

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS

**“Gestión estratégica de recursos humanos y estrés laboral en navegantes de
empresa pesquera del Callao -2020”**

Área de Investigación:

Recursos Humanos

Autor:

Br. Delfín Estrada, Jorge Raúl

Jurado Evaluador:

Presidente: Dr. Castañeda Nassi, José Alfredo

Secretario: Dr. Márquez Yauri, Heyner Yuliano

Vocal : Ms. García Gutti, Alan Enrique

Asesor:

Salinas Gamboa, José German

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-8810-9224>

TRUJILLO – PERÚ
2021

Fecha de sustentación: 2021/10/28

DEDICATORIA

A mis padres Víctor y Consuelo que me brindaron su apoyo y sabias enseñanzas que influenciaron en mi formación profesional.

A mi esposa Rocío, mis hijos Jorge y Camila por haberme brindado su apoyo en todo momento, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, quienes me brindan el apoyo en todo momento para lograr nuestras metas personales y profesionales.

Br. Jorge Raúl Delfín Estrada.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme la oportunidad de estar aquí presente y por estar a mi lado en cada momento de mi vida, por darme fuerzas para perpetuar e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el desarrollo de mi tesis

A mi asesor Dr. José German Salinas Gamboa, por los conocimientos compartidos y el aprendizaje colaborativo que recorrimos juntos en la realización de este trabajo de investigación

A todos los Docentes de la Maestría de Administración que impartieron sus conocimientos que ayudaron a crear en mi persona un pensamiento crítico y reflexivo.

Br. Jorge Raúl Delfín Estrada.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo principal la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos con el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020, para la realización de la investigación se aplicó un método de estudio de tipo no-experimental y diseño descriptivo-correlacional, para establecer el efecto que causan las variables dependiente e independiente; la población de estudio fue conformada por 10 trabajadores del área de recursos humanos y 101 navegantes de la empresa pesquera seleccionados mediante un muestreo por conveniencia. Para la recolección se empleó el cuestionario de gestión estratégica de recursos humanos y estrés laboral elaborado mediante el Software Google Forms. Los resultados encontrados es que el nivel de estrategia de RH del personal reflejó un 80% con nivel medio, el 10% obtuvo un nivel bajo y un 10% obtuvo nivel alto. Asimismo, el nivel de estrés laboral mostro un 52% con nivel bajo, el 27% obtuvo un nivel medio y un 19% un nivel bajo. Mediante el análisis de correlación Rho de Spearman, se obtuvo un valor $p=0.383$, mayor que el nivel de confianza $p\leq 0.05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula; además, existe una baja positiva correlación entre la gestión de estrategia de recursos humanos y estrés laboral del personal de la Empresa Pesquera del Callao, al contar con un coeficiente de $(Rho= .038)$. Las conclusiones a las que se llegaron en el estudio fue que se evidencia una correlación positiva baja entre la variable independiente y dependiente establecidas en la investigación.

Palabras claves: Coaching, Autonomía, Burnout, Descentralización, Administración de asociados y Racionalidad.

ABSTRACT

The main objective of the research is the relationship that exists between the strategic management of human resources with the work stress in sailors of the Callao fishing company, 2020, to carry out the research a non-experimental study method and design was applied descriptive-correlational, to establish the effect caused by the dependent and independent variables; The study population was made up of 10 workers from the human resources area and 101 sailors from the fishing company selected through convenience sampling to whom a questionnaire was administered to collect the data that was sought; the results indicate that there is a relationship between the work stress variable and the dimensions of the HR strategic management variable, where a coefficient was shown in the admission of person (0.865), organization of person (-0.601), compensation and maintenance of people of (0.435), training and development of person (-0.852) and evaluation of people obtained a coefficient (1.000); in conclusion, we can affirm that there is a positive correlation between the strategic management of human resources with the work stress in sailors of the Callao fishing company, being the level of bilateral significance $p = 0.159 < 0.05$ (highly significant), therefore , the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted.

Keywords: Coaching, Autonomy, Burnout, Decentralization, Associate Administration and Rationality

ÍNDICE

AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL.....	16
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	35
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADO	46
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	61
VI. CONCLUSIONES.....	63
VII. RECOMENDACIONES.....	65
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	67
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Técnicas e instrumentos.....	41
Tabla 2 Interpretación del coeficiente de Correlación de Pearson	43
Tabla 3 Correlación de Estrés laboral con dimensiones de gestión estratégica de RRHH ..	73
Tabla 4 Correlación de variables Estrés laboral y Gestión estratégica de RRHH.....	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Administración y gestión del capital humano	25
Figura 2 Organización del departamento de recursos humanos	25
Figura 3 Nivel de la dimensión admisión de personas.....	46
Figura 4 Nivel de la dimensión de organización de personas	47
Figura 5 Nivel de la dimensión de compensación y mantenimiento de personas	48
Figura 6 Nivel de dimensión capacitación y desarrollo de personas	49
Figura 7 Nivel de la dimensión de evaluación de personas	50
Figura 8 Nivel de la variable de estrategia de recursos humanos.....	51
Figura 9 Nivel de la dimensión factores ambientales	52
Figura 10 Nivel de la dimensión factores organizacionales	53
Figura 11 Nivel de la dimensión factores grupales.....	54
Figura 12 Nivel de la dimensión factores individuales.....	55
Figura 13 Nivel de la variable de estrés laboral	56
Figura 14 Diagrama de dispersión de variables.....	59

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento de la investigación

1.1.1. Realidad problemática

Durante los últimos años el talento humano ha influido en el rendimiento organizacional, cambiando la forma de pensar de los empresarios para lograr las actividades que están ligadas a la productividad y rentabilidad de la empresa. Así mismo, hay que señalar que el área de la fuerza humana constantemente está innovando con diferentes programas que permitan tener a los trabajadores más satisfechos, darles autonomía a los empleados en sus actividades (Big River Click, 2018, p. 1). Además, el desarrollo empresarial ha generado que el estrés laboral aumente dentro de las operaciones diarias, afectando las actividades de los colaboradores al momento de cumplir sus funciones (Madrid Salud, 2016, p. 3).

Dicho lo anterior, podemos decir que el talento humano de las empresas es de vital importancia porque no solamente permite cumplir con los objetivos propuestos de la organización, sino también genera que los colaboradores se mantengan siempre evaluados y capacitados para brindar un desempeño óptimo en las operaciones (Cuestas, 2017, p. 4).

Del mismo modo, el estrés laboral según Ramos (2014) es causado por el trabajo como respuesta física y mental, en muchos casos es por la carga excesiva de trabajo o ambiente donde el individuo realiza su trabajo diario, asimismo por no cumplir con las necesidades básicas de los colaboradores para mantenerlos satisfechos (p. 89).

En definitiva, hay que mencionar que realizar una adecuada gestión de los recursos humanos dentro de la organización puede no solo mejorar la eficiencia de los trabajadores sino mantiene un clima laboral apropiado dentro de la organización. Por otro lado, los

profesionales de recursos humanos tienen la obligación de mantener a los empleados con salud y bienestar dentro de la empresa, para así poder desempeñar adecuadamente las obligaciones asignadas por el empleador que busca cumplir con los objetivos propuestos por la gerencia.

Por consiguiente, podemos decir que hoy en día las industrias a nivel nacional y mundial crecen a paso lento, debido a los diferentes factores externos que afectan de forma directa la rentabilidad y sostenibilidad organizacional, a esto se suma la competencia que existen en el mercado por las diferentes industrias. Ahora, las organizaciones actualmente están afrontan una problemática mundial relacionado con el Covid 19 (enfermedad de coronavirus) es un padecimiento contagioso causado por la toxina del SARS CoV-2, que ocasiona una gripe fuerte que al final termina complicando el sistema respiratorio de las personas.

Otro punto identificado dentro de la problemática es la ausencia del personal dentro de las empresas por el temor al contagio y la falta de medidas sanitarias por parte de las organizaciones, lo que ha generado que las personas se contagien al momento de realizar sus actividades diarias. Por tal motivo, “el gobierno implanto protocolos para el cuidado de la salud del trabajador, que incluye toma de temperatura para poder detectar potenciales contagios y derivación a centros de salud; medidas de higiene preventivas, como fumigación y sanitización de superficies y buses; suspensión de todas reuniones masivas, capacitaciones y también viajes nacionales e internacionales, de manera de proteger a las personas de transitar por lugares públicos, y promover el trabajo a distancia entre los colaboradores que pueden hacerlo desde casa.”

Hay que agregar también que esta enfermedad llegó al Perú en marzo, decretando “un estado de emergencia y aislamiento social obligatorio”. Así mismo, en mayo se publica la Resolución Ministerial 147-2020- Produce, la cual autoriza el inicio de la 1era temporada de pesca de anchoveta, la cual inicia en mayo y dura dos meses hasta completar la cuota asignada que es de dos millones cuatrocientos trece mil (2,413,000) toneladas.

La situación de la pandemia ha conllevado que las empresas nacionales implementen procedimientos de bioseguridad para el cuidado de los trabajadores que deben realizar trabajos presenciales. Según el presidente de la institución pesquera “Los aprendizajes en el cumplimiento del referido protocolo fueron claves de cara a la Primera Temporada de Pesca, pues han contribuido al diseño del protocolo de operación de la actividad pesquera, el cual es más complejo, habiéndose logrado su aprobación a tiempo”.

Otro punto para resaltar es la autorregulación y el compromiso de todas las empresas asociadas de la SNP en el cumplimiento estricto de estas medidas, para lo cual incluso se solicitó la auditoría de un tercero que pudiese verificar la implementación del protocolo. El resultado ha sido muy satisfactorio, ya que se ha verificado el 100% del cumplimiento de los protocolos. Con respecto a la pesquera del Callao se implementó los procedimientos de bioseguridad tanto al embarcarse como en las mismas embarcaciones a fin de salvaguardar la salud de los navegantes y su entorno.

En resumen, la investigación se realiza para determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el estrés laboral en la empresa en estudio, la cual se dedica a la extracción de pescado para consumo humano directo y consumo humano indirecto; asimismo, busca satisfacer las necesidades alimenticias del mercado peruano y mundial, llevando proteínas y alimentos de origen marino con la garantía de un proceso

que sigue los más altos estándares de calidad en el procesamiento de harina y aceite de pescado, conservas y productos frescos y congelados. Por otro lado, hay que mencionar que la empresa no está pasando por un buen momento debido a la pandemia del COVID-19, lo que generado que los colaboradores constantemente se quejen del área de recursos humanos y las operaciones realizadas dentro de la organización, ya que no son las más adecuadas para gestionar a los colaboradores al momento de realizar sus actividades.

Por otro lado, existe otro problema relacionado con el estrés laboral que tienen los navegantes y que está afectando la convocatoria de la empresa, para lo cual se tomó la medida de comunicarse por anticipado, ya que la mayoría de los trabajadores son de las zonas (Tumbes, Piura, La Libertad, Ancash) afectadas por Covid 19, lo que ocasionado que mucho de ellos no se presente por el temor de contagiarse, aunque la empresa mantenga los protocolos de salud implementados; por esa razón, solamente se presentan a trabajar el 25% del total convocado. Generando que no se pueda realizar una operatividad de pesca adecuada por ausencia de fuerza laboral lo que conlleva a realizar y planificar estrategias para la fuerza humana lanzando campañas de comunicación y relación con el trabajador dando a conocer los protocolos que se realizaran antes de embarcarse, en la embarcación y al culminar la temporada de pesca.

Frente a esta realidad el proyecto desea conocer la dificultad y el efecto que genera la gestión de recursos humanos en el estrés laboral de los navegantes frente a la pandemia del Covid 19 en la empresa pesquera del Callao, para lo cual se aplicará de manera objetiva los instrumentos, para llegar a resultados, conclusiones y recomendaciones que contribuyan a determinar si existe una relación entre las variables de estudio.

1.1.2. Formulación del Problema

¿Cómo la gestión estratégica de recursos humanos se relaciona con el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao - 2020?

1.1.3. Justificación

1.1.3.1. Justificación teórica:

La presente investigación abordará estudios teóricos impartidos en la asignatura de gestión estratégica de recursos humanos, como somos conocedores el colaborador no es consciente de la importancia del estrés laboral y con la investigación haremos aportaciones y corroboraremos algunos conceptos teóricos.

1.1.3.2. Justificación práctica:

Con los datos obtenidos se mostrará la influencia que tienen la gestión estratégica de recursos humanos en el estrés laboral de los colaboradores, sirviendo de guía para posteriores investigaciones y concientización en los trabajadores de la importancia de la gestión del talento humano en su centro laboral.

1.1.3.3. Justificación Social

Este estudio beneficia a los colaboradores que trabajan en el rubro de la pesca debido a que se les educa en la prevención del estrés laboral, de tal modo que su rendimiento no se vea afectado y puedan desempeñarse satisfactoriamente a nivel laboral.

