



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP  
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**“RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL  
DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA EN  
BOMBEROS VOLUNTARIOS N°163 ANCÓN. LIMA -  
2022.”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

**BACH. MAMANI VARGAS, GENARA  
DNI: 48241260**

**Bach. OCAÑA GARCIA, MARIA LUISA  
DNI: 10376927**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**SALUD, DESARROLLO HUMANO, CONVIVENCIA SALUDABLE E INCLUSIÓN SOCIAL**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **ASESOR DE TESIS**

.....

**Dr. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**

Código ORCID: <https://orcid.org/orcidsea 0000-0001-9093-4955>.

**JURADO EXAMINADOR**

---

**DRA. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**DNI. 9753980    <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>**  
**PRESIDENTE**

---

**DRA. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**DNI. 08217185    <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>**  
**SECRETARIO**

---

**MG. GUTIERREZ SUAREZ DIEGO ALEJANDRO**  
**CE. 003319075    <https://orcid.org/0000-0003-1388-6448>**  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo realizado con mucho esfuerzo, a mi amada familia, mi esposo Amancio Urbiza, a mi querido hijo Enoc Urbiza, que me apoyaron en todo momento. A mis amados padres que ya descansan en los brazos de Dios, pero, que se hubieran sentido muy orgullosos ver lograr mi sueño, ser profesional; Juan Ocaña Sifuentes y Luzmila García Pezo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios en primer lugar por darme esa enorme alegría de optar el grado de Licenciada en psicología, agradezco también a la universidad TELESUP, Alma mater que me brindó la oportunidad de llegar al éxito, terminado mis estudios y poder continuar con los proyectos de mi vida, me siento muy bendecida; Gracias ¡Señor!

## RESUMEN

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre “Riesgo psicosocial y Estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.Estudio de tipo aplicada de nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo con diseño no experimental de corte transaccional. Se tuvo de muestra 51 Bomberos voluntarios N°163 Ancón. Los instrumentos utilizados fueron: Cuestionario ISTAS21/SUSESO, con 20 ítems y 5 dimensiones, y cuestionario de la OIT/OMS, con 25 ítems y 7 dimensiones. Una vez obtenidos los resultados fueron procesados en forma descriptiva e inferencial con el programa de datos estadísticos SPSS, versión 26. Como resultado en cuanto a la variable Riesgo psicosocial se encuentra en la categoría para Riesgo psicosocial baja con un 65% y la variable Estrés laboral se encuentra con una categoría 33% nivel bajo. Se concluye, que no existe relación entre Riesgo psicosocial y estrés laboral en Bomberos voluntarios N°163, con un valor de  $p=0,634$  mayor a  $p=0,05$ , siendo no significativa, no hay relación entre estas dos variables.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, estrés Laboral, bomberos, emergencia sanitaria, salud mental.

## **ABSTRACT**

The objective of this research work was to determine the relationship between "Psychosocial risk and work stress during the sanitary emergency in volunteer Firefighters N°163 Ancón.Lima-2022.Study of applied type of descriptive correlational level, quantitative approach with non-experimental design of transactional cut. The sample consisted of 51 volunteer Firefighters N°163 Ancon. The instruments used were: ISTAS21/SUSESO questionnaire, with 20 items and 5 dimensions, and ILO/WHO questionnaire, with 25 items and 7 dimensions. Once the results were obtained, they were processed descriptively and inferentially with the SPSS statistical data program, version 26. As a result, the psychosocial risk variable is in the low psychosocial risk category with 65% and the occupational stress variable is in the 33% low category. It is concluded that there is no relationship between psychosocial risk and work stress in Volunteer Firefighters N°163, with a value of  $p=0.634$  higher than  $p=0.05$ , being not significant, there is no relationship between these two variables.

Key words: Psychosocial risk, occupational stress, firefighters, health emergency, mental health.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>ASESOR DE TESIS.....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>viii</b>
<b>INDICE DE TABLAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xv</b>
<b>I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>1.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2 Formulación del problema .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.1 Problema general .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.2 Problema específico .....</b>	<b>19</b>
<b>1.1 1.3. Justificación del estudio .....</b>	<b>19</b>
<b>1.3.1 Justificación teórica.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3.2 Justificación práctica.....</b>	<b>19</b>
<b>1.3.3 Justificación Metodológica .....</b>	<b>20</b>
<b>2.1 1.4. Objeto de la investigación.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.1 Objetivo general .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.2 Objetivos específicos .....</b>	<b>20</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
<b>2.1. Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.1 Antecedentes nacionales. ....</b>	<b>21</b>
<b>2.1.2 Antecedentes Internacionales .....</b>	<b>23</b>
<b>2.2. Bases teóricas de las variables.....</b>	<b>25</b>

2.3.	Definición de términos básicos.....	40
<b>III.</b>	<b>MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>42</b>
3.1	Hipótesis de la investigación.....	42
3.1.1	Hipótesis general .....	42
3.1.2	Hipótesis Especifica .....	42
3.2	Variable de estudio .....	43
3.2.1	Definición conceptual .....	43
3.2.2	Definición Operacional .....	44
3.2.3	Matriz de operacionalización de variables (Anexo 2).....	44
3.3	Tipo y Nivel de Investigación.....	44
3.3.1	Tipo.....	44
3.3.2	Nivel de Investigación.....	45
3.4	Diseño de Investigación .....	45
3.5	Población y muestra del estudio .....	45
3.5.1	Población .....	45
3.5.2	Muestra.....	45
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	46
3.6.1	Técnicas de recolección de datos .....	46
3.6.2	Instrumentos de recolección de datos .....	47
3.7	Métodos de Análisis de datos.....	49
3.8	Aspectos éticos .....	49
<b>IV.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>52</b>
4.1	Resultados de la estadística descriptiva .....	52
4.2	Estadística descriptiva de la variable Riesgo psicosocial. ....	55
4.3	Estadística descriptiva de la variable Estrés.....	62
4.4	Descripción de los resultados por dimensiones de la variable Estrés	62

4.5 Resultado de la estadística Inferencial para contrastación de hipótesis.....	70
4.6 Contrastación de las hipótesis específicas.....	71
4.6.1 Prueba de hipótesis específica 1 .....	71
4.6.2 Prueba de hipótesis específica 2 .....	72
4.6.3 Prueba de hipótesis Especifica 3.....	73
4.6.4 Prueba de hipótesis específica 4 .....	74
4.6.5 Prueba de hipótesis Especifica 5.....	75
4.7 Contrastación de la hipótesis general. ....	76
VI. CONCLUSIONES.....	80
VII. RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	83
ANEXOS .....	89
Anexo 2. Matriz de consistencia .....	90
Anexo 2. Matriz de operacionalización .....	93
Anexo 3. Instrumentos .....	95
Anexo 4. Validación de Instrumentos .....	99
Anexo 5. Matriz de datos. ....	102
Anexo 6. Propuesta de valor .....	104
Anexo 7. Reporte de Antiplagio menor a 30%.....	106
Anexo 8. Autorización del depósito de Tesis al Repositorio .....	107

## INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1 Validez de los instrumentos- Riesgo Psicosocial y estrés laboral emitida por expertos.</i>	48
<i>Tabla 2 Índice de Alpha Cronbach Estadística de Fiabilidad</i>	49
<i>Tabla 3 Análisis según sexo en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i>	52
<i>Tabla 4 Análisis según edad, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i>	53
<i>Tabla 5 Análisis según Estado civil, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i>	54
<i>Tabla 6 Según rango ocupacional de los Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	55
<i>Tabla 7 Nivel de Riesgo Psicosocial en los Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	56
<i>Tabla 8 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, en la compañía de Bomberos voluntarios Ancón.2022</i>	57
<i>Tabla 9 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de Trabajo. activo y desarrollo de habilidades en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	58
<i>Tabla 10 Distribución de Frecuencia y porcentaje según dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, en Bomberos voluntarios Ancón.2022</i>	59
<i>Tabla 11 Distribucion de Frecuencia y porcentaje según dimension de compensaciones en Bomberos voluntarios de Ancon.2022</i>	60
<i>Tabla 12 Distribucion de frecuencia y porcentaje según dimension de doble presencia en Bomberos voluntarios de Ancón, 2022</i>	61
<i>Tabla 13 Niveles de Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	62
<i>Tabla 14 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Clima organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	63
<i>Tabla 15 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Estructura organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	64
<i>Tabla 16 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Territorio organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	65
<i>Tabla 17 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Tecnología, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	66

<i>Tabla 18 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Influencia del Líder, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	67
<i>Tabla 19 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Falta de cohesión, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	68
<i>Tabla 20 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Respaldo del Grupo, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	69
<i>Tabla 21 Coeficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	72
<i>Tabla 22 Coeficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	73
<i>Tabla 23 Coeficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Apoyo social y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	74
<i>Tabla 24 Coeficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Compensaciones del trabajo y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	75
<i>Tabla 25 Coeficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Doble presencia y Estrés laboral en Bomberos voluntarios Ancón 2022</i>	76
<i>Tabla 26 Correlación Riesgo psicosocial y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i>	77

## INDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Análisis según sexo en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i> -----	52
<i>Figura 2 Análisis según edad, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i> -----	53
<i>Figura 3 Análisis según Estado civil, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022</i> -----	54
<i>Figura 4 Rango Según ocupación de los Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	55
<i>Figura 5 Nivel de Riesgo Psicosocial en los Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	56
<i>Figura 6 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, en la compañía de Bomberos voluntarios Ancón.2022</i> -----	57
<i>Figura 7 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de Trabajo</i> -----	58
<i>Figura 8 Distribución de Frecuencia y porcentaje según dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, en Bomberos voluntarios Ancón.2022</i> -----	59
<i>Figura 9 Distribucion de Frecuencia y porcentaje según dimension de compensaciones en Bomberos voluntarios de Ancon.2022</i> -----	60
<i>Figura 10 Distribucion de frecuencia y porcentaje según dimension de doble presencia en Bomberos voluntarios de Ancón, 2022</i> -----	61
<i>Figura 11 Niveles de Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	62
<i>Figura 12 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Clima organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022.</i> -----	63
<i>Figura 13 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Estructura organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	64
<i>Figura 14 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Territorio organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	65
<i>Figura 15 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Tecnología, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	66
<i>Figura 16 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Influencia del Líder, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	67
<i>Figura 17 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Falta de cohesión, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022</i> -----	68

*Figura 18 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Respaldo del Grupo, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022* -----69

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación estudia los Riesgos psicosociales tomando en cuenta que son situaciones vulnerables donde el trabajador peligra, mental, física y psicológicamente. Los riesgos psicosociales se le atribuye como dispuesto a generar males en los individuos en el entorno donde desempeñan sus trabajos o exteriormente cuando está fuera de él. Puede ser un riesgo psicosocial directo como: incapacidad de laborar temporalmente o permanente, accidentes etc., o indirectas: no hay buenas relaciones personales, no hay ganas de avanzar, fatiga, no hay creatividad y no teniendo condiciones favorables en el trabajo Gil-Monte, (2014). Riesgo psicosocial y Estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón, durante estos dos últimos años en lo que respecta enfrentar la lucha contra incendios y la asistencia en ambulancias para dar los primeros auxilios han pasado por muy duras exigencias, pues la situación era doblemente de riesgo porque el país se encontraba con la emergencia sanitaria y el temor a los contagios por la pandemia del coronavirus (COVID 19), hacían los trabajos de los bomberos muy difíciles porque se tenían que cumplir con los protocolos de seguridad con equipos personales muy deteriorados y en mal estado y tener el cuidado necesario para no ser contagiados de este mal. Aun así, el personal Bombero voluntario a pesar de los riesgos y toda situación de peligro, el servicio que brindan a la comunidad de Ancón, fue de continuo con empeño y solidaridad dando a cada poblador la seguridad el apoyo y, sobre todo el amor que se demuestra ayudando al prójimo.

La presente investigación, contiene VII capítulos siguiendo el esquema de la UPT, siendo esta una estructura lógica y muy ordenada que presentamos a continuación: El capítulo I, problema de la investigación, donde se conoce la problemática de la investigación, se formulan el problema general y los problemas específicos. Seguidamente la justificación teórica, práctica y metodológica, terminando el primer capítulo con los objetivos tanto general como los específicos. El capítulo II contempla los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas con las conceptualizaciones respectivas de las variables riesgo psicosocial y estrés laboral y las bases teóricas correspondientes, finalizando el capítulo con la definición de términos básicos. En el capítulo III se encuentran las hipótesis de

estudio, la operacionalización de las variables, tipo, nivel, diseño, población y muestra continuando con la técnicas e instrumentos de recolección de datos la validez y confiabilidad del instrumento y el método de análisis de datos En el capítulo IV, se dan los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales con sus respectivas tablas, figuras e interpretación de los resultados. En el capítulo V, la discusión de los resultados descriptivos e inferenciales según los objetivos e hipótesis de estudio. En el capítulo VI, se da a conocer las conclusiones del trabajo de investigación y por último el capítulo VII, donde se presentan las recomendaciones y las referencias bibliográficas seguida de los anexos.

## I. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema

Los riesgos psicosociales desfavorables de origen profesional han aumentado de manera importante y contribuyen para la presencia de distintos daños a la salud, por lo que han sido considerados principalmente desde una óptica negativa, así, el tratamiento más común para abordar la relación entre el medio ambiente psicológico del trabajo y la salud ha sido a través del concepto de estrés.(Sandoval,O.et.al.2019, p.10) Riesgo psicosocial es todo aquello que perjudica o causa lesión a una persona y le cause una enfermedad. El estrés es considerado una enfermedad mental que afecta a la parte y física por exigencias que se da el individuo ante situaciones inesperada y no tiene la capacidad de afrontar. A nivel del mundo los bomberos están propensos a pasar por muchas exigencias tanto físicas como emocionales ya que estar expuestos a presenciar desastres, ser los primeros en el auxilio a personas con muerte súbita puede ser de un detonante para un factor estresante y cada día expuestos a factores de riesgos psicosociales. Durante un brote como el de COVID-19, toda la población está sometida a niveles de estrés elevados que pueden tener efectos graves en la salud mental, especialmente en los casos en que se impone el aislamiento obligatorio en el hogar. Los trabajadores pueden verse afectados por los peligros psicosociales derivados de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales. {OIT,2020, 1°ed.p.19}. La NOM-035-STPS esta norma sirve para prevención de riesgos psicosocial y también protege la integridad del trabajado dándole una seguridad y protección en su centro de trabajo, tanto en la parte mental como en la parte física. Brindando ambientes agradables y beneficiosos en todo el lugar de trabajo (OIT,2016) los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan peligros psicosociales. Tener muy alto el estrés contribuye a que la salud se deteriore y las reacciones de su conducta serán no saludables. En la población de bomberos se han reportado síntomas por estrés post trauma, casos de suicidio y síndrome de Burnout. Además, el trabajo por turnos afecta su descanso, el ciclo circadiano y las relaciones sociales extra labórales. (Paredes, 2020 p.13). En Perú, los bomberos Voluntarios {CGBVP}, desde 1850, que fue la fundación de la primera compañía de

voluntarios, con 162 años sirviendo a la comunidad desempeñan su labor de bombero. Actualmente hay aproximadamente 20 mil bomberos voluntarios, de los cuales el 35% son mujeres, lo que significa que hay una combinación y complementariedad en el trabajo que realizan en todo el territorio. (Revista, CGBVP, 2019, p.22) Esta noble labor trae muchas consecuencias en la salud de un bombero, tenemos la ley para la seguridad en el trabajo que indican reconocer los factores de riesgos psicosocial y prevenir efectos negativos para la salud. También el Ministerio de Salud (MINSA) Desde el 2015 a la fecha, el Seguro Integral de Salud (SIS) ha financiado más de 18 mil 700 atenciones de los bomberos a nivel nacional que no solo han incluido las derivadas de su alta condición de riesgo permanente por la labor social que cumplen, sino también todas las referidas a patologías o enfermedades comunes más frecuentes, nos indica que los bomberos se atienden constantemente ante la presencia de muchas enfermedades incluido el estrés. Son muchos los casos de enfermedades que se presentan en el personal de bomberos voluntarios del Perú, En el norte de Lima, se encuentra el distrito de Ancón y la compañía de Bomberos voluntarios N° 163, que pertenece a la XXVCDLN (25 Comandancia Departamental. Lima- Norte) con un total de 55 efectivos, vienen dando su servicio desde el año 2000, con 22 años de atención a la comunidad. Esta compañía pasa por muchas situaciones complicadas empezando de equipo protección personal (EPP) en deficiente estado, unidades de bomberos, fuera de servicio por fallas mecánica y pese a ello se esfuerzan por solventar ellos mismos su logística. El soporte emocional que necesita un efectivo bombero es muy necesario para que su calidad de vida no se vea en peligro y cause daños largo plazo.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 –Ancón. Lima- 2022?

### 1.2.2 Problema específico

¿Cuál es la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre control sobre el trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón- Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón.Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022?

¿Cuál es la relación que existe entre doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima-2022?

### 1.1 1.3. Justificación del estudio

#### 1.3.1 Justificación teórica.

Aportará material teórico respecto a las variables estudiadas. Hay teorías que avalan y sustentan esta investigación y así contribuir a la comunidad de bomberos para su bienestar y tranquilidad mental y una buena calidad de vida para el desempeño de su labor, y sigan con su noble labor de voluntariado. Además, tendrá el propósito de generar reflexión y debates académicos sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultad o hacer epistemología del conocimiento existente. (Bernal, 2010)

#### 1.3.2 Justificación práctica

Este trabajo de investigación ayudará a resolver la problemática de las variables ya que están presentándose más casos de nuevas enfermedades, virales y tienen que estar mejor preparados para prevenir y también saber afrontar la situación. No solo será de beneficio la compañía de bomberos de Ancón, sino a otras estaciones de bomberos nivel nacional por que se demostrará la relación que existe entre riesgo psicosocial y estrés laboral.

### 1.3.3 Justificación Metodológica

Es importante porque se utilizó un instrumento con baremos y escalas de medición que determinara una precisión en los resultados obtenidos, e interpretaciones que me permiten dar respuesta a los objetivos planteados durante la emergencia sanitaria, usando el método descriptivo, correlacional así se podría crear un nuevo instrumento y llegar a resultados y poder aportar algunas recomendaciones.

#### **2.1.1.4. Objeto de la investigación**

##### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.

##### **1.4.2 Objetivos específicos**

Definir la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima – 2022.

Definir la relación que existe entre trabajo activo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima – 2022.

Definir la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima – 2022.

Definir la relación que existe entre compensaciones y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón. Lima – 2022.

Definir la relación que existe entre doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima – 2022

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación.

#### 2.1.1 Antecedentes nacionales.

Yactayo (2020). El objetivo de su trabajo de investigación, fue hallar la relación entre factor de riesgo psicosocial y el estrés en Bomberos del Callao, 2020. Método: básico, no experimental, corte transversal. Muestra de 117 bomberos. Instrumento usado fue: SUSESO/ISTAS 21 – Versión corta y Escala de Percepción Global de Estrés de Cohe, los resultados: Existe una correlación significativa positiva entre las variables factores de riesgo psicosocial y estrés. un nivel alto de factores de riesgo psicosocial; referente al estrés, el 62.39 por ciento de los evaluados tiene distrés y el 37.61 por ciento tiene eutrés. Concluye, que hay una relación significativa mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés de los hombres de rojo que sirven voluntariamente al país.

Esta investigación contribuye y hace referencia a mi trabajo de investigación, existe una relación positiva significativa en factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los bomberos del Callao, teniendo similitud en mi estudio realizado.

