



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**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

AUTORA:

Yactayo Valverde, Caroline Christine (ORCID: 0000-0001-5205-5298)

ASESOR:

Dr. Castro García, Julio Cesar (ORCID: 0000-0003-0631-8979)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mis padres y hermana, a quienes amo y me han acompañado a lo largo de todo este proceso, siempre motivándome a seguir adelante y a no rendirme.

A mi bisabuela, quien no se encuentra presente en vida, pero me dejó todas las enseñanzas y valores que hoy en día me representan.

Agradecimiento

A mi universidad por haberme permitido vivir momentos maravillosos en cada una de sus aulas.

A mis docentes, ya que, gracias a sus enseñanzas es que me encuentro a punto de convertirme en una profesional con los conocimientos necesarios en el área y con muchos deseos de seguir aprendiendo, culminando esta etapa.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo y unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	36

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1.	Prueba Kolmogorov – Smirnov para el ajuste de la normalidad	22
Tabla 2.	Correlación entre factores de riesgo psicosocial y el estrés	22
Tabla 3.	Niveles de los factores de riesgo psicosocial	23
Tabla 4.	Tipo de estrés predominante	23
Tabla 5.	Correlación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el estrés. 25	23
Tabla 6.	Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba de comprensión de textos escritos por medio del coeficiente V de Aiken del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve	49
Tabla 7.	Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve	49
Tabla 8.	Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach si se elimina un elemento del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve	50
Tabla 9.	Matriz de componentes rotados de Análisis factorial del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve	51
Tabla 10.	Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve	52
Tabla 11.	Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba de comprensión de textos escritos por medio del coeficiente V de Aiken de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés	52
Tabla 12.	Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés	53
Tabla 13.	Confiabilidad por consistencia interna con Alpha de Cronbach si se elimina un elemento de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés	53
Tabla 14.	Matriz de componentes rotados de Análisis factorial de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés	54

Tabla 15. de Percepción Global del Estrés

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el determinar cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en una muestra constituida por 117 trabajadores bomberos voluntarios pertenecientes a diversas compañías ubicadas en la Provincia Constitucional de Callao, de sexo hombre y mujer, con edades superiores a 18 años, así mismo, eran bomberos activos que habrían prestado servicios a su compañía en el último año. El tipo de estudio fue básico y su diseño fue no experimental, referente al corte, este fue transversal. Los instrumentos que se utilizaron fueron SUSESO/ISTAS 21 – Versión corta (Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2013) y Escala de Percepción Global de Estrés (Cohen et al, 1983) validado en Perú (Guzmán, 2018); los resultados indicaron que existe una correlación significativa positiva (.619**) entre las variables factores de riesgo psicosocial y estrés. Además, se encontró un nivel alto de factores de riesgo psicosocial; referente al estrés, el 62.39% de los evaluados tiene distrés y el 37.61% tiene eutrés. Finalmente se determinó que, a mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés de los bomberos voluntarios.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial, estrés, trabajadores bomberos voluntarios

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between psychosocial risk factors and stress in a sample made up of 117 volunteer firefighters belonging to various companies located in the Constitutional Province of Callao, man and woman, aged Over 18 years of age, likewise, they were active firefighters who would have provided services to their company in the last year. The type of study was basic and its design was non-experimental, referring to the section, this was cross-sectional. The instruments used were SUSESO / ISTAS 21 - Short version (Superintendencia de Seguridad Social de Chile, 2013) and Global Perception of Stress Scale (Cohen et al, 1983) validated in Peru (Guzmán, 2018); The results indicate that there is a significant positive correlation (.619 **) between the variables psychosocial risk factors and stress. In addition, a high level of psychosocial risk factors was found; Regarding stress, 62.39% of those evaluated have distress and 37.61% have euters. Finally, it was determined that the greater the psychosocial risk, the greater the stress of the volunteer firefighters.

Keywords: Psychosocial risk factors, stress, volunteer firefighters

I. INTRODUCCIÓN

Helena (2016) directora de la oficina de actividades para los trabajadores en la Organización Internacional de trabajo, conocida por sus siglas OIT, manifestó que el estrés laboral se determina a raíz de los factores psicosociales existentes en una organización, como por ejemplo las condiciones de trabajo que hayan, el diseño de trabajo y las relaciones entre los miembros que laboran, las consecuencias de la última variable mencionada de ser encontradas en un nivel alto dentro de un centro de labores, traería consigo inseguridad, así como consecuencias negativas en el bienestar y salud de los colaboradores, así mismo, refirió que cuando se incrementa la situación en la que el trabajo sobrepasa la capacidad de resistencia al igual que los recursos que puede tener un trabajador, el estrés laboral se ve incrementado.

Para entender mejor lo explicado en el anterior párrafo, se hace referencia al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, quienes reconocidos por sus siglas CGBVP, tienen dentro de sus principales funciones el atender, dirigir y controlar aquellos incidentes ocasionados por diversos materiales peligrosos que ponen en riesgo la vida humana, además también atienden emergencias médicas de acuerdo con la normativa emitida por el Sector Salud.

Si se toma consciencia sobre las diversas actividades que los Bomberos realizan, podremos darnos cuenta de que están expuestos a sufrir algún tipo de accidente o adquirir alguna enfermedad mientras realizan sus labores. Gran ejemplo de ello se evidencia en la actualidad, en tiempos de pandemia, mientras que el estado ha decretado la inmovilización obligatoria a partir de un horario establecido en cada departamento del Perú, los bomberos siguen cumpliendo su ardua labor, lo que habría traído consigo hasta la fecha del 18 de junio del 2020, la muerte de 11 Bomberos y la infección de 548 voluntarios.

El último reporte estadístico publicado en el Cuerpo General de Bomberos del Perú Comando Nacional refiere que en lo que va de los primeros 5 meses del año 2020 se han reportado a nivel nacional alrededor de 30 931 emergencias, entre las emergencias se encontraba la fuga de gas, accidentes vehiculares, cortos circuitos, incendios, servicios especiales y siendo de ellas, 13 571 las emergencias médicas.

Resulta necesario también reconocer la carencia de apoyo que suelen tener por parte del estado, pues hasta el momento no han sido reconocido como una prioridad; muchas de las compañías, no contaban con los implementos necesarios para realizar su trabajo con seguridad, compañías de distritos que resultan ser más vulnerables no tienen tampoco una adecuada infraestructura debiendo ser este en realidad uno de los lugares más gratos para trabajar, puesto que, es ahí en donde los bomberos realizan sus entrenamientos y ponen a prueba sus habilidades.

Cabe resaltar también las diversas exigencias psicológicas que traía consigo esta labor, ya que, se debe tener en cuenta que a pesar de que muchas veces el Bombero logra cumplir su misión salvaguardando la vida de la o las personas que hayan estado en peligro, existen situaciones en las que a pesar del esfuerzo hecho, las condiciones de la emergencia no son las más ideales, trayendo consigo la pérdida de inmuebles y en muchas ocasiones muertes siendo este un gran generador de traumas en el Bombero.

Considerando todo lo anterior resultó posible un incremento de estrés, ello debido a que como indicó Pérez (2005) el estrés laboral es efecto de la discrepancia de los requerimientos que se tiene en el trabajo con los recursos y necesidades que se poseen, produciendo diversos efectos negativos que se ven manifestados de manera física o emocional.

En cuanto a la Organización Mundial de la Salud (2019), conocida por sus siglas OMS, refiere que existen en el entorno laboral muchos factores que pueden afectar o influir en la salud mental del trabajador, en su mayoría estos factores están relacionados entre la inadecuada interacción del tipo de trabajo en el que se desempeñan, con las actitudes y competencias de los trabajadores, así mismo con las facilidades que ofrece la organización al colaborador para realizar sus deberes. Encontrándose entre los riesgos el bajo nivel de apoyo que se da en ocasiones a los empleados, los horarios rígidos que se otorgan, inadecuadas políticas de protección y salud sumado a la ausencia de control en su trabajo.

Por último, en el año 2011 se creó la Ley 297383 en el Perú, ley que hace referencia a la seguridad y salud en el trabajo, indicando que toda organización debe de reconocer cuales son los agentes psicosociales que causen riesgos dentro de sus

empresas, ello con la finalidad de poder ser identificados pudiendo posteriormente prevenir efectos negativos en la salud de sus colaboradores.

Por ende, la formulación del problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020?

Méndez (1995) planteó 3 tipos de justificación, a causa de ello, la presente investigación resulta de justificación teórica porque buscó determinar qué relación existe entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020, lo que trae consigo nuevos conocimientos y contrastes de teorías. Así mismo es practica debido a que de encontrarse una relación entre ambas variables de estudios, posteriormente se podrían crear soluciones para disminuir el grado del problema hallado. Por último, resultó metodológica ya que tanto los instrumentos como las variables pasaran por un análisis que permitirá determinar la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos.

Como objetivo principal se tuvo el determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020.

Seguido de ello, se estableció como objetivos específicos a) identificar los niveles predominantes de factores de riesgo psicosocial en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020; b) identificar el tipo de estrés predominante en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020; c) determinar la relación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020

Asimismo, se estableció como hipótesis general: Existe correlación significativa positiva entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020 y como hipótesis específica: Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y los tipos de estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Para tener una mayor percepción respecto a las variables utilizadas en este estudio, resulta importante traer a la actualidad antecedentes nacionales como la investigación de Broncano (2018) quien tuvo como finalidad el determinar cuál era la asociación de los diversos factores de riesgos psicosociales con el estrés laboral que habría sido percibido por personal que laboraba en un centro de salud ubicado en Lima, Perú. Para ello, realizó un estudio de corte transversal que poseía un enfoque cuantitativo, correlacional, teniendo a 50 personas como muestra.

En ellas, aplicó 2 cuestionarios para medir sus variables, uno de la OIT y otro de la OMS. Finalmente pudo evidenciar que el estrés laboral estaba vinculado a los diversos factores de riesgo psicosocial, teniendo como significancia un p-valor < 0.05 . Resulta importante destacar que para llegar a dicha conclusión procesó sus datos a través del SPSS versión 23, así mismo midió la asociación de sus variables por medio de la Rho de Spearman.

