o menos. Este coeficiente debe entenderse como una medida de la correlación entre los elementos que componen una escala.

Según Bernal (2010), la confiabilidad del cuestionario radica en la consistencia del rango obtenido por la misma persona.

La confiabilidad obtenida por medio de la prueba piloto de 10 encuestas, empleando el software SPSS 25 del alfa de Cronbach.

Tabla 1

Fiabilidad de la variable Gestión del talento humano:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	20

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tras emplear el SPSS 25 a la base de datos arrojó como resultado .844 de confiabilidad del instrumento de Gestión del talento Humano, estos valores están en la categoría .80 demuestran buena consistencia interna.

Tabla 2

Fiabilidad de la variable Estrés laboral:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,766	22

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Luego de aplicar el SPSS 25 a la base de datos arrojó como resultado .766 de confiabilidad del instrumento de la segunda variable, cuyos valores están en la categoría .76 demuestran aceptable consistencia interna.

3.5 Procedimientos

Para la ejecución de este estudio se realizó una coordinación con la plana directiva de la institución educativa a por medio de una carta de presentación que informaba el contenido del trabajo. En cuanto a la recogida de información se utilizará la fuente principal, quien aportará los datos en el cuestionario. Para la medición se utiliza una escala ordinal tipo Likert.

3.6 Métodos de análisis de datos

Esta metodología tiene como propósito sacar conclusiones sobre hipótesis de investigación basadas en datos específicos organizados (Cazau, 2006). El análisis de datos requiere programas de computadora (Hernández, Fernández & Batista, 2014). Para analizar los datos, se establece un método lógico o estadístico para aplicar y aclarar los datos recopilados (Arias, 2006).

Este artículo utilizó el programa SPSS 25 para analizar los datos recopilados en este artículo y utiliza estadísticas descriptivas e inferenciales.

Para Hernández y Batista (2014), la estadística descriptiva tiene como objetivo describir la información, valor o rango recolectado para cada variable, la inferencialidad se refiere a verificar hipótesis e inferir sus parámetros.

El estadístico utilizado en el análisis de datos fue el Rho de Spearman, y la siguiente tabla se utilizó para interpretar el grado relativo según el coeficiente de correlación:

Rango	Relación
-0.91 - 1.00	Correlación negativa perfecta
-0,76 - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 -0.75	Correlación negativa considerable
-0,11 - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 +0.50	Correlación positiva media
+0.51 +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragón 2014

3.7 Aspectos éticos

El estudio respetó los datos proporcionados por el encuestado y respeta su información, el entrevistado comprenderá en su totalidad el tema de investigación, al igual que respetará al autor que participa en esta investigación.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 3

Tabla descriptiva de la variable: Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	20	66,7	66,7	66,7
	MEDIO	8	26,7	26,7	93,3
	ALTO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

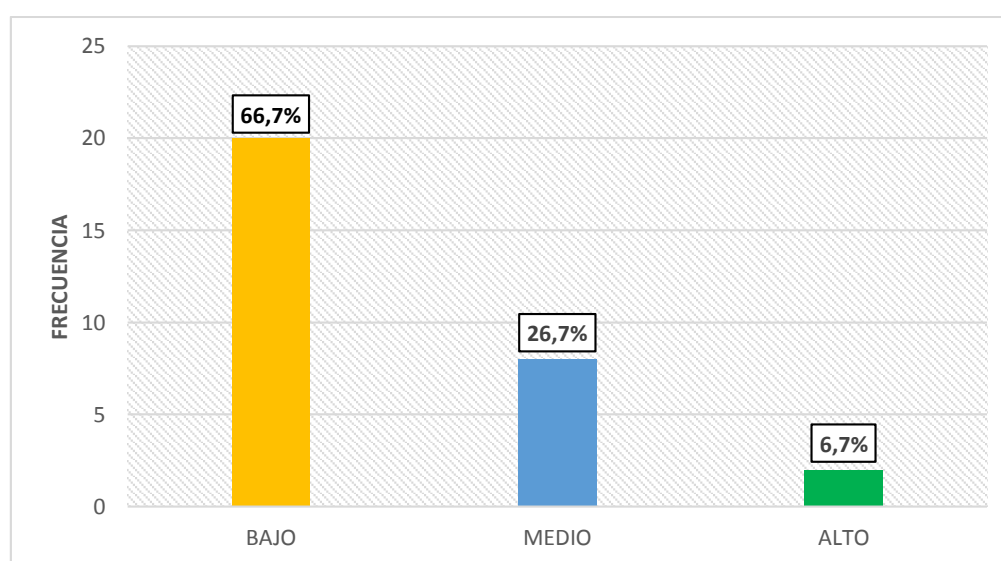


Gráfico 1. Gráfico descriptivo variable: Gestión del Talento Humano

Conforme a lo observado en la Tabla N° 3 y gráfico 1 se evidencia que la primera variable tiene un nivel bajo de 66,7% (20), nivel medio de 26,7% (8) y un nivel alto 6,7% (2). Estableciéndose un nivel bajo de la gestión del talento humano.

Tabla 4

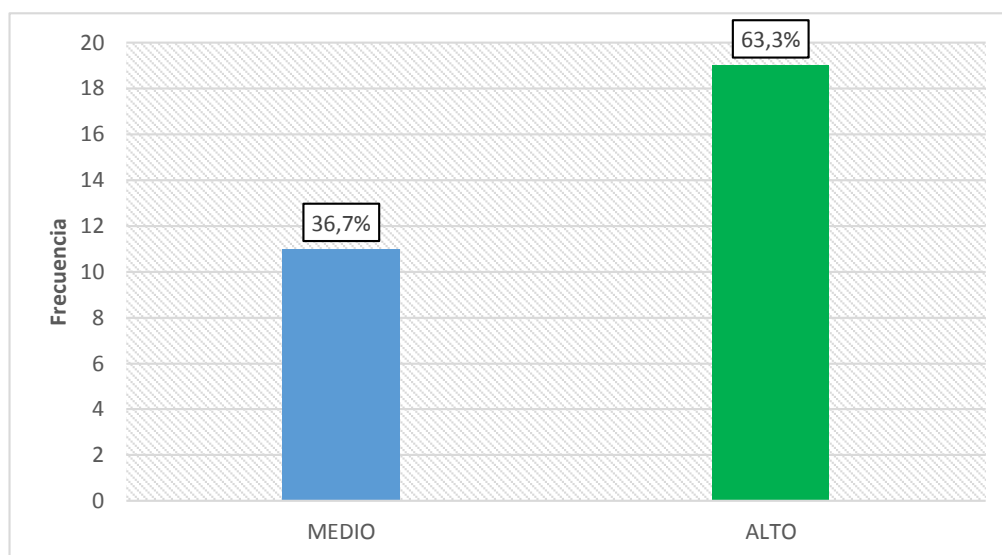
Tabla descriptiva de la variable: Estrés laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	11	36,7	36,7	36,7
	ALTO	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Gráfico 2

Gráfico descriptivo variable: Estrés laboral



En base a lo observado en la Tabla N° 4 y gráfico 2 se observa que el estrés laboral tiene un nivel medio de 36,7%(11), nivel alto de 63,3%(19). Concluyéndose la presencia de un nivel de estrés laboral alto.