Tenazoa (2019) El objetivo de este trabajo fue, hallar la relación que existe en bienestar psicológico y los estilos de afrontamiento en bomberos voluntarios de Lima Norte, con una muestra de 370 (bomberos voluntarios) Método: Tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. Instrumentos usados fueron: Escala de Bienestar Psicológico de {Riff} y el Cuestionario, de Afrontamiento del Estrés de {Sandín y Chorot}. Resultado: Existe correlación significativa inversa entre el bienestar psicológico y algunos estilos de afrontamiento focalizado en la solución del problema { $\rho=0.540$ ;  $p<0.05$ }, reevaluación positiva { $\rho=0.280$ ;  $p<0.05$ } y búsqueda de apoyo social { $\rho=0.133$ ;  $p<0.005$ }. concluyendo, el bienestar psicológico se encuentra a un nivel elevado en el 31.7 por ciento, mientras que el estilo de afrontamiento que predomina en la muestra es el estilo reevaluación positiva.

En esta mencionada investigación, se trabajó la variable Bienestar psicológico y Estilos de afrontamiento en Bomberos voluntarios de Lima, obteniendo como

resultados una relación inversa significativa, resultado casi parecidos a este estudio.

Álvarez, L. y Huamán, K. (2021) Este trabajo tuvo como objetivo relacionar satisfacción laboral y síndrome de Burnout en la Compañía de Bomberos Voluntarios de la ciudad de Ayacucho. Método: Enfoque cuantitativo correlacional, diseño no experimental. Instrumentos usados fueron: el cuestionario S20/S23. para satisfacción laboral, y el cuestionario MBI para la variable síndrome de Burnout. La muestra :100 bomberos. Resultados: mediante la aplicación del Rho de Spearman fue de {-0.242} y un p-valor de {0.015} indicando una correlación negativa débil entre las variables. Concluyendo: cuando la satisfacción laboral de los bomberos voluntarios es baja, la afectación del síndrome burnout es alta.

Esta investigación es importante, nos brinda una buena información de las variables, Satisfacción laboral y Síndrome de burnout en bomberos voluntarios de la provincia de Ayacucho, declara que existe una relación negativa débil, dando como resultados muy parecidos a este estudio.

Sánchez (2021). El objetivo de este trabajo fue, determinar la relación entre el estrés laboral y resiliencia en Bomberos voluntarios, del Callao. Muestra: 134 bomberos, Instrumentos: cuestionario OIT-OMS y la escala de resiliencia RESSI de peceros. Método: Tipo aplicado, no experimental, correlacional, gracias a la prueba de normalidad {Shapiro Wilk} Se trabajó con el análisis correlacional del coeficiente Spearman, demostrando que hay una relación inversa significativa entre estrés y resiliencia, se concluye: Que a mayor índice de estrés menores serían los niveles de resiliencia.

Otro aporte muy importante en la cual se trabajó, la variable Estrés Laboral y Resiliencia, fue un estudio correlacional inversa significativa, habiendo obteniendo los resultados parecidos a este estudio.

Mendoza (2017) El objetivo de este trabajo hallar la relación entre síndrome de burnout y clima laboral en Bomberos voluntarios de Lima norte, se trabajó con 309 voluntarios, con los respectivos instrumentos que fueron: Inventario de Burnout de Maslach (MBI), con 5d y Clima Laboral, se utilizó la Escala de Clima Laboral (Sonia P. Carrillo)5d. Método fue: No experimental, descriptivo correlacional, aplicada,

como resultado concluyen que no existe relación entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral en manera global, no obstante, si se evidenció una relación significativa entre Síndrome de Burnout y Clima Laboral según los grados CBP que existen en el CGBVP.

Esta mencionada investigación contribuye a mi trabajo, se habla las variables Síndrome de burnout y Clima laboral, dando como resultado, parecido a nuestra investigación.

### 2.1.2 Antecedentes Internacionales

Muñoz (2020) El objetivo de esta investigación es reconocer el nivel de Riesgo psicosocial y Estrés en Bomberos voluntarios del municipio de Guadalajara de Buga del departamento del Valle. Muestra de 24 voluntarios. Instrumentos fueron: Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Protección social y la Universidad Javeriana(batería) dentro hay una para diagnosticar el estado de estrés, de 31 ítem y 4d. Método: fue descriptivo correlacional, concluyendo que, con relación a la respuesta de estrés, casi la mitad de bomberos tiene un nivel de estrés entre medio y muy alto como respuesta a la exposición que tuvieron a los factores de riesgo intralaboral en poca medida al extra laboral. Hay relación directa de estrés y los factores de riesgo que se presentan dentro de su trabajo. Con estos niveles demostrados, como prioridad se pide un pronto control de las variables que estén influyendo en las respuestas de estrés.

Esta investigación da su aporte sobre Bomberos de un municipio en Guadalajara, Colombia. Los resultados fueron que hay una relación directa sobre ambas variables, esto contribuye al trabajo de mi estudio.

Herrán,J. y Arias,O. (2016) Este trabajo de investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre Los factores de riesgo psicosocial el desempeño del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Otavalo “Quito 2016, con una muestra de 22 Bomberos. Método: diseño no experimental correlacional. instrumentos usados son Test Navarra para Riesgo psicosocial con 5 dimensiones y Cuestionario de evaluación al desempeño con 31 ítems, realización por la propia institución departamento de talento humano de los Bomberos. Dando como resultado que Los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los Bomberos no influyen

en su nivel de desempeño, ya que existe independencia entre las variables de estudio.

También aquí se realizó un estudio con la variable Factor de riesgo psicosocial y el desempeño en Bomberos, dando su aporte a esta investigación siendo los resultados parecidos a los que se logró alcanzar.

Yáñez, (2018) En esta investigación su objetivo fue señalar la relación que existe en Estrategias de afrontamiento, fatiga y estrés laboral en brigadistas de incendios forestales, Muestra fue:82 brigadistas. Instrumentos usados fueron el cuestionario de fatiga Check List y cuestionario de estrés Cooper[SPSC], cuestionario de estrategia de afrontamiento de Biref Cope. Método: No experimental, descriptivo correlacional. Concluye: No existe relación significativa entre estrés y fatiga, pero que, si existe correlación positiva débil entre fatiga y estrés, esto es, aumenta su fatiga también se intensifica un moderado índice de estrés.

Muy importante la aportación de este estudio porque también trabajo la variable Estrategias de afrontamiento expresando que no existe relación significativa con fatiga y estrés laboral, resultados similares a los que se logró alcanzar en este estudio.

Saravia, L. y Calderón. (2015). Este trabajo tuvo como objetivo es identificar los factores de riesgo psicosocial presentes y su influencia en la generación de estrés laboral en el personal operativo de atención pre – hospitalaria en el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito. Muestra:74 b, Instrumentos: Test Navarra para riesgo psicosocial y burnout de Maslach. Método: Nivel correlacional, diseño no experimental. concluyó: Que existe presencia de riesgo psicosocial que afecta de manera negativa influyendo en el estrés laboral. Se debe intervenir tomando acciones correctivas y preventivas para suprimir el estrés, es la recomendación.

Esta investigación apporto información importante, siendo los resultados similares a los que se desea alcanzar.

Aguilar, (2015). El objetivo en esta investigación tuvo como propósito determinar los factores de riesgo psicosocial relacionados con la aparición del Síndrome de

Burnout en los paramédicos del Cuerpo de Bomberos de las estaciones del Norte de Quito. Muestra: 30 bomberos. Método: descriptivo, correlacional, transversal, instrumentos usados fueron: El cuestionario ISTAS 21 y la escala de Maslach Burnout. Resultado: Se reveló que los factores psicosociales negativos considerados como riesgos para el trabajo de los paramédicos son las demandas psicológicas, estima e inestabilidad en el empleo. Los resultados de la evaluación del Maslach sugirieron que el 23 por ciento de los paramédicos están afectados por niveles altos del Síndrome de Burnout.

Esta investigación también aporta importante información logrando así resultados altos de riesgo psicosocial relacionados al síndrome de burnout, esto servirá para apoyar el trabajo que se desea alcanzar.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **Conceptualización de Riesgo psicosocial.**

Los riesgos psicosociales son situaciones vulnerables donde el trabajador peligra, mental, física y psicológicamente. Los riesgos psicosociales se le atribuye como dispuesto a generar males en los individuos en el entorno donde desempeñan sus trabajos o exteriormente cuando está fuera de él. Puede ser un riesgo psicosocial directo como: incapacidad de laborar temporalmente o permanente, accidentes etc., o indirectas: no hay buenas relaciones personales, no hay ganas de avanzar, fatiga, no hay creatividad y no teniendo condiciones favorables en el trabajo (Gil-Monte, 2014 p.1)

“El trabajador soporta riesgos del medio ambiente de trabajo, hace frente a exigencias físicas (realizar esfuerzos, hacer gestos y adoptar posturas), psíquicas y mentales que son naturalmente fuentes de fatiga”. (Neffa,2019. p.86). El autor refiere, factores que desencadena una situación de fatiga que, si no hay una buena alimentación, calidad de sueño, y una conciencia al ritmo acelerado en el trabajo, el daño será irreversible.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y Organización Internacional del Trabajo(OIT)“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus

necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo” (OIT/OMS,1984.p.12). Toda situación que ocurre interno en su trabajo como: falta de recursos, estar incomodo por alguna situación de acoso, no hay un buen liderazgo en el trabajo, cansancio o demasiado estrés, de una u otra manera influye en la salud y no hay satisfacción personal, de cualquier sea la forma llega a afectar en su vida perjudicando su salud mental y física.

Dentro de un mismo lugar existen diferencias de trato hacia las personas, aquellos que trabajan sacando producción, están más propensos a sufrir riesgo psicosocial, que los que trabajan en oficina o solo de administración y las damas son las que están en condiciones desfavorables, más aún que los varones. (ISTAS,2010).

“Pero ya son evidentes los riesgos psicosociales en el trabajo(RPST)que provocan sufrimiento, por que vulneran la subjetividad y la identidad finalmente se somatizan. Esto es un cambio sustancial”. (Neffa,2020. p.12). Ahora que los trabajos son más intensos y que la carga emocional es más notoria, con el trabajo remoto las enfermedades musculo-esquelético por permanecer muchas horas en el trabajo remoto, aumentando el desgaste visual, todo ello son riesgos vigentes en la salud en la actualidad, desde comienzo de la pandemia.

Los riesgos psicosociales son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que se puede demostrar que perjudican la salud de los trabajadores y las trabajadoras. Psico- porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y Social- porque su origen es social: determinadas características de la organización del trabajo. (Andrés, R.et al, 2015 p.16) Como vemos está involucrada la parte mental y tiene mucho que ver con su entorno social, queda claro con esta teoría la importancia de una nueva investigación que aporte como detectar estos riesgos psicosociales en el entorno donde están las personas. Satisfacción también se refiere a lo que la persona piensa de el mismo, ya que todos responden de diferente manera en cómo se percibe diferentes situaciones. “Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él” (Gil-Monte,2014 p.1) Este concepto de riesgo psicosocial se le atribuye como dispuesto a generar

males en la salud de los individuos en el entorno donde desempeña sus labores como exteriormente en su cotidiana vida. Pero no necesariamente afectara a todos por igual de la misma forma, sino que, depende el esfuerzo físico, mental que desarrolle en lo que hace. Puede ser un riesgo psicosocial directo como: incapacidad de laborar temporalmente o permanente, accidentes etc., o indirectas: no hay buenas relaciones personales, no hay ganas de avanzar, fatiga, no hay creatividad y no teniendo condiciones favorables en el trabajo.

### **Modelo demandas-control de Karasek (1979)**

Es una de las teorías más utilizadas. Este modelo planteaba que, entre el principal origen del estrés son con dos elementos:

- Las demandas psicológicas del trabajo (el tiempo, Esfuerzo intelectual y conflictos de roles de que hacer y como conducirse).
- El control que se tiene del mismo (la monotonía en el trabajo, ejercicio de competencias o desarrollo propio, autonomía y uso de capacidades).

Más tarde Jeffrey Johnson (1986) añade la variable moderadora de apoyo social (interacción con compañeros y supervisores) ya que puede incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido.

El modelo de demandas de control postula que las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física), se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son elevadas y, el sujeto posee un escaso control en la toma de decisiones. (Luceño, 2002, p.7) Cuando no se puede tener el control de afrontar los momentos de exigencias en el trabajo y que genera una serie de reacciones perjudiciales a la salud, como en la parte física y mental.

Dos profesionales que introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (configurando el modelo demanda - control - apoyo social) y que actúa con un doble efecto: por un lado, un apoyo social bajo constituye un factor de riesgo independiente, y por el otro modifica el efecto de la alta tensión. (Johnson y Hall 1988). (Chian, et al 2013 p.5). También dependerá de todo el apoyo que se le brinde, a una persona evitar que tenga bajo estrés, al haber un ambiente tranquilo, relajado y unidos entre compañeros con una misma misión y objetivos, habrá más

confianza en el centro de trabajo. Por ello si hay disminución del apoyo social se tendrá más estrés de parte de los individuos y aumentará la demanda psicológica.

“El modelo fue completado incorporando la función del apoyo social como una variable que amortigua el efecto del estrés sobre la salud”. (Gil-Monte,2014)

Hace mención el autor que, si existe, un apoyo social dentro del lugar de trabajo disminuirá la carga de estrés y el estado de animo de las personas será notoria.

### **Modelo Desequilibrio esfuerzo–recompensa de Johannes de Siegrist**

Aquí presenta un método que observa situaciones que no satisfacen a los trabajadores, así se llega a averiguar los esfuerzos que hacen las personas el incentivo que se le brinda y sus niveles de confianza y compromiso que tiene con la empresa. Cuanto más alto la demanda de trabajo y bajos son las recompensas es un mayor riesgo para la salud.

“Entre los empleados expuestos a desequilibrio esfuerzo-recompensa, (Siegrist, 2010) se observaron un aumento de la frecuencia cardíaca y la presión arterial, y una secreción alterada de las hormonas del estrés.” (Tirado, et al 2019) También al esforzarse demasiado sin que se le de alguna motivación para que siga desempeñándose en su labor hay riesgo de sufrir una enfermedad como problemas al corazón.

### **Teoría del ajuste Persona-Entorno (French, Rogers y Col, 1974)**

Sin embargo, el modelo más conocido sobre la teoría del ajuste Persona Entorno (P-E). Este modelo, hace referencia, cuando la persona se adapte a las circunstancias que lo rodea y se puede producir una falta de equilibrio en lo que necesita, y no saber usar sus cualidades y desempeñar bien su labor o la falta de aceptación cuando hay un acuerdo o decisión que tomar.

El desajuste que sufre la persona crea una necesidad, donde el individuo usa sus cualidades y aptitud, que le ofrece su centro de trabajo referente a la demanda y laboral que se le exige.

## **Causas**

Se atribuye a Los riesgos psicosociales, una serie de circunstancias que los individuos pasan en su vida diaria, que le genera resultados negativos en su lado físico y social. Existen muchas causas que podría enfrentar las personas, pero mencionaremos una de las más importantes para la salud de los trabajadores. (OIT, OMS, y el INSHT.1986). También una de las causas, serían la carga extrema de su labor diaria en su trabajo, las malas relaciones personales, los tiempos de terminar con las tareas o sentirse inseguros con su entorno en el trabajo. Todo esto se podría decir son riesgos y traen a la larga perjuicio a la salud, como pasar malas noches y no rendir por la falta de descanso, que a la larga genera estrés, ansiedad, depresión, enfermedad mental que va desgastando su vida. Puede ser que el centro de labor de la persona la que desencadena una situación de riesgo constante, las condiciones deficientes y los individuos no soportan esas dificultades.

Según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y sobre todo de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés". (ISTAS, 2002)

## **Dimensiones**

- **Exigencias psicológicas**

Tener excesivo trabajo seguido de muchas obligaciones y estar en constante opresión de exigencias dará como resultado que el individuo llegue a desgastarse, agotarse aún peor cuando no puede hablar sobre lo que le pasa será un motivo para tener estrés y podría contraer alguna dolencia o malestar en su organismo.

- **Control sobre el trabajo**

Aquí se refiere a como maneja o domina su centro de labor como es su iniciativa, como desarrolla sus talentos y competencias la persona. Las posibilidades de desarrollarse serán muy notorias y valoradas.

- **Apoyo social**

En el entorno laboral existe las relaciones interpersonales y cada uno tiene funciones diferentes, también existen jerarquías para llevar un orden y respeto, emocionalmente puede afectar los sentimientos de las personas si no hubiera reciprocidad en el trabajo.

- **Compensaciones en el trabajo**

Proviene del modelo Esfuerzo –Recompensa, se reconoce la contribución y esfuerzo, la importancia que se da al sujeto por su labor y que un aumento de remuneración le de satisfacción con el trabajo que realiza.

- **Doble presencia**

Esta dimensión, refiere a toda actividad que queda por realizar al llegar a su hogar, las muchas responsabilidades pendientes hacen tener un bajo rendimiento en el centro de trabajo sucede generalmente en mujeres que desempeñan labores de madres y esposas.

### **Importancia**

El riesgo psicosocial laboral es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa”. (Bizneo, 2022. blog). En estos tiempos tan difíciles las organizaciones encargadas de la seguridad y salud de los trabajadores llegan a una sola conclusión, prevenir los riesgos Psicosociales dentro de las empresas porque si no traerá una ola de enfermedades y la salud de las personas e irá en aumento, se genera una situación que desencadena mucha frustración y desgaste en su salud.

También genera un abandono habitual del desempeño de sus tareas a realizar, no rendirá en su trabajo, causando algún accidente en su centro de labor, el resto del equipo de trabajo no será mutua entre los demás si no hay una buena comunicación.

### **Marco legal**

En el Perú, la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Nos dice que, hay existencia de riesgo psicosocial, en el trabajo, esta ley nos da la seguridad de

estar protegidos y que los dueños de las empresas donde trabajamos se hagan responsables de la protección y cuidado, evitando ser expuestos a peligros inminentes. Estar en armonía tanto mental y físicamente todo el tiempo, seguridad en el trabajo, con un ambiente agradable y que cumplan sus labores de acuerdo a las metas y objetivos. (Ley de seguridad y salud en el trabajo (LSST. p.25) Gracias a estas leyes los trabajadores pueden ser prevenidos y evitar así daños y enfermedades de perjudiquen su vida laboral.

## **Variable 2: Estrés**

### **Conceptualización**

"El estrés es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación". (OMS, 1984) refiere: El estrés es un grave problema que puede llevar a deteriorar la salud de las personas si no se le da la debida importancia y rápida solución.

La procedencia lingüística más antigua, refiriéndose al estrés, la palabra estrés tiene su origen en el término inglés "stress" que significa "tensión" o "presión". El médico Hans Selye, publico muchos artículos respecto del estrés.

### **Teoría del estrés de Richard S. Lazarus (1966)**

Lazarus, fue un profesional, psicólogo de carrera que hizo muchos estudios sobre el estrés, la relación con la parte cognitiva cuando el sujeto se encuentra con mucha carga emocional. Como afrontamos dichas situaciones ante el ambiente en que nos encontramos. Según lo que refiere Lazarus, como se llega a tener el estrés es por la forma de interactuar con las personas de tu alrededor o en tu entorno, la modificación que el estrés causa en su ambiente y de acuerdo con lo que percibe y cuál será el medio para satisfacer sus necesidades. (Ruiz,2019 p.1)

Hans Selye es un autor representativo del tema quien expone a través de sus investigaciones, que el estrés es un estado del organismo que se hace manifiesto por el Síndrome General de Adaptación (SGA), que se compone de tres fases: alarma, adaptación, resistencia, y agotamiento. Aunque señala que no todos los estados de estrés llegan a la fase de agotamiento, que es donde se puede generar

la enfermedad del organismo al debilitar la respuesta de adaptación (Osorio y Cárdenas, 2014, p.7). Explica el autor muy claramente que cuando el cuerpo no se adapta a lo que siente, ósea un ajuste del organismo cuando es presionado por mucho en lo mental, en lo físico, tiene tres maneras de reconocerlo como se menciona anteriormente. El más notorio es cuando llega a la fase agotamiento por aquí se produce una enfermedad dentro del cuerpo y no poder adaptarse a las circunstancias que tiene en su ambiente que lo rodea.

