



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Estrés postraumático y satisfacción laboral en Bomberos
Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao - 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Díaz Avila, Lucia Geraldine (ORCID: 0000-0002-2115-4813)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui, Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres Luis y Gladys por sus enseñanzas a lo largo de este caminar que con su amor y paciencia me brindaron la fortaleza necesaria para lograr concluir esta meta. A mis hermanos Dante y Hernán por motivarme. A mi esposo Luis Miguel por su sincero amor, por brindarme su apoyo incondicional y ser mi soporte en todo momento.

Agradecimiento

A Dios por concederme la vida y la perseverancia en la culminación de este proyecto. A la Universidad César Vallejo por brindarme el acceso a su casa de estudio, con la finalidad de concluir con éxito mis estudios superiores. A mi asesor Mg. Velarde Camaqui Davis, por su dedicación y pautas durante el tiempo de asesoría. A la institución que me brindo las facilidades de manera oportuna para la aplicación de los instrumentos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización de las variables	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	18
3.6 Métodos de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	21
Tabla 2 Correlación entre Estrés postraumático y Satisfacción Laboral	22
Tabla 3 Correlación entre estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral	23
Tabla 4 Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones del estrés postraumático	24
Tabla 5 Distribución de la muestra según los niveles de la variable Estrés Postraumático	25
Tabla 6 Distribución de la muestra según los niveles de la variable Satisfacción Laboral	26

Resumen

En la presente investigación denominada: “Estrés postraumático y satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la provincia Constitucional del Callao - 2021”, de tipo básico, con diseño no experimental, como objetivo general se determinó la relación entre estrés postraumático y satisfacción laboral en el contexto mencionado. Se administraron dos instrumentos, la Escala de Trauma de Davidson y la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall en una muestra de 145 bomberos voluntarios por criterio de exclusión. Se utilizó el estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Los resultados indicaron una relación estadísticamente no significativa, con un valor $p > .05$ (Sig .061), por consiguiente, se aceptó la hipótesis nula; es decir que, no se observó relación entre el estrés postraumático y la satisfacción laboral en la población evaluada.

Palabras clave: estrés postraumático, satisfacción laboral, bomberos voluntarios.

Abstract

In the present investigation called: "Post-traumatic stress and job satisfaction in volunteer firefighters of the Constitutional province of Callao - 2021", of a basic type, with a non-experimental design, as a general objective, the relationship between post-traumatic stress and job satisfaction was determined in the context mentioned. Two instruments, the Davidson Trauma Scale and the Warr, Cook and Wall Job Satisfaction Scale, were administered to a sample of 145 volunteer firefighters by exclusion criteria. Spearman's Rho nonparametric statistic was used. The results indicated a statistically non-significant relationship, with a value $p > .05$ (Sig .061), therefore, the null hypothesis was accepted; that is, no relationship was observed between post-traumatic stress and job satisfaction in the evaluated population.

Keywords: post-traumatic stress, job satisfaction, volunteer firefighters.

I. INTRODUCCIÓN

El estrés postraumático es un trastorno incapacitante que puede desarrollarse posterior a un acontecimiento traumático, por consiguiente, la prevención de las reacciones ante este suceso evita la incapacidad laboral transitoria o permanente de los colaboradores (Diaconu, 2010).

Asimismo, la acentuación de la sintomatología depende de la cinemática, edad, sexo y experiencias previas de la persona expuesta (Atwoli et al. 2015).

Estudios de la Organización Mundial de la Salud aseveran que el estrés postraumático prevalece en un 3.9% en la población general y un 5.6% en las personas expuestas al trauma por motivos laborales. Del mismo indican diversos autores que un 10% de las mujeres presentan este trastorno en el transcurso de su vida, a diferencia de los hombres que es un 4% (Bermúdez et al. 2020).

Investigadores canadienses en su análisis en referencia a la pandemia de COVID-19, en los países de China, Italia, estados Unidos, Perú, España e Irán, encontraron que el rango del insomnio fue del 24%, en caso del estrés postraumático 22%, depresión 16% y ansiedad 15% (Cenat et al. 2021)

En un estudio publicado en Australian Journal of Psychology, refieren que el procesamiento e interiorización de las experiencias traumantes permiten a los bomberos ser una población resistente a circunstancias consideradas como tal, ya que catalogan los acontecimientos como una evolución y no como un estrés postrauma (Armstrong et al. 2014).

Sin embargo, La constante exposición a eventos emocionales como mortalidad masiva, desastres naturales, persona sufriendo o la amenaza física de su propio trabajo vuelve vulnerables a los colaboradores que desempeñan funciones de paramédico, rescatistas o bomberos (Young-Ki et al. 2008). En el Reino Unido, los bomberos son un tercio más probable de desarrollar este trastorno que la población en general (Wilkinson, 2015).

Asimismo, a nivel de Latinoamérica, en la Habana – Cuba, un estudio determinó que el 31.7% de los bomberos voluntarios presentaban indicios de estrés postraumático y se relacionó con la frecuencia de asistencia en emergencias, un mayor cargo del personal y el tiempo de actividad en la institución (Ventura et al. 2008); en Guatemala, aproximadamente el 20% de bomberos voluntarios, presentan alto nivel de síntomas de este trastorno (Letona, 2004).

De acuerdo a investigaciones se determinó que del 16% al 24% de bomberos padece de estrés postraumático en silencio, debido a la dificultad para enfrentar sus propios miedos, refugiándose únicamente en sus compañeros de equipo (Henderson et al. 2016). Siendo positiva la recuperación si el afectado cuenta con una red de apoyo que le brinde esperanza, calma y acceso a las atenciones en emergencia (Organización Mundial de Salud, 2019). Cabe mencionar que el humor es una variable inversamente proporcional a la sintomatología traumática; es decir, que a mayor presencia del humor en las actividades que realizan, será menor el impacto traumático (Lorenzo et al. 2015).

En el Perú, los bomberos son voluntarios y ofrecen su tiempo a la sociedad sin remuneración económica, compartiendo su tiempo en el desempeño de otra profesión que le genere ingresos y permita solventar la canasta familiar. No obstante, el personal cuenta con beneficios de becas; crédito con fines académicos a favor de titulares e hijos; pase libre en medios de transporte público; seguro de manera gratuita en nosocomios pertenecientes al ESSALUD, además de seguro integral de salud; pensión de gracia en caso de muerte para los deudos o incapacidad. Es conveniente enfatizar, que el mayor privilegio es integrar una institución que durante años ha generado respeto y admiración, comprometida a auxiliar a la comunidad peruana, sin importar el peligro y arriesgando sus vidas para salvar otras (Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, 2021).