1.1.3.4. Justificación Metodológica

Se utilizarán los recursos de investigación empleándose técnicas e instrumentos: cuestionario de gestión estratégica de recursos humano y estrés laboral; además el

método de coeficiente Spearman permitiendo cuantificar y medir las variables del problema y la contrastación de su hipótesis.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la admisión de personas y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- Establecer la relación que existe entre organización de personas y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- Analizar la relación que existe entre competencia y mantenimiento y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- Caracterizar la relación que existe entre capacitación, desarrollo de personas y estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- Evaluar la relación que existe entre evaluación de personas y estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis General

HI: Existe relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

HO: No existe relación significativa entre la gestión estratégica de recursos humanos y el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

II. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes

Se procedió a la revisión de repositorios de trabajos de investigación de universidades nacionales y extranjeras encontrando los antecedentes que abordan las variables de estudio:

2.1.1. Internacionales

Ortiz (2020) en su investigación “El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de seguridad privada de la ciudad de Ambato”, presentada a la “Universidad Técnica de Ambato Ecuador para optar el título de Magister en Gestión del Talento humano”. La investigación tuvo como objetivo principal evaluar la correlación de la variable estrés y el rendimiento de los colaboradores. Para lo cual utilizo enfoque mixto ya que busca determinar la realidad del problema para tener una perspectiva directa del entorno a investigar. El tipo de investigación es descriptivo y exploratorio, ya que busca analizar y describir la información recolecta en el estudio. Finalmente, concluye el investigador señalando que existe diferentes detonantes que afecta el rendimiento mental de los colaboradores para realizar sus actividades dentro del área de trabajo. Así mismo, hay que indicar que los colaboradores están afectos a cambios externos e internos en su entorno.

El apoyo del antecedente a la investigación fue que permitió tener un modelo y base al momento de diseñar el instrumento con las dimensiones de la variable de estrés laboral: ambientales, organizacionales, grupales e individuales. Asimismo, apoyo para tener claro los conceptos dentro del desarrollo de las preguntas para el cuestionario.

Valdarlier (2016) en su estudio “Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis” presentada a la Istanbul Medipol University, Turkey, como artículo de ciencias sociales y del comportamiento. El proyecto se centró en aplicar modelos que permitan que la fuerza humana realice sus operaciones de forma óptima. Para este estudio se utilizó un método descriptivo, donde busca describir las variables presentadas por el investigador en su forma natural sin ser manipuladas. En conclusión, el aprendizaje dentro de las organizaciones juega un gran papel en la formación de nuestro modelo mental ante los eventos. Aprender las variables y sus conexiones dentro de las organizaciones tiene grandes contribuciones a la formación de nuestro modelo mental. La ciencia de la acción, el salto de abstracción, el equilibrio del cuestionamiento y la defensa y el cuestionamiento mutuo, que son las variables de los modelos mentales, aumentan la calidad de formar modelos mentales.

El antecedente apporto a la investigación, en las definiciones y conceptos que tienen relación con las dimensiones de la variable estrategia de recursos humanos: admisión, organización, compensación, capacitación y evaluación de las personas.

Jaramillo (2015) en su estudio “La incidencia del estrés laboral en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía, en el período 2012-2013”, presentada a la Universidad Central del Ecuador, Quito para optar el título de Maestría en Seguridad y Salud ocupacional. La investigación tiene como fin comprobar si el estrés influye en el clima organizacional de los colaboradores del Palacio Municipal. Para este estudio se utilizó un método descriptivo -correlacional, donde busca establecer si se correlaciona las variables presentadas por el investigador. En conclusión, se estableció que el estrés laboral no tiene

efecto directo en el clima organizacional de la empresa. Por el motivo, que los colaboradores trabajan en un ambiente adecuado y pueden desarrollar sus actividades sin ningún problema. También, se pudo analizar que las variables están en posibilidad de desarrollar o reducir su capacidad, por el hecho de que la organización es un organismo cambiante dentro de cada periodo.

Esta tesis, fue un buen referente para comprender mejor cuáles son los síntomas del estrés laboral y sus causas. Además, el estudio sirvió como base para definir el método, diseño y enfoque en el desarrollo de la investigación.

2.1.2. Nacional

Muñoz (2017) en su estudio “Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016”, presentada a la “Universidad Cesar Vallejo, Lima para optar el título de Magister en Gestión Pública”. El estudio tuvo como objetivo “la gestión de recursos humanos se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales”. Para lo cual utilizo un método de tipo descriptivo, correlacional y explicativo ya que busco evaluar la causal entre ambas variables en su forma natural sin manipular o alterar su comportamiento. Finalmente, concluye el investigador que las variables de la tesis se corresponden de manera directa, ya que si una mejora la otra aumenta de manera eficiente logrando así desarrollar las actividades de forma óptima. También hay que agregar que las estrategias de RR.HH. afecta el desempeño de los colaboradores, ayudando a mejorar y desarrollar su capacidad dentro de las actividades asignadas por su jefe inmediato.

Esta tesis, ha sido un buen referente para clarificar cuáles son las dimensiones de nuestra variable gestión estrategia de recursos humanos aplicables a nuestra investigación. De igual forma, permitió tener una visión de la técnica a emplear para la obtención de los datos dentro de la investigación.

Balvin (2018) en su estudio “influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017”, expuesta a la Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo para optar el título de Maestro en seguridad y salud ocupacional. La investigación tuvo como fin comprobar que el estrés profesional influye en el desarrollo de sus actividades de los colaboradores en la empresa minera. Para el desarrollo utilizo una metodología de tipo descriptivo-correlacional para evaluar si existe una causal en las variables de estudio y determinar el grado de influencia en ambas. Finalmente, concluye el investigador determinando que los trabajadores de la organización muestran un nivel de estrés alto, lo cual genera que los colaboradores bajen su rendimiento al momento de realizar sus actividades de forma normal. También, se identificó que las variables se relación de manera directa por tal motivo si una aumenta la otra disminuye generando una problemática dentro de la organización.

Este estudio ha servido para ampliar las definiciones sobre la dimensión estrés laboral y para nutrir nuestros antecedentes. Asimismo, sirvió para evidenciar el método de análisis y procesamiento de datos en la investigación.

Quispe (2016) en el proyecto “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una Empresa Privada de Lima”, expuesta dentro de una institución universitaria. El estudio realizado busco establecer la correlación de ambas variables que afectan a la fuerza humana de una organización privada. Para lo cual utilizo un método de tipo descriptivo,

correlacional y explicativo con una estructura no experimental y transversal, ya que busco analizar las variables en su contexto natural sin modificarlas. Finalmente, concluyo el autor señalando que efectivamente existe una causal entre las características del proyecto en los talentos humanos pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Además, hay que indicar que teniendo un adecuado clima laboral se puede reducir el estrés que se genera por cumplir con la demanda de los clientes.

Este estudio ha sido de utilidad para poder entender los conceptos relacionados con el estrés laboral y establecer los indicadores correcto que se aplicaran en la muestra definida por el investigador.

2.1.3. Locales

Sotelo (2016) en su estudio “engagement y estrés laboral en docentes de la escuela de psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo”. Presentado a una institución universitaria, de La libertad para optar el título de Magister del talento humano. El estudio realizado busco establecer la correlación que existe entre las causales que tiene como población a los profesores de la educación universitaria. La investigación aplico una metodología de tipo Descriptiva-correlacional donde busco analizar y relacionar las variables para determinar si influye una de la otra en la gestión actual. Finalmente, el investigador señala que existe causal entre las características de engagement y estrés laboral lo cual indica que no se encuentran relacionadas de ninguna manera entre las variables presentadas y que trabajan de forma separada.

El antecedente contribuye en reforzar que la gestión del recurso humano implementado de forma correcta puede generar beneficios a la organización, sin embargo,

debe cumplir con algunos factores importantes y tener al personal satisfecho dentro de su área de trabajo.

Prado (2015) realizó un proyecto de “relación entre clima y desempeño laborales en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, presentada a la Universidad Cesar Vallejo, para optar el título de magister en Ingeniería Industrial. El estudio buscó establecer la causal de las características del clima y la capacidad del trabajo en los colaboradores funcionarios de una universidad. La metodología empleada fue de tipo relacional para evaluar la causal de las características y cómo estas influyen una del otra en el estudio. Finalmente, el estudio muestra que las variables se relacionan entre sí, lo que indica que esta afecta el desempeño de los trabajadores al momento de realizar sus actividades diarias dentro de la empresa. Además, menciona que existe una causa- efecto de las causales en estudio.

El antecedente contribuye de forma positiva esclareciendo lo importante que es la GRH en una organización y los factores que debe cumplir, para que de esta manera pueda adquirir o desarrollar mejores estrategias que le permitan posicionarse en el giro o sector que está orientado su organización.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Gestión estratégica de recursos humanos

Es la habilidad del área de RR.HH., es el procedimiento o dirección integral que patrocina una sociedad para avalar la contribución positiva (eficaz y enérgica) de sus colaboradores con la intención de efectuar la habilidad corporativa (Bravo, 2012, p.7).

De igual manera, (Flores, 2014, p. 3) muestra que uno de los primordiales trabajos del departamento de personal es alcanzar que cada uno de los colaboradores descubra que

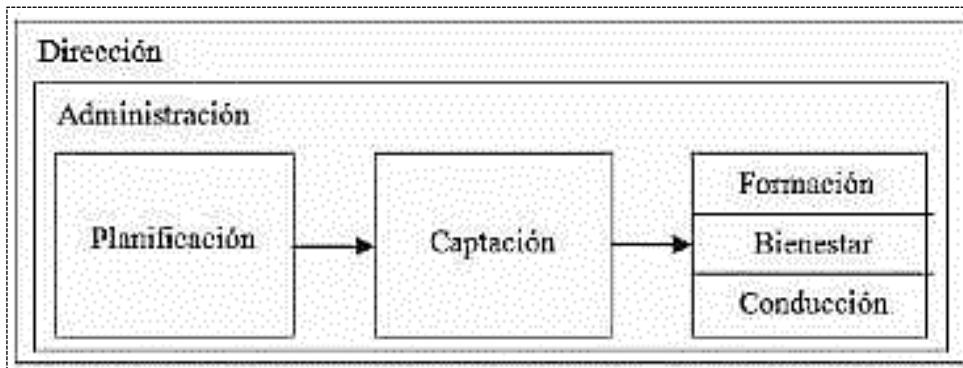
está logrando sus necesidades monetarias y de ejecución competitiva, además esta fidelizado con los valores de la organización.

Administración y gestión de los recursos humanos

Según los autores (Márquez y Albarrán, 2014, p.14) menciona que “la ejecución de las ocupaciones que trascienden de la relación del individuo con la organización de la que forman parte. Por esa razón, son ordenamientos del área del talento humano, los trabajos de organización, distribución, orientación, incorporación, elección, integración, alineación, progreso, estimulación, retribución, incitaciones, prevención, salud, dirección, unión, e inspección de los colaboradores, así como las diligencias funcionarias asociadas a estas ocupaciones”. Ahora, se muestra las funciones que se pueden englobar en la (Figura N°1).

Figura 1

Administración y gestión del capital humano



Nota: Operaciones administrativas de recursos humanos (Márquez y Albarrán, 2014, p.14).

Organización del departamento de recursos humanos

La distribución del área del talento humano va a ser muy variable, dependiendo principalmente del tamaño organizacional. Por esa razón, para la realización de las

operaciones la gestión del talento busca siempre dividir en cinco áreas funcionales el departamento de gestión laboral (Marqu ez y Albarr an, 2014, p. 15).

Figura 2

Organización del departamento de recursos humanos.



Nota: Operaciones administrativas de recursos humanos (Márquez y Albarr an, 2014).

Funciones del departamento de RR.HH.

Según (Márquez y Albarr an, 2014, p.16) señala que existe un grupo de funciones que el área de fuerza laboral realiza:

- Establecer los parámetros del puesto.
- Sistematizar el trabajo
- Admisión de candidatos
- Evaluación de personal
- Integración entre los diferentes grupos de trabajo
- Trasmite de personal
- Estructurar modelos estratégicos de rendimiento
- Beneficios económicos
- Capacitación de colaboradores

Dimensiones de la gestión de recursos humanos

De acuerdo (Armas, Llanos y Traverso, 2017, pp.68-120) menciona que para realizar la gestión del talento humano sigue una lista de procesos que son:

- a. Admisión de talento: Esta relacionado con la búsqueda de perfiles nuevos de personas para la organización, también pueden denominarse previsión o abastecimiento de personas, donde se pueden incluir los procesos de reclutar y seleccionar personal para la organización (Chiavenato, 2019, p. 106).
- b. Clasificación de colaboradores: Es el proceso que organiza las acciones y actividades de los colaboradores en la organización, para poder realizar orientaciones y establecer el acompañamiento en su desempeño laboral, este proceso también establece como diseñar las organizaciones, diseñar los puestos de trabajo, establecer el análisis y el diseño de los puestos laborales, y establecer la descripción de los diferentes puestos de trabajo, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño de las mismas (Chiavenato, 2019, p. 105).
- c. Resarcimiento y labores de los colaboradores: Está enfocada directamente en recompensar a los colaboradores de la organización y en brindar mejoras en la gestión del talento humano. También, está relacionada con las actividades de esparcimiento y desarrollo del capital humano (Chiavenato, 2019, p. 105).
- d. Aprendizaje y Progreso de colaboradores: Busca que los colaborados crezcan de forma profesional y se capaciten para poder realizar sus tareas de forma eficiente. Además, busca que el personal obtenga nuevos contenidos intelectuales y capacidades dentro de su área de trabajo (Chiavenato, 2019, p. 105).