Hace mención que el propio Selye definía el estrés como “la respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”. (Ruiz, 2006 p.37) Nuestro cuerpo reacciona a exigencias que nosotros mismos solemos darle y exigirle aun cuando nuestro organismo nos anuncia una etapa de alarma y debemos atender a esta necesidad antes que nos llegue a dañar la salud. Ahora vivimos en un mundo globalizado y de grandes cambios, la tecnología moderna nos va sutilmente poniendo en un proceso de riesgo constante al ser vulnerados por ladrones cibernéticos que se apoderan de todo, aun no nos adecuamos a ciertos dispositivos que nos ofrecen muchas rapidez y aplicaciones novedosas, que ya van saliendo otros modelos en el mercado y que queremos comprarlo, el ritmo de vida, las responsabilidades demanda en las personas desgaste físico, emocional que da como resultado estrés dentro o fuera de su centro de labor.

Nosotros los seres humanos por naturaleza en nuestro ciclo de vida según las etapas que pasamos vamos afrontando diversos problemas, que muchos en el camino no lo saben manejar de manera adecuada, la sobre carga de labores cotidianos, responsabilidades y sumado a eso los problemas familiares, personales es un gran conflicto mental que trae estrés y todo el organismo colapsa. Toda esta situación demuestra que nuestra capacidad dar respuesta es poca y no podemos manejarla. (Talarella, 2008. p.6).

### **Tipos de Estrés**

No todo estrés es perjudicial, mencionaremos tipos de estrés:

**Estrés Positivo:** En este tipo de estrés la persona se esfuerza tanto con la única idea y motivación es que alcanzara algo bueno al final de todo. (estudiantes) El estrés también conocido como estrés positivo está relacionada con

una hormona (la dopamina) como afronta la persona todas las acciones que realiza, pero que lo hace moverse a desempeñar sus tareas hasta lograr sentirse satisfecho con lo que hace, aunque tenga que salir de la comodidad de su entorno.

**Estrés Negativo:** Llamado también distrés, aquel que genera en la persona mucha ansiedad, comprometiendo la parte física y psicológica de las personas que lo padece debe ser atendida con prontitud. Aquí también está relacionada con una hormona llamada cortisol, y se encarga de ser liberada cuando siente la presencia de estrés. Recordemos este tipo de estrés es perjudicial para la salud y por esta razón veamos a continuación los síntomas básicos del estrés negativo.

**Estrés Agudo:** Esto es la forma más común, va más allá de nuestras propias fuerzas de afrontar, estamos con poca energía de asumir el presente, nos desgastamos con las cargas pesadas del diario vivir trae como consecuencia nefastos resultados a la salud física como:

- Estar irritable
- Ansioso
- Depresivo
- Frustrado
- Constantes dolores de cabeza
- Dolor muscular y tensiones
- Taquicardias, mareos, migrañas etc.

**Estrés Crónico:** Es cuando el estrés crónico se extiende a mucho tiempo y se agrava perjudicando la salud e integridad de la persona, ejemplo:

La economía Laboral.

Rupturas de relaciones personales.

Conflicto en los centros de labores.

Algún trauma psicológico de edad temprana no atendida etc.

### **Estrés Laboral**

Dentro de los diferentes tipos de estrés, el estrés laboral es uno de los más frecuentes, debido al exigente ritmo de vida que llevamos. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) "El estrés laboral tiene efectos

sobre la salud, tanto física como mental, pero también sobre cómo se realiza el trabajo y, por tanto, sobre absentismo, rendimiento y productividad". La ausencia del puesto de trabajo trae como consecuencia bajo rendimiento y no se ha producido como debiera en su centro de labor.

El estrés laboral es la reacción que puede tener un trabajador durante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. (OIT, 2004) Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.

### **Causas**

"Las condiciones que tienden a causar el estrés reciben el nombre de estresores" (Atalaya,2001, p.4) Es todo aquello que puede ser detonante para tener estrés y el organismo responde a estos estresores puede ser alto y la persona es presionada en distintas maneras. Cuando existe un mal manejo dentro de la institución de trabajo, como están organizados los cargos y el personal debe tratar a los colaboradores con mucha simpatía y respeto, sino es así se generará una situación de malestar y esto trae estrés laboral.

### **Consecuencias del Estrés Laboral**

Hay muchas maneras de hacer manifiesto el estrés y nuestro cuerpo lo percibe y se hace notar. Las personas con estrés tienden a tener manifestaciones notorias de conducta y suelen estar a la defensiva, agitados, impulsivos y cansados constantemente al punto de continuamente bostezar. En la parte social hay una incapacidad de actuar, no hay iniciativa, desgano, incapacidad de pensar con claridad y rapidez y al tener estos síntomas no llega a concretar su labor y obligaciones en el trabajo. Esto traerá a la organización una pérdida en la producción por que la persona no va a rendir y por ende es pérdida económica.

### **Síntomas fisiológicos**

Es muy notorio la reacción que tiene el cuerpo ante la presencia de estrés como es, el sistema inmunológico afectado, nuestro ritmo cardiaco aumenta y muchas personas sufren de brotes en la piel como granos y los dolores de cabeza son constantes.

### **Síntomas psicológicos**

Cambios de humor, irritables, la manera de relacionarse es áspera, ansiedad y sobre todo no encuentra satisfacción personal.

### **Factores que influyen en el estrés laboral**

#### **Factores ambientales**

La sensación de inseguridad ha influido en estos últimos tiempos a que las personas sufran de estrés, en estos últimos años y durante el estado de emergencia que sufrió el País por el virus de la pandemia (covid19), se incrementó los ritmos de vida, no solo eso la situación política en que nos encontramos son desencadenantes para estar con mucho estrés ya que la mayoría de las personas tiene que generar sus propios ingresos económicos y el estado no brinda seguridad de estabilidad laboral y sobre todo la inseguridad ciudadana está en total abandono por las autoridades. Los sueldos en el País no ayudan con la canasta familiar, sueldos bajos, sumado a eso la violencia por la ola de crímenes está poniendo a todos en zozobra generando una reacción en el organismo.

#### **Factores organizacionales**

En muchos casos las personas por falta de trabajo realizan sus labores en espacios reducidos, sin ventilación, sin medidas de seguridad es más algunos son a puertas cerradas con seguros no dejando opción a salir en caso de algún desastre natural como un temblor. Algunas empresas realizan trabajos con mucho ruido que afectan la parte auditiva de las personas si es una constante. También las exigencias para sacar la producción llegan a ser muy tediosas y obligatorias algunas veces porque se les obligan a trabajar más horas de lo determinado. También cuando no hay muy buenas relaciones personales unos con otros se

genera un ambiente cargado y no se puede lidiar ya que no existe algún tipo de armonía en el trabajo y se genera un estrés constante.

### **Factor individual**

Esto es a los problemas que todos tiene y que afectan a su rendimiento laboral, como sería problemas en la familia, los hijos esposo, son estresores que van a afectar su rendimiento en el trabajo por el solo hecho de estar preocupado por su familia y lo que sucede en su vida familiar. La tecnología capta, toda nuestra atención y no está absorbiendo, haciéndonos personas aisladas, ausentes no nos relacionamos y no disfrutamos de la familia o amigos, cada día se sufre de ausentismo en el entorno en que vivimos.

También la parte económica, las deudas en entidades financieras, pagos de servicio, educación de los hijos y alimentación porque muchas personas gastan más de lo que generalmente ganan, haciendo un mal manejo de sus recursos y al final del mes se ven agobiados por la cantidad de cuentas que pagar esto es un estresor para que genere ansiedad, estrés y muchas veces depresión en el trabajo. (Atalaya,2001, p.6)

### **Dimensiones**

**Clima organizacional.** Características y propiedades que hacen que la persona sepa llevar su diario vivir, el dominio de sus emociones influye a sentirse bien en lo que hace y rinde en sus obligaciones dentro de su trabajo.

**Estructura organizacional:** Las personas deben ser organizadas, capacitadas con metas y objetivos a cumplirse, dividiendo el trabajo respetando los cargos y autoridades al mando

**Territorio organizacional:** Esto es el espacio para trabajar, cuál será el lugar donde desarrolle sus actividades, porque tiene que ser muy saludable y un buen ambiente de trabajo.

**Influencia del líder:** Como se desarrolla el liderazgo con el personal dentro de una empresa de parte de los jefes, supervisores, las jerarquías que existen, tendrá influencia a modificar las conductas.

**Falta de cohesión:** Aquí el personal o empleado no se siente reconocido o identificado entre el equipo o grupo de labores.

**Respaldo:** Aquí se trata de capacitar y educar que todos tiene una misma meta y misión dentro de la empresa, nadie debe pensar individualmente, como equipo de trabajo que en conjunto lograran mejores y muy buenos resultados en sus desempeños laborales.

### **Emergencia sanitaria**

Se denominó emergencia de salud pública a nivel mundial, fue declarado por la aparición del virus de SARS-CoV-2 (Covid 19). Esta pandemia, está causando muertes hasta el día de hoy 2022, pandemia que tuvo su inicio en Wuhan-China, dejando una extrema y exuberante número de fallecidos. El Departamento de Seguridad Nacional los datos publicados de la (OMS) a nivel global, hasta el 22 de julio del 2022, se han notificado al menos 564.126.546 casos y 6.371.354 fallecidos (DSN, 2022). Han pasado casi dos años y medio de esta terrible crisis mundial de Salud pública, que aún no terminamos de asimilar cuando empiezan los brotes de otro virus llamado la viruela símica con las siguientes declaraciones del Director de (OMS) doctor Tedros Adhanom Con más de 16.000 casos de viruela símica reportados en 75 países del mundo desde principios de mayo de 2022, dijo también que esta enfermedad constituye una emergencia de salud pública de importancia internacional. Es un nuevo brote que se está extendiendo muy rápidamente y las autoridades ya están atendiendo estos nuevos casos de viruela del mono, también llamada viruela símica. Debemos seguir con los cuidados respectivos y protocolos a necesarios para el cuidado de nuestra salud, porque el riesgo es constante, aún estamos con el protocolo de andar con las mascarillas para evitar el contagio del (Covid 19), pero que en muchos casos las personas obvian este mandato de las autoridades y no cumplen con las medidas de seguridad.

### **Compañía de Bomberos Ancón N° 163 – Ancón- Lima**

#### **Reseña histórica**

La compañía de Bomberos voluntarios N°163-Ancón, se encuentra en el norte de Lima, con dirección Paredes Roncal #755 en el centro del distrito de Ancón. Fue creada el 20 de octubre del año 2000, con resolución jefatural N°454-2000, y su

fecha de fundación fue el 5 de noviembre del año 2000, como primer jefe de la compañía en aquel entonces al Seccionario, fue nombrado con el rango de Teniente, para asumir la jefatura como 1° Jefe (30-11) de la Compañía de Bomberos Voluntarios N°163 Ancón, al Teniente CBP Carlos Augusto Bernal Torres, de los registros de la Compañía de Antonio Alarco Espinosa N°60 del Callao, pertenece a la XXV VCD-Callao (Veinticinco Comandancia Departamental del Callao) Actualmente con grado Teniente Brigadier, sigue cumpliendo con su labor a favor de toda la comunidad Anconera y en constante preocupación por los nuevos generación que son los jóvenes de la comunidad que quieren participar y llegar a ser Bomberos voluntarios. Cada año postulan muchos jóvenes y se le da la oportunidad a toda persona que dese de vocación servir al prójimo desde los 17 años hasta los 29 años, también cada año hay jóvenes que pasan de ser postulantes con el tiempo de prueba respectiva llegan a ser Aspirantes que van a la escuela de Bomberos (ESBAS)Escuela Básica, saliendo graduados para ser efectivos con una resolución a nombre de la Nación. Actualmente cuenta 55 efectivos brindando los servicios de emergencias médicas, lucha contra incendios, rescate vehicular y otros.

Dentro de la institución Compañía de Bomberos de Ancón, hay un cuadro orgánico y una jerarquía de mando, actualmente con dos años de servicio en la jefatura está el Capitán CBP Jhony Alcaraz Saldívar de los registros de B- 65 San Martin de Porras, como el primer Jefe (3011) al mando de la jefatura y su adjunto Sub Teniente CBP Marco Antonio Hernández Flores como 2°Jefe (3012) de los registros de B- 163 Ancón. Hay funciones de algunos efectivos bomberos dentro de la compañía, cargo que desempeñan durante el periodo de un año y así se pueda llevar un orden, eficiencia, responsabilidad y sobre todo el buen manejo de la administración, que son las siguientes: Oficina de Administración, se encarga de recepción de documentos, convocatorias para jóvenes que desean ser bomberos etc. Operaciones, se encarga de mantener las unidades operativas, Servicios, donde están las herramientas, equipos de protección personal (EPP) etc. También está el departamento de Sanidad encargado de tener los maletines de abordaje bien implementadas dentro de la ambulancia, tópico en general con materiales médicos para emergencias de primeros auxilios. Tenemos también el área de Imágenes e Instrucción, así mismo hay un encargado responsable que

continuamente convoca a capacitaciones, charlas, para los Bomberos y así poder estar bien preparados para las salidas a las emergencias ya sea médicas o la lucha contra incendios.

### **Base legal**

“Decreto Legislativo N° 1260, Decreto Legislativo que Fortalece el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú como parte del Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y Regula la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú” (INBP, 2019.p.8) Con esta base legal queda establecido que los bomberos desempeñan una labor muy importante dentro de la sociedad y tiene que estar muy preparados, capacitados para poder desempeñar una gran labor profesional como es la extinción de incendios. Sobre todo, su buena salud mental para desarrollarse con mucha profesionalidad como lo están haciendo hasta el día de hoy. Los Bomberos voluntarios del Perú, tiene un lema y una mística que seguir por que es parte de la razón de su vida, el ser bombero voluntario en nuestro país está muy valorado, aceptado, respetado y reconocido por la sociedad, pero abandonado por el estado, incluso dentro del sus mismo distrito no siente el apoyo por las autoridades municipales como debiera y aun así su desempeño y valor que sin ningún interés económico ayudan a la comunidad y sienten una satisfacción personal, con lo que hacen. A continuación, mencionaremos brevemente su lema institucional que los motiva en su profesión de bombero voluntario.

#### **1-Dios**

Reconociendo a Dios en primer lugar. Siendo Dios el primero en todas las cosas, como dice los mandamientos de acuerdo a las sagradas escrituras. “Un mandamiento nuevo os doy: Que os améis los unos a los otros; como yo os he amado.” (Reyna y Valera, 1960. Nuevo testamento, San Juan 13:24. p.1,384). El Bombero por amor al prójimo como lo manda Dios, se esfuerza y cumple ese mandato dando su tiempo, talento y muchas veces su dinero en ayuda de las personas sin ningún interés.

#### **2-Patria**

La patria es el suelo donde nacimos y el bombero voluntario en su diario vivir con su labor lo demuestra y verdaderamente hace patria por su país demostrando su apoyo cada día y velar por los ciudadanos de su comunidad.

### **3-Humanidad**

El Bombero demuestra su amor con acciones, con hechos, a personas que ni siquiera conocen solo saben demostrar ese amor y cuidado en lo que están capacitados, Son grandes seres humanos dispuestos a ayudar, ser solidarios y brindar siempre su valioso tiempo voluntariamente al servicio del País.

#### **2.3. Definición de términos básicos**

Bomberos. - Persona que está preparada para combatir incendios un profesional en el ataque de extinción grandes y pequeños incendios y también son excelentes paramédicos, rescatistas.

Calidad de vida.- La calidad de vida es un conjunto de factores que da bienestar a una persona, tanto en el aspecto material como en el emocional.

Covid 19.- La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2.

Estrés. - Es la forma en que su cerebro y su cuerpo responden a un desafío o exigencia. Pueden elevar la presión arterial, la frecuencia cardíaca.

Estrés Laboral. - El estrés laboral es una situación que se produce cuando las exigencias del ambiente laboral son superiores a las capacidades de los trabajadores para poder responder y cumplir de manera eficiente.

Emergencia sanitaria. - La Organización Mundial de la Salud utiliza el término emergencia de salud pública de interés internacional. Cuando el brote de una enfermedad afecta a más de un país y se requiere una estrategia coordinada internacionalmente para enfrentarlo.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). -. es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Establece las normas y promueve derechos para el trabajador.

Organización Mundial de la Salud, (OMS). Es la organización responsable de desempeñar una función de liderazgo en los asuntos sanitarios mundiales, estableciendo normas de política basadas en la evidencia.

Organización Panamericana de la salud. (OPS). Organización que se encarga de hacer un control y coordinación que promuevan una buena salud en todos los países de américas encarga de brindar ayuda a las personas más vulnerables como ancianos, niños, madres y respalda los programas de prevención de enfermedades.

Prevención. - En medicina, medidas que se toman para reducir las probabilidades de contraer una enfermedad o afección.

Riesgos. - Posibilidad de un daño, perjuicio o inconveniente.

Riesgo psicosocial.- El riesgo psicosocial es el estrés generado por el ámbito laboral en el cual un individuo desempeña sus funciones.

Salud mental. - La salud mental incluye nuestro bienestar emocional, psicológico y social. Afecta la forma en que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida.

### III. MÉTODOS Y MATERIALES

#### 3.1 Hipótesis de la investigación

##### 3.1.1 Hipótesis general

**H1** -Existe relación significativa entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho1**- No existe relación significativa entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

##### 3.1.2 Hipótesis Especifica

**-HE1**-Existe relación positiva entre riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho1:** No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**-HE2**-Existe relación positiva entre riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho2**- No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**-HE3**-Existe relación positiva entre riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho3**- No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**-HE4-**Existe relación positiva entre riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho4-**No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**-HE5-**Existe relación positiva entre riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

**Ho5-** No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

## **3.2 Variable de estudio**

### **3.2.1 Definición conceptual**

#### **Variable 1: Riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales son situaciones vulnerables donde el trabajador pelagra, mental, física y psicológicamente. Los riesgos psicosociales se le atribuye como dispuesto a generar males en los individuos en el entorno donde desempeñan sus trabajos o exteriormente cuando está fuera de él. Puede ser un riesgo psicosocial directo como: incapacidad de laborar temporalmente o permanente, accidentes etc., o indirectas: no hay buenas relaciones personales, no hay ganas de avanzar, fatiga, no hay creatividad y no teniendo condiciones favorables en el trabajo (Gil-Monte, 2014 p.1)

#### **Variable 2: Estrés Laboral**

El estrés laboral es la reacción que puede tener un trabaja durante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar las situaciones de trabajo. Esta situación se agrava cuando el trabajador siente que no recibe el suficiente apoyo de sus supervisores y compañeros de trabajo, y cuando tiene un control limitado

sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales. (Organización Internacional del Trabajo ,2004).

### **3.2.2 Definición Operacional**

#### **La variable 1: Riesgo psicosocial**

Riesgos psicosociales se define a través de las puntuaciones obtenidas del cuestionario ISTAS 21/SUSESO –Versión Breve, Superintendencia Nacional de Chile. Adaptación: Moncada, Llorens, Kristensen y Vega. (2011). En sus 5 dimensiones ,20 reactivos o ítems. con los siguientes niveles para poder determinar el grado en que se encuentra la persona como: Nivel bajo, nivel intermedio y nivel alto de riesgo psicosocial.

**Escala de medición Ordinal:** Expresa una cualidad, pero de forma ordenada; en un sentido de mayor a menor, de alto a bajo, de bueno a malo (Cea, 2012, mencionado por Arias, 2012.p51.)

#### **La variable 2: Estrés laboral**

La variable de estrés laboral, se define a través de los resultados alcanzados en la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS, creada por Ivancevich y Matesson (1989). y adaptada en el contexto peruano por Suárez (2013). Está diseñado en siete dimensiones, con los siguientes niveles, que sirven para determinar el tipo de estrés y son las siguientes: Bajo nivel de estrés, Intermedio nivel de estrés y Alto nivel de estrés.