En la Provincia Constitucional del Callao, durante el 2021 las atenciones de urgencias y emergencias ascendieron a un total de 3009, entre emergencias médicas, accidente vehicular e incendio (Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, 2021), cabe destacar que realizan sus actividades ad honorem de manera profesional motivados por la satisfacción de ayudar, por lo general a desconocidos

arriesgando su vida e integridad física y/o mental, exponiéndose a padecer estrés postraumático. Evidenciándose esta situación en el estudio realizado por Yactayo (2020), en donde el 62.39% bomberos pertenecientes al Callao resultaron con distress, estado en el que el individuo cursa por sentimientos de ansiedad, incertidumbre y confusión. Cabe resaltar que gran porcentaje de la muestra estudiada ha adquirido durante el tiempo de servicio estrategias de afrontamiento para lidiar con acontecimientos estresantes y continuar ejerciendo sus labores del voluntariado.

De acuerdo a lo mencionado, se elabora la interrogante: ¿Cuál es la relación entre estrés postraumático y satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021?

Esta investigación fue justificada de manera social, enfocado en el aspecto emocional y mental del personal de bomberos, quienes participan como primera respuesta ante desastres naturales (derrumbes, huaycos) o sucesos provocados por el hombre (incendios, accidente vehicular, entre otros) y atenciones de emergencias médicas pre hospitalarias. En lo práctico, se basó en las proposiciones de estrategias de afrontamiento, actividades de prevención frente a alguna situación traumática. En cuanto a la perspectiva teórica, se enfatizó en las definiciones planteadas por diversos autores sobre la posible influencia de una variable sobre otra. Con respecto al metodológico se realizó la aplicación de instrumentos que permitieron una descripción de las variables con la finalidad de ser empleado para una exploración futura.

Por ese motivo, se elaboro el objetivo principal, que consiste en determinar la correlación entre estrés postraumático y satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021. Donde los objetivos secundarios o específicos son: determinar la relación entre estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral expresados en intrínseca y extrínseca; determinar la relación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del estrés postraumático expresados en reexperimentación, evitación e hiperactivación; identificar la distribución de la muestra según los niveles de ambas variables.

Por esa razón, se desprende como hipótesis general lo siguiente: existe relación de la variable estrés post traumático y satisfacción laboral, en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021. Por lo tanto, sus hipótesis específicas son: a) existe relación entre el estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral representado por intrínseco y extrínseco; b) existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del estrés postraumático expresados en reexperimentación, evitación e hiperactivación.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Nacional, se presentaron los siguientes antecedentes:

Huallpa et al. (2021) elaboraron su investigación con la finalidad de calificar la incidencia del estrés traumático secundario en bomberos voluntarios de la XXV Comandancia Departamental. De tipo descriptivo transversal, con una población de 135 bomberos. Los investigadores utilizaron el test Professional Quality Life Scale: Compassion Satisfaction and Fatigue Subscales IV. Se evidenció para el nivel Bajo un 97% y en el moderado un 3%.

Yactayo (2020) realizó su investigación con el fin de corroborar la relación ente factores de riesgo psicosocial y estrés en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, con 117 efectivos. Básico y de diseño no experimental y de corte transversal. Utilizó instrumentos como SUSESO/ISTAS 21-version corta (Superintendencia de seguridad social de Chile, 2013) y la Escala de percepción global de estrés (Cohen et al, 1983) validado en Perú (Guzmán, 2018). Indicó una relación significativa positiva (.619) entre las variables. Además, encontró un grado alto de factores de riesgo psicosocial; referente al estrés, el 62.39% de los evaluados tiene distrés y el 37.61% eutrés. Se determinó que, a mayor riesgo psicosocial, mayor será el estrés de los bomberos voluntarios.

Ponce De León (2019) realizó su investigación en la ciudad de Lima, con la finalidad de establecer la relación de la sintomatología del estrés postraumático y la calidad de vida en bomberos voluntarios. Trabajó con 116 bomberos (84.5% hombres entre 18 y 66 años). Considerando las horas en actividad, se seleccionaron dos equipos: el primero de carga laboral baja, con un rango de 20 horas semanal (n=34,) y el segundo de carga alta, con más de 20 horas por semana (n=82). Se utilizó la Escala del Impacto del Evento (IES-R) y el índice de Calidad de Vida (ICV). El autor denotó una correlación negativa entre las variables. Asimismo, el primer equipo revelo bajo nivel respecto a la sintomatología del estrés postraumático.

Rodríguez (2018) realizó su estudio con la finalidad de describir los aspectos socioculturales y la satisfacción laboral en 39 bomberos voluntarios de la Salvadora

Nº 26-Trujillo. De tipo correlacional, corte transversal. Se utilizaron instrumentos de factores socioculturales y nivel de satisfacción laboral. Se determinó que el 41% cursan entre 20 y 29 años, el 28.2% de 30 a 39; el 15.4% son mujeres y 84.6% hombres; 74% profesionales y 15.6% técnicos; 33.3% tienen de 10 años a más en la institución. Además, el 74.4% manifestó un grado alto de satisfacción y el 25.6% un nivel moderado.

Farfán (2017) elaboró su proyecto, siendo su propósito establecer la relación entre estrés y satisfacción ocupacional en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. De diseño descriptivo correlacional, con 250 personas como población y 119 de muestra. Se empleó como instrumento el inventario de autoevaluación del estrés de Julian Melgosa Mohedano y Gladys Cueto Machado. Se concluyó que existe una relación moderada inversa, siendo $r = -.563$, $p < .05$, el grado del estrés es catalogado como normal (69%), con un 21% respecto al nivel de estrés elevado; también, se obtuvo que la satisfacción laboral es alta correspondiente a un 67%.

Asimismo, a nivel internacional, se obtuvieron como antecedentes los siguientes datos:

Segovia (2021) realizó su trabajo de investigación con la finalidad de identificar la relación entre el estrés postraumático con las habilidades sociales y la resiliencia en bomberos, Ambato-Ecuador. Con una población de 168 efectivos entre hombres y mujeres, se obtuvo una muestra de 124 bomberos por criterio de exclusión. Se utilizó la Escala de Trauma de Davidson, Escala de habilidades sociales de Gismero y Escala de resiliencia de Wangnild y Young. Las tres variables de estudio se relacionaron con el factor tiempo laboral. Se concluyó que existe una correlación significativa (p .valor $< .05$) negativa entre las variables, con un valor $r = -.631$ respecto a las habilidades sociales y en referencia a la variable de resiliencia un valor de $r = -.700$.