Tabla 5

Tabla cruzada de variable: Gestión del talento humano – Estrés laboral

			ESTRÉS LABORAL		Total
			MEDIO	ALTO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BAJO	Recuento	7	13	20
		% del total	23,3%	43,3%	66,7%
	MEDIO	Recuento	2	6	8
		% del total	6,7%	20,0%	26,7%
	ALTO	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	6,7%
Total		Recuento	11	19	30
		% del total	36,7%	63,3%	100,0%

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 5, deducimos.. que la gestión del talento humano tiene una categoría baja total del 66,7%, medio total del 26,7% y alta del 6,7%; y el estrés laboral con una categoría media total del 36,7% y alta total del 63,3%. El objetivo principal fue hallar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el estrés de los docentes de la IE. Santa María, 2020; en base a los resultados se afirmó que cuando la Gestión del talento humano son de categoría medio, el estrés laboral también es categoría media en 6,7%; también cuando la gestión es alta, el estrés laboral es de categoría alta con 0,0%.

Tabla 6

Tabla cruzada de variable: Gestión del talento humano – Agotamiento Emocional

			AGOTAMIENTO EMOCIONAL		Total
			MEDIO	ALTO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BAJO	Recuento	6	14	20
		% del total	20,0%	46,7%	66,7%
	MEDIO	Recuento	2	6	8
		% del total	6,7%	20,0%	26,7%
	ALTO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	8	22	30
		% del total	26,7%	73,3%	100,0%

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 6, se dedujo que la Gestión del talento humano tienen una categoría baja total de 66,7%, medio total de 26,7% y alto total del 6,7%; mientras que la dimensión agotamiento emocional tiene una categoría media total de 26,7% y alta total de 73,3%.

El propósito específico fue delimitar la relación entre la gestión del talento humano y el agotamiento emocional de los profesores; tomando los resultados se deduce que la gestión del talento humano son de categoría media el agotamiento emocional es de categoría media en 6,7%; cuando la variable de gestión es alta, el agotamiento emocional es alto con 6,7%.

Tabla 7

Tabla cruzada de variable: Gestión del talento humano – Despersonalización

			DESPERSONALIZACIÓN		Total
			MEDIO	ALTO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BAJO	Recuento	11	9	20
		% del total	36,7%	30,0%	66,7%
	MEDIO	Recuento	5	3	8
		% del total	16,7%	10,0%	26,7%
	ALTO	Recuento	2	0	2
		% del total	6,7%	0,0%	6,7%
Total		Recuento	18	12	30
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 7, se deduce que la gestión del talento humano con un bajo total de 66,7%, total medio de 26,7% y un alto total del 6,7%; mientras que la dimensión

despersonalización con un rango total medio de 60%, y un alto total de 40%. El segundo objetivo específico fue establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la despersonalización en los docentes de la IE. Santa María, 2020, en base a los resultados se dedujo que cuando la gestión del talento humano son de categoría media, la despersonalización es de categoría media en 16,7% y cuando la gestión del talento humano fue alta, la despersonalización fue de categoría alta en 0,0%.

Tabla 8

Tabla cruzada de variable: Gestión del talento humano – Realización personal

			REALIZACIÓN PERSONAL		Total
			MEDIO	ALTO	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	BAJO	Recuento	11	9	20
		% del total	36,7%	30,0%	66,7%
	MEDIO	Recuento	2	6	8
		% del total	6,7%	20,0%	26,7%
	ALTO	Recuento	0	2	2
		% del total	0,0%	6,7%	6,7%
Total		Recuento	13	17	30
		% del total	43,3%	56,7%	100,0%

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 8, se dedujo que la gestión del talento humano con un rango total bajo de 66,7%, medio total de 26,7% y alto total de 6,7%; mientras que la dimensión de realización personal de un rango total medio de 43,3% y alto total de 56,7%. El tercer objetivo específico fue hallar relación entre la gestión del talento humano y la dimensión realización personal de los profesores de Santa María, 2020, por medio de los resultados se afirmó que si la gestión del talento humano es media la realización personal es de categoría media con un 6,7% y cuando la gestión del talento humano son de categoría alta, la realización personal es de categoría alta con un 6,7%.

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable Gestión del talento humano

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0,253	30	0,000	0,801	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 9, al total de 30 encuestas ejecutadas se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, el grado de significancia está en rango de $p < 0,05$ por lo que se corrobora que la distribución de datos no es normal, debido a ello fue aplicado el estadígrafo de Rho de Spearman a las pruebas de hipótesis planteadas en la tesis.

Tabla 10

Prueba de normalidad de la variable Estrés Laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estrés laboral	0,351	30	0,000	0,747	30	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 10, a las 30 encuestas ejecutadas se aplicó la prueba de Shapiro Wilk, el grado de significancia está en rango de $p < 0,05$ por lo que se corrobora que la distribución de datos no es normal, por tanto, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis planteadas en la tesis.

Tabla 11

Correlación de las variables gestión del talento humano – estrés laboral

			Gestión del talento humano	Estrés laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	-0,737
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	30	30
	Estrés Laboral	Coefficiente de correlación	-0,737	1,000

Sig. (bilateral)	0,000	
N	30	30

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 11, los resultados determinan que la correlación negativa considerable (Rho=-0,737) que se corrobora con un grado de significancia de $p=0,000$ que es $p < 0,05$, por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del investigador.

Tabla 12

Correlación de las variables gestión del talento humano – agotamiento emocional

		Gestión del talento humano	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	30
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-0,499
		Sig. (bilateral)	0,004
		N	30

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 12, demuestra que existe una correlación negativa media (Rho= -0,499), que se corrobora con el grado de significancia de $p=0,004$ que es $p < 0,05$, por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del tesista.