**Escala de medición: Ordinal** Expresa una cualidad, pero de forma ordenada; en un sentido de mayor a menor, de alto a bajo, de bueno a malo (Cea, 2012, mencionado por Arias, 2012.p51.)

### **3.2.3 Matriz de operacionalización de variables (Anexo 2)**

## **3.3 Tipo y Nivel de Investigación**

### **3.3.1 Tipo**

El tipo de investigación según la finalidad fue Aplicada. “La investigación aplicada tiende a ser más beneficiosa cuando se intenta encontrar una solución. Aquí, puede utilizar sus hallazgos para desarrollar nuevas tecnologías y mejorar los sistemas existentes”. (Arias 2012.p.70)

### **3.3.2 Nivel de Investigación**

Se aplicó el nivel descriptivo correlacional. Se busca especificar propiedades de grupos, personas, comunidades o cualquier fenómeno que sea sometido a análisis (Hernández y Otros, OB.p.60.)

### **3.4 Diseño de Investigación**

El diseño, no experimental, de corte transaccional, porque se realizó el proceso científico de estudio en un momento específico sin manipular las variables de estudio según lo refiere; (Campbell y Stanley,2018) (mencionado por Arias,2012. p.60)

### **3.5 Población y muestra del estudio**

#### **3.5.1 Población**

La población es un conjunto infinito o finito de sujetos con características similares o comunes entre sí. (Arias, 2012.p.93) Teniendo como base teórica lo dicho por Arias mi población será finito, participaron 55 bomberos voluntarios de Ancón 163 –Lima-2022. De acuerdo a la información que se obtuvo en la oficina de administración de la compañía de Bomberos N°163 de Ancón. Lima -2022.

#### **3.5.2 Muestra**

Se consideró 51 bomberos. Se denominó el estudio con una muestra censal.

“La muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (Lopez.1998. p.123)

Para conocer la cantidad de participantes del estudio, se consideró la muestra probabilística para una población finita, utilizando la fórmula del muestreo simple Aplicando el factor de Recolección a 51 bomberos voluntarios de Ancón N° 163

La muestra es un subgrupo considerado como una parte representativa de la población o el universo, los datos recolectados serán obtenidos de la muestra y la población se perfila desde la situación problemática de la investigación. (Hernández-Sampieri y Mendóza, 2018.Mencionado por Arias 2012.p.96)

#### **Criterios de inclusión**

Bomberos de 18 años hasta 65 años.

Bomberos que pertenezcan a la compañía 163 Ancón.

Bomberos en actividad.

### **Criterios de exclusión**

Bomberos menores de 18 años y mayores de 65.

Bomberos que pertenezcan a otras compañías de Ancón.

Bomberos en retiro.

## **3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **3.6.1 Técnicas de recolección de datos**

Son tres:

#### **Técnica de observación**

Observar científicamente. Significa observar un objetivo claro, definido y preciso: el investigador sabe que es lo que desea observar y para que quiere hacerlo, lo cual implica que debe preparar cuidadosamente la observación. (Díaz, 2011. p.7) La observación de campo es el recurso principal de la observación descriptiva; se realiza en los lugares donde ocurren los hechos o fenómenos investigados.

#### **Técnica Psicométricas**

“La psicometría garantiza que el uso de los instrumentos sea debidamente estandarizado y posean la validez requerida que hagan posible dichas medidas y posibiliten la diferenciación de unas personas en relación a otras en determinada población”. (Gonzales,2017. p.8) Los test psicológicos son herramientas muy útiles y confiables.

#### **Técnica de Encuestas**

Serie de preguntas que se aplica a muchas personas para reunir datos o para detectar la opinión pública sobre un asunto determinado. (Méndez, 1999).

Se utilizó cuestionarios, para medir riesgo psicosocial y estrés laboral y hallar la relación entre dos variables. Se tomarán en cuenta encuestas psicométricas, categoría de rasgos de respuestas.

### **3.6.2 Instrumentos de recolección de datos**

Para la obtener la recolección de datos se utilizó dos instrumentos:

Cuestionario ISTAS/21 para Riesgo psicosocial

Cuestionario de la OIT/OMS para Estrés laboral.

#### **Ficha técnica de Riesgo psicosocial.**

Nombre del instrumento: ISTAS21/SUSESO.

Autor: Superintendencia Nacional de Chile.

Adaptación: Moncada, Llorens, Kristensen y Vega. (2011).

Administración: Individual o Grupal. A partir de los 18 años en adelante.

Duración: 15 minutos.

Aplicación: Bomberos voluntarios.

Ítem: 20

Dimensiones: Exigencias psicológicas (5), control sobre el trabajo (5), apoyo social (5), compensaciones del trabajo (3) y doble presencia (2)

Niveles /interpretación: Bajo- 20/ 46, Medio- 47 / 73, Alto - 74/100.

Rangos para las respuestas: Siempre (5), muchas veces (4), a veces (3), pocas veces (2) y nunca (1)

#### **Ficha técnica de Estrés laboral**

Nombre: Cuestionario de Estrés laboral de la OIT/OMS

Autor: Organización Internacional del Trabajo  
y Organización Mundial de la Salud.

Adaptación: por Ivancevich & Matteson. (1989)

Administración: Individual o colectivo, a partir de los 18 años en adelante.

Duración: 15 minutos.

Aplicación: Bomberos voluntarios.

Ítem: 25

Dimensiones: (7) 1-clima organizacional  
(6) estructura organizacional (6) territorio organizacional  
(5) tecnología 5) influencia del líder (6) falta de cohesión  
(6) respaldo del grupo (5).

Niveles de respuesta: 1 a 7 alternativas.

1-nunca. 2-raras veces. 3- ocasionalmente.

4 - algunas veces. 5-frecuentemente.

6 -generalmente. 7 –siempre.

Nivel para su interpretación: Bajo, intermedio y alto nivel de estrés.

### **Validez**

Para la presente investigación se realizó la validación al contexto donde se aplicó el instrumento de riesgo psicosocial estrés laboral, en los Bomberos voluntarios de Ancón, por dos expertos en psicología, quienes designaron su aplicabilidad.

### **Tabla 1**

*Validez de los instrumentos- Riesgo Psicosocial y estrés laboral emitida por expertos.*

Nº Expertos	Especialidad del validador DNI	Aplicabilidad
1-RosaEsther Psicóloga, Clínica-Educativo 08217185 Chirinos Susano.		si
2-Nancy Mercedes Capacyachi Otárola. Psicóloga, Clínica		si 07744273

### **Confiabilidad**

“Confiabilidad Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (Hernandez,2014. p.200)

Confiabilidad por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0,773) Para la presente investigación se realizó la confiabilidad al contexto donde se aplicó los

instrumentos para una prueba piloto a una población de 10 Bomberos voluntarios de Ancón, con dichos resultados se determinó la prueba de fiabilidad.

**Tabla 2**

**Índice de Alpha Cronbach Estadística de Fiabilidad**

Riesgos psicosociales	N° elementos	Estrés laboral	N° elementos
Alpha de Cron Bach	20	Alpha de Cronbach.	25
<b>= 0,7 73 (valoración aceptable)</b>		<b>= 0,897(valoración bueno)</b>	

### 3.7 Métodos de Análisis de datos

Los datos se recogieron previo permiso del 1° Jefe la Compañía de Bomberos N°163 Ancón, mediante una carta de consentimiento que otorgó la UPT. Se utilizó en este trabajo de investigación la estadística descriptiva con la base de datos Exel SPSS versión 26, después que se obtuvo los resultados se trasladó a un software para procesar ordenadamente toda la información y por medio de tablas con su respectiva frecuencia, se tabularon los datos por dimensiones, indicadores, variables e ítems, se presentó por medio de gráficos estadísticos, figuras para los resultados y el grado de relación de ambas variables, también se utilizó para la confiabilidad del instrumento Alpha de Cronbach y Rho de Sperman para la correlación, para una mejor interpretación, que sea clara y precisa.

### 3.8 Aspectos éticos

Principios éticos de los psicólogos según la (APA)

La Asociación Estadounidense de Psicología construyó un código de ética con los siguientes principios:

Se debe en lo posible practicar la bondad, y la empatía necesaria para llegar a las personas con carisma y mucha responsabilidad Principio de fidelidad y responsabilidad. Debemos establecer relaciones de confianza con quienes trabajamos. Además, mantener las normas de conducta profesional, aceptando las responsabilidades y manejando conflictos de interés de manera adecuada.

**Integridad.** Se refiere a servir con mucha honestidad, ser veraces, en nuestro trabajo de psicólogos, sin mostrar conductas inapropiadas, estafando o tratando de engañar de manera intencional

Justicia. Practicar la justicia, ser parciales, razonables y no degradar ni tratar mal al entorno ni fuera de donde nos desempeñamos. Saber cuál es nuestro límite profesional.

**Respeto a los derechos y dignidad de las personas.**

“Los profesionales de la salud ocupacional deben sensibilizar a los empleadores, los trabajadores y sus representantes respecto a la necesidad de la plena independencia profesional y al compromiso de proteger la confidencialidad médica, con el objeto de respetar la dignidad humana y contribuir a la aceptación y la eficacia de la práctica de la salud ocupacional.”

(Código Internacional de Ética 2002.p.3)

Las éticas en la profesión son importantes a nivel mundial, se debe tener un respeto hacia todas las personas de diferente etnia o religiones diferentes, orientaciones sexuales etc. Los profesionales psicólogos deben mostrar mucha integridad y responsabilidad en lo que hacen o dicen, orientando a las personas para su buena calidad de vida (American Psychological Association,2002).

La ley N° 29783, Seguridad y salud en el trabajo

Dentro de este concepto se mencionan muchos valores, dignidad, integridad, respeto etc. Esta ley también permite la integridad y seguridad de las personas, se ha mencionado unas cuantas solo lo necesario para darse cuenta que en toda institución se debe tener el deber y obligación de proteger la vida humana tanto en el trabajo como en otras áreas que desempeñas dichas personas.

Resolución Minsa (Ministerio de Salud)

Colegio de Psicólogos del Perú: Respetar al ser humano y su dignidad, conservar sus derechos y apoyar en su desarrollo también cuidar su privacidad cuando necesiten de su apoyo psicológico. Tener valores morales, tener conciencia que los seres humanos y merecen la mejor atención y buen trato y brindarles la seguridad de un buen diagnóstico en la atención de su profesión.

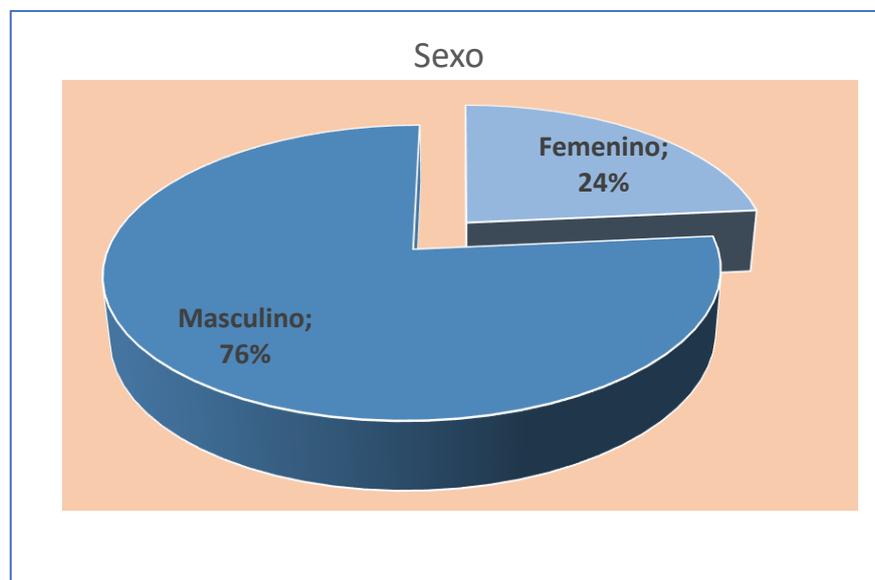
## IV.RESULTADOS

### 4.1 Resultados de la estadística descriptiva

*Tabla 3*

*Análisis según sexo en Bomberos voluntarios de Ancón.2022*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	23.5
Masculino	39	76.5
Total	51	100



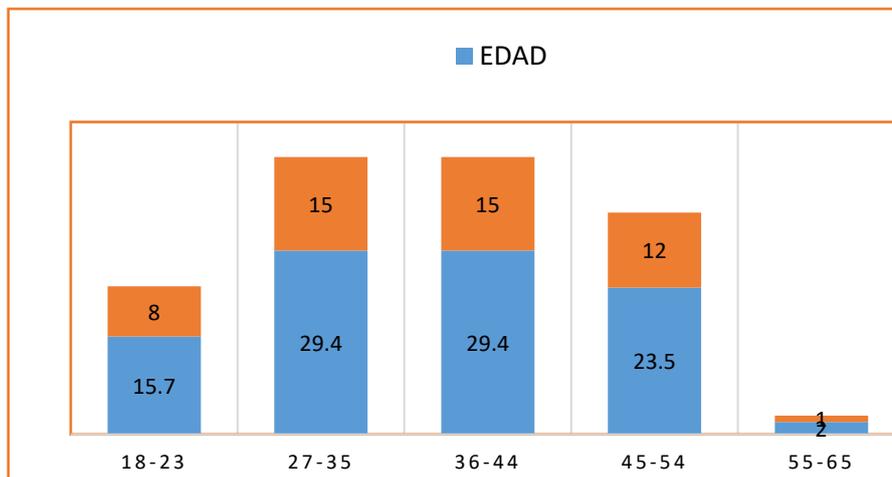
*Figura 1 Análisis según sexo en Bomberos voluntarios de Ancón.2022*

Según tabla 3, figura 1, los resultados obtenidos el total de la población de Bomberos voluntarios de Ancón, el 76%(39/51) fueron de sexo masculino y el 24% (12/51) sexo femenino.

**Tabla 4**

**Análisis según edad, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-26	8	15.7
27-35	15	29.4
36-44	15	29.4
45-54	12	23.5
55-65	1	2
Total	51	100



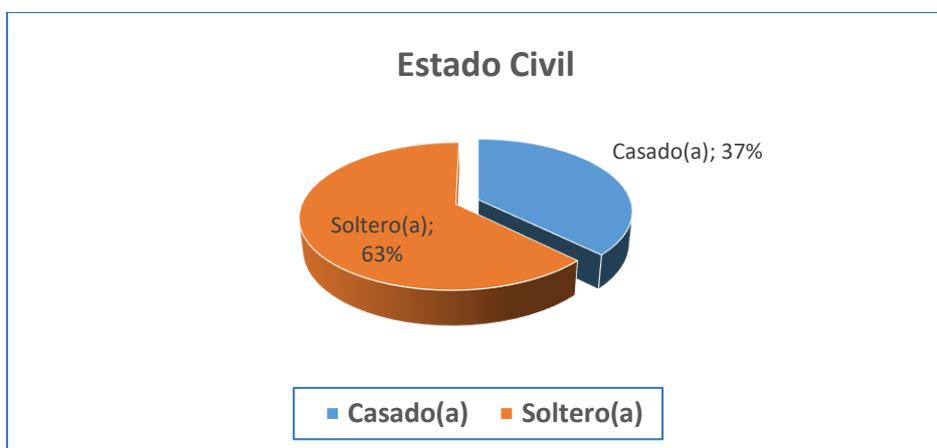
**Figura 2 Análisis según edad, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022**

Según tabla 4, figura 2, los resultados obtenidos demuestran que el 15.7% (8/51) de bomberos tienen entre 18 a 26 años, seguido por el 29.4%(15/51) que tienen entre 27 a 35 años, el 29.4%(15/51) tienen entre 36 a 44 años y el 23.5%(12/51) tienen entre 45 a 54 años y por último 2%(1/51) tiene entre 55 a 65 años.

**Tabla 5**

**Análisis según Estado civil, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado(a)	19	37.3
Soltero(a)	32	62.7
Total	51	100



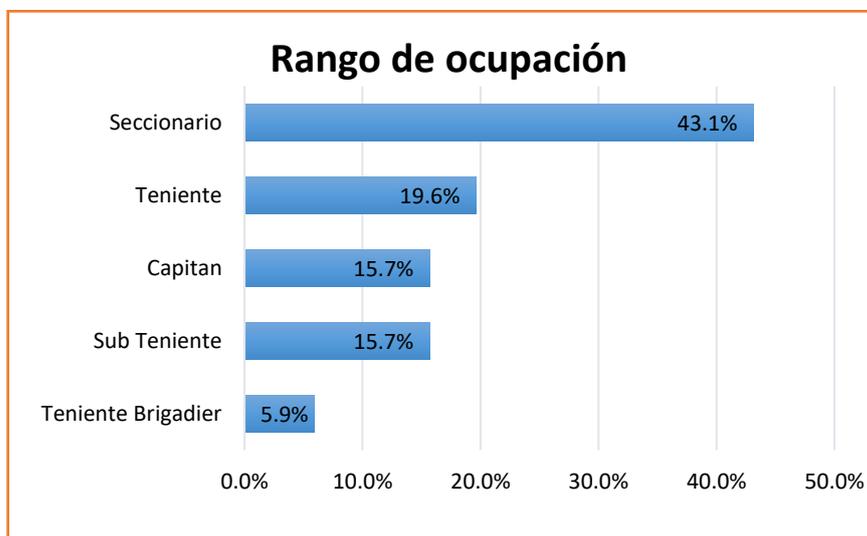
**Figura 3 Análisis según Estado civil, en Bomberos voluntarios de Ancón.2022**

Según los datos analizados en la tabla 5, figura 3, se muestra el total de la población de Bomberos voluntarios de Ancón, de los encuestados el 63% (32/51) son solteros, mientras el 37% (19/51) son casados.

**Tabla 6**

**Según rango ocupacional de los Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Rango ocupacional	Frecuencia	Porcentaje
Teniente brigadier	3	5.9
Subteniente	8	15.7
Capitán	8	15.7
Teniente	10	19.6
Seccionario	22	43.1
Total	51	100



**Figura 4 Rango Según ocupación de los Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

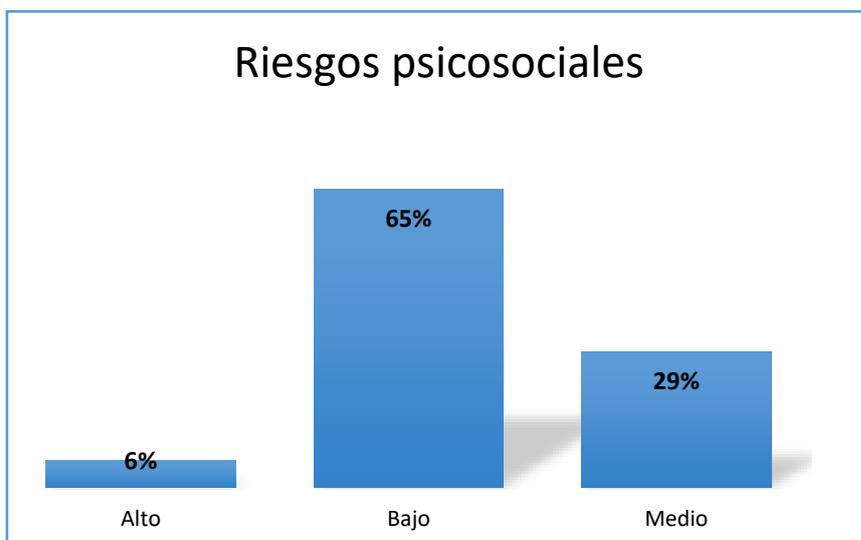
Según los datos analizados en la tabla 6, figura 4 se muestra el total de la población de Bomberos voluntarios de Ancón de los encuestados el rango de ocupación seleccionado, Seccionario el 43.1% (22/51) teniente 19.6%(10/51), Capitán 15.71%, (8/51) Subteniente el 15.7%(8/51) y Teniente Brigadier es de 5.9%(3/51)

## **4.2 Estadística descriptiva de la variable Riesgo psicosocial.**

**Tabla 7**

***Nivel de Riesgo Psicosocial en los Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

Riesgos psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Alto	3	6
Bajo	33	65
Medio	15	29
Total	51	100



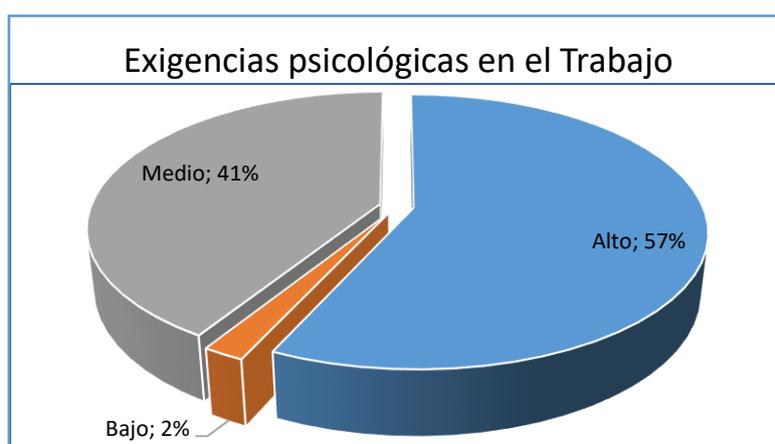
***Figura 5 Nivel de Riesgo Psicosocial en los Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

Según los datos analizados en la tabla 7, figura 5, en los Bomberos voluntarios de Ancón 2022. Se muestra que hay un nivel bajo de 65%(33/51) y un nivel medio de 29%(15/51) y por último se muestra un 6%(3/51) alto de riesgo psicosocial.