Velásquez et al. (2019) elaboraron su estudio con el fin de describir la incidencia de la depresión y el estrés postraumático en bomberos voluntarios de Guatemala, con más de un año en actividad. De diseño descriptivo, transversal. Se obtuvo los datos mediante la valoración del estrés postraumático y la escala auto

aplicada de depresión de Beck, en donde el 20% manifiesta sintomatología depresiva y 10% estrés postraumático.

Gualán (2018) con el objetivo de identificar en su estudio la incidencia de estrés postraumático en mujeres de primera respuesta de la Compañía de Bomberos del Sur de Quito, contó con la Escala Global de Estrés Postraumático a 36 mujeres de las cuales 6 se confirmaron, 2 colaboradoras presentaron estrés post traumático agudo y 4 de inicio moderada. Asimismo, se observó que 7 evaluadas permanecen en un grado medio, 21 están en un nivel bajo, 1 participante manifestó haber recibido terapia para el manejo del estrés, 1 evaluada no concluyó el cuestionario. En resumen, el personal evaluado se ubica en el nivel medio-bajo de estrés.

Cabrera et al. (2017) elaboraron su investigación con el objeto de establecer la prevalencia del estrés postraumático en 86 bomberos de Cuenca, Ecuador. En el que refirieron que el estrés postraumático se puede desencadenar luego de la exposición directa o indirecta a situaciones alta mente estresantes. Para su estudio utilizaron la Escala para el trastorno de estrés postraumático aplicada por el clínico (CAPS) desarrollada por Blake et al. (1990). Señalaron que no existe persistencia del trastorno y la prevalencia de vida fue de 7%. Del mismo modo, indicaron componentes de riesgo como tener menor jerarquía, ser más joven, y asistir a más emergencias por mes.

Alarcón et al. (2018) en su evaluación del estrés postraumático como resultado del terremoto del 16-A en bomberos de Portoviejo-Ecuador, resaltaron que el personal de primera línea frente a sucesos adversos, se transforman en víctimas. La población estuvo compuesta por 73 efectivos (planta y voluntarios) y en estudio anterior 32 fueron diagnosticados con estrés postraumático, en su mayoría varones, como promedio una edad de 39.5. Como instrumento utilizaron el Cuestionario de Afrontamiento al Estrés. La investigación fue cuantitativa, de tipo descriptiva.

Se plantea las siguientes teorías en referencia a las variables de investigación:

Bernabé et al. (2016) señalan que la satisfacción laboral resalta en gran medida en las funciones que se realiza y a la cultura organizacional. Aamodt (2010) la define como el estado emocional sobre la visualización del colaborador expresado en motivación, comunicación asertiva entre planas jerárquicas y experiencias laborales que afectan directamente a la calidad del servicio prestado.

Lee y Lin (2014) se refiere al aspecto remunerativo como fuente de atracción y retención de talentos, con la finalidad de evitar disminución del personal a causa de la insatisfacción salarial. Sin embargo, Galeto et al. (2015) asevera que la motivación es un factor de impacto positivo que influye en el desempeño organizacional.

Valencia (2016) mencionó que la satisfacción ocupacional está relacionada con la ergonomía en el centro laboral, puesto que su deficiencia acarrea dificultades físicas, descansos médicos y ausentismo, generando influencia negativa en el estado emocional, concentración, productividad y desempeño de los colaboradores. De tal manera Pujol et al. (2018) indican que las características contextuales comprenden: 1) ergonomía, definido como una adecuada postura y movimiento; 2) demandas físicas; 3) condiciones de trabajo, características del espacio y 4) requerimiento de equipo y/o materiales.

Chinchay et al. (2020) proponen un modelo integral con la intención de mejorar la satisfacción en el trabajo que comprende de tres objetivos: 1) Formar equipos y potencializarlo a través del talento y la retribución económica, mediante el replanteamiento de la escala remunerativa entre las compañías del sector y el desarrollo de la pasión laboral identificando las habilidades de los colaboradores; 2) Fortalecer las relaciones humanas, a través de la comunicación efectiva, empatía, liderazgo y las relaciones interpersonales, con talleres de juego de roles, comunicación asertiva, resolución de conflictos, liderazgo, manejo de cambios, debate y participación efectiva, posteriormente se realizará la evaluación del cliente interno; 3) Reconocimiento al mérito individual, mediante la aplicación del salario emocional en base a la productividad e implementación del colaborador destacado.

Bermúdez et al. (2020) definen al estrés postraumático como una reacción emocional intensa ante una situación traumática, manifestando la distorsión del

sentido, la conducta, que en consecuencia amenazan la integridad del individuo. Asimismo, Carvajal (2002) señala que el estrés postraumático comprende del término patológico y trauma. Esta última palabra proviene del griego con significado de herida y se vincula con los desastres, clasificándose en naturales (erupciones volcánicas, tornados, inundaciones, terremotos), accidentales (accidentes de tránsito, incendios forestales) o generados por el hombre (asaltos, maltrato infantil, violaciones, torturas, cautiverios); es así que, durante o después de un evento traumático el impacto emocional puede provocar manifestaciones físicas y psicológicas.

Durán (2010) indica que, en el área ocupacional, el estrés es uno de los responsables de los malestares que aquejan al trabajador del nuevo siglo. Se asocia al aumento de accidentes, ausentismo e incapacidades. Genera problemas entre los compañeros y a nivel familiar, dificultad en la toma de decisiones, bajo rendimiento laboral e incremento de gastos en la salud, entre otros aspectos. Asimismo, refiere que la productividad, eficiencia y la salud en el trabajo son elementos del bienestar psicológico y calidad de vida laboral, que se muestran en los niveles de la competencia institucional.

Rojas (2016) señala que la exposición directa o indirecta al elemento estresante es una circunstancia necesaria pero no es lo único para que se desarrolle estrés postraumático; por lo tanto, son los rasgos individuales (psicológicas y biológicas) las que manifiestan una mayor posibilidad a desencadenar el trastorno; puesto que, de las personas que sufren algún evento traumático no todas resultan con este trastorno.

Haney y Zimbardo (2009) en función al enfoque interaccionista refieren la importancia de emplear un enfoque integrador para el estudio de la satisfacción laboral. Asimismo, Keller y Semmer (2013) revelan que la falta de autoevaluaciones esenciales y la autonomía a través del tiempo se encuentra asociada con un declive en la satisfacción laboral.

Campion et al. (2005) indicaron que el enfoque situacional está basado en el modelo del trabajo, siendo su inicio posterior a la Segunda Guerra Mundial, los

científicos analizaron el aspecto laboral y su prevalencia ante las actitudes, el comportamiento y el bienestar de colaboradores influenciado por las instituciones.