Tabla 13

Correlación de las variables gestión del talento humano – despersonalización

		Gestión del talento humano	Despersonalización
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0,711
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 13, demuestra que existe una correlación negativa considerable (Rho=-0,711), que se corrobora con la significancia de $p=0,000$ que es $p < 0,05$, por tanto se deduce que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del tesista.

Tabla 14

Correlación de las variables gestión del talento humano – realización personal

		Gestión del talento humano	Realización personal
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30
	Realización personal	Coeficiente de correlación	-0,614
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Fuente: SPSS 25 basado en las encuestas

Tabla 14, demuestra que existe una correlación negativa considerable (Rho=-0,614), con un grado de significancia de $p=0,000$ que es $p < 0,05$, por tanto se acepta la H_a del investigador y se rechaza la H_0 .

V. DISCUSIÓN

El propósito del trabajo actual fue delimitar la relación entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, 2020.

Cuya relación existente entre la gestión del talento humano y el estrés laboral es negativa debido a que el grado de significancia es 0,000 ($p < 0,05$), también se presenta de forma negativa la relación entre la gestión del talento humano y el agotamiento emocional con un grado de significancia de 0,004 ($p < 0,05$), de igual forma se presenta de forma negativa es la relación entre la gestión del talento humano y despersonalización con un grado de significancia de 0,000 ($p < 0,05$), por último se presenta de forma negativa la gestión del talento humano y la realización personal con un grado de significancia de $p = 0,000$ ($p < 0,05$).

La investigación de Vásquez (2015) sobre la gestión del talento humano y los riesgos laborales, se logró demostrar que existen falencias en el área de gestión que son oportunidades de mejora para prevenir riesgos laborales de las enfermeras del hospital de la Ciudad de Milagro, Provincia de Guayas. Las deficiencias de la Gestión del talento se deben a que no hay las personas idóneas para asumir los cargos administrativos. La presente tesis demuestra que la gestión tiene una gran influencia en el estrés en el trabajo de los docentes, debido a que el manejo, administración, acompañamiento y toma de decisiones influye directamente en el profesorado. Ambos trabajos fueron analizados a través del SPSS.

El trabajo de Camacho (2015) sobre Estrategias para disminuir el estrés laboral del personal administrativo, se logró demostrar que el personal presenta alto estrés laboral a causa de diversos motivos, los cuales solo pueden superarse si desde la gerencia se toman las medidas necesarias que puedan hacer frente a esta problemática. El estudio tuvo como objetivo proponer estrategias para minimizar los factores de estrés entre el personal de inspección del Seniat, del estado de Mérida. La tesis del investigador demuestra que desde el área administrativa deben tomarse medidas estratégicas, así como toma de decisiones que dirijan al personal de forma óptima, buscando mayor productividad e incidir en minimizar los factores

causantes del estrés laboral. Se analizaron los datos de ambas investigaciones mediante el SPSS.

En la investigación de Frutos (2014) acerca de los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral, se indica que existe relación entre las variables, asociados a modelos de gestión, ligados a los riesgos laborales inherentes al estrés laboral y su influencia negativa en el personal de enfermería especializado. Los resultados arrojan que el 80% de las enfermeras están bajo alta presión, referidos a los siguientes aspectos: gestión de recursos humanos, falta de autonomía, supervisión y liderazgo, relaciones personales y trabajo en equipo; debe entenderse que, si desde la gestión no se incide en la interconexión de las áreas conexas, buscando la eficiencia, esto generará riesgos y saturación en el personal que se administra. Sin duda la concatenación de las áreas de gestión, sumado al personal idóneo en puestos claves, que puedan tomar decisiones pertinentes y eficaces que permitan reducir los niveles de estrés de los docentes, cuya influencia incide directamente en la productividad y el cumplimiento de metas de la Institución.

El trabajo de González (2014) referido al estrés y como este influye en el desempeño laboral de los trabajadores. La investigación incide en que el estrés es causado por la interacción de factores negativos del entorno laboral, elementos estimulantes que disminuyen la vitalidad del trabajador, generando un desgaste que converge en la disminución de su desempeño laboral. Los resultados arrojan que hay una relación directa entre el estrés y el bajo desempeño laboral de los trabajadores, ya que más del 21 % están estresados. La tesis del investigador muestra que es necesario desarrollar estrategias para afrontar el estrés en el trabajo, ya que éste tiene efectos perjudiciales en el rendimiento y, principalmente, en la salud del profesorado, es decir es una cadena de incidencias que, si no son detectadas desde el área de Gestión, no podrán ser resueltas de forma efectiva y eficaz. Ambos estudios fueron analizados mediante el programa SPSS.

El trabajo de Sánchez (2011), realiza la investigación sobre el estrés laboral en relación a la satisfacción laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores de una industria cerealera; asimismo busca verificar la relación existente entre las variables, dado que los resultados muestran que existe una correlación entre las variables, se determinó que la satisfacción y el bienestar de los empleados se verán

afectadas ante la presencia de presión en el trabajo. En cuanto a lo indicado, el presente estudio está muy ligado a la problemática que se presencia en los docentes de la IE Santa María, ya que debido a las diversas causas que originan el estrés ocasiona un desequilibrio en su bienestar personal y laboral. Por lo antes mencionado, se afirma que, desde el área de Gestión del talento humano, son los directores y subdirectores, quiénes no deben descuidar y tratar de forma asertiva y oportuna la problemática del estrés laboral.

Carranza (2018), realiza una investigación sobre la percepción de la gestión del talento humano en relación al estrés laboral de los trabajadores de Saga Falabella, quien en su trabajo pudo demostrar el bajo nivel que perciben de la gestión del talento humano (34%), esto desencadena que más del 61% de los empleados presentan alto nivel de estrés debido a la sobre carga laboral y problemáticas propias del entorno de trabajo. Este problema se evidencia en las dificultades en el desarrollo de su trabajo, especialmente en temporadas de alta productividad, el organismo responsable de la gestión de recursos humanos descuida el principal pilar de la productividad, el empleado. Además, esta investigación puede aclarar puntos de vista sobre la importancia de la gestión del talento. Lo más importante es que si la gestión es insuficiente, tendrá un impacto negativo en la salud física y mental de los docentes, y el nivel de gestión del talento será bajo, lo que generará una gran presión en el entorno laboral. Teniendo en cuenta estas deficiencias debido a la falta de eficiencia gerencial, administrativa y en la toma de decisiones de los directores de la institución, si la junta directiva evalúa la situación general de los trabajadores, se puede lograr un mejor desempeño y clima laboral. En ambos estudios, los datos fueron analizados por medio del software SPSS.