- e. Calificación de colaboradores: Esta dirigido al personal donde se evalúa su desempeño al momento de realizar sus operaciones dentro de su área de trabajo. De igual forma, busca mediante indicadores determinar y controlar su productividad dentro de la gestión (Chiavenato, 2019, p. 106).

Estrategias de los recursos humanos

Según el autor indica que el área busca atraer y retener al mejor candidato dentro de la organización para cumplir con los objetivos y metas propuestos; así mismo, tienen que estar ajustados a la estrategia central que tiene formulada la empresa. A su vez, la disposición de los diferentes procesos de gestión y su formulación deben ser relacionados entre sí, formando un procedimiento (López, 2018, pp.86-88).

Así mismo, otro autor menciona que el departamento de RR.HH. es la base de toda organización ya que ayuda a identificar, evaluar y controlar los trabajadores de cada área para realizar las operaciones de manera eficiente dentro de la empresa (Dessler, 2015, p. 26).

Por tal motivo, definimos al área de RR.HH. como la más importante que genera estrategias para el desarrollo del personal, ya que permite mantener un control y estabilidad de las operaciones de la organización para cumplir con los objetivos establecidos por alta dirección.

2.2.2. El estrés laboral

Según el autor menciona que es un factor o elemento que afecta la salud mental y física del colaborador dentro de sus actividades. Además, hay que mencionar que el estrés se presenta cuando el trabajador tiene demasiada carga laboral dentro de su área de trabajo,

afectando su rendimiento y eficiencia al momento de realizar su labor en la empresa (Vidal, 2019, p. 38).

De la misma manera (Roque, 2016, p.20) define el estrés como un estado de agotamiento que perjudica la realización de las actividades dentro de la organización. De igual modo, las condiciones de trabajo pueden influir en el desarrollo y satisfacción de la fuerza laboral.

Causas del estrés laboral

Según el autor es la consecuencia que genera nuestro organismo al momento de protegerse de los cambios externos que pueda sufrir como por ejemplo cuando aumenta la carga laboral aparece el estrés. La complicación es cuando nuestro cuerpo supera su capacidad de rendimiento y comienza a rebosar (Ramos, 2014, p. 93)

Ahora, hay que señalar que el tener un grado de tensión normal permite al cuerpo realizar actividades de forma activa y aprovechar mejor el tiempo. Pero cuando sobrepasamos esa capacidad el organismo comienza a desbordarse y sobrecargarse, generando que nuestro cuerpo y mente se encuentre en peligro de forma física, psíquica y conductual.

Según (Ramos, 2014, p. 95-97) algunos estudios médicos y psicológicas señalan que existen tres clases estresores como:

- Estresores físicos

Lo cuales están relacionado con los ruidos, la irradiación, los tóxicos y todas aquellas sustancias que pueden afectar el cuerpo humano al momento de realizar sus actividades (Ramos, 2014, p.95).

- Estresores sociales

Son aquellos que tiene relación con la vivencia que tiene cada individuo con su entorno social. Son aquellos que afectan de forma directa al organismo por ejemplo la pérdida de un ser querido, lo que genera dentro de las personas un conflicto emocional, que puede llevar al estrés (Ramos, 2014, p.96).

- Estresores psicológicos

Está relacionado con la parte del cerebro que puede ser afectada por las emociones, que resultan de la convivencia diaria con las demás personas, además puede influir en la capacidad de respuesta del ser humano (Ramos, 2014, p.97).

Efectos del estrés laboral

Según el autor existe diferentes características que pueden generar el estrés a lo largo de nuestra vida laboral (Vidal, 2019, pp. 57-61). A Continuación, se menciona los siguientes efectos:

- Baja tolerancia a la frustración

Casi nunca podemos conseguir que las cosas resulten como deseamos, ello implica renunciar a muchas expectativas y esto según sea su importancia es motivo de desengaño, tristeza y estrés.

- Gran afán de competitividad

Es normal de los individuos que se marcan fines con criterios elevados de superación, llevándolo a todos los órdenes de la vida y convirtiendo todo en una lucha.

- Perfeccionismo

Es aquella persona que busca siempre realizar todo bien, sin permitirse ningún error, este individuo está sometido a una tensión constantemente muy alta y fuerte.

- Inseguridad

Son aquellas personas que son inseguras y que por lo general padecen de estrés con regularidad. Por la razón, primero que realizan las cosas con la tensión propia con el pensamiento que podrán hacer las cosas mal y por tanto tendrán que esforzarse más y segundo por la sospecha que los demás descubran sus fallas.

- Necesidad de aceptación

Es la importancia que dan a que otras personas aprueben sus acciones. Esto les obliga a estar persistentemente en tensión.

Procesos del estrés

Según el autor (Ramos, 2014, p. 96) se identifican las siguiente tres etapas en el modo de fabricación del estrés:

- Reacción de alarma

Es cuando el cuerpo es amenazado por agentes externos lo que ocasiona que el cuerpo se altere de forma temporal, haciendo que se prepare para enfrentar cualquier situación que se presente dentro de una actividad (Ramos, 2014, p. 97)

- Estado de resistencia a la tensión

En esta fase el organismo se recupera y busca afrontar la situación, bien defendiéndose de los agentes internos o externos o bien mostrando una aparente adaptación a la situación que genera la tensión (Ramos, 2014, p. 97).

- Fase de agotamiento

Ahora en esta última fase se muestra que el cuerpo frente a un escenario de estrés largo lleva a una fase de gran deterioro con desgaste revelador de las capacidades orgánicas y psíquicas. Los mecanismos defensivos del organismo se convierten (Ramos, 2014, p. 97).

Tipos de estrés

Según el autor (Ramos, 2014, p. 109) menciona que debe ser difícil un tratamiento para la tensión física puede ser difícil y espinoso porque existen diferentes tipologías de estrés:

– Estrés perspicaz

La emoción perspicaz es la representación de tensión física más frecuente. Procede de las altas actividades y las influencias del pasado contiguo y se anticipa a las instancias influencias del contiguo futuro. El estrés perspicaz es apremiante e intrigante a pequeñas cantidades, pero excesivo es peligroso (Ramos, 2014, p. 110).

– Estrés perspicaz accidental

Coexisten personas que sufren de estrés perspicaz con periodicidad, cuyas vidas están tan alteradas que perennemente creen estar sumergidas en las dificultades y en el desconcierto. Van perpetuamente caminando, pero perennemente llegan tardíamente. Si algo consigue ir mal, va mal (Ramos, 2014, p. 111).

– Estrés psicossomático

Son los trastornos en los que sí existe una condición médica general que explica el malestar del sujeto, pero acrecentando la situación de estrés (Ramos, 2014, p. 112).

– Estrés habitual

Esta tensión física producida por la carga laboral o por agentes externos puede durar un ciclo largo, ya que tiene que ver con problemas habituales que se presenta en el hogar y el trabajo (Ramos, 2014, p. 112).

Dimensiones del estrés laboral

Según el autor (Chiavenato, 2017, pp. 381-383) señala que existen varios tipos de elementos que causan estrés:

- Elementos extra organizacionales, o sea los compendios externamente y circunstancial que afrontan las empresas y los colaboradores:
 - ✓ Está relacionado con las condiciones de existencia y el empleo de los individuos.
 - ✓ Consecuencia de la carga familiar en la conducta de las personas.
 - ✓ Consecuencia de los medios de información, como por ejemplo la pantalla chica, los cuentos y la emisora, tiene sobre las personas.
 - ✓ Los procesos colectivos dentro de una sociedad que están relacionados con el linaje, el género y el nivel socioeconómico puede generar detonantes de estrés, ya que genera discrepancias de dogmas, bienes, aquiescencias y conocimientos (Chiavenato, 2017, p. 381).
- Elementos organizacionales, son aquellos que tienen relación con la empresa en sí. Aun cuando la organización se encuentra dividida por diferentes bloques según la necesidad que tenga dentro de ellas existen elementos potenciales de estrés, por prototipo:
 - ✓ Capacidades y tácticas de la empresa, tiene que ver con las influencias competitivas, normas funcionarias, técnicas de vanguardia, recorte de colaboradores, retribución apoyada en cualidades, rotación de puestos, etc.
 - ✓ El esquema y la distribución de la empresa, la concentración y la exactitud, los problemas entre los colaboradores de fabricación y el de soporte de la directiva, la determinación, la tergiversación de los puestos, el conjunto de tradiciones condicionales, etc.

- ✓ Los métodos administrativos, como las inspecciones, la estructura jerárquica, una corta retroalimentación sobre las actividades, de práctica agrupada, poca asistencia en las disposiciones, técnicas correccionales de evaluación, etc.
 - ✓ Las técnicas sobre escenarios de trabajo, por ejemplo, un lugar desagradable, con viento adulterado, ambientes de trabajo inseguros, luces efímeras, etc. (Chiavenato, 2017, p. 382).
- Elementos grupales, es la atribución que tiene los grupos en el comportamiento de los individuos y como este puede generar una fuente de estrés laboral. Los elementos grupales de estrés se pueden catalogar en dos características comunes:
- ✓ Falta de coherencia de los grupos, cuando un grupo objeta su forma de realizar las operaciones o porque el inspector impide o restringe las relaciones.
 - ✓ Inexactitud de sustento social. Tiene relación con el apoyo que puede otorgar los integrantes de un grupo de trabajadores, esto ayuda a comunicar a los demás las dificultades y satisfacciones para que pueda recibir ayuda de los integrantes.
- Elementos individuales, la discrepancia en semblantes de temperamento también puede generar estrés. Características como el absolutismo la constancia, el sentimentalismo, el retiro, la naturalidad, el aguante de la incertidumbre, la ansiedad y la privación de ejecución son componentes desencadenantes de la tensión (Chiavenato, 2017, p.383).

Medición del estrés laboral

Para medir el estrés laboral existen diversos instrumentos que han sido desarrollados en el campo de la Psicología Organizacional (SVS Consultora, 2021, p. 1).

A continuación, se mencionan algunos de ellos:

- Listas de inspección para comprobar cuales son los estímulos externos que afectan dentro de la empresa. Los que son ocasionados por las relaciones sociales que tiene cada individuo fuera de la empresa.
- Preguntas, niveles y relaciones ayuda a identificar cuáles son los motivos que ocasionan el desencadenamiento del estrés, para tomar medidas antes de que se presente dentro de las actividades laborales.
- Guías bioquímicos y electrofisiológicos se utiliza para medir la capacidad de las contestaciones funcionales.
- Debatir son las que se manifiestan por el aumento del estrés laboral dentro de la realización de las operaciones.
- Método de búsqueda administrativo permite controlar la inasistencia y la falta de cumplimiento laboral

En resumen, después de haber recopilado y evaluado los diferentes autores de libros sobre el tema de gestión de recursos humanos y estrés laboral esto nos ayudó a fundamentar el problema de investigación y estructurar correctamente el estudio. Así mismo, también esto nos permitió identificar las dimensiones con las que se trabajara en la variable 1 de la investigación, las cuales son: 1) Administración, 2) Gestión, 3) Desarrollo y 4) Estrategias de recursos humanos del autor Rubio (2016, p. 12) Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones y para la variable 2 se utilizó las dimensiones de factores ambientales, organizacionales, grupales e individuales de Chiavenato (2018, p. 41) Comportamiento Organizacional.

2.3. Marco Conceptual

- Políticas organizacionales: que se conoce como las normas o reglas internas de funcionamiento que los colaboradores deben cumplir dentro de la organización. Estas son definidas por cada empresa de acuerdo con su cultura y costumbres, respetando las leyes de cada nación o región (Alles, 2016, p. 29).
- Habilidad: implica saber hacer, se relaciona con el grado de pericia que mostro el empleado en el desempeño de una tarea (Werther, Davis y Guzmán, 2019, p. 401).
- Análisis de razón: técnica para pronosticar la cantidad de trabajadores que se necesitara en el futuro, usando la relación, por ejemplo, el volumen de ventas y el número de trabajadores que se requiere (Dessler, 2015, p. 493).
- Fatiga: es la ocasionada por la excesiva carga laboral que puede tener una persona dentro de sus actividades y no permite realizar sus funciones de manera óptima dentro de su puesto de trabajo (Predaz, 2018, p. 174).
- Capital humano: es el grupo de persona que son utilizados dentro de una organización para realizar diferentes tipos de tareas que puedan ayudar a cumplir con las operaciones diarias de la empresa. También, se menciona que es aquella parte que se renueva cada cierto periodo (Chiavenato, 2018, p. 71).
- Relación interpersonal: define como se relacionan entre si las personas dentro de la organización y el grado de libertad en esas relaciones humanas; si las personas trabajan aisladas o en equipos de trabajo mediante una intensa interacción humana (Chiavenato, 2019, p. 91).
- Salud ocupacional: es aquella disciplina que se encarga de mantener los trabajadores de manera física y mental positivamente para cumplir con las operaciones de la

organización. También, busca que los colaboradores se adapten a los trabajos de la empresa en la que están incurriendo (Estela, 2020).