**Tabla 8**

***Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, en la compañía de Bomberos voluntarios Ancón.2022***

Exigencias psicológicas en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Alto	29	57
Bajo	1	2
Medio	21	41
Total	51	100



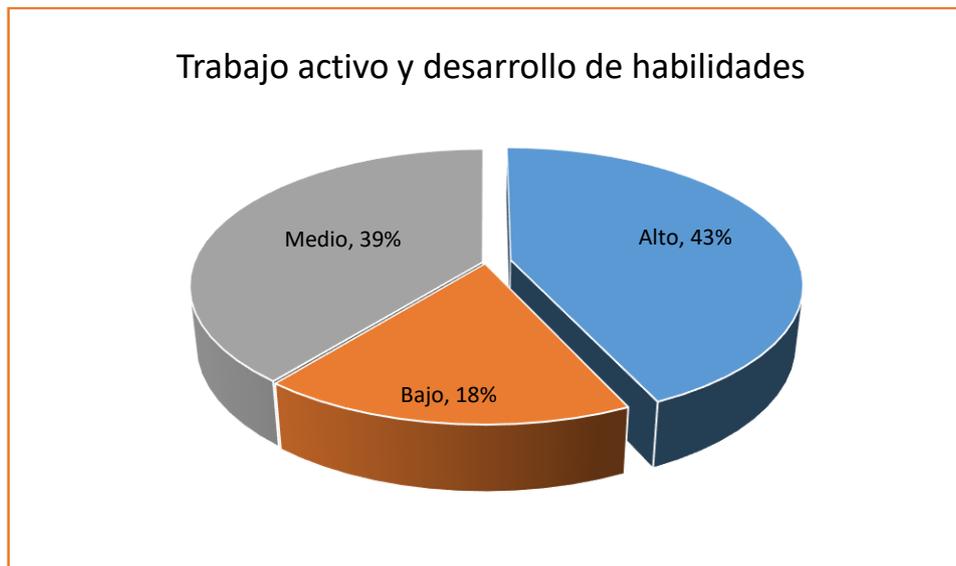
***Figura 6 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de exigencias psicológicas en el trabajo, en la compañía de Bomberos voluntarios Ancón.2022***

Según la tabla 8, figura 6, los resultados obtenidos determinaron que los bomberos de Ancón, en las Exigencias psicológicas en el trabajo, el 57% (29/51) de los encuestados tiene riesgo alto, mientras el 41%(21/51) de los encuestados. en las exigencias psicológicas en el trabajo tiene riesgo medio y el 2%(1/51) con riesgo bajo.

**Tabla 9**

***Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de Trabajo. activo y desarrollo de habilidades en Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	43
Bajo	9	18
Medio	20	39
Total	51	100



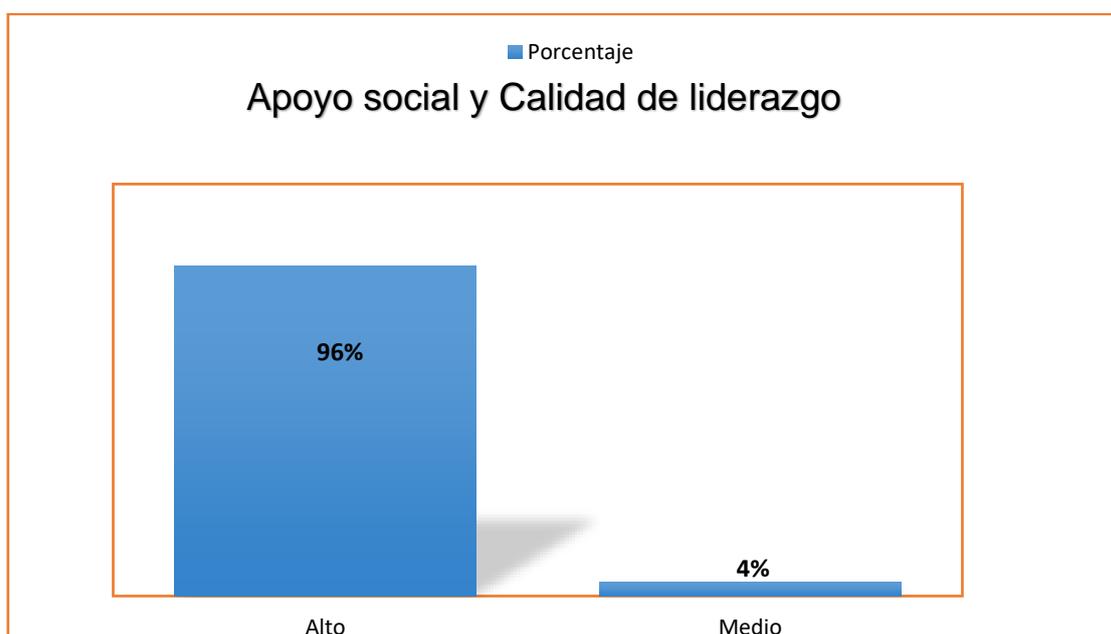
**Figura 7 Distribución de frecuencia y porcentaje según dimensión de Trabajo**

Según la tabla 9, figura 7, los resultados obtenidos en Nivel de Trabajo activo y desarrollo de habilidades determinaron que los bomberos de Ancón, tiene, el 43% (22/51) de los encuestados tiene riesgo alto, mientras el 39%(20/51) de los encuestados en las exigencias psicológicas en el trabajo tiene riesgo medio y el 18%(9/51) con riesgo bajo.

**Tabla 10**

***Distribución de Frecuencia y porcentaje según dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, en Bomberos voluntarios Ancón.2022***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	49	96
Medio	2	4
Total	51	100



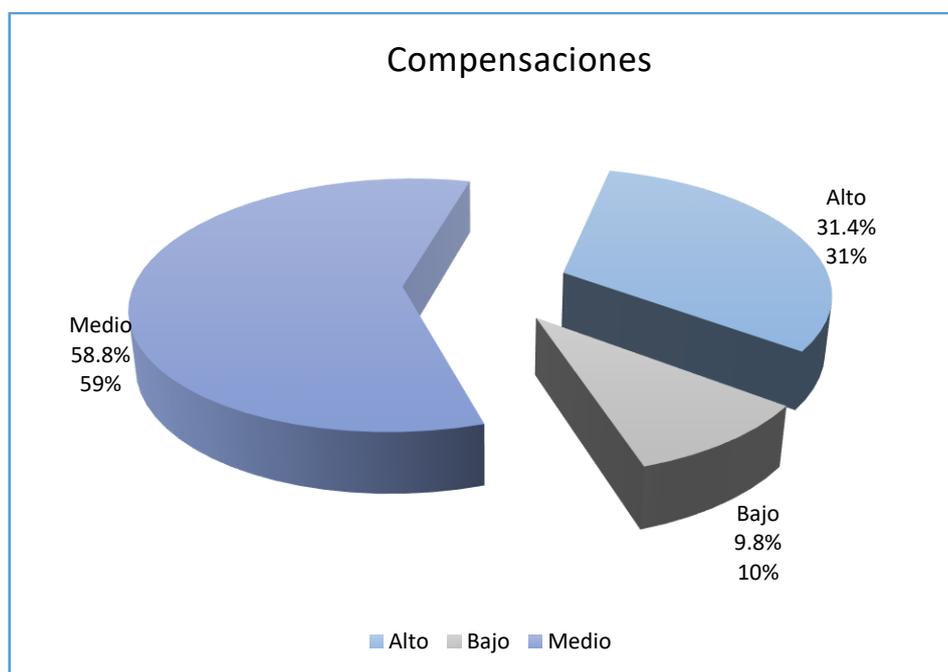
***Figura 8 Distribución de Frecuencia y porcentaje según dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, en Bomberos voluntarios Ancón.2022***

Según la tabla 10, figura 8, los resultados obtenidos determinaron que los bomberos de Ancón, el 96% (49/51) de los encuestados tiene riesgo alto, mientras que el 4% tiene riesgo medio (2/51).

**Tabla 11**

***Distribucion de Frecuencia y porcentaje según dimension de compensaciones en Bomberos voluntarios de Ancon.2022***

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	16	31.4
Bajo	5	9.8
Medio	30	58.8



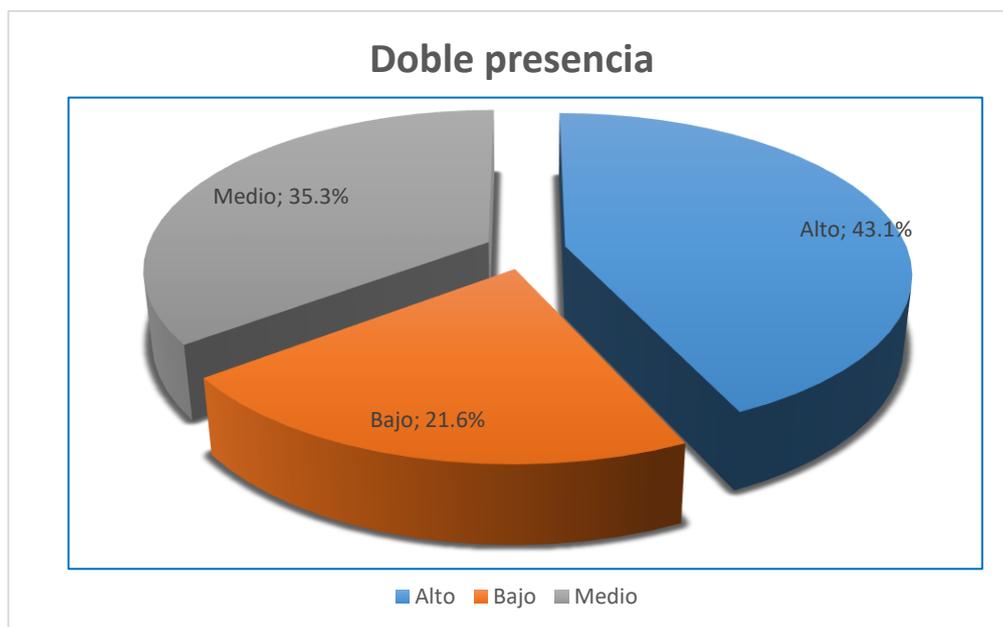
***Figura 9 Distribucion de Frecuencia y porcentaje según dimension de compensaciones en Bomberos voluntarios de Ancon.2022***

Según la tabla 11, figura 9, los resultados obtenidos determinaron que los Bomberos voluntarios de Ancón, el 31% (16/51) de los encuestados tiene riesgo alto, mientras que el 59%(30/51) tiene riesgo medio y 10%(5/51) tienen bajo riesgo.

**Tabla 12**

***Distribucion de frecuencia y porcentaje según dimension de doble presencia en Bomberos voluntarios de Ancón, 2022***

Nivel Doble presencia	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	43.1
Bajo	11	21.6
Medio	18	35.3



***Figura 10 Distribucion de frecuencia y porcentaje según dimension de doble presencia en Bomberos voluntarios de Ancón, 2022***

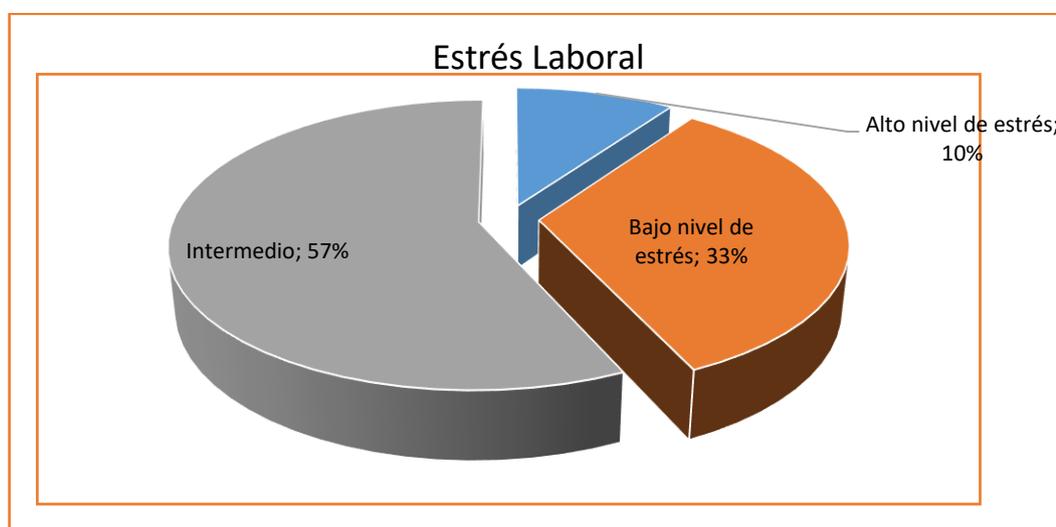
Según la tabla 12, figura 10, en la dimensión Doble presencia, los resultados obtenidos determinaron que los Bomberos voluntarios de Ancón, que el 43%(22/51) de los encuestados tiene riesgo alto, mientras que el 35.3%(18/51) tiene riesgo medio y 21.6% (11/51) tienen bajo riesgo.

### 4.3 Estadística descriptiva de la variable Estrés

*Tabla 13*

*Niveles de Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022*

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	17	33
Intermedio nivel de estrés	29	57
Alto nivel de estrés	5	10
Total	51	100



*Figura 11 Niveles de Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022*

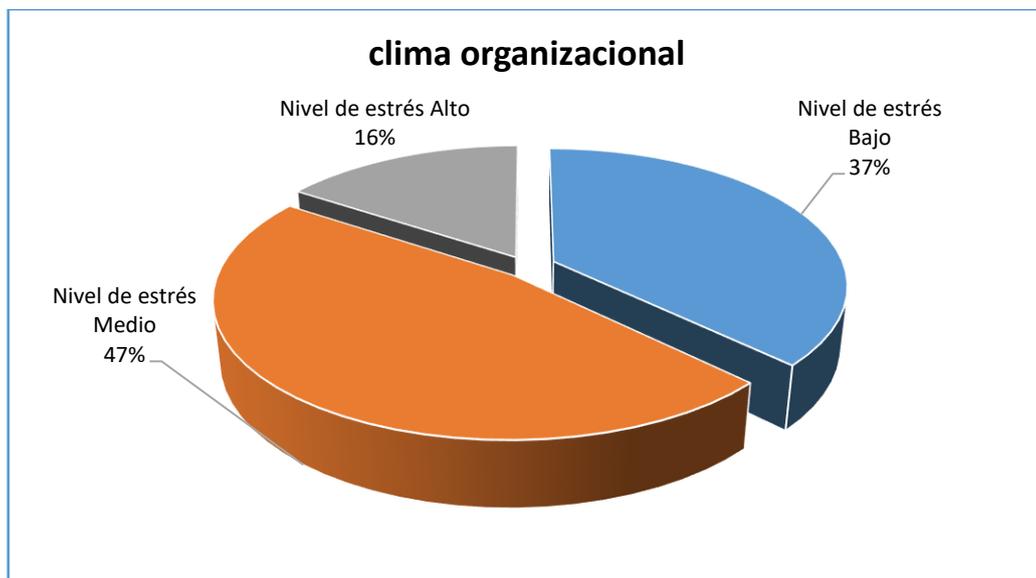
Según tabla 13, figura 11, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la variable estrés se observa el siguiente resultado, 10%(5/51) nivel de estrés alto, para nivel intermedio de estrés,57% (29/51) y un bajo nivel de estrés con 33%(17/51).

### 4.4 Descripción de los resultados por dimensiones de la variable Estrés

**Tabla 14**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Clima organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	19	37
Intermedio nivel de estrés	24	47
Alto nivel de estrés	8	15
Total	51	100



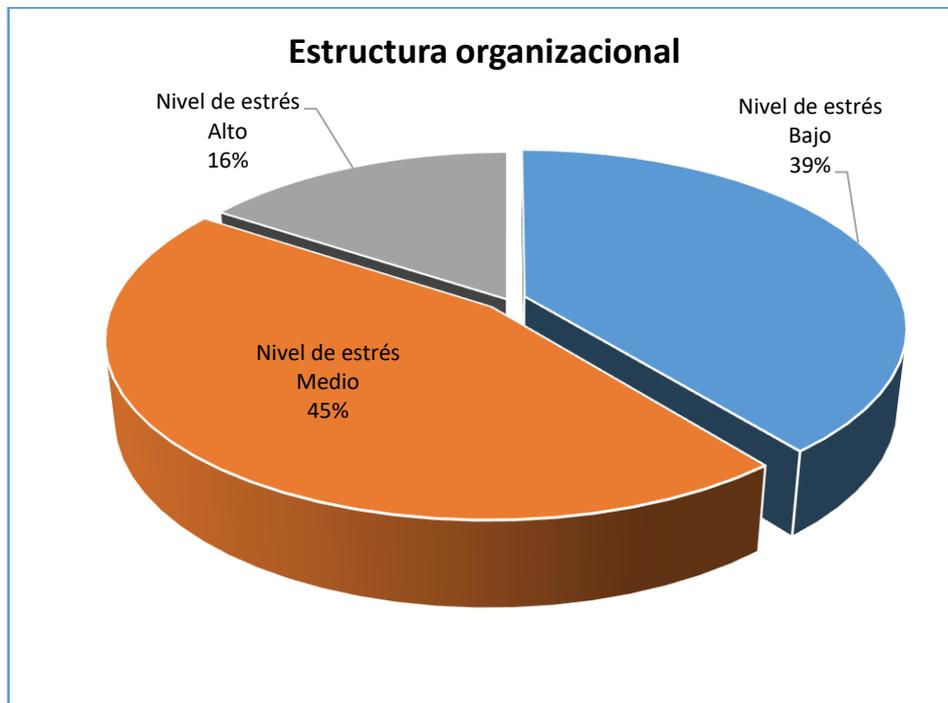
**Figura 12 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Clima organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022.**

Según tabla 14, figura 12, en la dimensión clima organizacional en los Bomberos voluntarios de Ancón, es 37.3%(19/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 47.1% (24/51) y un nivel alto de estrés de 15% (8/51).