El trabajo de Castro et al. (2017) evalúa los principales factores de la gestión del talento y su implicancia con la satisfacción laboral en los ejecutivos de banca, cuyo propósito fundamental fue identificar los elementos que configuran la gestión de recursos humanos que están ligados directamente con el bienestar del personal ejecutivo. Se logró demostrar que más del 60% de los encuestados demuestran

estrés laboral en su trabajo en la empresa, por este motivo, se concluye que el alto nivel de estrés identificado en el equipo afecta negativamente la motivación y la satisfacción laboral. En base a lo expuesto, la presente investigación tiene muchos aspectos en común, porque nuestra problemática también se centra en analizar las deficiencias del área de Gestión que influye directamente en el bienestar de los docentes, lo que nos lleva a inferir que siempre hay oportunidades de mejora en el accionar, ejercicio y toma de decisiones de parte del área directiva a fin de impulsar la generación de un clima laboral agradable y empático que permita cumplir y superar las exigencias propias del trabajo cotidiano.

La investigación de Lliuyac y Velarde (2016) realizan un análisis entre la gestión del talento humano en relación al clima organizacional, cuyo objetivo relevante fue comprobar la correspondencia las variables mencionadas. En el análisis logró demostrar que ambas variables tienen un bajo porcentaje de 25% y 22% respectivamente; por tanto, se infiere que esto se debe a los medianos niveles de apreciación, ya que los empleados califican como bajo y deficiente ambas variables. Estas deficiencias encontradas en la gestión del talento humano es una realidad muy similar a nuestra investigación, la cual nos permite afirmar que la gestión está ligado a muchos factores, entre los que podrían hallarse distintos modelos o estilos de gestión que tiene como perfil la institución. Asumimos que, para una adecuada capacidad de Gestión, ésta debe estar a la vanguardia de los cambios constantes que se están produciendo para responder a los desafíos que enfrentan las instituciones; estas adaptaciones son tomados como modelos de gestión.

El estudio de Sánchez (2015) evalúa el nivel de estrés laboral en relación con el desempeño docente, cuya finalidad fue entablar correspondencia entre ambas variables. Los resultados evidencian que hay un nivel medio del estrés laboral y un nivel medio del desempeño docente, de ahí se infiere la existencia regular del clima de la institución, influye en un regular desempeño; asimismo se manifiesta por medio de un desempeño deficiente del profesorado. En base al estudio precedente, el contexto y la realidad de nuestra investigación es muy

similar, ya que convergen que los factores que influyen en el alto nivel de estrés son la sobrecarga de trabajo, la mala comunicación entre el director y el profesorado, o incluso el trato hostil entre ellos. Otra posible explicación causal recurrente en el personal estresado es la inclinación a infravalorar su trabajo, basado en la pérdida de confianza en las habilidades laborales o en la tendencia a la autoconceptualización negativa es consecuencia de la ineficiencia con la que se gestiona la institución. Ambos estudios fueron analizados mediante el programa SPSS.

El trabajo de Arroyo (2015), nos refiere sobre el estrés relacionado con el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital de Nuevo Chimbote. El propósito fue hallar la correspondencia entre variables. Se concluye principalmente que el desempeño laboral (56%) referido es de excelente en su gran mayoría; y no se evidencia asociación entre las variables estudiadas. Tras lo mencionado, el presente trabajo difiere sustancialmente con la gestión del talento humano y el estrés laboral, dado que en nuestro estudio mostramos que el estrés laboral moderado y alto afecta directamente el bienestar y equilibrio del docente, este se manifiesta en un deterioro del funcionamiento biológico de la persona, así como en un deterioro de la vida personal y familiar; que por ende afecta negativamente en su desempeño en la institución.

Los resultados que arrojan las tablas cruzadas demostraron que cuando la variable gestión del talento humano tiene categoría baja la variable gestión del talento humano es alta en 76,7%, cuando la variable de gestión es de categoría media la dimensión agotamiento emocional es de categoría alta con 76%, cuando la gestión del talento humano es de categoría media la dimensión despersonalización es media con 40% y cuando la variable de gestión es de categoría baja la dimensión de la realización personal es media con un 43%.

Los resultados que se obtuvieron en la correlación de las variables y dimensiones fueron negativas, la gestión del talento humano y el estrés laboral tiene un $Rho = -0,737$ y una significancia de 0,000 ($p < 0,05$); la gestión del talento humano y el agotamiento emocional tiene un $Rho = -0,499$ y una significancia de 0,004 ($p < 0,004$); la gestión del talento humano y la despersonalización tiene un $Rho = -0,711$ con una significancia de 0,000 ($p < 0,05$); la gestión del talento humano y la dimensión de realización personal tiene un $Rho = -0,614$ con una significancia de 0,000 ($p < 0,05$).

Los resultados han demostrado que existe una correlación negativa entre las variables como en sus dimensiones.

VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se llega tras la finalización del trabajo de investigación son las siguientes:

El propósito principal fue obtener la relación que existe entre la gestión del talento humano y el estrés laboral de la IE. Santa María, del distrito de San Juan de Lurigancho, 2020, según los resultados señalan que la gestión del talento es de categoría baja; mientras que el estrés laboral tiende a ser alta; se obtuvo un $Rho = -0,737$ que se corrobora con un grado de significancia de $p = 0,000$ que es $p < 0,05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del investigador, concluyéndose que hay correlación negativa considerable entre las principales variables estudiadas.

El primer objetivo específico fue hallar la relación existente entre la gestión del talento humano y la dimensión agotamiento emocional en los docentes, los resultados determinan que cuando la gestión del talento humano es de categoría baja, la categoría que presenta el agotamiento emocional tiende a ser alta; se obtuvo un $Rho = -0,499$ que se corrobora con el grado de significancia de $p = 0,004$ que es $p < 0,05$, por ende, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del tesista, concluyéndose que existe una correlación negativa media.

El segundo objetivo específico fue demostrar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la dimensión despersonalización en los docentes, de los resultados obtenidos se indicaron que cuando la gestión son de categoría baja, la despersonalización es alta; se obtuvo un $Rho = -0,711$, que se corrobora con la significancia de $p = 0,000$ que es $p < 0,05$, por tanto se deduce que se rechaza la H_0 y se acepta la H_a del tesista, concluyéndose que existe una correlación negativa considerable entre la variable principal y la dimensión señalada.