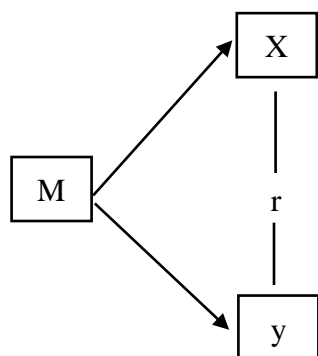
- Ventaja distintiva competitiva: fuente de diferenciación de la organización ante el entorno. El objetivo final de un proceso de reflexión estratégica es conseguir un ventaja distintiva, dada por la capacidad distintiva adquirida (Cuesta, 2017, p. 9).
- Condiciones de trabajo: comprenden la seguridad y otros elementos del ambiente laboral. Asimismo, esto permitirá tener un colaborador más motivado, valorado y con ganas de trabajar (Münch, 2018, p. 199).

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Diseño del estudio

El proyecto se planteó utilizando el método no experimental, ya que solo se observó el desarrollo de la gestión en su estado natural, para la obtención de los datos no se tocó ninguna de las variables. Así mismo, fue de tipo transversal donde el investigador estableció la recolección de la información. Por eso se describo las variables y analizo su incidencia entre ambas en un momento dado. El estudio planteo la recolección de información siguiendo los esquemas de investigación determinados por el autor del estudio (Cortes,2016).

Por otro lado, Hernández y Mendoza (2018) señalo que las investigaciones descriptivas pretenden explicar los fenómenos de manera natural sin modificar su estructura. Además, Rivas (2017) señala que las causales de las variables buscan medir el grado en que están asociados dos o más variables. Esta asociación puede ser positiva o negativa. Por eso su principal objetivo fue conocer cómo se comportan las variables entre ellas dentro de un contexto o realidad.



Dónde:

M: Representa la muestra.

r: Relación

X: Gestión estratégica de Recursos Humanos

Y: Estrés Laboral de los Navegantes

3.2. Población

Variable 1=Los trabajadores del área de Recursos Humanos de la empresa pesquera del Callao, que son 10 trabajadores en los que se incluyen al jefe, asistente, auxiliar, asistente de bienestar de área y jefes de seguridad, asistente, auxiliar se encuentran en modalidad de contrato a tiempo completo.

Variable 2= Los navegantes de la empresa pesquera del Callao, suman la cantidad de 700 navegantes con estabilidad laboral, para desarrollar trabajos en cada temporada de pesca dentro de la organización.

3.3. Muestra

- Para los Navegantes. – Se considero a los tripulantes que demuestran su estrés, tienen condición de estables, edad entre 50 y 65 años inclusive, además de residir en los departamentos de Tumbes, Piura, La libertad y Ancash fueron 101.
- Para los Trabajadores del área de RR.HH. – En este caso la muestra que se evaluó o analizo dentro de la investigación es igual a la población la cual haciende a un total de 10 colaboradores.

3.4. Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión estratégica de Recursos Humanos	Flores (2014) indica que una de las principales tareas del área de recursos humanos es conseguir que cada uno de los trabajadores perciba que está cumpliendo con sus necesidades económicas y de realización profesional, además de estar comprometido con los objetivos de la organización (Pág. 3).	La gestión administrativa presenta las dimensiones: Administración, gestión, desarrollo y estrategia de recursos humanos su medición se da mediante cuestionario y escala de Likert.	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	Likert -Nunca (1) -Casi Nunca (2) -Algunas Veces (3) -Casi Siempre (4) - Siempre (5)
			Organización de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos • Evaluación de desempeño 	
			Compensación y mantenimiento de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas • Remuneraciones • Incentivos 	
			Capacitación y Desarrollo de Personas	<ul style="list-style-type: none"> • Formación y desarrollo • Aprendizaje • Higiene y seguridad • Calidad de vida 	
			Evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los empleados • Sistema de evaluación 	
Estrés laboral de Navegantes	Roque (2016), define que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y emocional, afectando en menor o mayor grado a los trabajadores.	La identidad corporativa presenta las dimensiones: Factores ambientales, organizacionales, grupales y individuales su medición se da mediante cuestionario y escala de Likert.	Factores Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre económica • Incertidumbre política • Incertidumbre tecnológica 	Likert Nunca (1) -Casi Nunca (2) -Algunas Veces (3) -Casi Siempre (4) - Siempre (5)
			Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de las funciones • Estructura organizacional • Demandas interpersonales 	
			Factores Grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas familiares • Problemas económicos • Personalidad 	
			Fatores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritarismo • Espontaneidad • Incertidumbre 	

Nota: Elaboración Propia.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección

3.5.1 Técnicas de recolección de datos

El método empleado para la obtención y registro de datos dentro de la investigación fue la encuesta, esto permitió obtener la información de los colaboradores del área de recursos humanos y navegantes de la empresa pesquera del Callao. Ahora, esta información fue obtenida directamente de las fuentes lo que garantiza su objetividad.

Según López y Fachelli (2015) menciona que la encuesta es la técnica más factible y eficaz para recolectar datos de la muestra establecida por los autores dentro de la investigación. De igual modo, este método ayudara a obtener de forma precisa los datos del estudio.

3.5.2 Instrumentos

El cuestionario:

Se utilizo el cuestionario de gestión estratégica de RR. HH – Completo de 15 preguntas y un cuestionario de estrés laboral validado de 15 preguntas. (Anexo 2 y 3 respectivamente)

Tabla 1

Técnicas e instrumentos

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Gestión estratégica de RRHH	Encuesta	Cuestionario	Colaboradores
Estrés laboral	Encuesta	Cuestionario	Navegantes

Nota: Elaboración Propia

3.5.3 Validación

El cuestionario estructurado cuenta con propiedades de la gestión de recursos humanos, para la validación de la información se utilizó el método estadístico del SPSS para determinar su confiabilidad de los resultados obtenidos, mostrando un nivel de 0,862 en toda la escala, lo cual nos muestra una gestión de RRHH confiable.

El cuestionario referente a estrés laboral fue elaborado por el investigador y adaptado para determinar grado de estrés de los de los navegantes de una empresa pesquera de la ciudad del Callao, en su validación obtuvo 0.969 indicando que el instrumento es válido.

3.6 Procedimientos

3.6.1 Análisis de datos

Después de aplicar el cuestionario a la muestra conformada por los trabajadores, se procedió a tabular los datos en la hoja de Excel, donde se estructuro las tablas y figuras para la presentación de los datos dentro del informe de trabajo.

3.6.2 Procesamiento de datos

Para la presentación de los resultados se utilizó el Software SPSS donde se analizó los datos utilizando el método estadístico:

- **Estadística descriptiva:** se aplicó la formula bivariante para obtener los datos que serán presentado dentro del informe mediante tablas y figuras.
- **Estadística analítica:** para la comprobación de los datos obtenidos mediante la correlación se procedió a utilizar la escala de Spearman quien mediante los niveles determino si existe una relación entre las variables y las dimensiones en estudio.

3.6.3 Procesamiento del contraste de la hipótesis

Según Lind, Marchal y Wathen (2018) indica que las pruebas estadísticas permiten determinar si existe una afirmación o negación de la hipótesis entre los datos obtenidos de la muestra. Por esa razón, es de suma importancia determinar de manera adecuada la población para obtener la muestra correcta dentro del estudio (p.351).

Después de obtener del análisis de la hipótesis el dato numérico se ordena en tablas o figuras la relación que existe de las variables. Por último, después de organizar los datos obtenidos se analizará y evaluará para dar respuesta a las hipótesis planteadas dentro de la investigación; para lo cual se seguirá los siguientes pasos:

Paso 1. Plantear la hipótesis nula (H_0) y la hipótesis alternativa (H_a)

Hipótesis nula. Aseveración o manifestación de los datos calculados dentro de la población.

Hipótesis alternativa. Aseveración para la aceptación de los datos estadísticos obtenidos dentro la prueba para que la hipótesis nula sea desechada.

Paso 2. Seleccionar el nivel de significancia

El nivel de significancia es la probabilidad de rechazar la hipótesis nula cuando es verdadera. Debe tomarse una decisión de usar el nivel 0,05 (nivel del 5%), el nivel de 0,01, el 0,10 o cualquier otro nivel entre 0 y 1. Generalmente, se selecciona el nivel 0,05 para proyectos de investigación en educación; el de 0,01 para aseguramiento de la calidad, para trabajos en medicina; 0,10 para encuestas políticas. La prueba se hará a un nivel de confianza del 95 % y a un nivel de significancia de 0,05.

Paso 3. Calcular el valor estadístico de la prueba

Para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de r de Spearman. Al respecto, Hernández et al. (2018, p. 311) afirmaron que “es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón”:

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Paso 4. Formular la regla de decisión

Para esta fase del análisis se determinará si la hipótesis nula es rechazada o aprobada, además otro parámetro a medir será por las condiciones de los datos, lo cual permitirá observar la posibilidad de que se acepte o objeta la hipótesis.

Paso 5. Tomar una decisión

Se evaluará los datos obtenidos de la aplicación estadística a la muestra con los parámetros establecidos. Seguidamente se análisis si se aprueba o objeta la H0. Si se descarta, se aprueba la opción alterna.

Tabla 2

Interpretación del coeficiente de Correlación de Spearman

COEFICIENTE	CORRELACIÓN
-1	Correlación - negativa grande y perfecta.
-0.90 a -0.99	Correlación - negativa muy alta.
-0.70 a -0.89	Correlación - negativa alta.
-0.40 a -0.69	Correlación - negativa moderada.
-0.20 a -0.39	Correlación - negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación - negativa muy baja.
0	Correlación - nula.
+0.01 a 0.19	Correlación - positiva muy baja.
+0.20 a 0.39	Correlación - positiva baja.
+0.40 a 0.69	Correlación - positiva moderada.
+0.70 a 0.89	Correlación - positiva alta.
+0.90 a 0.99	Correlación - positiva muy alta.
1	Correlación - positiva grande y perfecta.

Nota: Masías M. (2018)

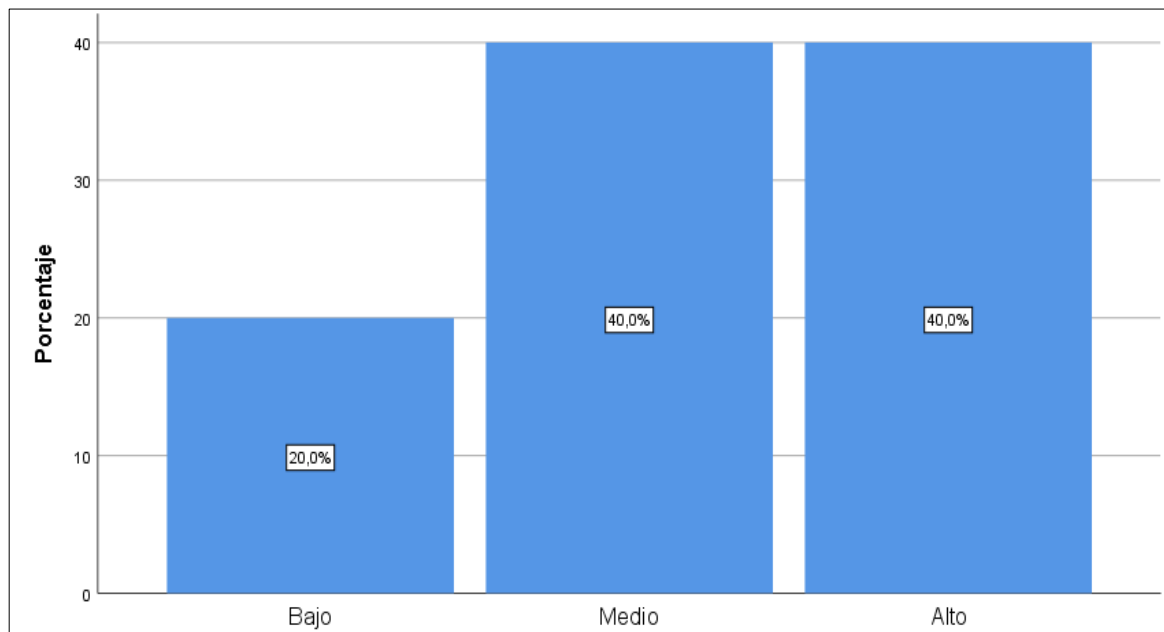
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADO

Después de realizar la recolección y procesamiento de la información obtenida en la investigación de la variable gestión estrategia de recursos humanos, donde se aplicó el cuestionario elaborado de sus cinco dimensiones (admisión, organización, compensación, capacitación y evaluación) a los colaboradores del área de recursos humanos. Asimismo, la variable estrés laboral, se aplicó el cuestionario diseñado de sus cuatro dimensiones (ambientales, organizacionales, grupales e individuales) a los navegantes de la empresa pesquera, luego de analizar y evaluar la información, se procedió a presentar los datos obtenidos según los objetivos propuesto en la investigación.