**Tabla 15**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Estructura organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	20	39.2
Intermedio nivel de estrés	23	45.1
Alto nivel de estrés	8	15.7
Total	51	100



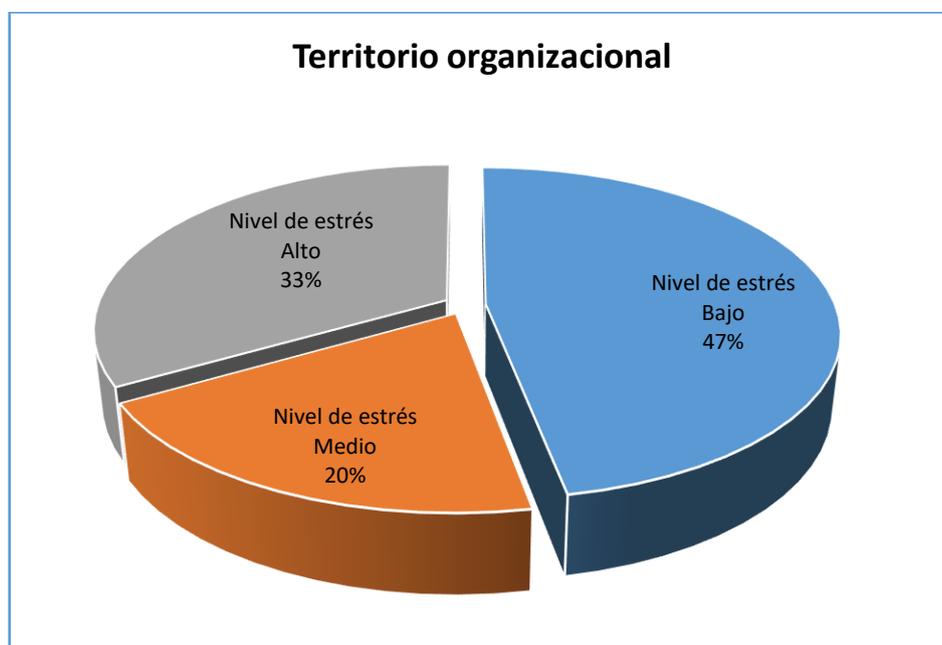
**Figura 13 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Estructura organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 15, figura 13, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión Estructura organizacional es 39.2%(20/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés,45.1% (23/51) y un nivel alto de estrés de 16% (8/51).

**Tabla 16**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Territorio organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	24	47
Intermedio nivel de estrés	10	20
Alto nivel de estrés	17	33
Total	51	100



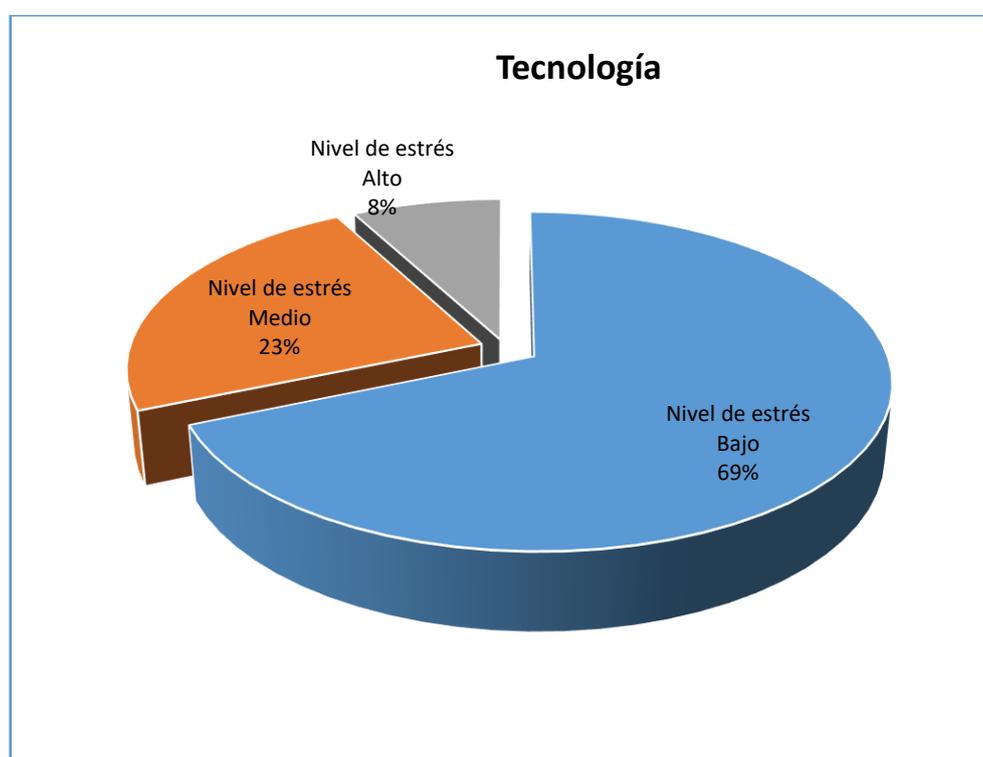
**Figura 14 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Territorio organizacional en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 16, figura 14, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión territorio organizacional es 47%(24/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 20% (10/51) y un nivel alto de estrés de 33% (17/51).

**Tabla 17**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Tecnología, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	35	68.6
Intermedio nivel de estrés	12	23.5
Alto nivel de estrés	4	7.8
Total	51	100



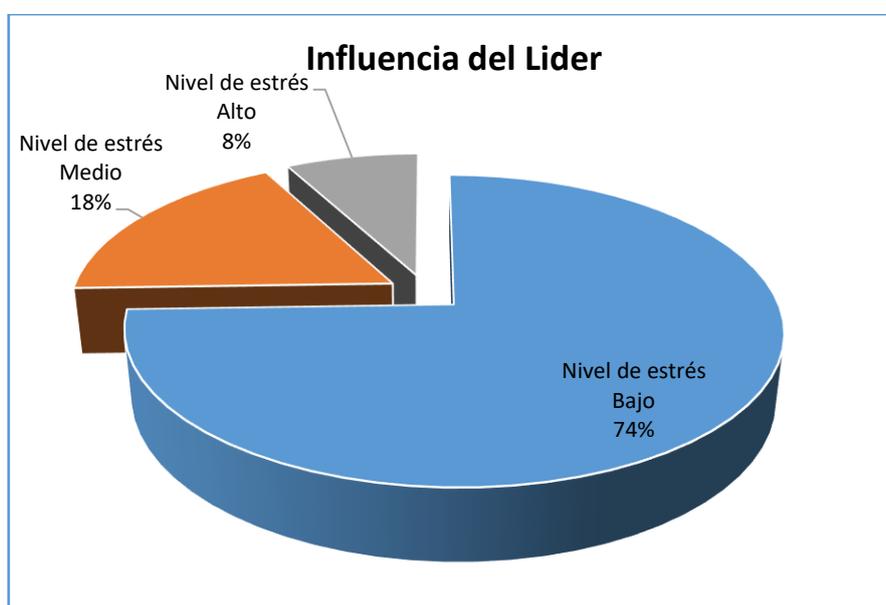
**Figura 15 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Tecnología, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 17, figura 15, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión Tecnología es 69%(35) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 23% (12/51) y un nivel alto de estrés de 8% (4/51)

**Tabla 18**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Influencia del Líder, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	38	74.5
Intermedio nivel de estrés	9	17.6
Alto nivel de estrés	4	7.8
Total	51	100



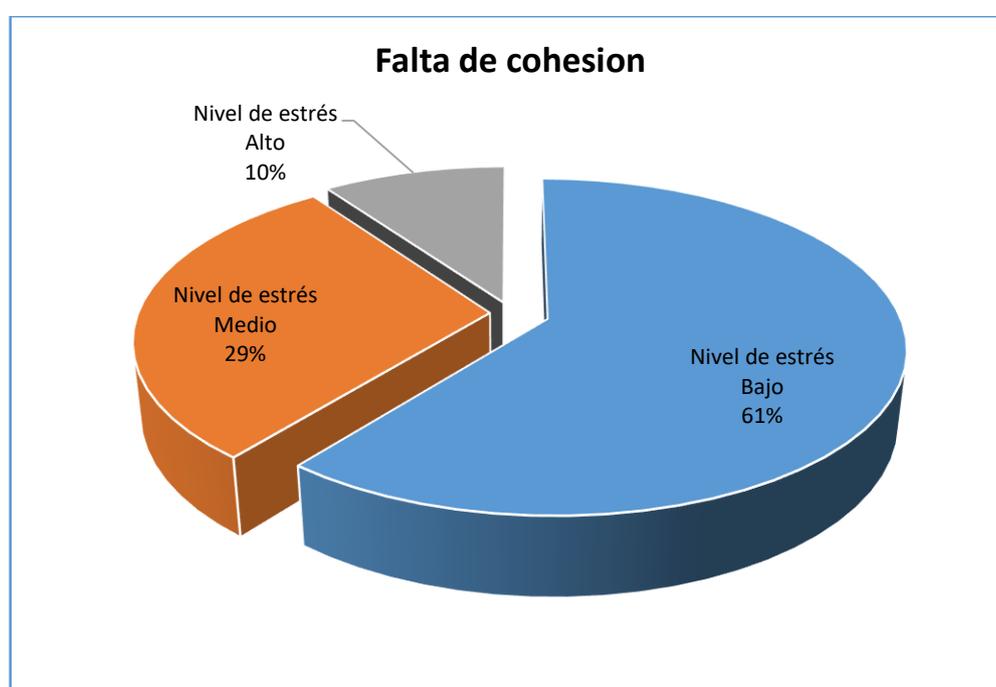
**Figura 16 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Influencia del Líder, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 18, figura 16, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión territorio organizacional es 74%(38/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 18% (9/51) y un nivel alto de estrés de 8% (4/51)

**Tabla 19**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Falta de cohesión, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	31	60.8
Intermedio nivel de estrés	15	29.4
Alto nivel de estrés	5	9,8
Total	51	100



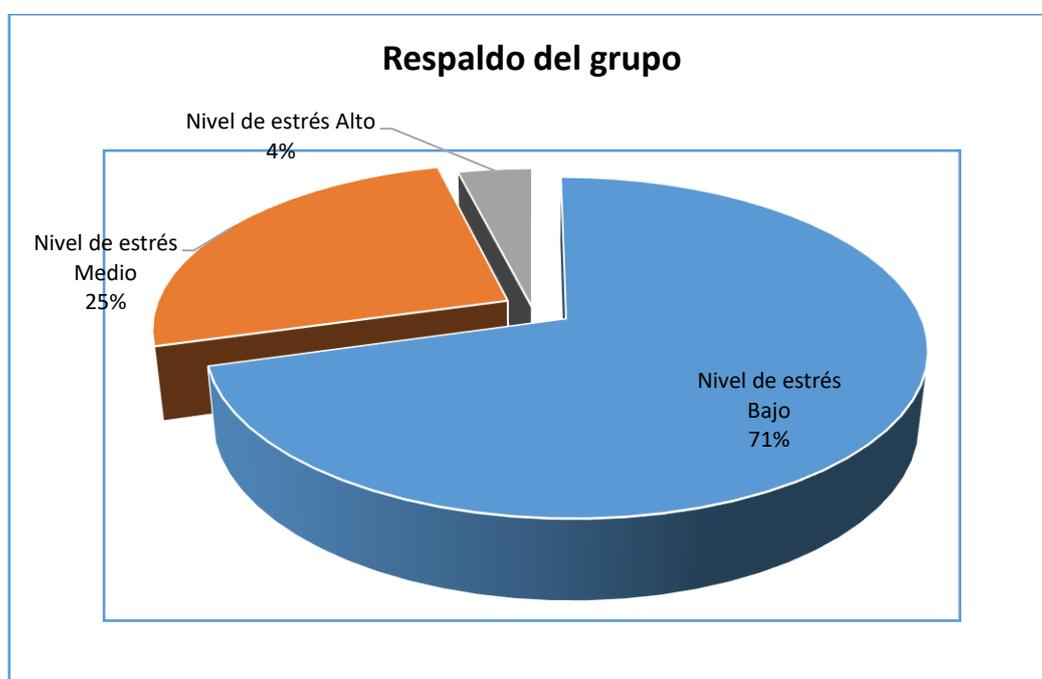
**Figura 17 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Falta de cohesión, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 19, figura 17, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión Falta de Cohesión, es 61%(31/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 29% (15/51) y un nivel alto de estrés de 10% (5/51).

**Tabla 20**

**Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Respaldo del Grupo, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Nivel de Estrés	Frecuencia	Porcentaje
Bajo nivel de estrés	36	70.6
Intermedio nivel de estrés	13	25.5
Alto nivel de estrés	2	3.9
Total	51	100



**Figura 18 Distribución de frecuencia y porcentaje según la dimensión Respaldo del Grupo, en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

Según tabla 20, figura 18, en los Bomberos voluntarios de Ancón, en la dimensión Respaldo de grupo es 71%(36/51) nivel de estrés bajo, para nivel intermedio de estrés, 25% (13/51) y un nivel alto de estrés de 4% (2/51)

## 4.5 Resultado de la estadística Inferencial para contrastación de hipótesis.

### 4.3.1. Prueba de normalidad.

#### Prueba de normalidad para la Variable Riesgo Psicosociales

Ho: La variable Riesgo Psicosociales tienen distribución normal

H1: La variable Riesgo Psicosociales no tienen distribución normal

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Riesgo_psicosociales
N		51
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	48,1373
	Desviación estándar	8,41907
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,162
	Positivo	,162
	Negativo	-,081
Estadístico de prueba		,162
Sig. asintótica (bilateral)		,002 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

P valor=0.002 < 0.05. Con un nivel de significancia del 0.05. Existe suficiente evidencia estadística para poder aceptar Ho, entonces podemos afirmar que la variable Riesgo Psicosociales tienen distribución normal.

#### Prueba de normalidad para la Variable Estrés Laboral

Ho: La variable Estrés Laboral tienen distribución normal

H1: La variable Estrés Laboral no tienen distribución normal

**Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra**

		Estrés_Laboral
N		51
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	60,4510
	Desviación estándar	20,08015
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,075
	Positivo	,075
	Negativo	-,043
Estadístico de prueba		,075
Sig. asintótica (bilateral)		,200 <sup>c,d</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

P valor=0.2 > 0.05. Con un nivel de significancia del 0.05. Existe suficiente evidencia estadística para poder rechazar  $H_0$ , entonces podemos afirmar que la variable estrés laboral no tienen distribución normal.

## 4.6 Contrastación de las hipótesis específicas.

### 4.6.1 Prueba de hipótesis específica 1

#### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial según su dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** *Existe relación significativa entre riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.*

**Tabla 21**

***Coefficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

		Estrés laboral
Exigencias psicológicas	Coefficiente de correlación	0,139
	Sig. (bilateral)	0,634
	N	51

En la tabla 21, según se observa en la Variable Riesgo psicosocial según la dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral, el valor de (alpha), ( $p=0,634 > p=0.05$ ) siendo no significativo, dado que el valor de (p) está por encima del valor de significancia. Por lo tanto, se infiere que no se relacionan significativamente. Se acepta la hipótesis nula. Existe suficiente evidencia estadística para poder rechazar  $H_0$ : Entonces podemos afirmar que no existe relación entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón. Lima – 2022.

#### **4.6.2 Prueba de hipótesis específica 2**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial según su dimensión trabajo activo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre riesgo psicosocial según su dimensión trabajo activo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Tabla 22**

***Coefficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

			Estrés laboral
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Coefficiente de correlación		-0,291
	Sig. (bilateral)		0.039
	N		51

En la tabla 22, según se observa en la Variable Riesgo psicosocial según la dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades y estrés laboral, el valor  $p=0,039 < p=0,05$  es menor al valor de (alpha), valor ( $p=0,039 < p=0,05$ ) siendo significativo, dado que el valor de (p) está por debajo del valor de significancia. Por lo tanto, existe correlación negativa, pero baja. Existe suficiente evidencia estadística para poder aceptar  $H_1$ .

### **4.6.3 Prueba de hipótesis Especifica 3**

#### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Tabla 23**

***Coefficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Apoyo social y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

		Estrés laboral
Compensaciones del trabajo	Coefficiente de correlación	-0,029
	Sig. (bilateral)	0,841
	N	51

		Estrés laboral
Apoyo social	Coefficiente de correlación	-0,283
	Sig. (bilateral)	0.044
	N	51

En la tabla 23, según se observa en la Variable Riesgo psicosocial según la dimensión Apoyo Social y estrés laboral, el valor  $p=0,044 < p=0,05$  es menor al valor de (alpha), valor ( $p=0,44 < p=0.05$ ) siendo significativo, dado que el valor de (p) está por debajo del valor de significancia. Por lo tanto, existe una relación inversa baja y existe suficiente evidencia estadística para poder aceptar ( $H_1$ )

#### **4.6.4 Prueba de hipótesis específica 4**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones del trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Tabla 24**

***Coefficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Compensaciones del trabajo y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022***

		Estrés laboral
Compensaciones del trabajo	Coeficiente de correlación	-0,029
	Sig. (bilateral)	0,841
	N	51

En la tabla 24, según se observa en la Variable Riesgo psicosocial según la dimensión Apoyo Social y estrés laboral, el valor  $p=0,841 > p=0,05 >$  es mayor al valor de (alpha), valor ( $p=0,841 > p=0,05$ ) siendo no significativo, dado que el valor de (p) está por encima del valor de significancia. Por lo tanto, no existe correlación positiva. Existe suficiente evidencia estadística para poder aceptar  $H_0$ : Entonces podemos afirmar que no existe relación según dimensión Compensaciones en el trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.

#### **4.6.5 Prueba de hipótesis Especifica 5**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** Existe relación significativa entre riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria

**Tabla 25**

***Coefficiente de correlación y significación entre las variables de Riesgo psicosocial según la dimensión Doble presencia y Estrés laboral en Bomberos voluntarios Ancón 2022***

		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	0,230
Doble presencia	Sig. (bilateral)	0,104
	N	51

En la tabla 25, según se observa en la Variable Riesgo psicosocial según la dimensión Doble presencia y estrés laboral, el valor  $p=0,104 > p=0,05$  es mayor al valor de (alpha), valor ( $p=0,104 > p=0,05$ ) siendo no significativo, dado que el valor de (p) está por encima del valor de significancia. Por lo tanto, no existe correlación y existe suficiente evidencia estadística para poder afirmar que no existe relación entre riesgo psicosocial según dimensión Doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón.2022.

#### **4.7 Contrastación de la hipótesis general.**

##### **Prueba de hipótesis general**

##### **Hipótesis nula ( $H_0$ ):**

No existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

##### **Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):**

Existe relación significativa entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.

**Tabla 26**

**Correlación Riesgo psicosocial y Estrés laboral en Bomberos voluntarios de Ancón 2022**

En la tabla 26, según se observa en la correlación de Riesgo psicosocial y estrés

		Estrés laboral
	Coeficiente de correlación	-0,68
Riesgo psicosocial	Sig. (bilateral)	0,634
	N	51

laboral, el valor  $p = 0,634 > p = 0,05$  es mayor al valor de (alpha), valor ( $p = 0,634 > p = 0,05$ ) siendo no significativo, dado que el valor de (p) está por encima del valor de significancia. Por lo tanto, se infiere que no se relacionan significativamente. Se acepta la hipótesis nula. Existe suficiente evidencia estadística para poder rechazar  $H_0$ : Entonces podemos afirmar que no existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos N° 163 Ancón. Lima - 2022.

## V. DISCUSIONES

### 5.1. Discusiones de los resultados de la estadística descriptiva.

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Riesgo psicosocial y Estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.Del mismo modo se busca determinar la relación entre cada una de las dimensiones de las variables Riesgo psicosocial (Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, compensaciones y Doble presencia) y las dimensiones de Estrés laboral (Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Influencia del líder, Falta de cohesión y Respaldo). La mayor limitación de la investigación es que solo se redujo en Bomberos voluntarios de Ancón, se recuerda que esta compañía de Bomberos no cuenta con gran número de personal siendo apenas 55 Bomberos voluntarios en actividad. Los cuestionarios usados han sido preparados para las características del personal de Bomberos y luego fue validada por dos psicólogos expertos certificando su pertinencia, relevancia y claridad. Luego mediante una prueba piloto donde se calculó la confiabilidad de un Alpha de Cronbach. Para el cuestionario de Riesgo psicosocial fue un Alpha Cronbach de  $=0,773$ (valor aceptable) y el cuestionario de Estrés laboral fue de Alpha de Cronbach de  $=0,897$ (valoración buena).