El tercer objetivo específico fue establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y la dimensión realización personal de los profesores, cuyos resultados indicaron que cuando la gestión es de categoría baja, la realización personal es de categoría media; se obtuvo un $Rho = Rho = -0,614$, con

un grado de significancia de $p=0,000$ que es $p<0,05$, por tanto, se acepta la H_a del investigador y se rechaza la H_o , de este modo se confirma que existe una correlación negativa considerable entre la variable principal y la dimensión analizada.

VII. RECOMENDACIONES

Terminado la investigación acerca de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de la IE. Santa María de San Juan de Lurigancho, 2020, se llegó a las siguientes recomendaciones:

Los lineamientos de la gestión del talento humano y su fuerte implicación con las causas del estrés laboral, refuerza la necesidad que desde el área directiva se puedan implementar diversas estrategias, basadas en el clima laboral positivo, esto facilita el logro de la misión y el cumplimiento de la visión institucional.

Es clave que, desde el área directiva, en específico, el director y los subdirectores de la institución desarrollen algunas estrategias para lograr disminuir el estrés en los docentes de la IE. Santa María, las mismas que deben ir enfocadas en base a las dimensiones estudiadas.

Las decisiones tomadas por los directivos, encargados del área de Gestión y el agotamiento emocional demuestra que hay una relación, lo que nos lleva a pensar que, si las autoridades no toman decisiones correctas, ni responden a las acciones y situaciones agobiantes que respondan a las expectativas del personal docente, se genera un frecuente desgaste emocional, por ello desde el área directiva no pueden descuidar el aspecto integral del profesorado.

En cuanto a la gestión del talento humano y la dimensión de despersonalización se determinó que hay relación, esto indica que las decisiones y el accionar desde el área de gestión tiene implicancia en que muchos de los docentes se saturan y esto les lleva a desconectarse del entorno problemático que los rodea, por ello es que no se debe dejar de atender el factor de la salud mental de los docentes, por lo tanto, deben implementar programas que tengan como objetivo reducir las tasas de estrés, dotando a las personas de técnicas y estrategias de relajación que sirvan para controlar esta problemática.

Es primordial detectar a tiempo las situaciones y estados que generan alto estrés, para ello, desde el área de gestión se puedan realizar pruebas de estrés

para diagnosticar y darle el correcto seguimiento a los resultados, que sirvan para elaborar reuniones conjuntas donde se busquen desarrollar talleres de inteligencia emocional y habilidades interpersonales.

Es necesario que además de las capacitaciones y reuniones conjuntas, también se incluyan las actividades recreativas con los docentes para implementar nuevas técnicas que integren y permitan un ambiente laboral más agradable, donde se produzca un mayor acercamiento entre la plana docente y directiva, generando una comunicación más fluida y asertiva, con ello se logrará reducir el estrés del profesorado.

REFERENCIAS

- Alcalde, J. (2010). *Estrés laboral Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo*. España: Consejería de salud.
- Ardiles, C. (2015). *La gestión del talento humano y el cambio generacional en O-I Peldar*. (Ensayo de grado). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Arias, F. G. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5ta edición). Caravacas, Venezuela. Editorial Episteme, C.A.
- Arroyo Távara (2017). *Estrés relacionado con el desempeño laboral de enfermeras de un Hospital de Nuevo Chimbote* (Tesis de postgrado). Universidad de San Pedro, Perú.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3era edición). México. Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3era edición). Colombia. Editorial Person Educación.
- Bohlander, G. Shell, S. y Sherman, A. (2005) *Human resources management*. (12^a ed.). México: Editorial Sherman International Thompson, learning.
- Camacho, Q. (2015). *Estrategias para disminuir el estrés laboral del personal administrativo del departamento de Fiscalización del SENIAT en el estado de Merida* (Tesis de postgrado). Universidad Valle del Momboy, Venezuela.

- Carranza Horna, L. (2018). Percepción de la gestión del talento humano y el estrés laboral de los colaboradores de Saga Falabella, Chimbote (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Perú.
- Castro Chicoma, F. (2017). Principales factores en la gestión del talento que generan satisfacción laboral en los ejecutivos de atención al cliente de banca personal del BBVA, Interbank y BCP (Tesis de pregrado). Universidad peruana de Ciencias Aplicadas, Perú.
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la Investigación en Ciencias Sociales*. (3era edición). Argentina, Buenos Aires. Editorial Runding
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento Humano*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Durand, M. (2012). *Bienestar Psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral*. Costa Rica: Revista Nacional de Administración.
- EU-OSHA. (2016). *Sondeos de opinión europeos sobre seguridad y salud en el trabajo Salud y seguridad en el trabajo*. Recuperado de <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osh/european-opinion-polls-safety-and-health-work#tabs-2>
- Etxeberria, J. y Tejedor, J. (2005). *Manuales de Metodología de Investigación Educativa*. Madrid. Editorial La Muralla.
- Fleitas, S. (2013). *Revista Latinoamérica de psicología*. Universidad Católica de Bogotá, Colombia.
- Frutos Martín. (2014). Relación entre los modelos de gestión de recursos humanos y los niveles de estrés laboral y burnout en los profesionales de enfermería de atención especializada (Tesis doctoral). Universidad de León, España.

- González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- González, J., y Pazmiño, M. (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de la consistencia interna de un cuestionario, con dos posibles escalas tipo Likert. *Revista Publicando*, 2(1), 62-67. Recuperado de <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/42382>
- Hernández, E. (2006). *Manual de estadística*. Bogotá, Colombia. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGRAW- HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, N. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta edición). México. Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Hernández, R, Fernández, C. y Batista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México. Editorial McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Lliuyac y Velarde (2014). Gestión del talento humano y el clima organizacional del personal administrativo de la municipalidad provincial de Angares (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú.
- López MJ. Consecuencias psicosociales del trabajo en personal de enfermería como indicadores subjetivos de rendimiento desde el enfoque de La gestión de los recursos humanos [tesis doctoral]. Murcia: Universidad de Murcia; 2009.
- Lozano, L. (2012). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Colombia: EAN.