Por otro lado, Pérez et al. (2019) tuvieron como principal motivo de investigación dar a conocer la correlación de los diversos factores de riesgo psicosocial y el estrés percibido por docentes en 2 universidades de Lima, Perú. Para ello, realizó un estudio de diseño correlacional, manteniendo un enfoque cuantitativo en una población de 117 docentes. Como resultado se obtuvo una relación estadísticamente significativa, además de ser positiva y directamente proporcional ($r=0.653$, $p<0.05$) entre ambas variables, lo cual trae como conclusión que a mayor sea el riesgo psicosocial percibido por el docente, mayor será el nivel de estrés de este, o, todo lo contrario, a menor riesgo psicosocial, menor sería el nivel de estrés percibido.

Murillo (2019) realizó una investigación que tuvo como propósito el poder establecer la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal operario de una empresa ubicada en Arequipa, Perú. Su investigación fue correlacional y se aplicaron instrumentos de evaluación a 60 colaboradores de la empresa que estaban encargados de la producción. Con la finalidad de poder determinar si existía una relación positiva en ambas variables entre los trabajadores de la organización, se procedió a utilizar la herramienta estadística del Chi-cuadrado en

MINITAB, en ella, se calcularía el valor del P-Valué para luego compararlo con el nivel de significancia de 0.05. Como resultado el P-Valué fue de 0, es decir $<0,05$ por ende se rechazó la hipótesis propuesta y se determinó que la existencia de una relación positiva entre los riesgos psicosociales y el estrés laboral al que estaban sometidos los sujetos de estudio no era posible.

Abanto (2018) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en enfermeras del área quirúrgica de un hospital en Lima, Perú. Siendo desarrollada con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y contando con una población de 50 enfermeras. A todas las evaluadas se les aplicó una encuesta y un cuestionario, obteniendo tras la corrección y análisis de estos una relación positiva débil ($Rho=0.317$, $p<0.05$) entre ambas variables, teniendo en cuenta la percepción del personal evaluado. Por tanto, se determinó que efectivamente, al haber una mayor cantidad de riesgos psicosociales, el nivel de estrés se elevaba.

Por último, Chávez (2020) buscó hallar cual era la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en médicos y profesionales de la salud en un hospital de Lima, Perú. Motivo de ello realización un estudio cuantitativo, correlacional, observacional, analítico, prospectivo y de corte transversal, además se decidió hacer un muestreo no probabilístico por conveniencia, por ende, se evaluó a 67 personas que cumplían con el criterio de exclusión solicitado por la investigación.

Como resultado se obtuvo que algunos factores de riesgo psicosocial estaban asociados al estrés, más no todos, entre los asociados se encontraban las condiciones del lugar del trabajo ($p=0.048$, $Rho=0.242$), el contenido de las tareas ($p=0.039$, $Rho=0.253$), interacción social ($p<0.001$, $Rho=0.434$) entre otros. Finalmente, a nivel de objetivo general se determinó que no existía una relación significativa entre ambas variables estudiadas ($p=0.614$, $Rho=0.063$)

Referente a antecedentes a nivel internacional, Arias (2016) tuvo como objetivo identificar cuáles eran los riesgos psicosociales, además de determinar cuál era la relación entre ellos y el desempeño laboral que ejercían los Bomberos Voluntarios de una compañía ubicada en Quito, Ecuador. El tipo de investigación realizada fue

correlacional con un diseño no experimental, puesto que no manipularon las variables, la muestra estuvo conformada por el 100% de la población, es decir, 22 bomberos. Como resultado por medio del Chi-cuadrado se obtuvo una significación asintótica bilateral de 0.611, por ende, al ser esta mayor que 0.05 (significancia), se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula, la cual, refiere que no influyen los factores de riesgo psicosocial en el desempeño de los bomberos en la compañía evaluada.

Gomez et al. (2016) basaron su estudio descriptivo y de corte transversal en el objetivo de establecer los riesgos psicosociales con los que se podría identificar el personal asistencial de una clínica privada de tercer nivel en Cartagena de Indias, Colombia, para ello contaron una población de 57 personas. Como resultado se determinó que entre los factores de riesgo que más afectaban a los empleados se encontraba que el salario no era puntual, además las posibilidades de ascenso eran muy poco probables, por otro lado, el 76% indicó estar teniendo un exceso de carga laboral mientras que el 75% refirió que su trabajo poseía una alta exigencia mental.

Por último, el 57% de los evaluados indicó no tener un control y autonomía sobre el trabajo, es decir, no poder tomar pausas cuando las necesita, no poder decidir a qué velocidad o cuanto trabaja cada día, en ocasiones también el trabajo sería muy monótono, lo que no le permitiría poder aprender cosas nuevas o poner a práctica otro tipo de habilidades.

Continuando, Albán y Chávez (2018) tuvieron como objetivo investigar si existía una relación entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa en Quito, Ecuador. Realizaron, por ende, un investigación cuantitativa, correlacional y transversal en una población de 92 docentes, a quienes les aplicaron dos instrumentos de evaluación para en consecuencia realizar un análisis y cruce de resultados entre ambas variables a estudiar por medio del χ^2 de Pearson en el SPSS versión 22 con motivo de determinar cuál de las hipótesis es válida por medio de la correlación evidenciada. Se obtuvo una significancia de $p=0.03$, al ser esta menor que $p<0.05$ se determina que ambas variables están relacionadas, y que a mayor incremento de riesgos psicosociales mayor es el estrés. Por ende, resulta importante tomar diversas medidas preventivas, correctivas.

Güilgüiruca et al. (2015) tuvieron como objetivo determinar cuál era la correlación entre los riesgos psicosociales laborales y estrés percibido por parte de trabajadores del rubro eléctrico en una empresa ubicada en Chile. Se utilizó un diseño no experimental de alcance correlacional descriptivo, además el universo de trabajadores fue de 2227 y como muestra se evaluó a 292 trabajadores, entre hombres y mujeres con edades que variaban entre 40 y 60 años. El 81.1% refirió tener un horario diurno, mientras que el 18.2% se encontraba en un horario rotativo.

Para el correcto análisis de datos de los resultados obtenidos después de aplicarles 2 instrumentos de evaluación, se utilizó el SPSS versión 17 y también la Matriz de Correlaciones de Spearman con la intención de determinar la asociación entre las variables. Finalmente se reveló que todos los factores psicosociales evaluados estaban asociados de manera positiva y significativa con el estrés percibido por el trabajador. Entre los factores con mayor asociación se encontraban, las exigencias psicológicas ($Rho=0.356$, $p<0.01$) y el apoyo social ($Rho=0.360$, $p<0.01$) y compensaciones ($Rho=0.299$, $p<0.01$).

También buscaron determinar si existía una diferencia entre los factores tomando en cuenta las variables sociodemográficas y se demostró que sí, tomando como ejemplo el factor doble presencia en el cual según la U de Mann Whitney se evidenciaron diferencias significativas entre hombres y mujeres ($U=4989,500$; $Z=-2,289$, $p<0,022$), siendo las mujeres quienes presentaban mayor exigencia en dicha dimensión.

Por último, Aranda (2017) tuvo como principal objetivo analizar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y los síntomas de estrés presentados por trabajadores del área de producción en una empresa en Jalisco, México. Para ello se desarrolló un estudio descriptivo transversal y se aplicaron 3 cuestionarios, 1 para poder determinar la sintomatología del estrés, 1 escala para hallar cuales eran los factores psicosociales presentados y por último se les dio un cuestionario en el que rellenaron diversos datos laborales y también sociodemográficos.

La muestra fue de 150 trabajadores, entre los cuales el 68% eran varones y el resto mujeres. Respecto a resultados se determinó que los factores psicosociales hallados en los trabajadores eran de un 77.3% y los síntomas de estrés se

encontraban en un 42.7% de la población. Los valores de asociación entre las variables fueron significativos teniendo un $p < 0.05$ básicamente entre el estrés y 5 de las áreas de la prueba que median los factores psicosociales. Finalmente, la investigadora recalcó que había visualizado diversas investigaciones en las que se veían resultados muy parecidos y que como consecuencia indicaban que cuando se padecía estrés, era 5 veces mayor la posibilidad de poseer diversos trastornos de tipo psicosomático.

En cuanto a los enfoques conceptuales y bases teóricas de las variables relacionadas al tema de investigación, la Dirección General de Salud Ambiental que lleva por iniciales DIGESA indicó en el 2005 que los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones presentes en las diversas situaciones de trabajo, como la realización de labores o el contenido de estas y que traían consigo un efecto negativo en la salud tanto física, psíquica como social afectando el bienestar de la persona, así mismo, el desarrollo de su trabajo.

Mansilla y Favieres (2008) consideraron que dentro de los factores de riesgo se encuentran las características que tiene las condiciones en las cuales se trabaja, la interacción que hay entre los colaboradores de la organización, la percepción que tiene la persona sobre su trabajo en general, generada por las experiencias vividas, asimismo comprende sus necesidades personales que tiene fuera de su trabajo.

Es decir que los factores de riesgo psicosocial referentes a organizaciones son todas aquellas condiciones laborales y también propias que puedan perturbar al trabajador mientras realiza sus labores, generando posibles situaciones negativas que terminan afectando su salud.

Melchior et al (2007) manifestaron además que muchas veces la gran carga laboral y la presión que en ocasiones tienen los trabajadores resultan parte de un nivel elevado de presión laboral, volviéndose un riesgo. Ya que se pueden volver causa de trastornos generalizados de ansiedad o de depresión.

Por otro lado, Park (2019) refirió que los factores de riesgo psicosocial también pueden ser causa del Burnout motivo de que muchas veces el colaborador siente que no tiene ninguna influencia o control sobre el trabajo que viene realizando.

Definiendo de mejor manera algunas de los aspectos mencionados, el Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (2014) refiere que la clasificación de estos riesgos es realmente diversa puesto que va a depender del enfoque teórico que se tenga, mientras tanto ellos lo dividen en 11.