Se ha logrado determinar la relación entre Riesgo psicosocial y Estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios, habiendo obtenido un valor de  $p=0,634 > 0,05$ , siendo no significativo, por lo tanto, se infiere que no se relacionan significativamente ambas variables. Los Bomberos voluntarios de Ancón, respecto a la variable Riesgo psicosocial obtuvieron un nivel bajo el 65% (33/51) estos resultados logran definir en los resultados obtenidos de los antecedentes nacionales a Yactayo, (2020) que señala que encontró un nivel alto de Riesgo psicosocial con 62.39% se halló un nivel de bajo del 2% de Riesgo psicosocial, el valor  $p=0,33 > p=0,05$ , siendo no significativo ósea no se relaciona significativamente en este estudio a Bomberos voluntarios de la provincia constitucional del Callo.

Como objetivos específicos definir la relación que existe entre Riesgo psicosocial y sus dimensiones Exigencias psicológicas y Estrés laboral,  $p=0,634>0,05$ , Compensaciones y Estrés laboral  $p=0,841>0,05$  y Doble presencia y Estrés laboral con  $p=0,104>P=0,05$  en esta investigación se comprueba que no existe relación, no se relaciona significativamente. En dimensiones de trabajo activo y estrés laboral en Bomberos voluntarios  $p=0.039<p=0,05$ , existe relación significativa pero baja y en Apoyo social y estrés el valor  $p=0,044<P=0,05$ , siendo significativo por lo tanto existe una relación inversa baja. Así también, Mendoza, (2017) halló que no existe una relación significativa valor  $p=0,43>p= 0.05$ , en síndrome de burnout (estrés laboral) y Clima laboral en Bomberos voluntarios del Perú. En cuanto a la variable Estrés Laboral los Bomberos de Ancón, se encuentran en una categoría de bajo nivel de estrés con 33% (17/51) estos resultados logran inferir con antecedentes nacionales Alvares, (2021) que para la variable Síndrome de Burnout (Estrés laboral) y Clima Laboral encontró un 60% nivel bajo en Bomberos voluntarios de la ciudad de Ayacucho. De igual forma Mendoza, (2017) quien afirma que los bomberos voluntarios del Perú, tienen un nivel bajo de Estrés con 42.7% y en su dimensión despersonalización un nivel bajo de 59.5%. También el antecedente internacional de Muñoz, (2020) casi la mitad de bomberos tiene un nivel de estrés entre medio y muy alto como respuesta a la exposición que tuvieron a los factores de riesgo.

## **5.2. Discusión de los resultados de la estadística inferencial.**

Según los datos analizados los Bomberos voluntarios de Ancón 2022. Se muestra que hay un nivel bajo de 65% (33/51) y un nivel medio de 29% (15/51) y por último se muestra un 6% (3/51) alto de riesgo psicosocial. Así mismo los Bomberos voluntarios de Ancón, en la variable estrés se observa el siguiente resultado, 10% (5/51) nivel de estrés alto, para nivel intermedio de estrés, 57% (29/51) y un bajo nivel de estrés con 33% (17/51).

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se concluye, que no existe relación significativa ( $r = -0,68$ ,  $p = 0,634$ ) entre Riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N° 163 Ancón. Lima-2022

**Segundo:** Se concluye, que no existe la relación significativa ( $p = 0,634 > 0,05$ ) entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.

**Tercero:** Se concluye, que existe relación significativa pero baja en control sobre el trabajo y Estrés laboral, con un valor ( $p = 0,039 < 0,05$ ) en Bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima-2022.

**Cuarto:** Se concluye, que existe una relación inversa baja con un valor ( $p = 0,044 < 0,05$ ) siendo significativo, en apoyo social y estrés laboral, en Bomberos voluntarios N°163 Ancón.

**Quinto:** Se concluye, que no existe relación, no se relaciona significativamente con un valor ( $p = 0,841 > 0,05$ ) ente compensaciones y estrés laboral en Bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima-2022.

**Sexto:** Se concluye, que no existe relación, no se relaciona con un valor ( $p = 0,104 > 0,05$ ) entre doble presencia y estrés laboral en Bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima-2022.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Por medio de la jefatura interna de la compañía de bomberos de Ancón en coordinación y apoyo con el alcalde del distrito puedan realizar las gestiones para implementar con equipos de protección personal (EPP) que cada bombero necesita, actualmente cuenta con equipos en muy mal estado, y no se les brinda la protección y cuidado del personal voluntario. Considerando la Ley de Seguridad en el Trabajo N°29783 Artículo 18. Principios del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Segundo:** Al jefe de la compañía con su equipo de organización interna, hacer las gestiones de implementar nuevos equipos médicos e insumos para los primeros auxilios, siguiendo los protocolos y evitar contagios renovando todos sus accesorios. Esto contribuirá al estado operativo de la ambulancia medica de la compañía N°163 Ancón. Considerando Resolución Ministerial N°239-2020 Modificado por la Resolución Ministerial N°265-2020-MINSA y el Decreto legislativo N°1260, apoyo al CGBVP.

**Tercero:** Realizar mediante jefatura interna, (3011-1°jefe) junto con su adjunto (3012-2°jefe) preocuparse con las confraternizaciones, almuerzos, ceremonia de cumpleaños entre los Bomberos esto traerá una sana convivencia que a la larga ayudará a tener un mejor control del trabajo, y el apoyo mutuo entre Bomberos.

**Cuarto:** Al Responsable de Capacitaciones de la compañía de bomberos agregar en su plan de trabajo charlas motivacionales con Psicólogos y especialistas en Coaching, ya que estos se centran en las personas para adquirir un pensamiento positivo y optimista y así el desenvolvimiento de cada uno de los bomberos será constante y con muy buenos resultados y se sentirán más motivados para realizar su labor de Bombero.

**Quinto:** Al 1° jefe de la compañía de Ancón, tener en su plan de trabajo con ayuda de la XXV CDLN, al jefe (25-11) pedir el apoyo de asistencia de un Profesional en la salud mental, un Psicólogo (a) permanente, y ocuparse del personal de bomberos brindando ayuda psicológica, orientación, apoyo emocional, consejería para sus, niños y adolescentes servirá para mejorar su calidad de vida, también

como motivación en su trabajo diario. Los bomberos trabajan sin ningún tipo de ayuda económica del estado.

**Sexto:** Al encargado de la instrucción dentro de la compañía juntamente con los jefes, buscar ayuda y hacer gestiones a algunas empresas implementando con equipos de gimnasio para motivar a las práctica de ejercicios como prioridad, y la sana manera de cuidar el cuerpo, también la práctica de deportes futbol y el vóley u otros , que ayudará a mantenerse relajados, especialmente las damas con toda la carga doble que hacen cumpliendo sus horas de servicio en la compañía, centro de trabajo y el hogar, no afecte su estado mental y no generen estrés con el tiempo.

**Séptimo:** Este trabajo necesita ser más investigado y profundizar más en el tema sobre Bomberos voluntarios en Ancón, usar instrumentos que amplíen más sus resultados y seguir teniendo antecedentes que apoyen los trabajos de investigación futuras y estar preparados para mejorar la calidad de vida de estos grandes seres humanos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, J. (2012) Metodología de la Investigación. libroltimo1.pdf
- Atalaya, M. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Revista data  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/6754/5992>
- APA, (2003) Principios Éticos de Los Psicólogos y código de conducta American Psicológica Asociación.
- Álvarez, L. y Huamán, K. (2020) Satisfacción laboral y síndrome de burnout en bomberos voluntarios de la ciudad de Ayacucho, 2020 URI  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/67179>
- Aguilar, E. (2015) Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en los paramédicos de las estaciones del Cuerpo de Bomberos ubicadas en el Norte de Quito-2015  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1400/1/Evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20los%20param%C3%A9dicos%20de%20las%20estaciones%20del%20cuerpo%20de%20bomberos%20ubicadas%20en%20el%20norte%20de%20Quito.pdf>
- Bernal, C. (2009). *Metodología de Investigación*. México: Pearson education.
- Bizneo, B. (2022) Riesgo Psicosocial laboral: qué es, cuáles son sus factores y cómo evaluar el entorno. <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/-Blog>
- Bizneo, B. (2022) Que es riesgo psicosocial.  
<https://www.bizneo.com/blog/riesgopsicosocial>.
- Borges, I. et al. (2015). Guía Azul: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO).  
<file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf>
- Chávez, D. (2008) Conceptos y técnicas de recolección de datos en la investigación jurídico social, Universidad Mayor de San Marcos, Lima-Perú. recuperado de [https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a\\_20080521\\_56.pdf](https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/articulos/a_20080521_56.pdf).
- Saravia, L. y Calderón, E. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su influencia en la generación de estrés laboral en el contingente de atención pre hospitalaria del

Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito.<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7419>

Chiang, V. et al. (2013) Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud Salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 2, p.111-128 Universidad de Carabobo Maracay, Venezuela. Artículo

<https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>

DNS,(2022).Departamento de Seguridad Nacional.  
<https://www.dsn.gob.es/es/actualidad/sala-prensa/coronavirus-covid-19-22-julio-2022>.

Díaz, san Juan, (2011) Universidad Nacional Autónoma De México Facultad De Psicología División De Estudios Profesionales Coordinación De Psicología Clínica Materia: Método Clínico La Observación Autora: Lidia Díaz San Juan

[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La\\_observacion\\_Lidia\\_Diaz\\_Sanjuan\\_Texto\\_Apoyo\\_Didactico\\_Metodo\\_Clinico\\_3\\_Sem.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/publicaciones/La_observacion_Lidia_Diaz_Sanjuan_Texto_Apoyo_Didactico_Metodo_Clinico_3_Sem.pdf)

Gil-Monte, P. (2014). Psicosociología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. R. Gil-Monte (Coord.), *Manual de Psicosociología Aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25-48). Madrid: Pirámide

Gil-Monte, P. (2009) Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (Unipsico). Universidad, Valencia. Madrid [Revista Gil 2009.Pdf](#)

González, LI. (2007) Instrumentos de Evaluación Psicológicas. Editorial Ciencias Médicas 2007.

[https://www.academia.edu/11981543/Instrumentos\\_de\\_evaluaci%C3%B3n\\_psicol%C3%B3gica\\_Felicia\\_Mirian\\_Gonz%C3%A1les\\_Llaneza](https://www.academia.edu/11981543/Instrumentos_de_evaluaci%C3%B3n_psicol%C3%B3gica_Felicia_Mirian_Gonz%C3%A1les_Llaneza)

Herrán, J. y Arias, O. (2016) Universidad Central Del Ecuador Facultad De Ciencias Psicológicas Carrera De Psicología Industrial-Quito- 2016.

<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7636/1/T-UCE-0007-357i.pdf>.

INBP, (2019) Dirección de Políticas, Normatividad y Regulación Subdirección de Políticas y Normas. Bomberos Perú. <https://www.inbp.gob.pe/wp-content/plugins/dnr/uploads/AB49059B-D141-6CA8-7DF5-4664B9B59AFE.pdf>

OMS,(2022) [Shttps://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab\\_1](https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1)

OPS,(2022)Organización Panamericana de la Salud  
<https://www.paho.org/es/noticias/23-7-2022-director-general-oms-declaro-que-brote-viruela-simica-constituye-emergencia>

Larousse,( 2016) <https://www.diccionarios.com/diccionario/espanol/riesgo>

- Luceño, et al. (2004) Facultad de Psicología Universidad Complutense de Madrid  
file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/DialnetFactoresPsicosocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126%20(2).pdf
- Quiroga, M. (2020) Estrés laboral. Economipedia.com  
<https://economipedia.com/definiciones/estres-laboral.html>
- Medline, P. (2022). Biblioteca Nacional de Medicina.  
<https://medlineplus.gov/spanish/stress.html> - Temas de salud.
- Mendoza, S. (2017). "Síndrome de Burnout y clima laboral en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú - Lima Norte"  
URI <https://hdl.handle.net/20.500.12692/3331>
- MINSA, (2014) Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima M.  
[https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO\\_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf)fetropolitan
- MINSA. (2020) Plataforma Única del Estado Peruano atenciones-de-bomberos-a-nivel-nacional-en-los-ultimos-cinco-anos  
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/84910-sis-financio-18-700->
- Moncada, S. (2014) Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales.p.27  
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)
- Muñoz, M. (2020) Identificación de los factores de riesgo psicosocial que generan estrés en un grupo de voluntarios del cuerpo de bomberos de Guadalajara de Buga. Colombia Corporación Universitaria Minuto De Dios UVDTSO  
<https://hdl.handle.net/10656/11353>
- Méndez, (1999) Técnicas de recolección de datos, Eumed.net, recuperado de  
[https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas\\_recoleccion\\_datos.html#:~:text=Algunas%20t%C3%A9cnicas%20que%20se%20pueden,primeros%20aportes%20ser%C3%ADa%20imposible%20rastrear.](https://www.eumed.net/tesisdoctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html#:~:text=Algunas%20t%C3%A9cnicas%20que%20se%20pueden,primeros%20aportes%20ser%C3%ADa%20imposible%20rastrear.)
- Neffa, J. (2019) ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo? Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/119904/CONICET\\_Digital\\_Nro.e218ad2d-bf11-43e5-b06a-4e035ee27df9\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/119904/CONICET_Digital_Nro.e218ad2d-bf11-43e5-b06a-4e035ee27df9_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Neffa, J. et al. (2020) Crisis, Pandemia y Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical: Homo Sapiens Ediciones, 2020.  
[https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/127239/CONICET\\_Digital\\_Nro.5205d905-86c4-4325-a71d-16367106ed07\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/127239/CONICET_Digital_Nro.5205d905-86c4-4325-a71d-16367106ed07_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

NOM-035-STPS, (2018) Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo – Identificación, Análisis y Prevención.

<https://www.sige.org.mx/nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion/>

Osorio, J. E., y Cárdenas, L. (2014). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 81-90. doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794->

OMS, (2022). La OMS subraya la urgencia de transformar la salud mental.

<https://www.who.int/es/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care>

OIT, (2016) Día Mundial De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_473270.pdf)

OIT, (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de Covid 19-Gestion de Riesgo psicosocial en Covid 19, 2020.pdf.

OIT, (2019). Organización Mundial del Trabajo.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_374813.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_374813.pdf)

OIT, (2020). Organización Internacional del Trabajo. Garantizar la seguridad y seguridad en el trabajo durante una pandemia. Primera edición.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)

OIT, (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984 p. 12/56

OMS, (2020). Organización Mundial de la Salud

<https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>

Paredes, O. (2020) *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho Del Empleo*

[file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/helpdesk,+paredes\\_revista\\_n3\\_2020\\_def.pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/helpdesk,+paredes_revista_n3_2020_def.pdf)

Quiroga, E. (2020) Estrés laboral. Economipedia.com

<https://economipedia.com/definiciones/estres-laboral.html>

Ruiz,I.(2019)Artículo relacionado "Tipos"<https://psicologiyamente.com/psicologia/teoria-estres-lazarus>.

- Ruiz, et al. (2006). EL ESTRÉS COMO RESPUESTA. International Journal of Developmental and Educational Psychology [en línea]. [fecha de Consulta 4 de agosto de 2022]. ISSN: 0214-9877. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832311003>
- Revista, (2021) La Mente es Maravillosa | Revista sobre psicología, filosofía y Reflexiones sobre la vida.
- Reina y Valera. (1960) La Santa Biblia-Antigua versión “*Sociedades Bíblicas Unidas*” (Nuevo testamento, San Juan 13:24. p.1,384).
- Saravia, L. y Calderón. E. (2015). Factores de riesgo psicosocial y su influencia en la generación de estrés laboral en el contingente de atención pre hospitalaria del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito.<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/7419>
- Sánchez, C.(2021). Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72854/Sanchez\\_C A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72854/Sanchez_C_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sandoval, et al. (2019) Factores, riesgos psicosociales y temas emergentes en el trabajo: Crítica a los enfoques convencionales y a la llamada psicología positiva.<https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2022/03/Factores-riesgos-psicosociales-y-temas-emergentes-en-el-trabajo.pdf>
- ICHO, (2007) Código Internacional de Ética para los profesionales de la salud  
[https://higieneyseguridadlaboralcvr.files.wordpress.com/2012/08/codigo\\_etico.pdf](https://higieneyseguridadlaboralcvr.files.wordpress.com/2012/08/codigo_etico.pdf)
- Tenazoa,H.(2019)Bienestar psicológico y afrontamiento al estrés en efectivos del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú - Lima Norte, 2019 Gloria (Universidad César Vallejo, 2019).
- DeepL, T. (2020) Translated with [www.DeepL.com/Translator](http://www.DeepL.com/Translator) (free version)  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/36617>.
- Tarradella, J. (2008) Stop al Estrés: Como gestionar el estrés laboral. MC-Mutual (P. 59-70) [file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/ejihpe-09-00059%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Desktop/ejihpe-09-00059%20(2).pdf)  
<Tfile:///C:/Users/ADMIN/Desktop/07%20-%20Stop%20al%20Estres.pdf>tarradella,J.