- Mansilla Izquierdo, F. (2011). *El estrés laboral y su prevención*. España: Magazine.
- Maslach, C. (2009). *Comprendiendo el Burnout*. California, Estados Unidos.
- Morales, A. & Prieto, A. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas* (Tesis de posgrado). Instituto Politécnico Nacional, México, Distrito Federal.
- Oviedo, H. C. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4), 572-580.
Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Ramírez Velásquez, J. (2013). *El estrés laboral desde una perspectiva relacional*. Escuela Nacional de Antropología e Historia, México.
- Restrepo Escobar, F. (2015). *Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero*. Colombia: Journal of Agriculture and Animal Sciences.
- Rivero Briceño, H (2011). *Gerencia de la Calidad Total*. Mérida: Venezuela.
- Sanchez, F. (2011). *Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera* (Tesis de pregrado). Universidad Abierta Interamericana, Argentina.
- Sanchez Pimentel, J. (2015). *Estrés laboral y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas parroquiales, del nivel secundaria, Ugel N° 2* (Tesis de postgrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú. Editado por

Universidad Ricardo Palma.

Smith LA, Roman A, Dollard MF, Winefield AH, Siegrist J. Effort-reward imbalance at work: the effects of work stress on anger and cardiovascular disease symptoms in a community sample. *Stress & Health*. 2005;21:113-28.

Smith NM, Birch NE, Marchant MP. Stress, distress, and burnout: A survey of public reference librarians. *Pub Libraries*. 1984;23:83-5.

Soler JK, Yaman H, Esteva M, Dobbs F, Asenova RS, Katic M, et al. Burnout in European family doctors: the EGPRN study. *Fam Pract*. 2008;25:245-65.

Soler, S. F. y Soler, L. (2012). Usos del coeficiente alfa de Cronbach en el análisis de instrumentos escritos, 34(1), 1-6. *Revista Médica Electrónica*. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242012000100001

Tamayo, E. S. (2018). *Evaluación del Patrimonio Cultural Tangible e Intangible del Cantón Yaguachi para Potencializar el Desarrollo del Turismo Cultural* (Tesis de Licenciatura, Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Quito). Recuperado <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/27605>

Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación (4ta edición)*. México D. F, México, Editorial Limusa S.A. de C. V.

Valderrama, S. (2007). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. Editorial San Marcos E. I. R.L.

Valderrama, S. (2002). *Pasos para la elaboración de proyectos de investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.

- Valderrama, S. R. y León, L. R. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Ecuador: ESPOCH.
- Vásquez Espinoza (2015). La gestión del talento humano y su relación con los riesgos laborales del personal de enfermería en el área de cuidados intermedios del Hospital IESS de la ciudad de Milagro, provincia del Guayas. Universidad Técnica de Babahoyo, Ecuador.
- Velásquez, M. (2012). *La salud mental*. España: Academia de ciencias médicas de Bilbao.
- Winwood PC, Winefield AH, Lushington K. Work related fatigue and recovery: the contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork. *J Adv Nurs*. 2006;56:438-49.
- Yang FH, Chang CC. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. *Int J Nurs Stud*. 2008;45:879-87.
- Yukl G. *Leadership in organizations*. Englewoods Cliffs: Prentice Hall; 2002.
- Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *Eur J Work Organiz Psychol*. 1996;5:215-37.
- Zellars KL, Perrewé PL. Affective personality and the content of emotional social support: Coping in organizations. *J Appl Psychol*. 2001;86:459-67.

ANEXOS

MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Restrepo (2015), considera que la gestión del talento es un conjunto de decisiones integradas sobre las relaciones de empleo que influyen en la productividad de los empleados y las organizaciones.	Cuestionario tipo Likert, con 20 ítems	Admisión	Pertinencia	1,2	Ordinal Alto (27 – 40) Medio (14 – 26) Bajo (0 – 13)
				Responsabilidad	3	
				Comunicación	4	
			Compensación	Planificación	5, 6, 7	
				Evaluación	8	
			Desarrollo	Diagnóstico	9	
				Modelo de capacitación	10, 11, 12	
			Mantenimiento	Plan general de riesgos	13	
				Programa de salud ocupacional	14	
				Calidad de vida laboral	15, 16	
			Evaluación	Presencia de instrumentos confiables	17, 18	
				Pertinencia de la evaluación	19, 20	

Estrés laboral	Según Maslach (2009) define el estrés laboral como un síndrome psicológico relacionado con la respuesta a largo plazo a factores estresantes interpersonales crónicos en el lugar de trabajo. Este problema no solo está relacionado con las personas, sino también con el entorno social en el que trabajan las personas.	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory, con 22 ítems.	Agotamiento emocional	Frustración	1,2,3	Ordinal Alto (76 – 110) medio (26 – 75) Bajo (0 – 25)
				Cansancio	6.8,13	
				Desmotivación	14,16,20	
			Despersonalización	Endurecimiento emocional	5,10,11	
				Indiferencia	15	
				Victimización	22	
			Realización personal	Sentimiento de competencia	4,7,9	
				Sentimiento de influencia	12,17,18	
				Estimación propia	19,21	

ENCUESTA PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
CUESTIONARIO						
Nombre (opcional):	Fecha	ENCUESTA N° 01				
Estimado encuestado: El siguiente cuestionario, tiene como finalidad, recabar información para el Trabajo de pregrado de la Universidad César Vallejo; por ello, se agradece su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos. Para ello tener en cuenta la escala siguiente:						
	5	Siempre				
	4	Casi siempre				
	3	A veces				
	2	Casi nunca				
	1	Nunca				
N° Ítem	ASPECTOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Existe un mapa de competencias establecido acorde al objetivo y las estrategias de la institución?					
2	¿Se define o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución?					
3	¿Cree que el seleccionador tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo?					
4	¿Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección?					
5	¿Existe un método para definir la compensación de los docentes?					
6	¿Existe un plan general de incentivos?					
7	¿Existe un plan de servicios y beneficios para los docentes?					
8	¿Existe un sistema de evaluación en la institución?					
9	¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades?					
10	¿Existe en la institución un modelo estratégico de capacitación?					
11	¿Se verifica la competencia de las instituciones y profesionales que prestan el servicio de formación?					
12	¿La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la institución?					
13	¿Se cuenta con un programa de Seguridad con indicadores? Existe un plan general de riesgos					
14	¿Se cuenta con un programa de salud ocupacional con indicadores?					
15	¿Se cuenta con instrumentos para medir la calidad de vida laboral del personal docente?					
16	¿Existen de instrumentos que midan la satisfacción del personal docente?					
17	¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base a competencias?					
18	¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño docente?					
19	¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en mejorar la calidad del servicio educativo?					
20	¿La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en la práctica educativa?					

¡Muchas gracias!