- **Resultados del cuestionario de la gestión estratégica de RRHH de los empleados de la pesquera.**

Figura 3

Nivel de la dimensión admisión de personas

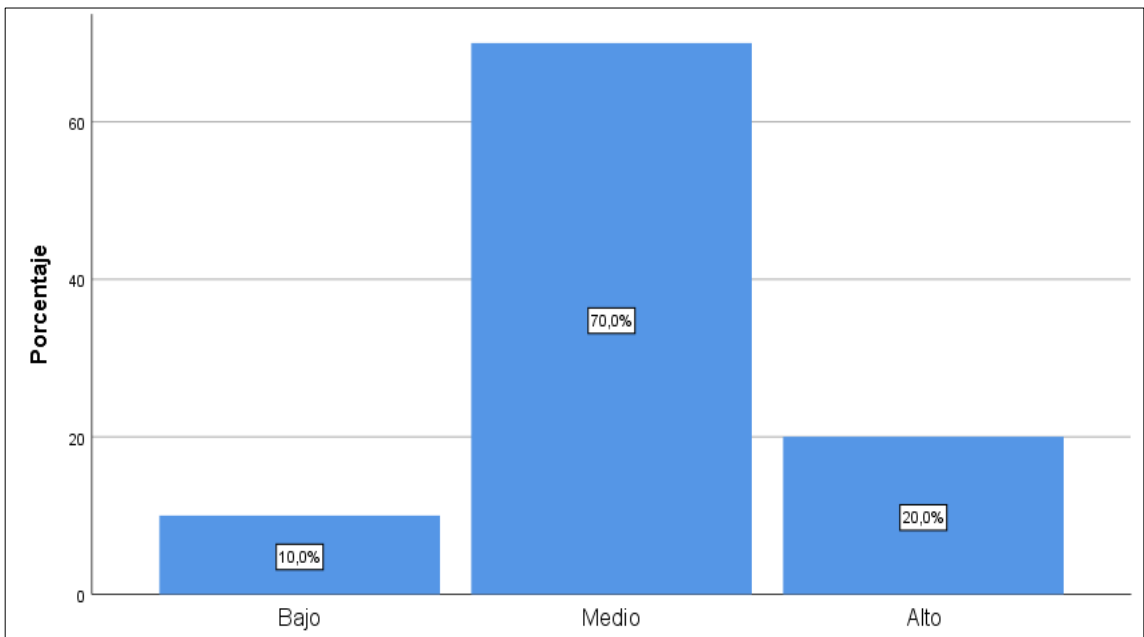


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 3 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (20.0%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (40.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (40.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 4

Nivel de la dimensión de organización de personas

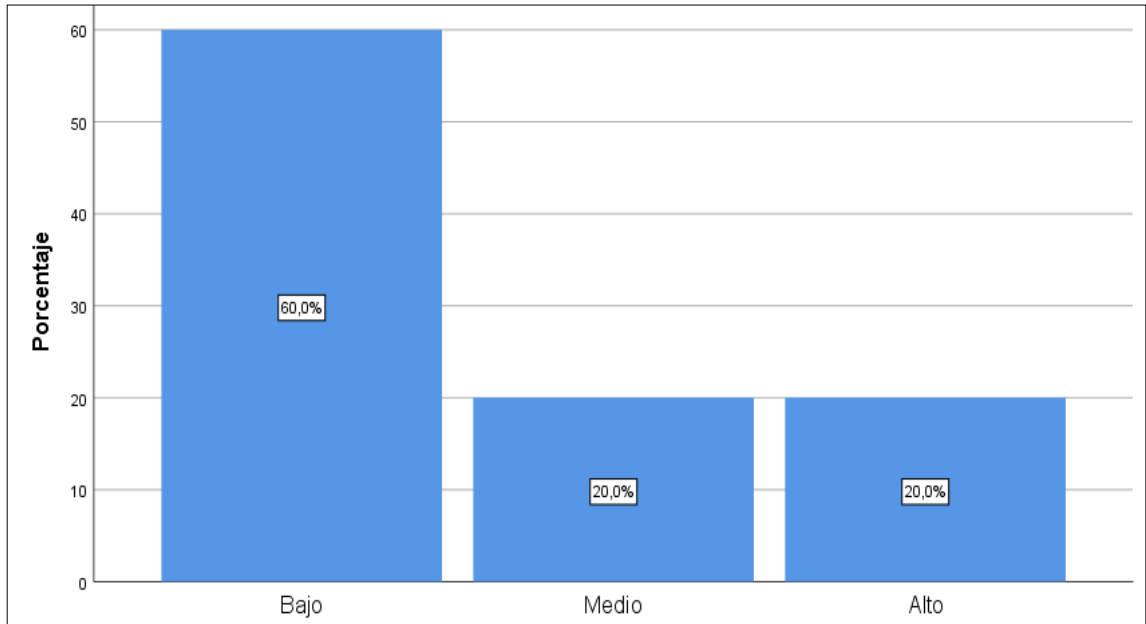


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 4 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (10.0%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (70.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (20.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 5

Nivel de la dimensión de compensación y mantenimiento de personas

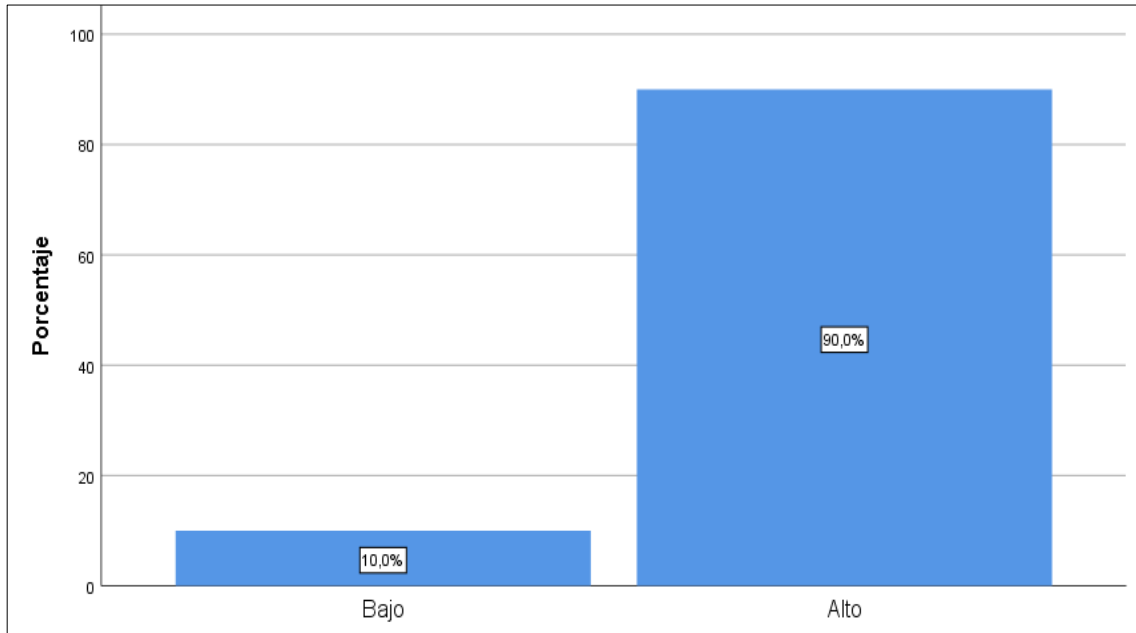


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 5 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (60.0%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (20.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (20.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 6

Nivel de dimensión capacitación y desarrollo de personas

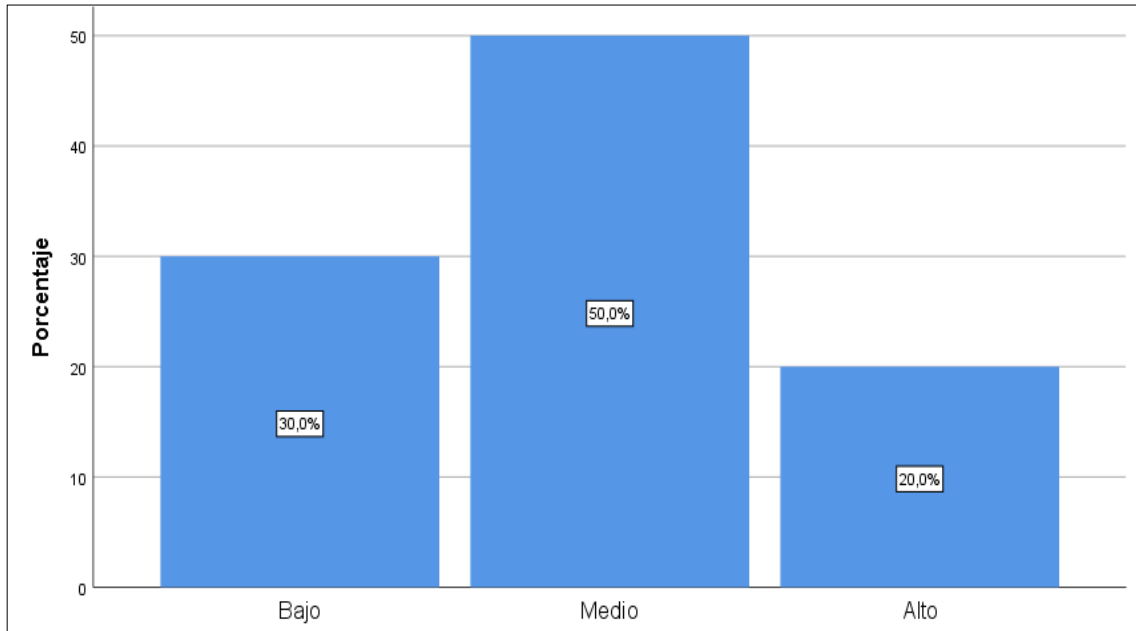


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 6 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (10.0%) que mantiene un nivel bajo. Por último, se visualiza que un (90.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 7

Nivel de la dimensión de evaluación de personas

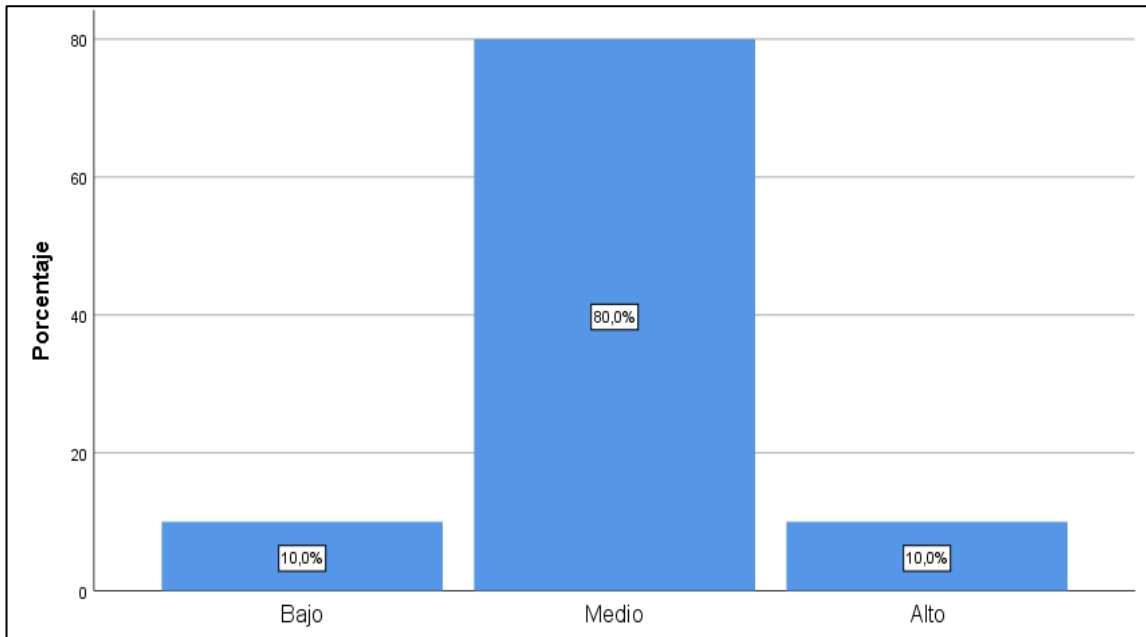


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 7 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (30.0%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (50.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (20.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 8