Tirado, et al. (2019) European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education 2019, Vol. 9, Nº 2

Yáñez, M. (2018) Estrategias de afrontamiento, fatiga y estrés laboral en brigadistas de incendios forestales. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3090>

Yactayo, C. (2020) Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020. Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Psicología. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61489>

# **ANEXOS**

## Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 -Ancón- Lima-2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>1- ¿Cuál es la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Definir la relación entre riesgos psicosociales y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b></p> <p>1-Definir la relación que existe entre exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b></p> <p><b>H1</b> -Existe relación significativa entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.</p> <p><b>Ho</b>- No existe relación entre riesgo psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón.Lima-2022.</p> <p><b>Hipótesis Especifica:</b></p> <p><b>HE1</b>-Existe relación positiva entre los riesgos psicosociales según la</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b></p> <p><b>Riesgos Psicosociales</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>1-Exigencias psicológicas</p> <p>2-Trabajo activo y desarrollo de Habilidades</p> <p>3-Apoyo social y calidad de liderazgo</p> <p>4-Compensaciones</p> <p>5-Doble presencia</p> <p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p><b>Estrés Laboral</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b></p> <p>Aplicada.</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b></p> <p>Descriptivo correlacional.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>No experimental, de corte –transaccional.</p> <p><b>POBLACION:</b></p> <p>55 bomberos Bomberos Voluntarios N°163 Ancón-Lima</p> <p><b>MUESTRA:</b></p> <p>51 bomberos voluntarios</p> <p><b>INSTRUMENTOS:</b></p>

<p>N°163- Ancón- Lima-2022?</p> <p>2- ¿Cuál es la relación que existe entre trabajo activo y desarrollo de habilidades y el estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón- Lima-2022?</p> <p>3- ¿Cuál es la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón- Lima-2022?</p> <p>4- ¿Cuál es la relación que existe entre compensaciones del trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos</p>	<p>2-Definir la relación que existe entre trabajo activo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.</p> <p>3-Definir la relación que existe entre apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.</p> <p>4-Definir la relación que existe entre compensaciones y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N° 163 Ancón. Lima – 2022.</p>	<p>dimensión exigencias psicológicas y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.</p> <p><b>HE2</b>-Existe relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión control sobre el trabajo y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.</p> <p><b>HE3</b>-Existe relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión apoyo social y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.</p>	<p>1-clima organizacional.</p> <p>2-Estructura organizacional.</p> <p>3-Territorio organizacional,</p> <p>4-Tecnología.</p> <p>5-Influencia del líder.</p> <p>6-Falta de cohesión.</p> <p>7-Respaldo de grupo</p>	<p>1-ISTAS21/SUSESO</p> <p>2.Estrés Laboral de la OIT/OMS</p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:</b></p> <p>1.Encuesta 2.Observacion 3.Psicometricas</p> <p><b>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS:</b></p> <p>1.Estadística descriptiva 2.Excel, SPSS25</p>
--	--	--	---	--

<p>voluntarios N°163- Ancón. Lima-2022?</p> <p>5- ¿Cuál es la relación que existe entre doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima-2022?</p>	<p>5-Definir la relación que existe entre doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163- Ancón. Lima – 2022.</p>	<p><b>HE4</b>-Existe relación positiva entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión compensaciones y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.</p> <p><b>HE5</b>-Existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial según la dimensión doble presencia y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón.Lima-2022.</p>		
---	---	---	--	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

Dimensiones/indicadores	Ítems	Tipo de respuesta	Categorías Niveles /rango	Escala de medición
<b>Exigencias psicológicas en el Trabajo</b> Exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones y sensoriales.	1, 2, 3, 4, 5	<b>Siempre</b>  <b>La mayoría de veces</b>	Bajo 0-8 Medio 9-12 Alto 12-20	<b>Ordinal</b>
<b>Trabajo activo y desarrollo de Habilidades</b> Desarrollo en el trabajo, control sobre el trabajo, sentido de trabajo e integración en la empresa.	6, 7, 8, 9, 10	<b>Algunas veces</b>  <b>Solo unas pocas veces</b>	Bajo 0-5 Medio 6-8 Alto 9-20	
<b>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</b> Claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, de la relación con superiores y de la relación con compañeros de trabajo	12, 13, 14,15	<b>Nunca</b>	Bajo 0-3 Medio 4-6 Alto 7-20	
<b>Compensaciones</b> Inseguridad respecto del contrato de trabajo, inseguridad respecto a las características del trabajo, estima	16,17,8		Bajo 0-2 Medio 3-5 Alto 6-12	
<b>Doble presencia</b> Carga de tareas domésticas y preocupación por tareas doméstica	19,20		Bajo 0-1 Medio 2-3 Alto 4-8	
<b>20Ítems</b>				

Definición operacional de la Variable **Estrés Laboral**

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de respuesta	Categorías Niveles	Escala de medición
clima organizacional,		25 Ítems	1 - <b>Nunca'</b> es fuente de estrés.	Nivel Bajo 26-101	<b>Ordinal</b>
estructura organizacional			2 - <b>Raras veces'</b> es fuente de estrés.	Promedio bajo 103 a 119	
territorio organizacional,			3- <b>Ocasionalmente</b> es fuente de estrés.	Promedio alto 120 a 128	
Tecnología			4 - <b>si la condición</b>	Categoría alto 129-157	
Influencia del líder			<b>Algunas veces</b> es fuente de estrés.		
falta de cohesión			5 - <b>Frecuentemente</b> es fuente de estrés.		
respaldo de grupo.			6- <b>Generalmente</b> es fuente de estrés. 7 - si la condición		
		7- <b>Siempre</b> es fuente de estrés.			

## Anexo 3. Instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES

	<u>Dimensiones</u>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
<b>Exigencias psicológicas</b>								
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	x		x		x		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	x		x		x		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	x		x		x		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	x		x		x		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	x		x		x		
<b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>								
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	x		x		x		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	x		x		x		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	x		x		x		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	x		x		x		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	x		x		x		
<b>Apoyo social en la empresa</b>								
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	x		x		x		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	x		x		x		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	x		x		x		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	x		x		x		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	x		x		x		
<b>Compensaciones</b>								
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	x		x		x		
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	x		x		x		
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	x		x		x		
<b>Doble presencia</b>								
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	x		x		x		
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos Susano**

DNI: **08217185**

Profesión: **Psicólogo Clínico Educativo**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**  
**VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL**

	<u>Dimensiones</u>	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		
6	Mi supervisor no me respeta.	x		x		x		
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	x		x		x		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	x		x		x		
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	x		x		x		
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
20	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
21	Mi equipo me presiona demasiado.	x		x		x		
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	x		x		x		
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		
24	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano**

**Especialidad del vali**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes p medir la dimensión

Rosa E. Chirinos Susano

## RIESGOS PSICOSOCIALES

		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>DIMENSIÓN: Exigencias psicológicas</b>							
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	X		X		X		
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	X		X		X		
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	X		X		X		
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardarse sus emociones y no expresarlas?	X		X		X		
5	¿Su trabajo requiere atención constante?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>							
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	X		X		X		
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	X		X		X		
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	X		X		X		
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	X		X		X		
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN: Apoyo social en la empresa</b>							
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	X		X		X		
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	X		X		X		
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	X		X		X		
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	X		X		X		
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	X		X		X		

<b>DIMENSIÓN: Compensaciones</b>						
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	X		X		X	
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	X		X		X	
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN: Doble presencia</b>						
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	X		X		X	
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Nancy Mercedes Capacyachi

Otárola DNI : 07744273

Especialidad del validador: Psicóloga Clínica

12 agosto 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo <sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo



**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados sonsuficientes para medir la dimensión

-----  
**Dra Nancy Mercedes Capacyachi Otárola**  
**C.Ps. 4126**  
**DNI: 07744273**

## Anexo 4. Validación de Instrumentos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE: ESTRÉS LABORAL

	PREGUNTAS	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Observación
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	X		X		X		
6	Mi supervisor(a) no me respeta.	X		X		X		(a)
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
13	Mi supervisor (a) no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		(a)
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
17	Mi supervisor (a) no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		(a)
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		

19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X	
20	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X	
21	Mi equipo me presiona demasiado.						
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X	
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X	
24	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X	
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Nancy Mercedes Capacyachi

Otárola

DNI : 07744273



12 agosto 2022

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

## **Consentimiento Informado para Participantes de Investigación.**

Somos estudiantes de Psicología y el propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por los bachilleres: .....de la UPT.

El nombre del estudio del trabajo de Investigación es:

**“Riesgos psicosociales y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos voluntarios N°163 Ancón. Lima- 2022”**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en unos cuestionarios vía online WhatsApp. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas los cuestionarios en mención serán desechados /eliminados. Si tiene alguna duda sobre este proyecto. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradecemos su participación.

Ancón, octubre del 2022

.....  
Nombre del Participante

.....  
Firma del Participante

# Anexo 5. Matriz de datos.

Riesgos Psicosociales																									
Marca temporal	Edad	Sexo	Estado civil	Rango	P1_¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	P2_En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	P3_En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	P4_En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	P5_¿Su trabajo requiere atención constante?	P6_¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	P7_¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	P8_¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	P9_Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	P10_¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	P11_¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	P12_¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	P13_¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior (a)?	P14_Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	P15_Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	P16_¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	P17_¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	P18_Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	P19_¿Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	P20_¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo,	
2022/08/22 9:18:41 PM EST	23	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2022/08/22 9:32:14 PM EST	30	Mujer	Casado(a)	Sub teniente	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	2	1	2	5	5
2022/08/22 9:36:39 PM EST	39	Hombre	Casado(a)	Teniente Brigadier	4	5	3	3	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	2	1	3	1	4	2	
2022/08/22 9:40:29 PM EST	39	Hombre	Soltero(a)	Sub teniente	4	3	3	2	5	3	3	4	5	5	5	2	4	4	3	3	2	3	3	2	
2022/08/22 9:43:55 PM EST	23	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	4	2	4	5	4	2	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	3	3	2	
2022/08/22 9:53:06 PM EST	22	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	4	1	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	
2022/08/22 10:13:10 PM EST	33	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	
2022/08/22 10:22:39 PM EST	50	Mujer	Soltero(a)	Teniente	3	3	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	2	5	4	2	3	3	4	2	
2022/08/23 3:05:24 AM EST	50	Hombre	Soltero(a)	Teniente	5	3	2	4	3	1	3	5	5	4	5	3	3	5	4	1	3	3	1	3	
2022/08/23 8:11:55 AM EST	36	Hombre	Soltero(a)	Sub teniente	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	3	2	2	2	3	2	
2022/08/23 12:13:58 PM EST	21	Mujer	Soltero(a)	Seccionario	4	3	3	2	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	3	2	2	
2022/08/23 3:25:53 PM EST	30	Mujer	Casado(a)	Seccionario	4	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	2	4	3	2	1	4	3	3	
2022/08/23 3:41:57 PM EST	42	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	1
2022/08/23 3:45:24 PM EST	29	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	4	2	2	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	3	2	1	3	2	2	
2022/08/23 3:53:42 PM EST	20	Mujer	Soltero(a)	Seccionario	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	1	2	4	4	3	
2022/08/23 4:57:29 PM EST	47	Hombre	Casado(a)	Teniente	5	4	2	1	5	4	4	3	4	5	3	3	3	3	4	2	1	4	2	2	
2022/08/23 5:18:21 PM EST	29	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	
2022/08/23 6:37:15 PM EST	22	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	4	2	3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	1	
2022/08/23 6:50:28 PM EST	29	Mujer	Soltero(a)	Sub teniente	2	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
2022/08/23 10:19:26 PM EST	50	Mujer	Soltero(a)	Teniente	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	4	4	2	2	3	3	1	
2022/08/23 10:24:39 PM EST	39	Hombre	Casado(a)	Teniente	5	1	1	1	4	5	3	4	5	4	5	4	2	4	4	4	1	2	3	3	
2022/08/23 10:39:04 PM EST	38	Mujer	Soltero(a)	Capitan	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	3	3	4	4	3	1	1	3	1	3	
2022/08/23 10:40:13 PM EST	22	Mujer	Soltero(a)	Seccionario	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
2022/08/23 10:47:07 PM EST	50	Hombre	Casado(a)	Capitan	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4	2	4	
2022/08/23 11:02:41 PM EST	59	Hombre	Casado(a)	Seccionario	5	3	1	2	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	2	4	1	2	
2022/08/23 11:06:53 PM EST	54	Hombre	Casado(a)	Capitan	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	4	1	1	1	2	1	
2022/08/23 11:50:27 PM EST	44	Mujer	Casado(a)	Sub teniente	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	5	3	3	4	3	1	1	2	3	1	
2022/08/24 6:32:06 AM EST	29	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	2	2	3	4	2	3	5	4	5	2	4	5	4	4	2	2	4	4	4	
2022/08/24 8:09:17 AM EST	23	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	
2022/08/24 8:10:57 AM EST	33	Hombre	Soltero(a)	Capitan	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	2	5	5	
2022/08/24 8:23:25 AM EST	40	Hombre	Soltero(a)	Capitan	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	
2022/08/24 8:24:57 AM EST	47	Hombre	Casado(a)	Sub teniente	4	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	2	1	4	2	2	
2022/08/24 8:36:06 AM EST	51	Mujer	Casado(a)	Sub teniente	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	5	5	
2022/08/24 8:52:37 AM EST	34	Hombre	Casado(a)	Teniente	4	4	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	4	5	4	1	3	4	3	3	
2022/08/24 8:53:27 AM EST	49	Mujer	Casado(a)	Capitan	3	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	5	3	
2022/08/24 9:45:32 AM EST	36	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	3	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	
2022/08/24 9:50:02 AM EST	32	Hombre	Casado(a)	Teniente	4	3	3	2	4	3	5	4	5	3	5	3	4	5	3	2	2	3	3	3	
2022/08/24 9:58:14 AM EST	36	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	3	1	2	4	2	2	3	5	4	5	3	3	5	4	2	1	4	2	1	
2022/08/24 9:59:05 AM EST	37	Hombre	Soltero(a)	Teniente	5	5	1	1	5	5	5	5	5	2	5	1	1	3	3	2	1	1	1	1	
2022/08/24 10:16:03 AM EST	51	Hombre	Soltero(a)	Teniente Brigadier	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	4	2	1	
2022/08/24 10:35:25 AM EST	31	Hombre	Casado(a)	Seccionario	4	4	2	2	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	5	2	1	
2022/08/24 10:45:57 AM EST	37	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	4	3	3	4	5	3	2	4	4	5	4	2	4	5	3	1	2	3	2	2	
2022/08/24 11:00:14 AM EST	43	Hombre	Soltero(a)	Capitan	4	4	3	3	2	3	4	5	5	5	5	3	3	4	4	2	1	5	2	2	
2022/08/24 11:45:37 AM EST	35	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	
2022/08/24 11:45:48 AM EST	4	Hombre	Casado(a)	Teniente Brigadier	2	3	3	2	4	3	4	3	5	5	4	3	5	5	5	2	3	2	1	1	
2022/08/24 11:55:14 AM EST	30	Hombre	Soltero(a)	Seccionario	5	3	2	1	5	5	5	5	5	4	5	3	2	5	4	1	1	5	3	1	
2022/08/24 12:18:46 PM EST	36	Hombre	Casado(a)	Teniente	5	3	2	2	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	4	1	1	4	1	2	
2022/08/24 12:20:42 PM EST	48	Hombre	Casado(a)	Teniente	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	2	5	3	1	
2022/08/24 12:23:00 PM EST	36	Hombre	Casado(a)	Seccionario	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	1	3	4	3	4	
2022/08/24 1:24:50 PM EST	31	Hombre	Soltero(a)	Sub teniente	4	3	3	4	4	2	3	5	5	4	5	3	3	4	4	3	1	3	4	2	
2022/08/24 1:25:48 PM EST	47	Hombre	Soltero(a)	Capitan	4	5	3	3	5	2	3	5	5	5	5	2	2	3	4	2	2	5	1	1	



## **Anexo 6. Propuesta de valor**

### **INTRODUCCIÓN**

En esta presente investigación que lleva por título “Riesgo psicosocial y estrés laboral en bomberos voluntarios de Ancón”, mencionaremos brevemente lo que acontece diariamente, los bomberos pasan por muchas exigencias psicológicas y riesgos constantes, debido a que son los primeros en dar respuestas a emergencias médicas y extinción de incendios, motivo para desarrollar alguna enfermedad mental como física, dentro de ello se encuentra el estrés laboral por la sobre carga de trabajo y responsabilidades que afrontan con la ayuda de profesionales en la salud y velando por su integridad como personas, la atención constante de un especialista psicólogo, tendrían una mejor forma de enfrentar y afrontar distintas circunstancias que afecte su salud en el desempeño diario de sus labores. situaciones que se presentan día a día en los bomberos voluntarios de Ancón que, pero eso no es impedimentos para seguir con su trabajo de extinción de incendios, el estudio demuestra que están preparados y afrontan el estrés aun en condiciones de riesgo constante.

### **VISIÓN**

- Fortalecer al personal voluntario, con brindarles apoyo constante de un profesional en la salud, para seguir desarrollando sus actividades
- Capacitar con temas de interés, Gestión en Logística, esta capacitación permitirá la adquisición de materiales y herramientas que se necesita en la compañía en diferentes entidades como el MINSA, ADUANAS del Callao etc.
- **MISIÓN**

Ejecutar todo lo aprendido sobre el tema “Gestión de Logística” que servirá para que todos los efectivos de la compañía de bomberos de Ancón puedan realizar, tramites, documentaciones para obtener todo lo necesario y obtener herramientas y logística necesaria para un mejor servicio a la comunidad.

### **GRUPO OBJETIVO**

Bomberos voluntarios N° 163 Ancón.

## **OBJETIVO GENERAL**

Una vez empezando con las capacitaciones se propone hacer las gestiones pertinentes, a quienes correspondan para la implementación de equipos de protección personal, eso traerá una satisfacción y motivación a cada efectivo, para seguir con su labor de servicio voluntario.

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- 1- Intervención constante de un Psicólogo, para la atención y ayuda emocional.
- 2- Capacitación constante de temas referentes a Gestión y Logística para poner en práctica lo aprendido y así, obtener lo necesario para el desarrollo de sus labores como bomberos voluntarios.
- 3- Jefes de bomberos y todo el personal tiene que participar.

## Anexo 7. Reporte de Antiplagio menor a 30%



magister  
by compilatio.net

### INFORME DE ANÁLISIS

Similitudes del documento :  
 **16%**

Similitudes de las partes 1 :  
 **5%**

---

#### ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Chirinos Susano
Nombre :	Rosa esther
E-mail :	rosaechs@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

---

#### INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Final tesis mamani y ocaña 2022.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	20/09/2022 09:10
ID Documento :	i2kuhove
Nombre del archivo :	FINAL TESIS Mamani y Ocaña 2022.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	10 972
Número de caracteres :	74 523
Tamaño original del archivo (kB) :	3 335.5
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	20/09/2022 08:38

---

<h4>FUENTES ENCONTRADAS</h4> <table><tr><td> Fuentes muy probables :</td><td>25 fuentes</td></tr><tr><td> Fuentes poco probables :</td><td>152 fuentes</td></tr><tr><td> Fuentes accidentales :</td><td>0 fuente</td></tr><tr><td> Fuentes descartadas :</td><td>0 fuente</td></tr></table>	 Fuentes muy probables :	25 fuentes	 Fuentes poco probables :	152 fuentes	 Fuentes accidentales :	0 fuente	 Fuentes descartadas :	0 fuente	<h4>SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE DOCUMENTO/ESTA PARTE</h4> <table><tr><td>Similitudes idénticas :</td><td>5%</td></tr><tr><td>Similitudes supuestas :</td><td>&lt;1%</td></tr><tr><td>Similitudes accidentales :</td><td>&lt;1%</td></tr></table>	Similitudes idénticas :	5%	Similitudes supuestas :	<1%	Similitudes accidentales :	<1%
 Fuentes muy probables :	25 fuentes														
 Fuentes poco probables :	152 fuentes														
 Fuentes accidentales :	0 fuente														
 Fuentes descartadas :	0 fuente														
Similitudes idénticas :	5%														
Similitudes supuestas :	<1%														
Similitudes accidentales :	<1%														

---

#### TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1.  Documento: yoheq7z6 - TESIS - YESSY ESCOBAR 01-08-18 segun directiva.docx (Documento detectado)	 2%
2.  <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/.../31362/Azabache_BNE.pdf">repositorio.ucv.edu.pe/.../31362/Azabache_BNE.pdf</a>	 1%
3.  <a href="https://repositorio.uisek.edu.ec/.../Evaluación de los...norte de Quito.pdf">repositorio.uisek.edu.ec/.../Evaluación de los...norte de Quito.pdf</a>	 <1%
4.  Fuente Compilatio.net nbrkxti2	 <1%
5.  <a href="https://repositorio.ucv.edu.pe/.../23993/Abanto_MY_.pdf">repositorio.ucv.edu.pe/.../23993/Abanto_MY_.pdf</a>	 <1%
6.  <a href="https://www.bizneo.com/.../blog/riesgo-psicosocial">www.bizneo.com/.../blog/riesgo-psicosocial</a>	 <1%

Page 1

# Anexo 8. Autorización del depósito de Tesis al Repositorio



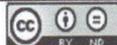
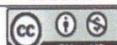
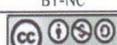
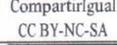
Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPT/TELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	María Luisa Oceña García		
DNI:	10376927	Teléfono:	944-502 718
E-Mail:	mariluog@hotmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis Riesgo Psicosocial y Estrés laborar durante la emer-		
Título:	gencia- Sanitaria en bomberos voluntarios N°163 Ancón- Lima 2022.		
Asesor:	ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO.		
Año:	X	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma			01/01/2023
Opcional			

\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma

01/01/2023  
Fecha



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis  
UPTELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Genara Mammari Vargas		
DNI:	48241260	Teléfono:	973427365
E-Mail:	genara20mv@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Riesgo Psicosocial y estrés laboral durante la emergencia sanitaria en Bomberos Voluntarios N°163 - ANCON - LIMA - 2022		
Asesor:	Rosa Esther Chirinos Susano		
Año:		Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			
Firma		Fecha	
		01-01-2023	
Opcional			

\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
<input type="checkbox"/>	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma

01-01-2023  
Fecha