Primero se encontró el contenido del trabajo, por ejemplo, si el trabajo es fragmentado y/o sin sentido, la falta de variedad en este, además del bajo uso de las habilidades. Segundo, la sobrecarga y ritmo del trabajo, por ejemplo, la presión que se le da al trabajador para que realice sus tareas, los plazos de finalización y exceso de trabajo. Tercero, los horarios, por ejemplo, los horarios inflexibles o cambios de turnos, sumado a ello las jornadas largas de trabajo. Cuarto, el control, por ejemplo, la poca o nula participación que tendría el trabajador en la toma de decisiones, y la capacidad de control sobre las tareas y la carga de ella. Quinto, el ambiente y los equipos de trabajo, por ejemplo, las malas condiciones laborales, la falta de equipos para realizar sus trabajos, el poco espacio personal, la dificultad en cuanto a ruido o luz, sea excesivo o escaso. la cultura organizacional y funciones, por ejemplo, las dificultades y malas condiciones en la comunicación entre trabajadores, la carencia de conocimiento en cuanto a sus funciones u objetivos de la organización.

En séptimo lugar se encontraban las relaciones interpersonales, por ejemplo, la poca comunicación entre el trabajador y sus superiores, los conflictos interpersonales o el sentir de falta de apoyo. Octavo, rol de la organización, por ejemplo, las ambigüedades que podrían darse respecto al rol, los conflictos con el rol y en ocasiones la responsabilidad que se tiene con respecto a otras personas. Noveno, el desarrollo de carreras, por ejemplo, la paralización de la carrera profesional que se esté llevando o la inseguridad contractual. Décimo, relación trabajo-familia, por ejemplo, las demandas conflictivas entre ambos que en muchas ocasiones genera una doble presencia. Por último, la seguridad contractual, por ejemplo, la baja remuneración que termina siendo insuficiente o el trabajo precario.

Referente a las teorías relacionadas al estrés, Lazarus y Folkman (1984) lo definen como resultado de la transacción del individuo y el ambiente, puesto que la relación que se cree entre ambos traerá consigo una actividad cognitiva, influyendo de esta manera en los pensamientos, sentimientos y conductas de la persona. Sánchez

(2015) indica que, para ser considerado estrés, dichos pensamientos, sentimientos o conductas son negativas e incluso dolorosas motivo que perciben la situación o la relación con el ambiente como peligrosa o amenazante.

Byars y Rue (1991) consideraron que el estrés es una condición tanto física como mental que se da a causa de sentir una amenaza o peligro tanto físico como emocional causando en la persona un sentimiento de presión por querer eliminarla.

American Psychological Association (2019) refirió que el estrés muchas veces puede ser favorable y ayudar a las personas a motivarse y desempeñarse bien, pero indica también que si este se vuelve prolongado se estaría convirtiendo en un estrés crónico.

En cuanto al estrés laboral la OMS (2008) lo define como la respuesta conductual, física y mental que se genera en el trabajador a causa de la presión externa o interna que le genera su lugar de trabajo, sintiendo que hay una demanda o exigencia sobre el mismo.

Peiró (2000) desarrolló un modelo de 6 bloques de variables en la aparición estrés laboral que fueron inspirados a raíz de diferentes aportes realizados por autores del modelo socioambiental de French y Kahn elaborado en 1992.

Dentro de los 6 bloques encontramos a las variables ambientales, las características de la persona, la experiencia subjetiva, la respuesta o método de afrontamiento del sujeto, los resultados de la experiencia de estrés y las consecuencias de este. En la última mencionada, se toma en cuenta los efectos tanto emocionales, fisiológicos y/o conductuales que tuvo la persona ante las situaciones de estrés.

Por otro lado, refiriéndose también Peiró (2000) al estrés, pero específicamente al laboral dentro de su obra llamada "Desencadenes del estrés laboral ", decide clasificarlos en 6.

Entre dichos se encuentran los estresores de ambiente físico (temperatura, humedad, iluminación, exigencias del mismo trabajo (exposición a riesgos, sobrecarga de trabajo), características de la tarea (complejidad de la labor, el uso que puede darle a sus capacidades dentro de la misma y el control que tiene en

ellas), el desempeño de roles (exceptivas del comportamiento que se espera del colaborador), relaciones interpersonales y grupales (relación trabajador-superior, trabajador-trabajador del mismo rango), aspectos vinculados a las nuevas tecnologías (dificultades en el diseño e implantación de las mismas), clima organizacional (centralización o burocracia, además del apoyo social que dado hacia los miembros). Por último, la relación entre el trabajo y otros aspectos de la vida del trabajador.

García (2006) clasificó en cuatro niveles al estrés laboral, y luego lo dividió en 2 tipos: dentro del primer nivel que fue considerado bajo, hacía referencia a que el trabajador no contaba con muchas ganas de acudir al trabajo, y además presentaba dolores físicos como cansancio en los ojos o dolores musculares. En el segundo nivel que resulta ser el intermedio, identifica en la persona malas relaciones interpersonales, además presenta poca concentración y aumento de faltas sin justificación. En el tercer nivel que es el regular, existen algunas enfermedades psicosomáticas y también se presencia dificultades respecto al sueño. En el cuarto nivel, que viene a ser el más preocupante, puesto que es el nivel más alto de estrés, se puede llegar incluso a ser dependiente de algún medicamento y aparecen también enfermedades como la hipertensión, a tal punto que, el trabajador podría incluso renunciar al trabajo.

En cuanto a los tipos, se dividió en episódico y crónico. El primero se presenta solo en algunas ocasiones y se suele solucionar al enfrentar el problema, sin embargo, el crónico no desaparece y todo lo contrario es presenciado de manera frecuente al no poder ser enfrentado por el colaborador.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, puesto que buscaba incrementar los conocimientos, así como, generar el descubrimiento de nuevas leyes y principios. (Ñaupas, 2013)

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, ya que, las variables de estudio no se modificaron y fueron estudiadas por única vez en un determinado momento. (Bernal, 2010). Asimismo, resultó un estudio descriptivo correlacional, ya que, primero se describieron las variables de manera independiente, para posteriormente determinarse cómo se manifestaba la primera variable al conocer cuál es el comportamiento de la segunda variable de estudio, evidenciando si existía o no relación entre ambas. (Caballero, 2014)

3.2. Variables y operacionalización

Las variables en mención fueron cuantitativas, debido a que, los procedimientos de análisis utilizados para describirlas y analizarlas eran estadísticos y de medición numérica. (Soto, 2015)

Además, la matriz de operacionalización podrá ser encontrada en el Anexo 2.

Variable 1: Factores de Riesgo Psicosocial

Definición conceptual:

Según la Organización mundial de la salud (2019) los factores de riesgo psicosocial son el resultado entre la interacción del trabajador, con su medio ambiente, las condiciones que tiene su organización, la satisfacción hacia su trabajo, evidenciándose dichos resultados posteriormente en su salud, pudiendo afectarla dependiendo del grado o nivel en el que se encuentren.

Definición operacional:

Puntajes hallados por medio del instrumento SUSESO/ISTAS 21 – Versión corta (2013) elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, tuvo objetivo medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Cuenta con 5 opciones de respuesta: Siempre, La mayoría de veces, Algunas veces, Solo unas pocas veces y Nunca. Consta de 20 ítems divididos en 5 dimensiones.

Indicadores:

Primera dimensión – exigencias psicológicas

- Cuantitativas, que están evidenciadas por la relación existente de las tareas asignadas al trabajador con el tiempo otorgado para poder realizarla
- Cognitivas, demostradas en la necesidad de toma de decisiones y la cantidad de conocimientos que se deban adquirir.
- Emocionales, las cuales pueden ser demostradas en el desgaste emocional que pueda estar sintiendo el trabajador como producto del trabajo.
- De esconder emociones, en ocasiones realizado ante el cliente o jefe con la finalidad de demostrar su profesionalismo.
- Sensoriales, las cuales tienen que ver con el nivel de concentración o precisión que se requiera para llevar a cabo sus funciones.

Segunda dimensión – trabajo activo y desarrollo de habilidades

- Influencia, es decir, que tanto podría el trabajador influir en las condiciones del trabajo.
- Posibilidad de desarrollo en el trabajo, lo cual permite al trabajador desarrollar la mayor cantidad habilidades y conocimientos disponibles.
- Control sobre los tiempos de trabajo, dados a notar en el tiempo que se pueda tomar el colaborador para descansar o para poder charlar con un con otra persona sobre temas que no tienen que ver con el trabajo.
- Sentido de trabajo e integración en la empresa, evidenciado en el compromiso que sienta el trabajador hacia sus tareas y hacia la organización. En

el caso de la primera, se da porque el trabajador siente que sus funciones son importantes y tienen un valor positivo.

Tercera dimensión – apoyo social y calidad de liderazgo

- Claridad de rol, es decir, el trabajador tiene bien definido cuáles son sus funciones y objetivos en la empresa.
- Conflicto de rol, se da a causa de que el trabajador no tiene bien definidas sus funciones en la empresa o bien si las tiene definidas, sin embargo, por un tema de propia moral o ética, considera que dichas funciones no deberían de realizar de la manera establecida por la organización.
- Calidad de liderazgo, resultado de la importancia y manera de guiar que tiene el frente de la empresa para con sus empleados.
- Calidad de la relación con superiores, expuesto en la forma de comunicarse el trabajador con el personal a cargo, el si se lleva bien o, todo lo contrario, tienen conflictos.
- Calidad de la relación con compañeros de trabajo, expuesto en la forma de comunicarse el trabajador con sus compañeros de trabajo, el si se lleva bien o, todo lo contrario, tienen conflictos.

Cuarta dimensión - compensaciones

- Inseguridad respecto del contrato de trabajo, manifestado en las probabilidades consideradas por el empleado de ser retirado del trabajo.
- Inseguridad respecto a las características del trabajo establecidas por la probabilidad de que haya un cambio respecto a las funciones u horario de trabajo.
- Estima, es decir, la importancia y el reconocimiento que considera el trabajador, la empresa siente por ellos.

Quinta dimensión – doble presencia

- Carga de tareas domésticas, referente a la cantidad de tareas que tiene el trabajador en su hogar.

- Preocupación por tareas domésticas, referente a si el trabajador mientras labora se encuentra preocupado por el quien realizará las labores de la casa mientras él trabaja o por el si estas pudieran acumularse.