Chiavenato (2017) indica que la satisfacción en el trabajo se relaciona con el desempeño óptimo de los objetivos en la empresa. Paul (2015) considera la insatisfacción laboral como signo del deterioro de la eficiencia organizacional, relacionada con la disminución de la productividad y aumento del ausentismo y rotación.

Alfaro et al. (2012) en su estudio hacen referencia a la Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual plantea que la motivación es a consecuencia de los factores intrínsecos, en función al desempeño, al cargo, sentimientos de realización, crecimiento, reconocimiento profesional y desenvolvimiento al enfrentar a gestiones retadoras. Respecto a los factores extrínsecos o higiénicos, es la relación del trabajador con la entidad, salario, normas de la empresa, clima organizacional, condiciones de trabajo, relación con sus compañeros. Rodríguez (2019) consideraba que la satisfacción en el trabajo era generada por el aspecto motivacional, debido a que los colaboradores sienten la necesidad de ser reconocidos y la percepción de una correlación entre sus habilidades con los requerimientos de la función a desempeñar.

Ovejero (2006) hace referencia a la Teoría de la discrepancia Interpersonal de Dawis et al., e indica que la satisfacción e insatisfacción laboral es debido a la discrepancia entre las necesidades del colaborador y lo que obtiene de su trabajo. Es así que, depende de las habilidades del trabajador y de las requeridas para el cargo.

Boada (2019) refiere que la satisfacción influye positivamente en el desempeño profesional del colaborador, destacando la significación de la tarea. Del mismo modo Humphrey et al. (2007) señalan que las características de la tarea y el conocimiento se configuran como los primordiales factores de la satisfacción con el trabajo.

Ferguson y Cheek (2011) refieren que, la autonomía constituye la motivación en el éxito laboral con mayor valor interpretativo.

Caspi et al. (2005) menciona que la principal propuesta en donde se elabora el enfoque disposicional respecto a la satisfacción laboral, se refiere en que las personas conservan procesos mentales no observables, que son disposiciones.

Vargas et al. (2017) manifiestan que, durante una situación traumática, la información es calificada de forma representativa a nivel de señales concernientes a las amenazas partícipes en la experiencia de miedo de la persona. El estrés postraumático se suscita debido a que la información relacionada con el trauma es incompatible con los esquemas del individuo expuesto y conduce a una serie de indicios del trastorno como son la intrusión (reexperimentación), evitación e hiperactivación.

American Psychiatric Association (2013) refiere que el estrés postraumático se caracteriza por elementos intrusivos (reexperimentación), como recuerdos recurrentes, sueños angustiosos sobre el trauma y en algunos casos se observan reacciones disociativas o de despersonalización. Además, se denota la evitación respecto a los estímulos adversos o el huir de situaciones asociados al hecho traumático, con el fin de disminuir el miedo. También se presentan alteraciones en la cognición e hiperactivación, la persona padece continuamente síntomas de ansiedad, que no presentaba antes del trauma, como palpitaciones, problemas para conciliar o mantener el sueño.

García et al. (2013) mencionan la teoría desarrollada por Calhoun y Tedeschi respecto al crecimiento post-trauma e indicaron que es el resultado de una manifestación intencionada y ejecutada con esfuerzo tras el conflicto de integrar la experiencia traumática a la vida del sujeto y no un resultado de trauma en sí.

Cáceres et al. (2019) refieren que la terapia de exposición prolongada incluye la exposición al evento traumático a través técnicas de imagen o exposición en vivo. Esta exhibición no finaliza hasta que las emociones negativas disminuyan de manera significativa y se consigue al activar el movimiento de la corteza parietal superior, asociado con procesos atencionales. Asimismo, Gómez et al. (2018) manifiestan que la terapia de exposición prolongada consiste en cuatro mecanismos fundamentales: psicoeducación sobre el trauma, ejercicio de respiración, exhibición en vivo a los estímulos temidos y exposición al recuerdo.

Gómez et al. (2018) mencionan que la terapia cognitivo conductual, está basado en el enfoque cognitivo y tiene como propósito transformar la forma en la que el sujeto piensa y procede ante el recuerdo del suceso traumático.

Bados (2017) refiere que el fin de la terapia de relajación es preparar al individuo a reconocer su tensión corporal y ansiedad con una serie de ejercicios de tensión y actividades de relajación muscular como la respiración diafragmática.

Novo et al. (2018) indican que la desensibilización y reprocesamiento de movimientos oculares (EMDR), consiste en que la persona ejecute repetidos movimientos oculares, llamado estimulación bilateral, durante el tiempo que mantiene una imagen mental del suceso traumático. Esta técnica se administra en función a que los datos de esa experiencia persisten sin haber sido resuelta adecuadamente, manteniendo bloqueado el aspecto cognitivo, las conductas y las impresiones concernientes al suceso.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

De tipo básico, dirigido a la comprensión teórica de ambas variables, que permitió realizar una correlación descriptiva determinando el grado de relación desde un enfoque cuántico (CONCYTEC, 2020).

Asimismo, de diseño no experimental, puesto que las variables no se manipulan. Se mide las variaciones en el contexto natural, transversal y correlacional (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Estrés postraumático

Conceptualmente, se define como una reacción exaltada intensa ante un evento de trauma, que amenaza el bienestar físico o mental (Bermúdez, 2020).

De manera operacional la Escala de Trauma de Davidson, evalúa la gravedad y frecuencia en sujetos que han experimentado una situación traumática.

Sus ítems se basan en las siguientes dimensiones: Reexperimentación (ítems 1-4 y 17); evitación a estímulos asociados al trauma (ítems 5-11) e Hiperactivación (ítems 12-16).

Satisfacción Laboral

Se define de modo conceptual como el estado emocional positivo resultante de la experiencia en el trabajo; satisfaciendo ciertos requerimientos individuales (Andresen et al. 2007).

De acuerdo al término operacional la Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, se focaliza en indicadores que incurren en la satisfacción laboral del empleado, como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, la organización del trabajo, la remuneración, condiciones físicas del trabajo. Distribuido en dos dimensiones:

factores intrínsecos (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14) y factores extrínsecos (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

La escala de medida para las variables es ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población:

Es el total de elementos a estudiar, en donde predomina una característica en común (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El presente estudio estuvo conformado por una población 250 bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao.