Nivel de la variable de estrategia de recursos humanos



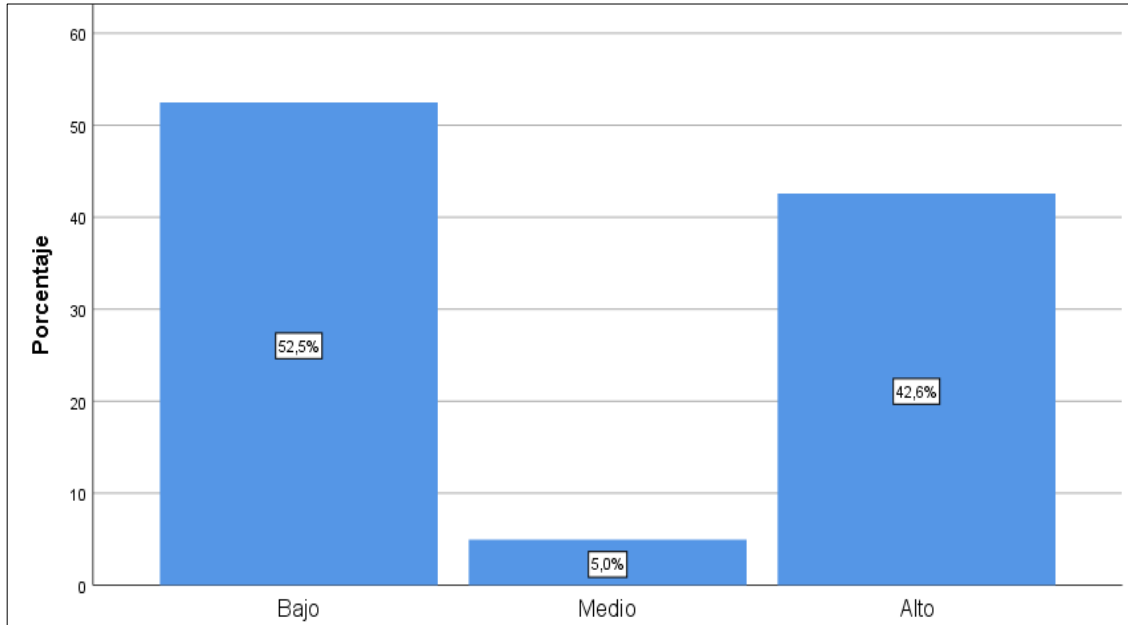
Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 8 se puede observar de los datos obtenidos de 10 encuestados, existe un (10.0%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (80.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (10.0%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

- **Resultados del cuestionario del estrés laboral de los navegantes**

Figura 9

Nivel de la dimensión factores ambientales

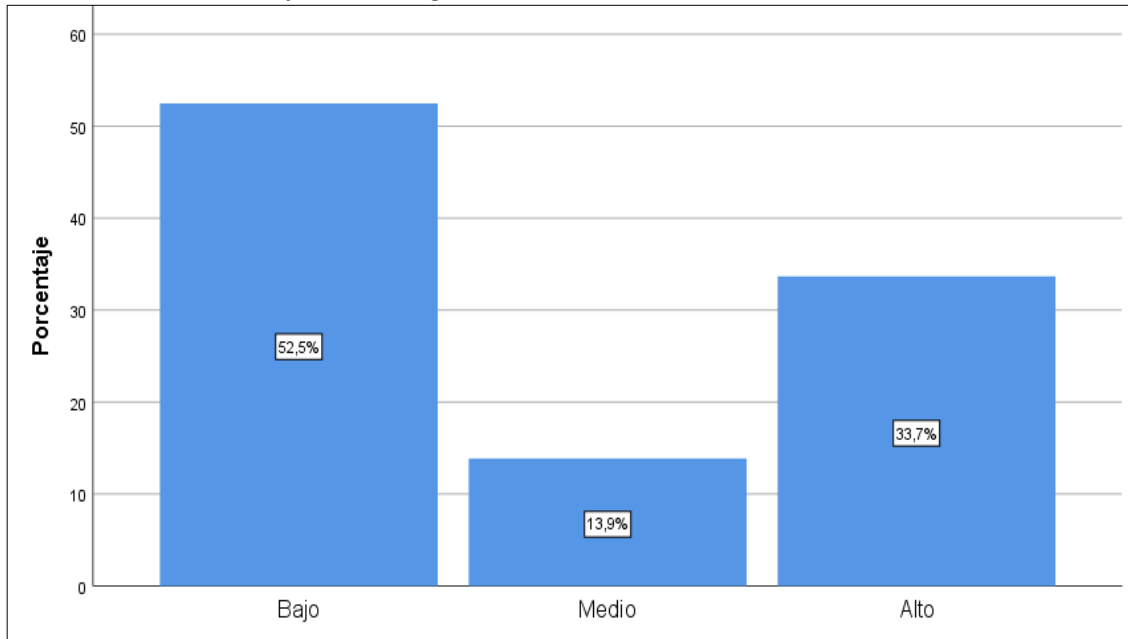


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 9 se puede observar de los datos obtenidos de 101 encuestados, existe un (52.5%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (5.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (42.6%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 10

Nivel de la dimensión factores organizacionales

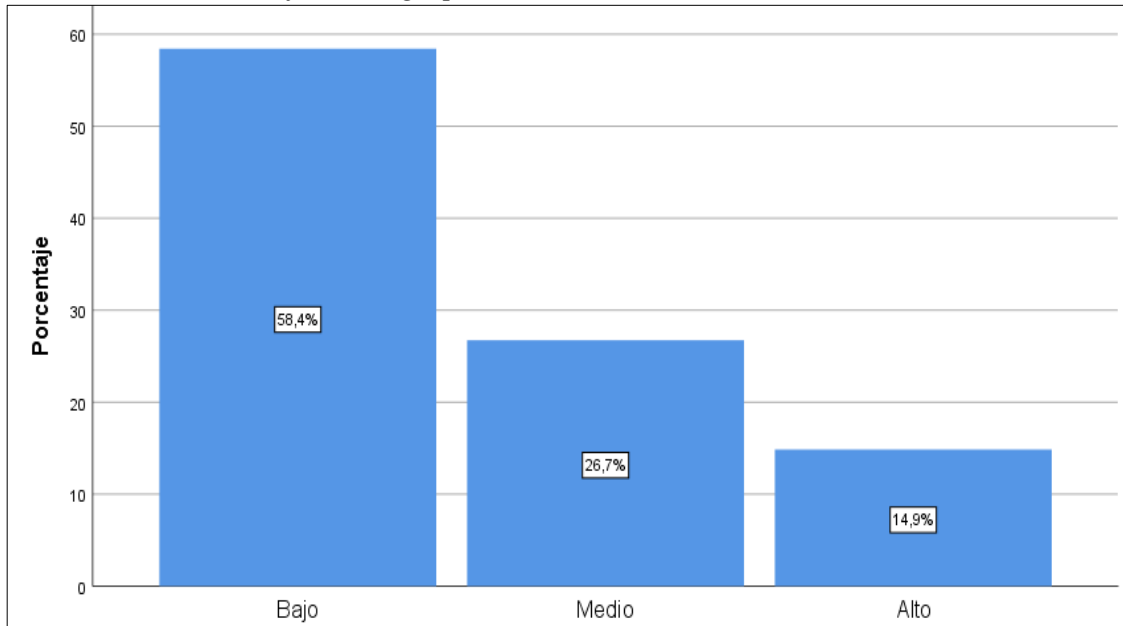


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 10 se puede observar de los datos obtenidos de 101 encuestados, existe un (52.5%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (13.9%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (33.7%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 11

Nivel de la dimensión factores grupales

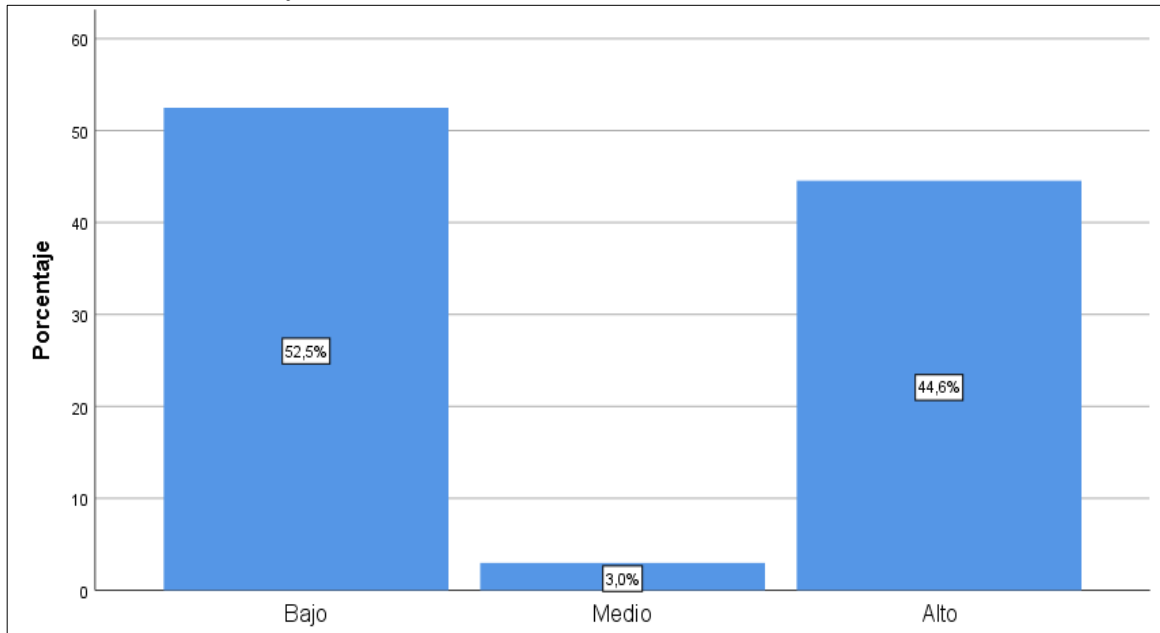


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 11 se puede observar de los datos obtenidos de 101 encuestados, existe un (58.4%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (26.7%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (14.9%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 12

Nivel de la dimensión factores individuales

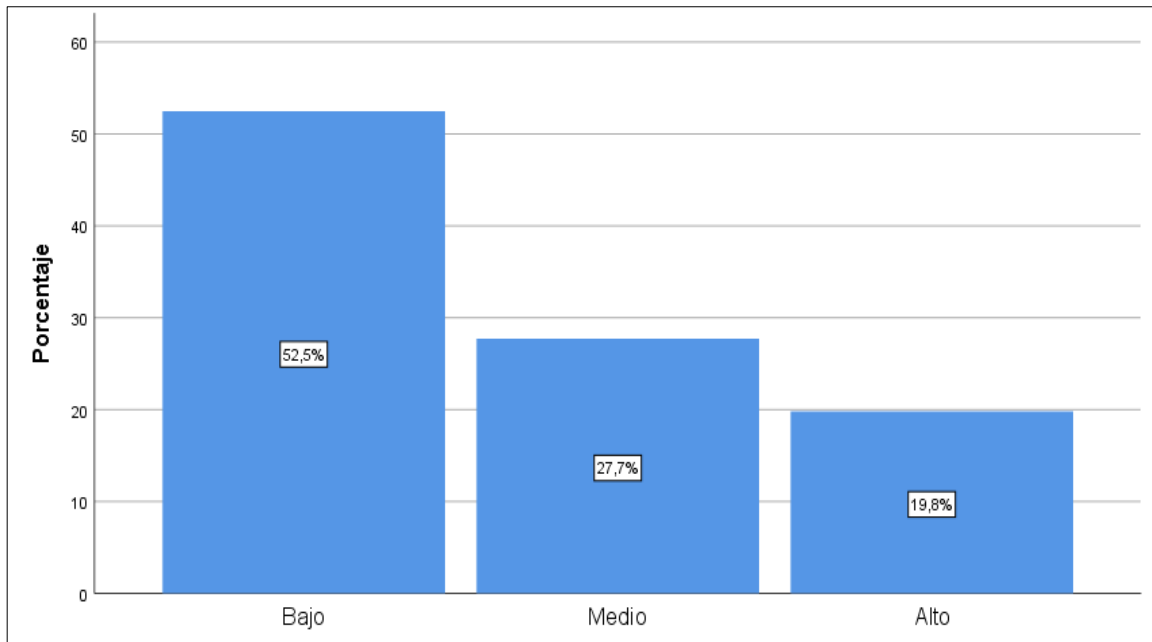


Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 12 se puede observar de los datos obtenidos de 101 encuestados, existe un (52.5%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (3.0%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (44.6%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

Figura 13

Nivel de la variable de estrés laboral



Nota: Resultados de la encuesta aplicada.

En la Figura 13 se puede observar de los datos obtenidos de 101 encuestados, existe un (52.5%) que mantiene un nivel bajo. Por otro lado, de la muestra extraída, existe un (27.7%) que se encuentran en un nivel medio de los encuestados. Por último, se visualiza que un (19.8%) que mantiene un nivel alto en lo que respecta a la variable.