Escala de medición:

Ordinal, ya que, según Coronado (2007) este tipo de escala se define porque la categoría de datos está clasificada y ordenado de acuerdo con una característica especial.

Variable 2: Estrés

Definición conceptual:

Lazarus y Folkman (1984) refirieron que el estrés es el resultado de la transacción que hay entre el ambiente y la persona, ello debido a que la relación que se dará entre ambas va a traer una actividad cognitiva en la persona, influyendo de esta manera en sus pensamientos, sentimientos y conductas.

Definición operacional:

Puntajes hallados por medio de la Escala de Percepción Global de Estrés creado por Cohen et al (1983) y validado en Perú por Guzmán (2018) tuvo como finalidad medir los niveles de estrés vivenciados por las personas. Cuenta con 5 opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, De vez en cuando, Frecuentemente y Casi siempre.

Indicadores:

Primera dimensión - Distrés

- Percepción de desamparo o pérdida de control

Segunda dimensión – Eutrés

- Auto eficiencia o control de situaciones amenazantes

Escala de medición:

Ordinal, ya que, según Coronado (2007) este tipo de escala se define porque la categoría de datos está clasificada y ordenado de acuerdo con una característica especial.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Borda (2013) “Con fines de investigación, la población es definida como un conjunto de seres vivos o inertes sobre quienes se desea responder al problema de investigación” (p.169). Por ende, en la presente investigación se tuvo como población a 1658 trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020.

Muestra

Según Borda (2013) la muestra es definida como “el subconjunto de la población sobre la cual se realizará la investigación” (p.169). Por ende, en la presente investigación se tuvo como muestra a 117 trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020.

Muestreo

El muestreo resultó no probabilístico intencional, ante ello Walpole, R. y Myers, R. (1996) refiere que este limita la muestra de la población solo ciertas características, motivo por el cual no toda la población tuvo la oportunidad de ser seleccionada.

Criterios de inclusión

- Bomberos voluntarios mayores de 18 años
- Ser bombero activo y haber prestado servicios a su compañía en el último año
- Pertener a una compañía ubicada en la Provincia Constitucional de Callao

Criterios de exclusión

- Ser menor de 18 años
- No ser bombero activo

- Ser bombero activo y no haber prestado servicios a su compañía en el último año.
- Pertenecer a una compañía fuera de la Provincia Constitucional del Callao

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Padilla, Gonzales y Pérez (1998) refieren que un cuestionario es un instrumento que recoge información o indicadores sobre las variables motivo de estudio por medio de preguntas organizadas. Mientras tanto Urbina (2014) se refiere a las escalas como un instrumento que permitirá el agrupo a sus variables a modo de intensidad o dificultad.

Por tanto, la técnica a aplicarse en esta investigación fue el cuestionario, ya que, permitió recolectar información por medio de las respuestas a las preguntas hechas por quien investiga, así mismo se pudo determinar la intensidad o frecuencia que tiene la persona con respecto al ítem planteado por medio de la escala. Siendo el caso, se aplicaron 2 instrumentos, primero el cuestionario de riesgos psicosociales, denominado SUSESO / ISTAS 21 – Versión breve y la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés.

Instrumentos de recolección de datos

a. Ficha técnica

Nombre de la prueba	: SUSESO/ISTAS 21 - Versión Breve.
Autores	: Superintendencia de Seguridad Social de Chile. (2009)
Objetivo	: Medir los riesgos psicosociales en el trabajo.
Tipo de aplicación	: Individual o colectiva.
Tiempo	: Indiferente.
Estructuración	: 20 ítems.

Aplicación : personas de 18 a 68 años.

Reseña histórica

El instrumento fue validado por la Superintendencia de Seguridad Social, la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y el Instituto de Salud Pública y la Dirección de Trabajo para poder evaluar y medir riesgos psicosociales en los centros de trabajo, así mismo, hace referencia a que estos factores son aquellas características que tiene el centro de labor del trabajador y que traen consigo diversos efectos en su salud.

Consigna de aplicación

Se indicó al evaluado, responder los 20 ítems que conforman el instrumento, el cual permite las siguientes opciones de respuesta: Siempre, La mayoría de veces, Algunas veces, Solo unas pocas veces y Nunca.

Propiedades psicométricas del piloto:

Para la obtención de las propiedades psicométricas del instrumento se empleó un estudio piloto compuesto de 65 unidades muestrales, a continuación, se presentan los resultados hallados.

Confiabilidad: para la prueba de Suseso/istas 21 - Versión breve, se obtuvo la confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,661, lo que indica según George y Mallery (2003) que la prueba tiene un nivel leve de confiabilidad, según los parámetros establecidos para este tipo de instrumentos.

Validez: se procesó con la validez de constructo y el análisis factorial, en primer lugar, se obtuvo la medida KMO de 0,591 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con significancia de 0,00; ambos resultados indican que la prueba es apta para el análisis factorial. La prueba determinó la presencia de 6 factores: el primero cuenta con los ítems 7,8,9,10,11,13,14 y 15; para el segundo, 2,3,4 y 5; el tercero, 16 y 17; para el cuarto factor, 1,20 y 12; el quinto tiene el ítem 18; finalmente el sexto factor agrupa os ítems 6 y 19.

b. Ficha técnica

Nombre de la prueba	: Escala de Percepción Global del Estrés
Autores	: Cohen, Kamarck y Mermelstein (1983)
Objetivo	: Medir los niveles de estrés vivenciados por las personas.
Adaptación peruana	: Guzmán (2018)
Tipo de aplicación	: Individual y/o colectiva.
Tiempo	: Sin límite
Estructuración	: 13 ítems
Aplicación	: personas mayores de 16 años.

Reseña histórica

Instrumento de medición elaborado por Cohen et al en el año 1983, tuvo como objetivo el poder determinar cuáles eran los niveles de estrés por los cuales pasaban las personas en sus últimos meses de vida, diferenciando dichos niveles en 2, el eutrés y distrés, estando el primer mencionado conformado por ítems negativos y el segundo por ítems positivos. Al realizar Guzmán la adaptación el Perú decidió eliminar 1 de los ítems de la prueba, quedando solo 13, ello motivo de que al realizar el proceso de análisis de las cargas factoriales, se encontró que uno de los ítems contradecía la teoría.

Consigna de aplicación

Se indicó al evaluado, responder los 13 ítems con las siguientes posibilidades: Nunca, Casi Nunca, De vez en cuando, Frecuentemente y Casi siempre. El instrumento consta de 13 ítems divididos en 2 dimensiones.

Propiedades psicométricas del piloto:

Para la obtención de las propiedades psicométricas del instrumento se empleó un estudio piloto compuesto de 65 unidades muestrales, a continuación, se presentan los resultados hallados.

Confiabilidad: Para la Escala de Percepción Global del Estrés, se obtuvo la confiabilidad por consistencia interna con el coeficiente de Alpha de Cronbach, cuyo resultado fue de 0,846, lo que indica según George y Mallery (2003) que la prueba tiene un nivel moderado de confiabilidad, según los parámetros establecidos para este tipo de instrumentos.

Validez: Se procesó con la validez de constructo y el análisis factorial, en primer lugar, se obtuvo la medida KMO de 0,765 y la Prueba de esfericidad de Bartlett con significancia de 0,00; ambos resultados indicaron que la prueba es apta para el análisis factorial. La prueba determinó la presencia de 3 factores distintos: el primero consta de los ítems 5,6,4,7 y 12; para el segundo factor se tienen los reactivos 1,3,8 y 11; finalmente, para el factor tercero se tienen los ítems 2, 9, 10 y 13.

3.5. Procedimiento

En lo que corresponde a la recolección de datos, se efectuó de manera virtual por medio de encuestas en Google Drive, conteniendo información sobre la investigación, además, de un consentimiento informado en el que el encuestado manifiesta que su participación es voluntaria, seguidamente, se evidenció información sobre datos sociodemográficos, como el sexo, la edad, la compañía de la cual proviene y el tiempo de servicio, para finalmente dar lugar a las preguntas propiamente de los instrumentos de investigación. Obtenidos los datos de la investigación, se construyó una base de datos, eliminando las encuestas que no cumplían con los criterios de selección, para poder efectuar el análisis de los datos, luego la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y finalmente sustentar la presente tesis.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis se elaboró en 2 fases:

Primero, se realizó un estudio piloto y por medio de dicha aplicación se pudo determinar la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados. Lo último en mención fue estudiado después de un procesamiento en Excel, SPSS 26 Y Jamovi 1.1.9.0 para finalmente obtener los resultados mediante la prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett, el Apha de Cronbach y el análisis factorial

confirmatorio. También se realizó el criterio de jueces para determinar las evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba de comprensión de textos escritos por medio del coeficiente V de Aiken.

Como segunda fase, la investigación se ha desarrollado en base a los objetivos planteados con la finalidad aprobar o desmentir las hipótesis por medio de los resultados evidenciados en las frecuencias, los porcentajes, análisis de la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov y los estadísticos de correlación la Rho de Spearman por medio del programa SPSS 26 y Jamovi 1.1.9.0.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación contiene la recolección de datos reales que no han sido manipulados para modificar los resultados. Así mismo se encuentran en las referencias todos los autores y trabajos de investigación que fueron estudiados con la finalidad de tener una base e información relevante al momento de realizar la presente.

Además, se cuenta con las autorizaciones de los autores relacionados a los instrumentos a aplicar en la investigación. Por último, se garantiza el conocimiento científico del estudio, puesto que, al realizarlo se basó en las normas y técnicas APA de la 7ª Edición.

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla 1

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para ajuste de normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov	
	Estadístico	Sig
Riesgo psicosocial	0,073	0,184
Estrés	0,085	0,036

Nota. Estadístico: valor del coeficiente Kolmogorov Smirnov; Sig.: significancia estadística; $p > 0.05$, $p < 0.05$.