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. Técnica e instrumento: Encuesta /Cuestionario
- b. Nombre del instrumento: Cuestionario Gestión del talento humano
- c. Autor: Dr. Francisco Restrepo Escobar
- d. Adaptado por: Lic. José Carlos Montes Huerta
- e. Forma de aplicación: Individual
- f. Medición: Nivel de Gestión del talento humano
- g. Administración: docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.
- h. Tiempo de aplicación: 10 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar cuál es el nivel de la gestión del talento humano, por parte de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

III. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento presenta 20 ítems con una escala valorativa que puntúa la capacidad de cada ítem desde 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Admisión	1, 2, 3, 4,
Compensación	5,6,7,8
Desarrollo	9,10,11,12
Mantenimiento	13,14,15,16
Evaluación	17,19,19, 20

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones				
		D1	D2	D3	D4	D5
Alto	27-40	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8
Medio	14-26	4-5	4-5	4-5	4-5	4-5
Bajo	0-13	0-3	0-3	0-3	0-3	0-3

**MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
CUESTIONARIO**

Nombre		Fecha		ENCUESTA N° 01					
Estimado colaborador: El siguiente cuestionario, tiene como finalidad recabar información para el trabajo de posgrado de la Universidad César Vallejo; por ello, se agradece su colaboración, contestando con la mayor sinceridad y honestidad posible, recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.									
	5	Diariamente							
	4	Algunas veces a la semana							
	3	Algunas veces al mes							
	2	Algunas veces al año							
	1	Nunca							
N° ítem	ASPECTOS				VALORACIÓN				
					1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo								
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado								
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado								
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender								
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuese objetos impersonales								
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa								
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender								
8	Siento que mi trabajo me está desgastando								
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo								
10	Siento que me he hecho más duro con la gente								
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente								
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo								
13	Me siento frustrado por el trabajo								
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo								
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo								
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas								

¡Muchas gracias!

FICHA TÉCNICA

I. DATOS INFORMATIVOS

- i. Técnica e instrumento: Encuesta /Cuestionario
- j. Nombre del instrumento: MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)
- k. Autor: Maslach y Jackson (1981)
- l. Adaptado por: Lic. José Carlos Montes Huerta
- m. Forma de aplicación: Individual
- n. Medición: Síndrome de Burnout
- o. Administración: Docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.
- p. Tiempo de aplicación: 20 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO

Identificar cuál es el nivel de estrés laboral.

III. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución educativa Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020.

IV. MATERIALES NECESARIOS:

Fotocopias del instrumento, lápiz, borrador.

V. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento presenta 20 ítems con una escala valorativa que puntúa la capacidad de cada ítem desde 1 a 5, donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Agotamiento Emocional	1, 2, 3, 4,
Despersonalización	5,6,7,8
Realización Personal	9,10,11,12

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	A nivel de las dimensiones		
		D1	D2	D3
Alto	76-110	19-27	11-25	17-24
Medio	26-75	9-18	6-10	9-16
Bajo	0-25	0-9	0-5	0-8

ANEXO 3: Detalle de confiabilidad Gestión del talento humano

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
	Válido	10	100,0
Casos	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,844	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Existe un mapa de competencias establecido acorde al objetivo y las estrategias de la institución?	44,10	34,989	0,454		0,849
¿Se define o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la institución?	44,00	38,000	-0,127		0,871
¿Cree que el seleccionador tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo?	44,00	34,222	0,435		0,849
¿Existe un método para definir la compensación de los docentes?	44,60	39,600	-0,395		0,877
¿Existe un plan general de incentivos?	44,70	36,678	0,113		0,859

¿Existe un plan de servicios y beneficios para los docentes?	44,20	32,178	0,916	0,832
¿Existe un sistema de evaluación en la institución?	41,20	33,067	0,504	0,845
¿El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades?	41,80	28,622	0,576	0,847
¿Se cuenta con un programa de Seguridad con indicadores? Existe un plan general de riesgos	41,30	30,678	0,544	0,844
¿Se cuenta con un programa de salud ocupacional con indicadores?	44,00	34,667	0,716	0,845
¿Se cuenta con instrumentos para medir la calidad de vida laboral del personal docente?	44,30	32,233	0,841	0,833
¿Existen de instrumentos que midan la satisfacción del personal docente?	44,70	39,567	-0,436	0,875
¿Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base a competencias?	41,40	30,489	0,825	0,828
¿Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño docente?	41,20	32,178	0,916	0,832
¿La medición del desempeño garantiza la efectividad en mejorar la calidad del servicio educativo?	41,50	27,167	0,927	0,815

¿La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en la práctica educativa?	41,50	27,167	0,927	0,815
--	-------	--------	-------	-------

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	10	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,766	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo	67,90	46,767	-0,021		0,706
Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado	66,00	49,111	-0,295		0,710
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado	66,20	43,511	0,511		0,666
Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	67,20	38,178	0,599		0,637
Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuese objetos impersonales	67,50	40,278	0,319		0,673
Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas que tengo que atender	66,50	46,944	0,038		0,693
Siento que mi trabajo me está desgastando	65,90	41,878	0,969		0,649
Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo	66,70	39,567	0,358		0,668
Siento que me he hecho más duro con la gente	67,70	33,344	0,794		0,595

Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	67,40	32,711	0,639	0,615
Me siento muy enérgico en mi trabajo	67,70	44,233	0,143	0,693
Me siento frustrado por el trabajo	67,10	36,767	0,965	0,607
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente	68,80	41,511	0,449	0,660
Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	66,00	49,111	-0,295	0,710
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	66,20	43,511	0,511	0,666
Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender	67,00	49,111	-0,295	0,710
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	67,50	49,611	-0,240	0,726
Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	66,20	43,511	0,511	0,666
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	68,90	50,767	-0,326	0,734
Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas	68,90	48,100	-0,160	0,701