Criterios de inclusión:

- Bomberos voluntarios que participaron de manera voluntaria en la investigación.
- Hombres y mujeres

Criterios de excepción:

- Personal que no asistió a su compañía por temas de salud, familiar o laboral hasta el momento de la evaluación

Muestra:

Es el segmento seleccionado de la población a investigar, con la finalidad de obtener los datos correspondientes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Se contó con una muestra de 145 bomberos de los cuales fueron 119 hombres y 26 mujeres.

Muestreo:

Es el proceso de seleccionar un subgrupo en donde se conoce la posibilidad que tiene cada componente de incluirse en la muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). En este estudio el muestreo fue no probabilístico debido a que la selección de los sujetos se realizó sobre la presencia activa del personal.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se desarrolló la técnica denominada encuesta y consiste en la recepción de la información requerida de manera sistemática, caracterizada por el anonimato (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

Se emplearon los siguientes instrumentos:

Escala de Trauma de Davidson (adaptada por Bobes et al. 2000), con procedencia en España, siendo administrada de manera individual o colectiva con un tiempo estimado de 10 minutos, es dirigida a la población adulta y consiste en 3 dimensiones (17 ítems).

A causa del alto grado de comorbilidad del estrés postraumático, se enfoca en las propiedades psicométricas de esta escala, e investiga la sintomatología, a fin de determinar la validez del instrumento para diagnóstico. Por lo que, se utilizaron dos grupos de 18 a 20 años de edad, integrada por alumnos de Psicología de la UNC y diversas entidades académicas del Río Tercero. Se administraron los siguientes instrumentos, dos valoran indicios del trastorno, uno mide la depresión de Beck, una encuesta para sucesos traumáticos y otro para evaluar la sintomatología de la ansiedad. En definitiva, cuenta con propiedades psicométricas admisibles para la evaluación del estrés postraumático.

Consigna de aplicación:

- Lee cada ítem atentamente
- Durante la última semana, considere cuántas veces la proposición descrita le ha causado molestia y con cuánta intensidad, calificando con un valor del 0 al 4.

Calificación e interpretación

Evaluación de la frecuencia y gravedad de los síntomas que presenta el Trastorno. El cuestionario se aplica mediante entrevista, es de tipo Likert con 5 grados (0-4 puntos) con 17 ítems. La puntuación obtenida se encuentra entre 0 a 68 puntos.

Para la creación de la prueba de los 17 ítems, fueron seleccionados, 8 que registraban mayor frecuencia y sensibilidad al cambio, con la intención de crear un instrumento corto.

Los autores presentan como punto de corte del 0 al 7: No presenta el trastorno e igual o superior a 12: si lo manifiesta.

Respecto a la aplicación de la prueba en estudios clínicos con novedosas terapias, Davidson et al., sugieren un descenso igual o inferior en la puntuación adquirida en relación a la evaluación anterior e indican adecuada respuesta al proceso.

Propiedades psicométricas originales respecto al instrumento

La validación en España se realizó a partir de un método indirecto, correspondiente a la evaluación de los 8 ítems seleccionados acorde al original. Respecto a la fiabilidad cabe destacar una alfa de Cronbach superior a .70 y de correlación intraclase .70 en la prueba test-retest. En relación a la validez se observa una validez convergente con otras escalas de TEPT y un correcto poder discriminante.

Propiedades psicométricas peruanas

Con una muestra de 245 mujeres diagnosticadas con cáncer de mama, que fueron atendidas en un Hospital de Trujillo, 2017. Con 60.4% calificado como estrés moderado, seguido del severo y leve. Se consideró el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach (.771). La validez se comprobó mediante el Método de Análisis Factorial de tipo confirmatorio y en la prueba de Chi cuadrado fue detectado las discrepancias de los síntomas de alta puntuación y nivel del estrés ($\chi^2= 22.854$; $p<.05$), predominando la hiperactivación y evitación.

Propiedades psicométricas del estudio

La consistencia interna del instrumento se realizó en base al alfa de Cronbach en referencia a los 17 ítem del cuestionario con un valor de .893 considerado como una fiabilidad excelente.

Escala de Satisfacción Laboral Warr, Cook & Wall (1979), Reino Unido, de administración colectiva e individual, con 10 minutos considerados para su realización, conformado por 2 dimensiones (15 ítems) y de aplicación en personas adultas.

Fue elaborada al momento de manifestarse el requerimiento de escalas breves con la facilidad de ser resuelta por todos los trabajadores, independientemente de su formación académica. Con las investigaciones previamente elaboradas dirigidas a los colaboradores en una industria manufacturera en Reino Unido, se estableció el cuestionario con 15 ítems, que constituyen una separación de factores, planteada con el fin de considerar los elementos intrínsecos y extrínsecos en el ámbito ocupacional.

Consigna de aplicación:

- Leer cada ítem atentamente
- Marcar con una X la opción que mejor represente su entorno laboral.

Calificación e interpretación

Formada por dos subescalas, el factor intrínseco, que incluye el reconocimiento en el área de trabajo, la promoción y responsabilidad. Del mismo modo el factor extrínseco, que investiga la satisfacción del colaborador en relación a la institución horario, salario, ambiente físico y las relaciones interpersonales.

La puntuación general, se consigue en la sumatoria de ítems, consignando 1 a muy insatisfecho y 7 a muy satisfecho. La valoración oscila desde 15 hasta 105.

Propiedades psicométricas originales

La valoración del factor Intrínseco, es: desviación típica 7.69; coeficiente alpha de .79 a .85; media 32.74 y el factor Extrínseco: desviación típica 7.81; coeficiente alpha de .74 a .78; media 38.22.

Propiedades psicométricas peruanas

Se aplicó en una muestra multifactorial en la ciudad de Arequipa, con 454 trabajadores, la adaptación de Pérez-Bilbao y Fidalgo (1995). El análisis factorial exploratorio se determinó con el procedimiento de ejes primordiales; como técnica de extracción se utilizó el análisis paralelo y Varimax como método de rotación (Santisteban, 2009); considerando, teóricamente que las dimensiones no son significativamente correlacionadas (Warr, Cook y Wall, 1979). La correlación en primera instancia fue valorada con el coeficiente KMO (.956) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 3609.406$; $p < .0001$) indicando el adecuado análisis de las correlaciones por medio del AFE. Además, los dos factores explican el 58.82% de la varianza, aunque el primero acopia mayor parte de varianza explicada (54.64%) mientras que el segundo explica el 4.14%. En el análisis de la solución factorial se percibe que difiere de la proposición por Warr, Cook y Wall (1979); es así que el primer factor consta de los ítems 7, 10, 11, 12, 13, 14 y 15; el segundo de ítems 1, 3, 4 y 5. Sin embargo, la numeración 2, 6, 8 y 9 son anulados por la imprecisión que presentan. Asimismo, entre los factores la correlación que expresan es alta ($r = .637$) y probablemente la escala sea unidimensional, por lo que se analiza esta hipótesis que indica tener una validez entre .605 - .851 y la confiabilidad es ($\alpha = .945$) idónea.