La tabla 1, hace referencia al resultado del análisis de normalidad de las variables Factores de Riesgo Psicosocial y estrés, obteniéndose en la primera variable un $p > 0.05$ y en la segunda un $p < 0.05$, lo que indica que los elementos no se ajustan a una distribución normal. Ante ello Shankar y Singh (2014) manifestó que se deben usar pruebas no paramétricas por lo que se realizó la Rho de Spearman, al tener objetivos correlacionales.

Tabla 2

Correlación entre factores de riesgo psicosocial y el estrés.

		Estrés
Rho de Spearman	Factores de riesgo Psicosocial	Coeficiente de correlación ,619**
		Sig. (bilateral) 0.000
		N 117

Nota. Rho de Spearman: coeficiente de correlación; sig: significancia estadística; n: número de participantes; $p < .05$.

Los resultados arrojados por el estadístico indican que existe correlación significativa entre las variables ($p < 0,05$), es decir, los factores de riesgo psicosocial

y el estrés están significativamente relacionados; existe una tendencia directa de correlación. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 3

Niveles de los factores de riesgo psicosocial

	Exigencias psicológicas		Trabajo activo y desarrollo		Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		Compensaciones		Doble presencia	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	12	10.3	60	51.3	33	28.2	33	28.2	18	15.4
Medio	26	22.2	41	35.0	52	44.4	44	37.6	53	45.3
Alto	79	67.5	16	13.7	32	27.4	40	34.2	46	39.3

Tabla 4

Tipo de estrés predominante

	Frecuencia	Porcentaje
Distrés	73	62.4
Eutrés	44	37.6
Total	117	100.0

Tabla 5

Correlación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el estrés.

Dimensiones de Factores de Riesgo Psicosocial	Estrés
Exigencias psicológicas	,348**
	Sig. (bilateral)
	0,000
	N
	117

Rho de Spearman	Trabajo Activo y desarrollo	Coeficiente de correlación	,140
		Sig. (bilateral)	0,132
		N	117
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Coeficiente de correlación	,368**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	117
	Compensaciones	Coeficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	117
	Doble presencia	Coeficiente de correlación	,350**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	117

Nota. Rho de Spearman: coeficiente de correlación; p: significancia estadística; n: número de participantes; p <.05.

Los resultados arrojados por el estadístico indican que existe correlación significativa ($p < 0,05$) entre la variable estrés y las dimensiones de exigencias psicológicas, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y doble presencia; sin embargo, no existe correlación significativa con la dimensión de trabajo activo y desarrollo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Los factores de riesgo psicosocial hoy en día están teniendo mucha importancia sobre todo en el campo laboral, ya que desde hace un par de años se viene hablando de lo importante que es tener un adecuado lugar de trabajo para lograr un buen desempeño en los trabajadores. Motivo de ello, el capítulo a leer a continuación genera una discusión o comparación entre los resultados obtenidos en esta investigación e investigaciones pasadas realizadas tanto a nivel nacional como internacional.

Se contó en este caso con la colaboración de 117 trabajadores bomberos voluntarios mayores de 18 años que brindaron servicios a su compañía ubicada en la Provincia Constitucional del Callao durante el último año.

El objetivo general planteó hallar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en los trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, obteniéndose de resultado que efectivamente existe una correlación significativa positiva entre las variables ($.619^{**}$), dicho resultado se apoya de investigaciones como la de Pérez et al. (2019) quienes tuvieron como principal motivo de investigación dar a conocer la correlación de los diversos factores de riesgo psicosocial y el estrés percibido por docentes en 2 universidades de Lima, teniendo como resultado una relación estadísticamente significativa, además de ser positiva y directamente proporcional.

Es decir, los docentes que presentaban riesgos psicosociales altos eran quienes mayor percepción de estrés tenían, mientras que aquellos docentes que demostraban menor cantidad de riesgos psicosociales eran quienes tenían una menor cantidad de estrés.

También está de acuerdo con investigaciones como la de Abanto (2018) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en enfermeras del área quirúrgica de un hospital en Lima, Perú, obteniendo tras la corrección y análisis de datos una relación positiva ($Rho=0.317$, $p<0.05$) entre ambas variables.

Es decir, al igual que la investigación de Pérez (2019) y el presente estudio, Abanto (2018) concluyó que las enfermeras del área quirúrgica de un hospital en Lima presentaban una mayor cantidad de estrés a mayor riesgo psicosocial demostrado.

Sin embargo, las investigaciones mencionadas difieren con la investigación de Murillo (2019) quien realizó un estudio que tuvo como propósito el poder establecer la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales en el personal operario de una empresa ubicada en Arequipa, Perú, teniendo como resultado que no existía una correlación entre las variables en su población estudiada.

Es decir que el personal operario no demostraba mantener una relación entre los factores de riesgo y el estrés presentado, por ende, es probable que sean otros los factores que puedan haber estado relacionados en el estrés más no los que se evaluaron con prueba utilizada para la investigación de Murillo.

Por último, Abanto (2018) tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés laboral en enfermeras del área quirúrgica de un hospital en Lima, Perú. Siendo desarrollada con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional y contando con una población de 50 enfermeras.

A todas las evaluadas se les aplicó una encuesta y un cuestionario, obteniendo tras la corrección y análisis de estos una relación positiva débil ($Rho=0.317$, $p<0.05$) entre ambas variables, teniendo en cuenta la percepción del personal evaluado. Por tanto, se determinó que efectivamente, al haber una mayor cantidad de riesgos psicosociales, el nivel de estrés se elevaba.

En tal sentido se puede determinar que muy a pesar de las profesiones que las personas tengan, estudios corroboran que efectivamente los factores de riesgo psicosocial y el estrés están correlacionados de manera significativa y positiva muy a pesar de que existan algunos antecedentes que puedan decir lo contrario, en su mayoría han coincidido con la hipótesis que este estudio planteo.

Por otro lado, dentro de los objetivos específicos se planteó determinar cuáles eran los niveles predominantes de los factores de riesgo psicosocial y también el cómo se relacionaba cada dimensión al estrés, encontrándose sobre todo en un nivel alto la dimensión de exigencias psicológicas y doble presencia.

Es decir, muchos de los participantes de este estudio sentían una sobre carga de trabajo puesto que el tiempo que tenían para realizar sus labores algunas veces no era suficiente, debían de esconder sus emociones para poder continuar con su labor, tenían problemas para desligar tanto la vida profesional de la personal, motivo de que al hacer guardias muchas veces se quedaban pensando en el como estarán las cosas en casa o si alguien los estará ayudando con sus pendientes.

Ante ello el estudio de Güilgüiruca et al. (2015) se asemeja, puesto que encontraron dentro de los factores con mayor asociación al estrés, las exigencias psicológicas ($Rho=0.356$, $p<0.01$) y el apoyo social ($Rho=0.360$, $p<0.01$) y compensaciones ($Rho=0.299$, $p<0.01$).

Es decir, en dicho estudio también estaba muy ligado al estrés el reconocimiento que le daban o no al trabajador, así mismo el control que esta tenía sobre sus tareas, la ayuda que sus compañeros de trabajo o superiores le daban, así como las oportunidades de crecimiento que tenían dentro de la organización.

Así mismo, el estudio de Chávez (2020) obtuvo que algunos factores de riesgo psicosocial estaban asociados al estrés, más no todos, entre los asociados se encontraban las condiciones del lugar del trabajo ($p=0.048$, $Rho=0.242$), el contenido de las tareas ($p=0.039$, $Rho=0.253$), interacción social ($p<0.001$, $Rho=0.434$) entre otros.

Respecto a las condiciones del lugar de trabajo en la investigación de Chávez hacen referencia tanto al ambiente como a la tecnología; el que se tenga un espacio con por ejemplo suficiente ventilación, iluminación necesaria para el desarrollo de actividades, equipos de trabajo en buen estado que les permitan tener efectividad laboral sean maquinas o herramientas.

De igual manera Gomez et al. (2016) determino en su estudio de riesgos psicosociales con personal asistencial de una clínica privada en Cartagena en Colombia que el 75% de las personas referían sentir que su trabajo tenía una alta exigencia mental, esto a causa de que estar en un centro de salud implicaba ver en ocasiones el ingreso de muchos pacientes que no se encontraban bien de salud y terminaban muchas veces falleciendo, generando una gran carga mental en los trabajadores.

En síntesis, se pudo determinar luego de los antecedentes expuestos en esta discusión, que a nivel global efectivamente existe una relación correlacional significativa entre las variables Riesgo Psicosocial y estrés, sin embargo, cuando se realiza la investigación de manera más detallada y por dimensiones, se puede observar con mayor claridad cuáles son las dimensiones que están más relacionadas con la otra variable de estudio.

Finalmente, bajo estas consideraciones se pudo seguir demostrando las diversas formas en las cuales se relacionan los factores de riesgo psicosocial y el estrés en el Perú y en otros países, sin importar el tipo de profesión o edad que las personas en evaluación tengan.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los factores de riesgo psicosocial están significativa y directamente relacionados ($p < 0,05$; $\rho = ,619^{**}$) con el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020. Por ende, a mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés.

SEGUNDA: Respecto a los riesgos psicosociales de los trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020, se apreció que a nivel global los factores de riesgo psicosocial se encuentran en un nivel alto.

TERCERA: Respecto a los niveles predominantes de estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020, se determinó que el 62.39% tiene distrés y el 37.61% tiene eutrés.

CUARTA: Existe correlación significativa y directa ($p < 0,05$) entre las dimensiones de factores de riesgo psicosocial; exigencias psicológicas ($\rho = ,348^{**}$), apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo ($\rho = ,368^{**}$), compensaciones ($\rho = ,541^{**}$), doble presencia ($\rho = ,350^{**}$) y la variable estrés, sin embargo, no hay una correlación significativa con la dimensión trabajo activo y desarrollo ($\rho = ,541^{**}$). Quiere decir que, a mayor incremento de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, mayor será el estrés.