- **Resultados de la correlación de la variable estrés laboral y las dimensiones de gestión de estrategias de recursos humanos**

Tabla 3

Correlación de Estrés laboral con dimensiones de gestión estratégica de RRHH

Ítems	Estrés laboral	Admisión de personas	Organización de personas	Compensación y Mantenimiento de Personas	Capacitación y Desarrollo de Personas	Evaluación de Personas
Estrés laboral	1,000	,500	-,500	,500	-1,000**	1,000
Admisión de personas	,500	1,000	-1,000**	-,500	-,500	-1,000
Organización de personas	-,500	-1,000**	1,000	,500	,500	1,000
Compensación y M. de Personas	,500	-,500	,500	1,000	-,500	1,000
Capacitación y D. de Personas	-1,000**	-,500	,500	-,500	1,000	-1,000
Evaluación de Personas	1,000**	-1,000**	1,000**	1,000**	-1,000**	1,000

Nota: Resultado de la Encuesta aplicada

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar en los resultados, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,500 (admisión de personas) con una significancia estadística de 0,667 bilateral superior al máximo nivel de error estadístico permitido en Ciencias Sociales de 0,05. El coeficiente hallado corresponde a una correlación positiva moderada. Por otro lado, se muestra una correlación -0,500 de (organización de personas) lo que corresponde a una correlación negativa moderada, así mismo en la dimensión de (compensación y mantenimiento) la correlación es 0,500 lo que corresponde a una correlación positiva moderada. Por otro parte, la correlación de la dimensión de (capacitación y desarrollo) arrojó una correlación -1,000 lo que corresponde correlación negativa alta y perfecta. Por último, en la dimensión de (evaluación de personas) se encontró una correlación 1,000, lo que corresponde una correlación positiva grande y perfecta.

- **Análisis de los resultados para la prueba de hipótesis**

- **Contrastación de la hipótesis general**

- 1. Planteamiento de la hipótesis**

- ✓ Hi: Existe relación entre la gestión estratégica de recursos humanos con el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- ✓ Ho: No existe relación entre la gestión estratégica de recursos humanos con el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, 2020.

- 2. Tipo de prueba estadística**

Se escoge la prueba de Pearson dada la normalidad de los datos.

- 3. Regla teórica para la toma de decisión**

Si $p < 0.05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Caculo estadístico

Tabla 4

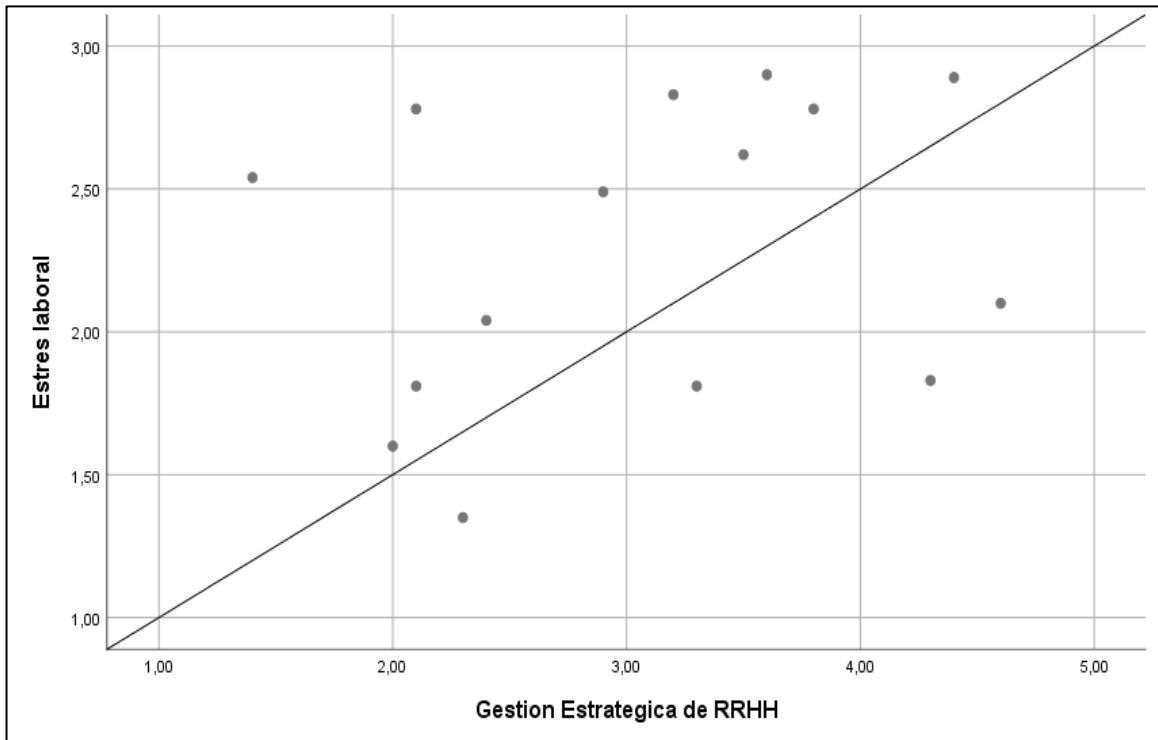
Correlación de variables Estrés laboral y Gestión estratégica de RRHH

		Gestión Estratégica de RRHH	Estrés laboral
Gestión Estratégica de RRHH	Coefficiente de correlación	1,000	,383
	Sig. (bilateral)	.	,159
	N	15	15
Estrés laboral	Coefficiente de correlación	,383	1,000
	Sig. (bilateral)	,159	.
	N	15	15

Nota: Resultado de la Encuesta aplicada

Figura 14

Diagrama de dispersión de variables



Nota: Resultado de la tabla 4

Como se puede observar en los resultados, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0,383 con una significancia estadística de 0,159 bilateral superior al máximo nivel de error estadístico permitido en Ciencias Sociales de 0,05. El coeficiente hallado corresponde a una correlación positiva baja.

Asimismo, en la Figura 14 se muestra el diagrama de dispersión en el cual se ratifica la existencia de una relación positiva baja entre las variables de estudio, la misma que es fácil de identificar ya que la aglomeración de puntos va a la derecha y hacia arriba.

4. Decisión

El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.383 indica que existe relación positiva baja entre las variables, además se encuentra en el nivel de correlación muy baja y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.159$

5. Interpretación

Se concluye que, Existe relación entre la gestión estratégica de recursos humanos y estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación busca principalmente determinar la relación que existe entre la gestión estratégica de recursos humanos con el estrés laboral en navegantes de empresa pesquera del Callao, así mismo mediante las dimensiones establecidas se buscó identificar la relación que tiene la variable dependiente con las dimensiones de la variable independiente respecto a la gestión de recursos humanos que realiza la organización. A continuación, se discutirá los resultados obtenidos en la investigación.

Los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario, nos mostró que la gestión estrategia de RR.HH. en relación con el estrés laboral mantiene un nivel de correlación de (0.383) lo que indica que existe una relación positiva baja entre las dos variables de estudio, esto quiere decir que la gestión del talento humano afecta el rendimiento mental y físico del colaborador al momento de realizar sus actividades dentro de la organización. Dicho lo anterior podemos decir que concordamos con Ortiz (2020) donde indica que los trabajadores que mantienen un mayor tiempo de servicio dentro de la empresa llegan a sufrir cuadros de estrés laboral, que al final se visualiza en el desempeño de los colaboradores. Así mismo, coincidimos Muñoz (2017) donde señala que las estrategias de RR.HH. no solo afectan el desempeño de los trabajadores sino también el estado mental, que al final se ve reflejado en su capacidad y eficiencia para realizar sus actividades laborales dentro de la empresa.

Por otro lado, también se pudo determinar la relación que existe entre la variable dependiente y las dimensiones de la gestión estratégica de RR.HH. donde se mostró que la admisión de persona mantiene un coeficiente de (0.865) lo que representa una correlación positiva alta. Así mismo, la organización de persona indica un coeficiente (-0.601) lo que representa una correlación negativa moderada. Igualmente, la compensación y mantenimiento

de personas obtuvo un coeficiente (0.435) lo que corresponde a una relación positiva moderada. Luego, en capacitación y desarrollo de persona se obtuvo un coeficiente (-0.852) lo que corresponde a una correlación negativa alta. Por último, la evaluación de personas obtuvo un coeficiente (1.000) lo que representa correlación positiva grande y perfecta. Sin embargo, por lo que se puede apreciar existe aún una cantidad de colaboradores que no está conforme con la gestión de los RR.HH. que la empresa maneja. Por lo tanto, afirmamos estar de acuerdo con Quispe (2016) donde menciona que el estrés laboral no solo afecta el clima laboral sino también el desempeño del personal en sus actividades. De igual forma, coincidimos con Jaramillo (2015) donde señala que el área de recursos humanos debe manejar estrategias adecuadas e innovadoras que permitan mantener un personal motivado y contento que pueda cumplir con los objetivos y metas de la organización.

Finalmente, se pudo identificar que el realizar una adecuada gestión estratégica de recursos humanos dentro de la organización podrá mejorar la calidad del personal volviéndolos más eficiente en el desarrollo de sus actividades y de esta manera poder brindar una mejor calidad del servicio. Además, esto permitirá ser más competitiva en el sector que está dirigido.

VI. CONCLUSIONES

- El análisis con el método Rho Spearman, mostro una correlación positiva muy baja ($Rho=0.383$), entre la gestión estratégica de recursos humanos con el estrés laboral en los navegantes de la empresa pesquera del Callao 2020. También, se obtuvo un valor p igual a 0.159, mayor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por esa razón, no se acepta la hipótesis nula.

- En la prueba de gestión estratégica de recursos humanos, el nivel de estrategia de RH de los colaboradores reflejó un 80% con nivel medio, el 10% obtuvo un nivel bajo y un 10% obtuvo nivel alto.

- En la evaluación del estrés laboral en los navegantes de la empresa pesquera reflejaron un 52% con nivel bajo, el 27% obtuvo un nivel medio y un 19% un nivel bajo.

- En la dimensión admisión de personas, se evidencia moderada correlación, de tipo positivo ($Rho=0.500$), con respecto al estrés laboral de los navegantes. Asimismo, se obtuvo un valor p igual a 0.667 mayor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis.

- En la dimensión organización de personas, se evidencia baja correlación, de tipo negativo ($Rho=-0.500$), con respecto al estrés laboral de los navegantes. También, se obtuvo un valor p igual a -0.667, menor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

- En la dimensión competencia y mantenimiento de personas, se evidencia moderada correlación, de tipo positivo ($Rho=0.500$), con respecto al estrés laboral de los navegantes. Además, se obtuvo un valor p igual a 0.667, mayor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula.

- En la dimensión capacitación y desarrollo de personas, se evidencia negativa grande y perfecta correlación, de tipo negativo ($Rho=-1.000$), con respecto al estrés laboral de los

navegantes. Además, se obtuvo un valor p igual a 0.00, menor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

- En la dimensión evaluación de personas, se evidencia grande y perfecta correlación, de tipo positivo ($Rho=1.000$), con respecto al estrés laboral de los navegantes. Asimismo, se obtuvo un valor p igual a 0.00, menor que el nivel de confianza $p \leq 0.05$, por lo tanto, no se acepta la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

- Examinar los resultados obtenidos con respecto a la correlación de las variables y los indicadores (relación positiva baja), se recomienda para futuras investigaciones considerar una muestra más grande y homogénea en los grupos evaluados para que los datos obtenidos no sean tan dispersos, para que la relación sea más precisa.
- Fortalecer el modelo de gestión de estrategia de RR.HH. según la teoría de Chiavenato para que la organización brinde una mejor satisfacción al cliente interno que permita desarrollar sus actividades de forma óptima y eficiente dentro de la organización.
- Probar en estudios similares, realizar preferentemente la recolección de la información y evaluación de manera presencial para evitar posibles contratiempos dentro de la toma de datos.
- Aplicar dentro de análisis de investigación similares, para profundizar en los resultados obtenidos se recomienda el uso de evaluaciones cuyos puntajes se pueda apreciar a nivel de áreas o dimensiones, y no de manera global.
- Utilizar herramientas de recursos humanos, que permitan un clima laboral adecuado el cual este orientando hacia los objetivos de la organización. Además, esto permitirá tener un entorno más agradable donde el colaborador pueda desempeñarse de forma eficiente.
- Evaluar de forma periódica el rendimiento del personal, para recompensar y motivar el desempeño laboral, que este ofrece a la organización.
- Aplicar capacitación constantemente en los colaboradores, lo cual ayudara a tener un personal más eficiente y comprometido con las metas y objetivos de la empresa.