Anexo 4. Print de la base de datos
 BASE DE DATOS DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20
Encuesta 1	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	1	2	2	5	2	1	1	4	4	4	4
Encuesta 3	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 4	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2
Encuesta 5	2	2	2	1	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	1	1	5	5	4	4
Encuesta 6	2	2	2	2	1	1	2	5	5	1	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 7	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 8	1	1	1	1	1	1	1	5	4	2	1	2	5	2	1	1	4	4	4	4
Encuesta 9	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 10	2	3	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2
Encuesta 11	2	2	2	1	2	2	2	5	2	1	2	1	5	2	1	1	5	5	4	4
Encuesta 12	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	1	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 13	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5
Encuesta 14	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 15	1	1	1	2	1	1	1	5	4	2	1	2	5	2	1	1	4	4	4	4
Encuesta 16	2	2	2	1	1	1	2	5	5	2	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 17	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2
Encuesta 18	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 19	1	1	1	2	1	1	1	5	4	2	2	2	5	2	1	1	4	4	4	4
Encuesta 20	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	1	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 21	2	3	2	1	2	1	1	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2
Encuesta 22	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	1	1	5	5	4	4
Encuesta 23	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 24	1	1	1	2	1	1	1	5	4	2	2	2	5	2	1	1	4	4	4	4
Encuesta 25	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	1	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 26	2	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	1	1	2	3	4	2	2
Encuesta 27	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	2	1	1	5	5	4	4
Encuesta 28	2	2	2	1	1	1	2	5	5	2	1	2	5	2	2	1	5	5	5	5
Encuesta 29	2	2	3	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	2	2	4	5	5	5
Encuesta 30	2	2	2	2	1	1	2	5	5	2	2	1	5	2	2	1	5	5	5	5

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
Encuesta 1	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 2	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 3	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	2
Encuesta 5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 6	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	4	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 7	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 8	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 9	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 10	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	2
Encuesta 11	2	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 12	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 13	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 14	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 15	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 16	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 17	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	2
Encuesta 18	2	5	5	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 19	3	5	4	2	2	5	4	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 20	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 21	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	2
Encuesta 22	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 23	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 24	3	5	4	2	2	4	4	4	3	1	1	2	2	4	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 25	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 26	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	2	5	5	4	2	5	1	2
Encuesta 27	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1
Encuesta 28	3	5	4	2	2	4	1	4	3	1	1	2	2	5	1	5	4	4	3	4	2	2
Encuesta 29	2	4	4	3	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	3	2
Encuesta 30	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	5	1	5	5	4	4	5	1	1

ANEXO 5. Carta de presentación



Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, SJL. 19 DE OCTUBRE DEL 2020

Carta P. 551 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR|

Lic. Elías Francisco Araujo Trujillo

Director de la Institución Educativa N° 158 Santa María

Asunto: Carta de Presentación de la estudiante **MONTES HUERTA, JOSÉ CARLOS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **MONTES HUERTA JOSÉ CARLOS**, identificado con DNI N.° 45237734 y código de matrícula N° 7002454636; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. SANTA MARÍA, SAN JUAN DE LURIGANCHO, 2020.

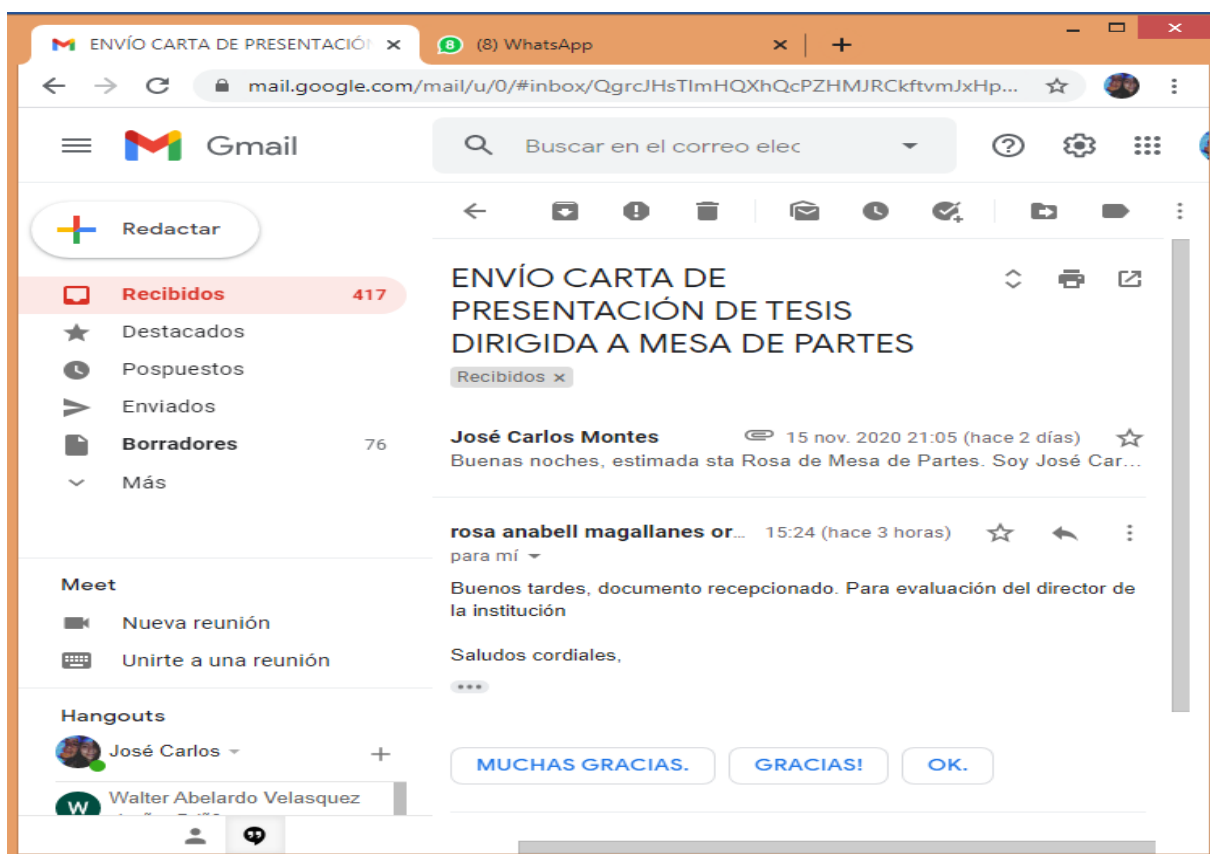
En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

ANEXO 6. Respuesta de recepción de carta de presentación





Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo (Nosotros), (Apellidos y nombres) Montes Huerta Jose Carlos, egresado de la Escuela de posgrado y Programa académico Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo (Sede SJL.), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:


“Gestión del talento humano y el Estrés laboral de los docentes de la IE. Santa María, San Juan de Lurigancho, 2020”.

es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 (asumimos) 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, 03 de enero del 2021

Apellidos y Nombres del Autor Montes Huerta, Jose Carlos	
DNI: 45237734	Firma 
ORCID: 0000-0002-3535-4760	