VII. RECOMENDACIONES

1. Promover programas para afrontar los efectos de los factores de riesgo psicosocial, ya que se ha evidenciado que el incremento de este viene ligado al aumento del estrés, y sea que hablemos de un estrés positivo o negativo, si se da en gran cantidad, puede resultar desfavorable.
2. Realizar mayores investigaciones referentes a las variables de estudio, con la finalidad de obtener una mayor cantidad de antecedentes que puedan servir para investigaciones nacionales e internacionales.
3. Desarrollar medidas preventivas de factores de riesgo psicosocial y estrés, con la finalidad de mantener el cuidado de la salud mental, física y social.
4. Elaborar pruebas psicométricas que permitan determinar con mayor precisión los tipos de riesgos psicosociales y niveles de estrés en personas con diferentes datos sociodemográficos.
5. Explorar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el estrés en otras ciudades del Perú, para poder realizar futuras comparaciones de investigaciones que ayudaran a determinar si el contexto social de la población podría estar influyendo en el resultado.

REFERENCIAS

- Abanto, Y. (2018) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia*. [Tesis de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23993/Abanto_MY..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albán, G. y Chávez, V. (2018) *Factores de riesgo psicosociales y estrés laboral en el personal docente de una Institución Educativa del Distrito Metropolitano de Quito*. [Magister en Seguridad y Salud Laboral]. Universidad Central del Ecuador. <http://200.12.169.19:8080/bitstream/25000/17263/1/T-UCE-0007-CPS-004 P.pdf>
- American Psychological Association. (2019). *How stress affects your health*. <http://www.apa.org/helpcenter/stress-facts>
- Aranda Beltrán, C. (2017). Factores psicosociales y síntomas de estrés laboral en trabajadores del área de producción de una empresa metal-mecánica de El Salto, Jalisco. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 16(2), 15-22. <https://doi.org/10.18270/chps.v16i2.1974>
- Arias, O. (2016) *Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el desempeño del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Otavalo*. [Tesis de Titulación como Psicólogo Industrial]. Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/7636/1/T-UCE-0007-357i.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3ra ed.). Universidad de La Sabana.
- Broncano, E. (2018) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada*. [Tesis de Licenciatura en Enfermería]. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18238/Broncano_IEJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Byars, L. Y Rue, L. (1991). *Human Resource Management*. (3ª. ed.) Boston:

Irwin.

Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Cengage Learning Editores.

Calixto, M. (2018) *Gestión administrativa y estrés laboral en el Servicio de Hospitalización del Hospital San Juan de Lurigancho*. [Título de maestra en gestión de los servicios de la salud]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22563/Calixto_AM..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, J. (2020) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en médicos y personal de salud del Hospital San Bartolomé Programa de Afrontamiento*. [Tesis de Doctor en Medicina]. Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4182/CH%c3%81VEZ%20PACHECO%20JUDITH%20-%20DOCTORADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385-396. www.jstor.org/stable/2136404

Coronado, J. (2007). Escalas de Medición Paradigmas. *Sistema Institucional de Investigación de Unitec*, 2 (2). pp. 104 -125

Cuerpo general de Bomberos Voluntarios del Perú (2020). *Estadística y de emergencias atendidas a nivel nacional, tipo emergencia 2020*. http://www.bomberosperu.gob.pe/po_muestra_esta.asp

Cuerpo general de Bomberos Voluntarios del Perú. *Objetivos y funciones del CGBVP*. http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_organizacion.aspx

Dirección de General de Salud Ambiental. (2005) *Factores de Riesgos Psicosociales*. http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

García, C. (2006). *Estrés laboral en personal de la unidad de Emergencia Gineco-obstetricia. Hospital Clínico Regional Valdivia de Chile*. [Tesis de Licenciatura

en Obstetricia y Puericultura]. Universidad Austral de Chile.
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/fmg216e/doc/fmg216e.pdf>

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Allyn & Bacon

Gomez, E., Rodriguez, A., Ordosgoitia, K. Rojas, M. y Severiche, C. (2016) Riesgos psicosociales en personal de asistencia de una clínica de tercer nivel de la ciudad de Cartagena de Indias. *NOVA*, 15(27), 77 - 89.
<http://dx.doi.org/10.22490/24629448.1960>

Guzmán-Yacaman, J. E., & Reyes-Bossio, M. (2018). Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en estudiantes universitarios peruanos. *Revista De Psicología*, 36(2), 719-750. <https://doi.org/10.18800/psico.201802.012>

Güilgüiruca, M., Meza, K., Gongorá, R. y Moya, C. (2015) Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Med. Secur. Trab*, 61(238) 57-67. <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2015000100006>

Helena, M (2016) *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Organización Internacional de trabajo, 8(1-2)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2014) *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales*. <http://www.osalan.euskadi.eus>

Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. Springer Publishing Company.

Mansilla, F. y Favieres, A. (2008). *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/Riesgospsicosociales.pdf>

Méndez, C. (1995). *Metodología guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administración*. Mc. Graw-Hill

- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffitt, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37, 1119–1129.
- Murillo, V. (2019) *Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal operativo de la Corporación Lindley S.A.* [Tesis de Maestro en Salud ocupacional y del Medio Ambiente]. Universidad Católica Santa María. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/9767/K4.2014.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf;jsessionio
- Organización Mundial de la Salud (mayo del 2019). *Salud Mental en el lugar de trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Park, H. I., Jacob, A. C., Wagner, S. H., & Baiden, M. (2014), Job Control and Burnout:A Meta-Analytic Test of the Conservation of Resources Model. *Applied Psychology: An International Review*, 63, 607–642. doi: 10.1111/apps.12008.
- Paucar, Y (2017) *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en operarios de una empresa manufacturera del distrito de Los Olivos*. [Tesis de licenciatura]. Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11334/Paucar_CYA.pdf?sequ
- Peiró, J. (2000). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Editorial Pirámide
- Pérez, I. (2005) *Estrés laboral y síndrome del burnout, sufrimiento y sinsentido en el trabajo, estrategias para afrontarlos*. Psicoteca.

Pérez, J., Turpo, J. y López, J. (2019) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios. *ESPACIOS*, 40 (19), 13. <http://www.revistaespacios.com/a19v40n19/a19v40n19p13.pdf>

Shankar, S. y Singh, R. (2014). Demystifying statistics: How to choose a statistical test?. *Indian Journal Rheumatologhyc*, 9(2), 77-81. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.injr.2014.04.002>

Urbina. S (2014) *Essentials of Psychological Testing*. https://pdfs.semanticscholar.org/8434/0f4045a0f576074ef189b103ab199ff7e408.pdf?_ga=2.202560529.127506888.1595983545-1303533531.1595983545

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			MÉTODO
			Variable 1: Factores de Riesgo Psicosocial			
	General	General	Instrumento	Dimensiones	Ítems	Tipo y diseño
¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020?	Existe correlación significativa positiva entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020.	SUSESO/ISTAS 21 – Versión corta (2009) elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile.	Exigencias psicológicas en el trabajo Trabajo activo y desarrollo de habilidades Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la cual incluye los ítems Compensaciones Doble presencia,	1, 2, 3, 4, 5 6, 7, 8, 9, 10 11, 12, 13, 14, 15 16, 17 y 18 19 y 20	Tipo: Básica Diseño: No experimental de corte transversal.
	Específica	Específicos	Variable 2: Estrés			MUESTRA
			Instrumento	Dimensiones	Ítems	
	Existe correlación significativa positiva entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y los tipos de estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020.	a) Identificar los niveles predominantes de factores de riesgo psicosocial en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020 b) Identificar el tipo de estrés predominante en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020 c) Determinar la relación entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional de Callao, 2020	Escala de percepción global del estrés (1983) elaborado por Cohen, Kamarck y Mermelstein. Validado en Perú por Guzmán (2018)	Eutrés Distrés	1,2,3,8,11,13 4,5,6,7,9,10,12	n= 117 Frecuencias porcentajes, prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov y Rho de Spearman.

Anexo 2. Tabla de operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de interpretación	Escala de medición
Factores de Riesgo psicosocial	Según la Organización mundial de la salud (2019) los factores de riesgo psicosocial son el resultado entre la interacción del trabajador, con su medio ambiente, las condiciones que tiene su organización, la satisfacción hacia su trabajo, evidenciándose dichos resultados posteriormente en su salud, pudiendo afectarla dependiendo del grado o nivel en el que se encuentren.	SUSES0/ISTAS 21 – Versión corta (2009) elaborado por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile, su objetivo es medir los riesgos psicosociales en el trabajo. Cuenta con 4 opciones de respuesta: Nunca, a veces, a menudo y siempre. Consta de 20 ítems divididos en 5 dimensiones.	Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas, emocionales, esconder emociones y sensoriales.	1, 2, 3, 4, 5	- Situación “sin riesgo”: Las 5 dimensiones figuran dentro del nivel riesgo bajo. - Situación “riesgo medio”: Al menos 1 dimensión se encuentra en riesgo medio. - Situación “riesgo alto” Nivel 1: 1 o 2 dimensiones ubicadas en riesgo alto. Riesgo alto/ Nivel 2: 3 dimensiones ubicadas en riesgo alto. Riesgo alto/ Nivel 3: 4 o 5 dimensiones ubicadas en riesgo alto.	Ordinal
			Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Desarrollo en el trabajo, control sobre el trabajo, sentido de trabajo e integración en la empresa.	6, 7, 8, 9, 10		
			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, la cual incluye los ítems	Claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, de la relación con superiores y de la relación con compañeros de trabajo	11, 12, 13, 14, 15		
			Compensaciones	Inseguridad respecto del contrato de trabajo, inseguridad respecto a las características del trabajo, estima; por último	16, 17 y 18		
			Doble presencia,	Carga de tareas domésticas y preocupación por tareas domésticas	19 y 20		
Estrés	Lazarus y Folkman (1984) refirieron que el estrés es el resultado de la transacción que hay entre el ambiente y la persona, ello debido a que la relación que se dará entre ambas va a traer una actividad cognitiva en la persona, influyendo de esta manera en sus pensamientos, sentimientos y conductas.	Puntajes hallados por medio de la Escala de Percepción Global de Estrés creado por Cohen et al (1983) y validado en Perú por Guzmán (2018) tuvo como finalidad medir los niveles de estrés vivenciados por las personas. Cuenta con 5 opciones de respuesta: Nunca, Casi Nunca, De vez en cuando, Frecuentemente y Casi siempre.	Distrés Eutrés	Percepción de desamparo o pérdida de control Autoeficiencia o control de situaciones amenazantes	1,2,3,8,11,13 4,5,6,7,9,10,12	Su puntaje global se obtiene mediante la suma entre la reversión de los puntajes de los ítems positivos (estos se caracterizan por tener un enunciado positivo) y los puntajes de los ítems negativos.	Ordinal