Propiedades psicométricas del estudio

Acuerdo a los 15 ítems de este instrumento analizados en base al alfa de Cronbach se obtuvo como resultado el valor de .978, siendo considerada con una calificación excelente.

3.5 Procedimientos

Se realizó el siguiente proceso, con la finalidad de lograr la respectiva aprobación de la entidad en donde se ejecutó el presente estudio, además de recabar la información estadística necesaria y posterior análisis de los resultados y conclusiones.

Se requirió una Carta de presentación a la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo dirigida a la respectiva Comandancia perteneciente al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, solicitando autorización para la aplicación de los instrumentos de la Escala de trauma de Davidson y la Escala de Satisfacción de Warr, Cook y Wall, respondiendo de manera favorable e indicando que se realice en coordinación con cada jefatura. Motivo por el cual con el documento respectivo dirigido a las compañías de la Provincia Constitucional del Callao se solicitó la aprobación correspondiente para la participación de sus efectivos en el presente trabajo, con una recepción favorable de lo requerido.

En consecuencia, a la actual realidad el desarrollo de ambos cuestionarios se ejecutó de manera virtual por lo que se procedió a remitir el link del formulario vía correo electrónico y whatsapp a cada personal encargado por unidad, con la finalidad de ser distribuido a cada bombero voluntario; asimismo, se motiva la intervención de los efectivos a través de cartillas informativas referente a las variables estudiadas remitidas de manera digital mediante los medios antes mencionados.

En función a validar la participación voluntaria se solicitó la autorización de cada integrante mediante el consentimiento informado, en donde se invitó a marcar la palabra SI acepto y registrar el número del documento Nacional de identidad en caso haya conformidad. Considerando en todo momento la confidencialidad, protección de su identidad y respuestas.

3.6 Métodos de análisis de datos

La administración virtual de ambos instrumentos fue realizada con el formulario google, el cual generó los datos numéricos respectivos que se obtuvieron de acuerdo al formato Excel; se elaboró la valoración de las respuestas de cada involucrado, discriminando aquellos sujetos con ítems no concluidos o con espacios en blanco, con la finalidad de contar con una data veraz e imparcial. En referencia al estudio de cada variable y sus dimensiones se elaboró la secuencia respectiva en el programa SPSS.26, de acuerdo al procedimiento correlacional, con el fin de desarrollar los objetivos planteados. Para definir el análisis estadístico de correlación se recurrió a la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, puesto

la muestra $n > 50$ (Romero, 2016) y de acuerdo a los resultados el p .valor $< .05$, por lo tanto, se estableció el estadístico no paramétrico Rho de Spearman para determinar la correlación entre estrés postraumático y satisfacción laboral; además, de sus dimensiones.

3.7 Aspectos éticos

En el ámbito nacional, se consideró la relevancia de la autoría en consideración a los derechos de la propiedad intelectual que hace referencia el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC, 2021).

Se adoptó normativas del código de ética de investigación de la Universidad César Vallejo (2020), basándose el artículo 9º y 10º en donde indica citar correctamente las referencias bibliográficas y evitar el plagio, de acuerdo al principio de justicia, que conduce a la legalidad de los actos por ser derecho fundamental de las personas.

A nivel internacional, de acuerdo con las normas de del Manual de APA 7ma Edición (American Psychological Association, 2021), se consideró las disposiciones respecto a la forma de citar, de referenciar, de redacción y ortografía en general, con la finalidad de validar el derecho de autoría.

Asimismo, los instrumentos aplicados en esta investigación se realizaron con previa autorización de cada participante, con la finalidad de no perjudicarlos en ningún aspecto acorde al principio de no maleficencia y por el contrario aportar en el conocimiento de las variables analizadas, considerando la beneficencia de los involucrados que accedieron voluntariamente sin trasgredir su autonomía (Soraya, 2013). Así mismo, las bases del código de ética de psicólogos (2015), hace referencia a la dignidad del ser humano y el compromiso a proteger su integridad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Reexperimentación	.183	145	.000
Evitación	.229	145	.000
Activación Arousal	.134	145	.000
Estrés postraumático	.138	145	.000
Intrínseco	.155	145	.000
Extrínseco	.153	145	.000
Satisfacción laboral	.145	145	.000

Nota. gl=grado de libertad sig.=nivel de significancia p.valor

En la Tabla 1 se elaboró la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, puesto que el grado de libertad es 145 ($gl > 50$). Asimismo, el nivel de significancia de las variables y sus dimensiones obtuvieron un p .valor $< .05$ (.000); por lo tanto, se determinó que los datos no se ajustan a una distribución normal; a su vez, el análisis de las hipótesis se realizó mediante el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 2

Correlación entre las variables estrés postraumático y satisfacción laboral

	Correlaciones	Satisfacción Laboral
Estrés Postraumático	Coefficiente de correlación	
	Rho de Spearman	-.156
	Sig. (bilateral)	.061

Nota. sig.= nivel de significación p.valor

En la Tabla 2 se realizó el análisis de correlación entre las variables estrés postraumático y satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, en donde se observó que el p.valor $>.05$ (Sig. .061), por lo tanto, se estableció que esta correlación no es estadísticamente significativa. De tal modo, que se acepta la hipótesis nula, la cual hace referencia a que no existe relación entre ambas variables.

Tabla 3*Correlación entre estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral*

Correlaciones		Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
Estrés Postraumático	Coefficiente de correlación	-,148	-,194*
	Rho de Spearman		
	Sig. (bilateral)	.076	.020

Nota. *La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral).

En la Tabla 3 se realizó la evaluación de la correlación entre la variable estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao. En referencia a la dimensión intrínseca se percibió un resultado de p.valor >.05 (Sig. .076), por consiguiente, se estableció que no es estadísticamente significativa. De tal manera que se acepta la hipótesis nula, la cual hace referencia a que no existe relación entre la variable estrés postraumático y la dimensión satisfacción intrínseca.

Sin embargo, respecto a la dimensión satisfacción extrínseca se observó un nivel de significancia de p.valor <.05 (Sig. .020), puesto que se determinó que la correlación es estadísticamente significativa. Consecuentemente, se acepta la hipótesis de investigación. Siendo el coeficiente Rho de Spearman de -.194, se estableció que existe relación negativa muy baja entre la variable estrés postraumático y la dimensión satisfacción extrínseca.