- Emplear la evaluación de personal con herramientas innovadoras y actualizadas que permitan obtener información concisa del personal que pueda ser utilizada para el mejoramiento de las operaciones.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2016). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Vol. 1 (3a. ed.). México. Ed. Granica.
- Arias, WL. (2012) Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*. 38(4):325-335.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662012000400004
- Armas, Y., Llanos, P. & Traverso, P. (2017) *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad Ecotec. <https://www.researchgate.net/profile/Yadira-Armas-Ortega/publication/324780840>
- Ávila J. (2014) El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista CON-CIENCIA*. 2(1):115-124. http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Balvin, C. (2018). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores en la Unidad Minera Cobriza 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad de Huancayo] <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/uncp/4868/balvin%20palomino.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Bravo, A. (2012) *Planeación de recursos humanos*. Ed. El Cid
- Brace, I. (2013). *Diseño de cuestionarios: cómo planificar, estructurar y redactar material de encuesta para una investigación de mercado eficaz rústica*. (3ª ed). Ed. Kogan Page
- Big River Click (2018) *La importancia y los objetivos de la gestión de recursos humanos*. <http://sistemarecursoshumanos.com/la-importancia-los-objetivos-la-gestion-recursos-humanos/>

- Bourke, J., Kirby, A. y Dora, J. (2016). *Diseño de encuestas y cuestionarios: recopilación de datos primarios para responder preguntas de investigación*. Ed. NuBooks.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional* (3ra ed.). México: Interamericana Editores.
- Chiavenato, I. (2018). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a. ed.). México D.F. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2018) *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones*. (3a. ed.). México D.F. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones*. (10eva. ed.). México D.F. McGraw-Hill.
- Cortés, M. (2016) *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas.
- Cuestas, A. (2017). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (2a. ed.). Editorial. ECOE.
- Dessler, G. (2015) *Administración de recursos humanos. Enfoque Latinoamérica*. Pearson Educación. (6ª. Ed.) México.
- Estela, M. (12 de junio de 2020) Salud ocupacional, Concepto. <https://concepto.de/salud-ocupacional/#ixzz6xc9YHwRR>
- Flores. R. (2014) *Administración de recursos humanos*. Editorial. UNID.
- Griffin, R., Phillips, J., y Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional: administración de personas y organizaciones* (12a. ed.). Editorial. Learning.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. Editorial. Mc GRAW-Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). Editorial. Mc GRAW-Hill.
- Jaramillo, M. (2015). *La incidencia del estrés laboral en el clima organizacional de los empleados del palacio municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Mejía, en el período 2012-2013*. [Tesis de Maestría, Universidad Central de Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7293/1/T-UCE-000736pg.pdf>
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2018). *Estadística aplicada a los negocios y la economía* (17a. ed.). ProQuest Ebook Central <https://ebookcentral.proquest.com>
- López, A. (2018). *Fundamentos para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Editorial. UOC.
- López P. y Fachelli, S. (2015). *La encuesta: Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Valles)*. [Universidad Autónoma de Barcelona]. <http://ddd.uab.cat/record/163567>
- Madrid Salud (2016). *El estrés laboral y su prevención*. <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Marquéz, B. y Albarrán, J. (2014) *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Editorial. RA- MA.
- Muñoz, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/mu%c3%bluz_a_me.pdf?sequence=1

- Münch, L. (2018) *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (3a. ed.). Pearson Educación.
- Otero, J. (2015) *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Editorial. Diaz de Santos.
- Ortiz, X. (2020) “*El estrés y el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas de seguridad privada de la ciudad de Ambato*”. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador].
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30603/1/056%20gth.pdf>
- Palacios, L. (2015) *Estrategias de creación empresarial* (2a. ed.). España. Editorial. ECOE.
- Prado, C. (2015). *Relación entre clima y desempeño laborales en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo, Perú].
<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/2651/tesis%20maestria%20cynttia%20gisell%20prado%20alvarez.pdf?sequence=1&isallowed=y>
- Predaz, B. (2018) *Fatiga: historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura*. *Revistas Neuropsiquiatra*. 81(3), 174-182.
<https://doi.org/10.20453/rnp.v81i3.3385>
- Quispe, R. (2016). “*Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa Privada de Lima*”. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú].
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/366/1/quispe%20>
- Ramos, P. (2012) *Análisis de los riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de burnout* (2a. ed.). España. Editorial. ICB.

- Ramos, P. (2015) *Planificación y gestión de recursos humanos* (2a. ed.). España. Editorial. IBC
- Reyes, E. (2020) Estrategia, Emprendedor Inteligente. Revista de Administración. <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-estrategia-segun-autores/>
- Rivas, L. (2017). *Elaboración de tesis: estructura y metodología*. México. Editorial. Trillas.
- Robbins, S. (2018). *Administración* (13a. ed.). México. Editorial. Pearson.
- Roque, J. (2016). *Estrés laboral, Buenos Aires, Argentina* <http://juanroque.com/estres-labora/>.
- Rubio, T. (2016) *Recursos humanos: dirección y gestión de personas en las organizaciones*. España. Editorial. Octaedro.
- Sablich, C. (2010) Aplicación de un modelo de dirección estratégica en épocas de crisis, estudio de caso: agroexportadora de Perú. *Fundación Universitaria Iberoamericana*. <https://elibro.net/ereader/unis/85692>
- Sánchez, J. (2014). *Fundamentos de auditoría de recursos humanos*. España. Editorial. McGraw-Hill.
- Sotelo, M. (2016). *Engagement y estrés laboral en docentes de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada de Antenor Orrego, Trujillo, Perú]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2368/1/re_maest_adm_martha.sotelo_engagement.y.estres.laboral.en.docentes_datos.pdf
- Svs Consultores (12 de octubre del 2021) *Evaluación del Estrés Laboral*. <https://consultorasvs.com/blog/evaluacion-del-estres-laboral/>

Valdarlier, P. (2016) Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis.

Revista, Procedia Social And Behavioral Sciences. 235, 463-472.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.057>

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral: análisis y prevención*. España. Editorial. Prensas de la

Universidad de Zaragoza.

Werther, W., Davis, K. y Guzmán, P. (2019). *Administración del capital humano* (8a. ed.).

Editorial. McGraw-Hill.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición		
¿Cómo la gestión de recursos humanos se relaciona con el estrés laboral en navegantes de pesquera en el puerto del Callao en época de Coronavirus-2020?	Existe relación entre la gestión de recursos humanos con el estrés laboral de los navegantes en época de pandemia Covid 19 en pesquera del Callao, 2020.	Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la gestión de recursos humanos con el estrés laboral de los navegantes en época de pandemia Covid 19 en pesquera del Callao, 2020.	Gestión estratégica de Recursos Humanos	Flores (2014) indica que una de las principales tareas del área de recursos humanos es conseguir que cada uno de los trabajadores perciba que está cumpliendo con sus necesidades económicas y de realización profesional, además de estar comprometido con los objetivos de la organización (Pág. 3).	La gestión administrativa presenta las dimensiones: Administración, gestión, desarrollo y estrategia de recursos humanos su medición se da mediante cuestionario y escala de Likert.	Admisión de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Selección 	Likert -Nunca (1) -Casi Nunca (2) -Algunas Veces (3) -Casi Siempre (4) - Siempre (5)		
		Organización de personas				<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos • Evaluación de desempeño 				
		Compensación y mantenimiento de personas				<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas • Remuneraciones • Incentivos 				
		Capacitación y Desarrollo de Personas				<ul style="list-style-type: none"> • Formación y desarrollo • Aprendizaje • Higiene y seguridad • Calidad de vida 				
								Evaluación de personas	<ul style="list-style-type: none"> • Relación con los empleados • Sistema de evaluación 	Likert Nunca (1) -Casi Nunca (2) -Algunas Veces (3) -Casi Siempre (4) - Siempre (5)
							Factores Ambientales	<ul style="list-style-type: none"> • Incertidumbre económica • Incertidumbre política • Incertidumbre tecnológica 		
							Factores Organizacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de las funciones • Estructura organizacional • Demandas interpersonales 		
							Factores Grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas familiares • Problemas económicos • Personalidad 		
						Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Autoritarismo • Espontaneidad • Incertidumbre 			
		Objetivos Específicos Identificar la relación que existe entre la administración y el estrés laboral de los navegantes en época de pandemia Covid 19 en pesquera ubicado en la ciudad de Callao, 2020.	Estrés laboral de Navegantes	Roque (2016), define que el estrés laboral es una asociación de factores que se dan en el organismo del colaborador con la intervención de estresores ocasionado de la actividad laboral y que eso genera problema de salud física y emocional, afectando en menor o mayor grado a los trabajadores.	La identidad corporativa presenta las dimensiones: Factores ambientales, organizacionales, grupales e individuales su medición se da mediante cuestionario y escala de Likert.					
	Establecer la relación que existe entre la gestión y el estrés laboral de los navegantes en época de pandemia Covid 19 en pesquera ubicado en la ciudad de Callao, 2020. Analizar la relación que existe entre desarrollo y el estrés laboral de los navegantes en época de pandemia Covid 19 en pesquera ubicado en la ciudad de Callao, 2020.									

Anexo 2. Encuesta de estrés laboral

Cuestionario de estrés laboral

Instrucciones: Estimado navegante de la Empresa Pesquera en el puerto del Callao, le presentamos a continuación una escala para obtener datos acerca del estrés laboral. A continuación, se muestran varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Factores Ambientales					
1. ¿Es buena la remuneración que percibe (monetaria o de otro tipo) en comparación con la de puestos similares en otras empresas?					
2. Cree que ¿Las políticas generales de la gerencia impidan el buen desempeño del trabajo?					
3. ¿El no contar con las herramientas adecuada disminuye la calidad del trabajo?					
Factores organizacionales					
4. ¿En la organización las funciones están claramente definidas?					
5. ¿Se siente comprometido con el éxito en la organización?					
6. ¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
7. ¿Los jefes inmediatos expresan reconocimiento por los logros?					
Factores grupales					
8. ¿Le resultó difícil mantener el equilibrio entre su vida laboral y su vida personal al trabajar en esta empresa?					
9. ¿La fatiga y el cansancio del trabajo influyen en las relaciones familiares?					
10. ¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?					
11. ¿Reacciona de manera desfavorable a las críticas cuando son injustificadas?					
12. ¿Cree que la única manera de hacer bien un trabajo es hacerlo usted mismo?					
Factores Individuales					
13. ¿Existe autoritarismo en el manejo de los tripulantes de la embarcación de la empresa?					
14. ¿Usted dentro de su puesto de trabajo tiene la facilidad de tomar decisiones propias para realizar sus actividades laborales?					
15. ¿Te disgustan las circunstancias nuevas, confusas o imprevisibles dentro de las actividades laborales?					

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 3. Encuesta de gestión estrategia de recursos humanos

Cuestionario sobre gestión de recursos humanos

Instrucciones: Estimado colaborador de la Empresa Pesquera en el puerto del Callao, le presentamos a continuación una escala para obtener datos de la agestión de RR.HH. A continuación, se muestran varias proposiciones, le solicitamos que frente a ella exprese su opinión marcando con una (x) la cual mejor exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. Algunas veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Admisión de personas					
1. ¿Cree Ud., que el proceso de reclutamiento que realizan los responsables de RRHH, se determina en función a los objetivos organizacionales, que considera la Empresa Pesquera?					
2. ¿Sabe Ud., si la selección del personal que laborará en la Empresa Pesquera considera o toma en cuenta el perfil profesional, que debe cumplir el postulante respecto al área o plaza a ocupar?					
3. ¿Cree Ud., que la actividad de admisión mantiene los estándares establecidos por la Empresa Pesquera?					
Organización de personas					
4. ¿Cree Ud., que los responsables de RRHH, diseñan los diferentes puestos de trabajo, en base a una estructura organizacional, es decir, ¿en función a los objetivos organizacionales?					
5. ¿Cree Ud., que la evaluación del desempeño del personal que labora en la Empresa Pesquera es transparente y se hace a conocer al evaluado los resultados obtenidos?					
6. ¿Cree Ud., que el área de RRHH permite la adecuada integración del nuevo tripulante con la organización?					
Compensación y Mantenimiento de Personas					
7. ¿Sabe Ud., que cuando se cumplen los objetivos organizacionales de la Empresa Pesquera, los trabajadores son recompensados ya sea de forma económica u otras formas de compensación?					
8. ¿Cree Ud., que las remuneraciones que obtienen los tripulantes por realizar sus labores y actividades de pesca, es considerado justo y equitativo?					
9. ¿La Empresa Pesquera, consideran los incentivos, como una forma de motivar al personal, lograr cumplir con sus metas establecidas?					
Capacitación y Desarrollo de Personas					
10. ¿Sabe Ud., si la Empresa Pesquera, se preocupa o considera importante, que los tripulantes se capaciten constantemente, por el buen funcionamiento de las operaciones?					

11. ¿Para Ud., es necesario que lo aprendido por el tripulante, de la Empresa Pesquera, debe ser replicado al nuevo personal que ingresa a laborar?					
12. ¿Considera Ud. que la seguridad e higiene laboral que da la Empresa Pesquera, respecto al personal, beneficia en la labor organizacional?					
13. ¿Sabe Ud., si los responsables de Empresa Pesquera consideran importante la mejora de la calidad de vida, de los trabajadores o personal que labora en la organización?					
Evaluación de Personas					
14. ¿La relación interpersonal que se tiene en la Empresa Pesquera, cree Ud., que es positiva y mejora el clima organizacional?					
15. ¿Sabe Ud., que los sistemas de evaluación que aplica la Empresa Pesquera al personal hacen que el personal mejore su accionar dentro de la embarcación?					

Muchas gracias por su colaboración.