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales

SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE

Autor original: Superintendencia de Seguridad Social de Chile

Año: 2009

		Por favor siga estas instrucciones antes de contestar:					
		<ul style="list-style-type: none"> • Responde TODAS las instrucciones, sin omisión. • Marque solo UNA alternativa por pregunta, con una X. • Los campos de la parte superior deben ser escritos solo por el digitador. 	a) SIEMPRE	b) LA MAYORÍA DE LAS VECES	c) ALGUNAS VECES	d) SOLO UNAS POCAS VECES	e) NUNCA
Exigencias Psicológicas	P01. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	A	B	C	D	E	
	P02. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	A	B	C	D	E	
	P03. En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?	A	B	C	D	E	
	P04. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	A	B	C	D	E	
	P05. ¿Su trabajo requiere atención constante?	A	B	C	D	E	
Trabajo Activo y Desarrollo	P06. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	A	B	C	D	E	

	P07. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?	A	B	C	D	E
	P08. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?	A	B	C	D	E
	P09. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	A	B	C	D	E
	P10. ¿Siente que su empresa tiene gran importancia para usted?	A	B	C	D	E
Apoyo Social y Calidad de Liderazgo	P11. ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	A	B	C	D	E
	P12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree deberían hacerse de otra manera?	A	B	C	D	E
	P13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe o superior inmediato?	A	B	C	D	E
	P14. Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	A	B	C	D	E
	P15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien sus conflictos?	A	B	C	D	E
Compensaciones	P16. ¿Está preocupado por si lo despiden o no le renuevan el contrato?	A	B	C	D	E
	P17. ¿Está preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad?	A	B	C	D	E
	P18. ¿Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco?	A	B	C	D	E

Doble presencia	P19. Si está ausente un día en casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?	A	B	C	D	E
	P20. ¿Cuándo está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas o familiares?	A	B	C	D	E

Escala de Percepción Global de Estrés

Autor original: Cohen, Kamarck y Mermelstein

Año: 1983

Adaptación: Guzmán (2018)

Marca con una "X" en el casillero aquella opción que exprese mejor tu situación actual, teniendo en cuenta el último mes. Para cada pregunta coloca solo una opción.

	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Frecuentemente	Casi siempre
1. En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada?					
2. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido incapaz de controlar hechos importantes en tu vida?					
3. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido continuamente tenso?					
4. En el último mes ¿Cuán seguido te sentiste seguro de tus habilidades para manejar tus problemas personales?					
5. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que has afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en tu vida?					
6. En el último mes ¿Cuán seguido confiaste en tu capacidad para manejar tus problemas personales?					
7. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que las cosas te estaban resultando como tú querías?					
8. En el último mes					

¿Cuán seguido te diste cuenta que no podías hacer todas las cosas que debías hacer?					
9. En el último mes ¿Cuán seguido has podido controlar las dificultades de tu vida?					
10. En el último mes ¿Cuán seguido has sentido que tienes el control de todo?					
11. En el último mes ¿Cuán seguido te has sentido molesto por situaciones que estaban fuera de tu control?					
12. En el último mes ¿Cuán seguido pudiste controlar la manera en que utilizaste el tiempo?					
13. En el último mes ¿Cuán seguido sentiste que los problemas se te habían acumulado?					

Print de formulario de Google

Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020

*Obligatorio

INSTRUMENTO 1

En las próximas páginas se presentará un cuestionario breve. Lee con mucha atención cada pregunta; luego, marca acorde a la frecuencia de uso según sea tu caso (haciendo referencia a su labor como Bombero). A continuación tendrás que marcar una de las alternativas que se te presenten, en donde: A= SIEMPRE, B= LA MAYORIA DE VECES, C= ALGUNAS VECES, D= SOLO UNAS POCAS VECES, E= NUNCA

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día? *

A= SIEMPRE

B= LA MAYORIA DE VECES

C= ALGUNAS VECES

D= SOLO UNAS POCAS VECES

E= NUNCA

Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020

*Obligatorio

INSTRUMENTO 2

En las próximas páginas se presentará un cuestionario breve. Lee con mucha atención cada pregunta; luego, marca acorde a la frecuencia de uso según sea tu caso (haciendo referencia a su labor como Bombero). A continuación tendrás que marcar una de las alternativas que se te presenten: NUNCA, CASI NUNCA, DE VEZ EN CUANDO, FRECUENTEMENTE, CASI SIEMPRE.

1. En el último mes ¿Cuán seguido has estado molesto por que algo pasó de forma inesperada? *

NUNCA

CASI NUNCA

DE VEZ EN CUANDO

FRECUENTEMENTE

CASI SIEMPRE

Link de formulario:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScXCoTc8XPSwQUaI2Z2HIBpuI_WIVW9sFnX8Wky9ozBCV4wXQ/viewform

Anexo 4. Ficha sociodemográfica

Número de DNI:

Sexo: Hombre – Mujer

Edad: 18 años - +60

Ocupación: Estudio – trabajo – estudio y trabajo – ninguna de las anteriores

Distrito de la compañía en la cual ejerce labores: Callao - Lima

Anexo 5. Autorización de uso de instrumentos

SUCESO/ISTAS 21 – Versión Breve

The screenshot shows the top part of a web browser. The address bar contains "No seguro | ist.cl/cuestionario-suseso-istas-21/". The page header includes the IST logo with the tagline "tu mutualidad!", navigation links for "Si eres trabajador o trabajadora" and "Si eres empresa u organización", and social media icons for YouTube, Facebook, and LinkedIn. A secondary navigation bar contains "Prevención", "Comunidad paritaria", "IST cuidando vida", and "Oficina adherentes". The main content area features the title "Cuestionario SUCESO/ISTAS 21" and a sub-heading "¿Cómo se miden los riesgos psicosociales en el trabajo?". The text explains that the Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) provides this questionnaire, which is adapted and standardized for the Chilean population. It notes that the questionnaire measures global organizational conditions, not individual situations or diagnoses. A sub-heading "¿En qué consiste el Cuestionario SUCESO/ISTAS 21?" is followed by a description of the questionnaire as a set of questions related to psychosocial risks. It lists five dimensions, with the first two being "Exigencias psicológicas en el trabajo" and "Trabajo activo y desarrollo de habilidades".

This screenshot shows the "Descargas" (Downloads) section of the website. It lists four downloadable resources: "Cuestionario SUCESO/ISTAS 21 IST Versión Breve", "Manual de Uso Cuestionario SUCESO/ISTAS 21 Breve", "Planilla 'Análisis y evaluación de Riesgos Psicosociales SUCESO-ISTAS 21 IST adaptada para N número de encuestas'", and "Acceso al Software de Análisis y Evaluación On Line del Cuestionario SUCESO-ISTAS 21 versión breve".

The footer is a dark purple block containing contact information and a list of links. On the left, it provides the address "Casa Matriz: 1/2 Oriente 1175, Edificio Plaza O'Higgins, Viña del Mar." and the phone number "Teléfono Central: 32 226 2000". The central part, titled "Qué es IST", lists various topics: "Quiénes somos", "Seguro de salud laboral", "Historia", "Filosofía", "Mirada IST", "Estatutos", "Memorias", "Política", "Estados financieros", "Directores y ejecutivos", "Pacto global", and "Informe de Sostenibilidad". On the right, it invites users to "Súmate a nuestro equipo", "Sugerencias y reclamos", and "Contacto".

Escala de percepción global del estrés

[Journal of Heal...](#) / [Vol. 24, No. 4,...](#) / [A Global Measur...](#)



JOURNAL ARTICLE

A Global Measure of Perceived Stress

Sheldon Cohen, Tom Kamarck and Robin Mermelstein

Journal of Health and Social Behavior

Vol. 24, No. 4 (Dec., 1983), pp. 385-396

Published by: [American Sociological Association](#)

DOI: 10.2307/2136404

<https://www.jstor.org/stable/2136404>

Page Count: 12

Topics: [Psychological stress](#), [Life events](#), [Psychometrics](#), [Correlations](#), [Symptoms](#), [Cigarette smoking](#), [Anxiety](#), [Social behavior](#), [College students](#), [Health care utilization](#)

[Give feedback](#)

Adaptación de la Escala de Percepción Global de Estrés en universitarios de Beca 18

Item Type	info:eu-repo/semantics/bachelorThesis
Authors	Guzmán Yacaman, Jaime Enrique
Publisher	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)
Rights	info:eu-repo/semantics/openAccess
Download date	02/07/2020 22:31:04
Item License	http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/
Link to Item	http://hdl.handle.net/10757/614544

- Redactar
- Recibidos 5,058
- Destacados
- Pospuestos
- Enviados
- Meet
 - Nueva reunión
 - Unirse a una reunión
- Hangouts
 - Caroline +
 - Christian Ardela Cabrera Tú: 🤔🤔

Solicitud de autorización para uso de adaptación de la Escala de Percepción Global del estrés Recibidos x

Caroline Yactayo sáb, 27 jun 2020 9:37 ☆
Estimado Jaime Guzmán, le saluda Caroline Yactayo Valverde, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo en Lima-Perú, el motivo de mi mensaje es pa

Jaime Enrique Guzman Yacamán <jaime.guzman@upc.pe> sáb, 27 jun 2020 10:59 ☆ ↶ ⋮
para mí, j_guzman4@hotmail.com ▾
Estimada Caroline,

Te felicito por el tema elegido, te otorgo el permiso para su uso, recuerda de citarnos adecuadamente en tu investigación. Muchos éxitos.