Tabla 4*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de estrés postraumático*

	Correlaciones	Reexperimentación	Evitación	Hiperactivación
Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	-.199*	-.193*	-.244**
	Sig. (bilateral)	.016	.020	.003

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

* La correlación es significativa en el nivel .05 (bilateral)

En la Tabla 4, se observó la correlación entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones del estrés postraumático en los bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao.

En relación a la dimensión reexperimentación se denoto un p.valor < .05 (Sig. .016), por lo tanto, se determinó que la correlación es estadísticamente significativa. Por Consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación. Considerando el coeficiente Rho de Spearman -.199, se percibe que existe una relación negativa muy baja entre satisfacción laboral y la dimensión reexperimentación.

Asimismo, respecto a la correlación entre satisfacción laboral y la dimensión evitación se indicó un p.valor < .05 (Sig. .020), estableciéndose que la correlación es estadísticamente significativa. Se acepta la hipótesis de investigación. Siendo el coeficiente Rho de Spearman -.193, se denota que existe relación negativa muy baja.

Del mismo modo, para la correlación entre satisfacción laboral y la dimensión hiperactivación se obtuvo un p.valor < .01 (Sig. .003), por lo que se indica que es estadísticamente significativa. Se acepta la hipótesis de investigación; con un coeficiente Rho de Spearman de -.244. Existe relación negativa baja.

Tabla 5

Distribución de la muestra según los niveles de la variable estrés postraumático

Estrés Postraumático	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	125	86.2
Promedio	18	12.4
Alto	2	1.4

En la Tabla 5, se consideraron los datos respecto a la distribución de la muestra según los niveles de la variable estrés postraumático, con 145 (100%) bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, en donde, se observa que 125 efectivos presentan un nivel bajo de estrés postraumático, siendo un porcentaje del 86.2%. Asimismo, se hace referencia al nivel promedio correspondiente a 18 personas (12.4%) y al nivel alto que responde a 2 evaluados representados por el 1.4%. Por lo tanto, al analizar los resultados, se deduce que en su mayoría la población estimada cuenta con recursos propios (características personales) para afrontar situaciones estresantes e interiorizarlos en un sentido de aprendizaje y no de conflicto.

Tabla 6

Distribución de la muestra según los niveles de la variable satisfacción laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	2	1.4
Bajo	16	11.0
Promedio	19	13.1
Alto	45	31.0
Muy alto	63	43.4

En la Tabla 6, se percibieron los resultados de acuerdo a la distribución de la muestra según los niveles de la variable satisfacción laboral, con 145 (100%) bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, determinando una prevalencia resaltante en el nivel muy alto que corresponde a 63 personas con un 43.4%; del mismo modo, el nivel alto fue representado por 45 evaluados que responde al 31.0%, siendo un total de 108 colaboradores, por lo que se señala que la complacencia de los bomberos voluntarios al desempeñar sus funciones prevalece ante los factores estresantes propios de las emergencias médicas o de siniestros.

Asimismo, respecto al nivel promedio que concierne a 19 de los evaluados fue representado por el 13.1%; además, se identificó a 16 colaboradores en el nivel bajo con un valor del 11.0%. Finalmente, se encontró que 2 efectivos (1.4%) presentan un nivel muy bajo de satisfacción laboral. Concurriendo a un total de 37 efectivos.

V. DISCUSIÓN

Se elaboró el planteamiento de los objetivos e hipótesis, así como los datos encontrados respecto a los antecedentes y teorías de acuerdo a las variables de estudio; por lo que en este capítulo se sintetiza y contrasta los principales hallazgos conforme a los resultados obtenidos.

En referencia al objetivo principal, se determinó a través de la prueba no paramétrica de Spearman, que el p.valor $>.05$ (Sig. $.061$), por lo tanto, se indica que la correlación no es estadísticamente significativa.

Se acepta la hipótesis nula, la cual hace referencia a que no existe relación entre ambas variables.

Asimismo, indican Armstrong et al. (2014) que los bomberos son una población resistente a eventos traumantes y catalogan estos acontecimientos como una evolución y no como un estrés postrauma debido al procesamiento e interiorización de estas experiencias.

Sin embargo, Farfán (2017) en su proyecto, con el fin de establecer la relación entre estrés y satisfacción ocupacional en el personal de salud de un hospital, concluyó que existe relación moderada negativa entre las variables, siendo $r = -.563$, $p < .05$.

No obstante, desde el punto de vista teórico, Aamodt (2010) refiere que la satisfacción laboral es el estado emocional sobre la visualización del colaborador expresado en motivación, comunicación asertiva y experiencias laborales que afectan directamente en la calidad del servicio prestado.

En conclusión, se denota que el estrés postraumático no influye en la complacencia de los bomberos voluntarios; es decir, que el estrés que se genera en los bomberos al presenciar algún evento traumático no perjudica o trasgrede la satisfacción de brindar su aporte a la sociedad ayudando al prójimo o al sentirse parte de una institución altruista, que sin esperar nada a cambio realizan sus funciones de manera profesional. Además, se deduce que la experiencia y preparación de manera constante fortalecen sus recursos propios de afrontamiento,

con la finalidad de amenguar situaciones estresantes y lograr con éxito enfocarse en el desarrollo de sus actividades de manera competitiva.

Al determinar el primer objetivo específico en referencia a la relación entre estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral expresados en satisfacción intrínseca y extrínseca.

Se determinó respecto a la dimensión intrínseca, de acuerdo al resultado de $p.\text{valor} > .05$ (Sig. .076), que no es estadísticamente significativa.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, que hace referencia a que no existe relación entre la variable estrés postraumático y la dimensión satisfacción intrínseca.

Desde el punto de vista teórico Alfaro et al. (2012) hacen referencia a la Teoría Bifactorial de Herzberg, la cual manifiesta que los factores intrínsecos o de motivación, están en función a la ocupación, cargo, autorrealización y autonomía al enfrentar actividades retadoras. Al respecto menciona Rodríguez (2019) que la satisfacción en el trabajo se genera por el aspecto motivacional, debido a que los colaboradores conciben la necesidad de ser reconocidos y perciben una relación entre sus habilidades con los requerimientos de la función a desempeñar. Galeto et al. (2015) aseveran que la motivación es un factor de impacto positivo que influye en el desempeño organizacional.

Asimismo, Segovia (2021) concluye que la resiliencia es un principio fundamental frente a situaciones estresantes, siendo favorable para la superación de adversidades

De acuerdo a lo mencionado se percibió que la dimensión satisfacción intrínseca en los bomberos voluntarios, se encuentra basada en la motivación al ser partícipes en acontecimientos de índole desafiante que involucren emplear sus destrezas en base a la experiencia y habilidades obtenidas durante el tiempo de servicio.