Saludos

Jaime Guzmán

Anexo 6. Consentimiento informado

Meet - hjk-zmkn-asf | WhatsApp | 1ª SUBIDA DE TESIS (PROCESO... | Solicitud de autorización para... | Factores de riesgo psicosocial

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSoXCoTc8XPswQUaI2Z2HlBpuL_WiVW9sFnXBWky9ozBCV4wXQ/viewform

Aplicaciones | Consulta RUC | La carpeta de las e... | Detalle CV | (14) DNetFirst = Ent... | Google Meet (anter... | https://portaladmin... | DNetFirst = Welcom... | Smartsheet

Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2020

Querido colaborador quiero brindarte mi más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar tu apoyo a mi investigación, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés en Bomberos Voluntarios. Mi nombre es Caroline Christine Yactayo Valverde, estudiante del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Sede Lima Norte, y me encuentro realizando este estudio para obtener el grado de Licenciado (a) en Psicología. Finalmente, te invito a participar de manera virtual para evitar la propagación del COVID-19.


***Obligatorio**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El proceso consiste en la aplicación de dos cuestionarios, estos tienen una duración aproximada de 15 minutos. Para la participación de este estudio, es necesario ser mayor de 18 años y ser Bombero Voluntario activo de alguna de las compañías ubicadas en la Provincia Constitucional del Callao, así mismo es indispensable haber brindado sus servicios durante este último año a su compañía. Los datos recogidos serán tratados con confidencialidad y utilizados únicamente para fines del presente estudio.

Según lo mencionado, ¿desea participar en la investigación? *

Si



Anexo 7. Resultados del estudio piloto

Tabla 6

Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba de comprensión de textos escritos por medio del coeficiente V de Aiken del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 Versión breve

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 7

Confiabilidad por consistencia interna con Alfa de Cronbach del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 Versión breve

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.661	20

Tabla 8

Confiabilidad por consistencia interna con Apha de Cronbach si se elimina un elemento del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	45.44	49.20	0.15	0.66
Ítem 2	45.69	47.03	0.27	0.65
Ítem 3	45.35	47.82	0.14	0.66
Ítem 4	45.47	48.93	0.10	0.66
Ítem 5	46.33	46.93	0.30	0.64
Ítem 6	45.09	44.73	0.32	0.64
Ítem 7	44.11	50.31	-0.02	0.68
Ítem 8	46.01	48.36	0.19	0.65
Ítem 9	46.39	46.78	0.45	0.64
Ítem 10	46.09	45.73	0.43	0.63
Ítem 11	46.28	46.69	0.39	0.64
Ítem 12	44.80	45.38	0.31	0.64
Ítem 13	45.71	46.37	0.30	0.64
Ítem 14	46.23	47.31	0.33	0.64
Ítem 15	45.76	44.89	0.48	0.62
Ítem 16	44.21	48.71	0.05	0.68
Ítem 17	44.35	46.04	0.23	0.65
Ítem 18	45.41	46.43	0.30	0.64
Ítem 19	43.97	48.22	0.13	0.66
Ítem 20	44.49	45.12	0.31	0.64

Tabla 9

Matriz de componentes rotados de Análisis factorial del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión breve

	Factor					
	1	2	3	4	5	6
Ítem 14	0.822					
Ítem 9	0.763	0.409				
Ítem 5	0.657				0.449	0.314
Ítem 13	0.621				0.438	
Ítem 11	0.603					
Ítem 10	0.589					
Ítem 7	-0.414					
Ítem 8	0.319					
Ítem 5		0.722				
Ítem 3		0.602	0.559			
Ítem 2		0.515				
Ítem 4		0.510				
Ítem 17			0.656			
Ítem 16			0.637			
Ítem 12				0.813		
Ítem 20			0.345	0.493		
Ítem 1				0.385	0.322	
Ítem 18	0.345				0.729	
Ítem 6						0.687
Ítem 19			0.310			0.386

Tabla 10

Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21 Versión breve

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.591
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	494.805
	gl	190
	Sig.	0.000

Tabla 11

Evidencias de validez basadas en el contenido de la prueba de comprensión de textos escritos por medio del coeficiente V de Aiken de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés

Ítem	Juez 1			Juez 2			Juez 3			Juez 4			Juez 5			Aciertos	V. de Aiken	Aceptable
	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C	P	R	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	Sí

Nota: No está de acuerdo = 0, sí está de acuerdo = 1; P = Pertinencia, R = Relevancia, C = Claridad

Tabla 12

Confiabilidad por consistencia interna con Apha de Cronbach de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.846	13

Tabla 13

Confiabilidad por consistencia interna con Apha de Cronbach si se elimina un elemento de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 1	41.05	38.67	0.38	0.84
Ítem 2	41.11	35.41	0.54	0.83
Ítem 3	41.45	36.72	0.52	0.83
Ítem 4	40.63	37.46	0.38	0.84
Ítem 5	40.68	37.10	0.46	0.84
Ítem 6	40.43	37.09	0.60	0.83
Ítem 7	40.72	38.52	0.49	0.84
Ítem 8	41.31	37.59	0.49	0.84
Ítem 9	40.62	36.62	0.53	0.83
Ítem 10	41.05	36.67	0.61	0.83
Ítem 11	41.37	37.55	0.51	0.83
Ítem 12	40.85	37.54	0.46	0.84
Ítem 13	41.37	36.08	0.56	0.83

Tabla 14

Matriz de componentes rotados de Análisis factorial de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés

	Factor		
	1	2	3
Ítem 5	0.751		
Ítem 6	0.697		
Ítem 4	0.634		
Ítem 12	0.543		0.351
Ítem 7	0.363		
Ítem 11		0.771	
Ítem 3		0.581	0.378
Ítem 1		0.549	
Ítem 8		0.522	
Ítem 9			0.779
Ítem 2		0.308	0.635
Ítem 10		0.353	0.585
Ítem 13		0.428	0.443

Tabla 15

Prueba de KMO y Esfericidad de Bartlett de la Adaptación de la Escala de Percepción Global del Estrés

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.765
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	298.398
	gl	78
	Sig.	0.000

Criterio de jueces

Juez 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE Y DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN GLOBAL DE ESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Mg: CASTRO GARCIA, JULIO CESAR**

DNI: 46753964

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicología	1981 - 1986
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Psicología Organizacional	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo		Lima Norte	2017	Docente – Asesor - Jurado
02	Universidad Científica del Sur		Lima Sur	2016	Docente – Asesor - Jurado
03	Universidad Inca Garcilaso de la Vega		Lima	1990	Docente – Asesor - Jurado

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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. 27 de junio de 2020

C.Ps.P. 2283

Juez 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE Y DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN GLOBAL DE ESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Lic. Verde Sevillano Juri Janeth**

DNI: 46979679

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Especialidad	Período formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2009-2014
02	Universidad Nacional Federico Villarreal	Terapia Familiar Sistémica	2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Cargo	Lugar	Período laboral	Funciones
01	Universidad Cesar Vallejo	Psicóloga	Magdalena, Lima	2018 - 2020	Psicóloga clínica de adultos (evaluación, tallerista, otros).
02	CS Sagrado Corazón de Jesús	Psicóloga	Lima Norte	2017-2018	Psicóloga (evaluación, psicoterapia, capacitaciones, otros).
03	Came Contratistas y Servicios Generales SAC	Psicóloga	Lima Norte	2015-2017	Psicóloga (evaluadora de riesgos psicosociales, capacitaciones, tallerista, otros)

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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.

Juri Verde Sevillano
Psicóloga
C.Ps.P. 25588
02 de julio de 2020

Juez 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE Y DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN GLOBAL DE ESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Yogui Takaesu, Daniel Noboru**

DNI: 46753964

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César vallejo	Licenciatura en Psicología	2009 - 2014
02	Universidad César vallejo	Licenciatura en Psicología Educativa	2014 - 2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UTP		Lima	2019 - actualidad	Docente
02	UTP		Lima	2015-2017	Docente
03					

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

³ 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.



Mg. Noboru Yogui Takaesu
Psicólogo
C. P. P. 24688

27 de junio de 2020

Juez 4

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE Y DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE PERCEPCIÓN GLOBAL DE ESTRÉS

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. / Mg: Lic. Yvana Giovana Gamarra Rivera**

DNI: 47226820

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	PSICOLOGIA	01/04/2009 - 10/04/2015
02	INSTITUTO PERUANO DE PSICOTERAPIA GESTALT	PSICOTERAPEUTA	21/04/2013 - 21/04/2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

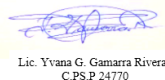
Nº	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Centro de Salud Mental Comunitario "David Tejada de Rivero"	PSICOLOGA	DIRIS LIMA ESTE – EL AGUSTINO	15/12/2018 - ACTUALIDAD	<ul style="list-style-type: none"> INTEGRANTE DEL EQUIPO DEL PLAN DE IMPLEMENTACION Y SUPERVISION DE CUIDADO Y AUTOCUIDADO DE SALUD MENTAL DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CONTEXTO COVID-19 Atenciones especializadas en salud mental en las diferentes etapas de vida, evaluaciones y psicoterapia individual
02	Hospital de la Solidaridad – M.L.A. Consofona Psicológica S.R.L	PSICOLOGA	HOSPITAL SOLIDARIDAD MAGDALENA – HOSPITAL SOLIDARIDAD SURQUILLO	09/05/2017 08/07/2016	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación Psicológica Evaluación de Orientación Vocacional Redacción de informes psicológicos Atención en consulta externa: orientación, consejería, psicoterapia individual, de pareja y familiar.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ 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.



Lic. Yvana G. Gamarra Rivera
C.P.S.P 24770

27 de junio de 2020

Juez 5

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS VERSIÓN BREVE Y DE LA ADAPTACIÓN DE LA ESCALA DE PERCEPCION GLOBAL DE ESTRÉS

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Lic. YACTAYO VALVERDE, JOSELYN STEPHANIE

DNI: 72878750

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2009-2014
02	Instituto Peruano de Psicoterapia Gestalt	Psicoterapeuta Gestalt	2013-2015

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

Nº	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	CEM – CIUDAD Y CAMPO	Psicóloga	Rimac	2019 - Actualidad	Atención psicológica
02	CEM CIA JUAN INGUNZAVALDIVIA	Psicóloga	Callao	Julio 2018 – Diciembre 2018	Atención psicológica
03	CENTRO MATERNO INFANTIL	Psicóloga	Santa Anita	2017	Atención psicológica

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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.

27 de junio de 2020

CPSP. 24820