Respecto con la dimensión satisfacción extrínseca se obtuvo un p.valor $<.05$ (Sig. .020), por lo tanto, se evidenció que la correlación es estadísticamente significativa.

Se acepta la hipótesis de investigación. Considerando el coeficiente Rho de Spearman $-.194$, se indicó que existe relación negativa muy baja entre estrés postraumático y la dimensión satisfacción extrínseca.

Alfaro et al. (2012) señalan la Teoría Bifactorial de Herzberg, en donde menciona que los factores extrínsecos o higiénicos, están relacionados entre el colaborador con la organización, remuneración, políticas de la empresa, clima organizacional, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales. Así también mencionan Lee y Lin (2014) que el aspecto remunerativo es visualizado como fuente de persuasión y conservación de talentos, con la intención de evitar ausentismo de los colaboradores a causa de la insatisfacción salarial.

Asimismo, Pujol et al. (2018) indican características respecto a satisfacción extrínseca como son la ergonomía, definido como una adecuada postura y movimiento con implementos a utilizar en el ambiente laboral; demandas físicas de la infraestructura en la institución; condiciones de trabajo, referido a las características del espacio y requerimiento de equipo o material para un eficiente desempeño.

Al respecto, se indicó que la relación negativa muy baja entre la variable estrés postraumático y la dimensión satisfacción extrínseca, es posible debido a una disconformidad con ciertas designaciones de recursos a destiempo como los equipos de protección personal y accesorios. Por otro lado, el aspecto remunerativo no influye en la disposición del personal al realizar sus actividades, puesto que por ser bomberos voluntarios su labor es ad honorem.

Al determinar el segundo objetivo específico acerca de la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones del estrés postraumático expresados en reexperimentación, evitación e hiperactivación.

Se elabora en primera instancia la relación con la dimensión reexperimentación. Se denotó un p.valor $<.05$ (Sig. .016), determinando que la

correlación es estadísticamente significativa. Considerando el coeficiente Rho de Spearman de $-.199$, se percibe una relación negativa muy baja entre la variable satisfacción laboral y la dimensión reexperimentación.

Asimismo, respecto a la relación entre satisfacción laboral y la dimensión evitación se obtuvo un p .valor $< .05$ (Sig. $.020$), siendo la correlación estadísticamente significativa. Además, el coeficiente Rho de Spearman es de $-.193$, estableciéndose que existe una relación negativa muy baja.

Del mismo modo, al evidenciar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión hiperactivación se obtuvo como resultado un p .valor $< .01$ (Sig. $.003$), consecuentemente se indica que la correlación es estadísticamente significativa. Con un coeficiente Rho de Spearman de $-.244$, se indicó que existe una relación negativa baja.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se establece que existe una relación negativa.

Asimismo, Cáceres y Crespo (2019) manifiestan que persiste la posibilidad de desarrollar un trauma a causa de la frecuente exposición de eventos que vulneran a la persona que la presencia, originando alteraciones cognitivas y modificaciones en el aspecto psicosocial, por lo que prevalece la posibilidad de afectar la vida familiar o laboral. De tal modo mencionan Pérez-Olmos et al. (2005) que la acentuación de la sintomatología (reexperimentación, evitación e hiperactivación) depende de la cinemática del suceso, edad, sexo y experiencias previas de la persona expuesta.

De tal manera la Organización Mundial de la Salud (2016) refiere que la recuperación es propicia si el afectado cuenta con un círculo de apoyo que le brinde esperanza y acceso a los servicios de emergencia. Refiere también Lorenzo et al. (2015) que el humor es una variable inversamente proporcional a la sintomatología traumática; es decir que a mayor presencia del humor será menor el impacto traumático.

Ponce De León (2019) en su investigación consideró las horas en actividad de 116 bomberos voluntarios, dividió la muestra: el primero con 34 efectivos de

carga laboral baja (20 horas semanal) y el segundo con 82 colaboradores de carga laboral alta (más de 20 horas por semana). En los resultados se denotó una correlación negativa entre la sintomatología del estrés postraumático y la calidad de vida. Asimismo, el primer equipo reveló bajo nivel respecto a los síntomas del trastorno.

Desde la perspectiva teórica Bermúdez et al. (2020) definen el estrés postraumático como una reacción emocional intensa ante un evento traumático, exteriorizando modificaciones del sentido, la conciencia o la conducta, que amenaza la integridad del sujeto.

Como conclusión se induce que en el transcurso del desarrollo profesional los bomberos voluntarios perfeccionan destrezas en base a sus experiencias que permiten su desempeño de manera eficiente en situaciones de estrés. Sin embargo, se presume que, a mayor tiempo en actividad, persiste una predisposición de padecer alguna sintomatología del estrés postraumático, expresados en las dimensiones de reexperimentación, evitación e hiperactivación, afectando en tal sentido la satisfacción en las funciones propias de un bombero.

A continuación, se realiza el análisis del tercer objetivo específico.

Se identifica la distribución de la muestra según los niveles de la variable estrés postraumático y se consideró al total de evaluados (100%) que corresponde a 145 bomberos voluntarios de la muestra de estudio. Se obtuvo como resultado que 125 efectivos presentan un nivel bajo (86.2%). Asimismo, el nivel promedio corresponde a 18 personas (12.4%) y el nivel alto responde a 2 evaluados (1.4%).

Asimismo, Huallpa et al. (2021) elaboraron su investigación con la finalidad de establecer la incidencia del estrés traumático secundario en bomberos voluntarios. Respecto a los resultados se obtuvo para el nivel Bajo un 97% y en el moderado un 3%. Del mismo modo Farfán (2017) en su estudio calificó al nivel promedio del estrés con un valor de 69% y con un 21% al nivel elevado. Gualán (2018) en su investigación planteó la incidencia del estrés postraumático en 36 mujeres de primera respuesta pertenecientes a una compañía de bomberos. En donde observó que 7 evaluadas permanecen en un nivel promedio, 21 en un nivel

bajo, por lo que se estableció que el personal evaluado se ubica en el nivel medio-bajo de estrés.

Es así que, desde el aspecto teórico Rojas (2016) señala que la exposición a un contexto traumático es una condición necesaria pero no suficiente para que se desarrolle el estrés postraumático; son las características personales (psicológicas y biológicas) las que propician con mayor posibilidad a desencadenar este trastorno.

Por lo tanto, al analizar los resultados, se concluyó que en su mayoría la población estimada cuenta con rasgos particulares, para afrontar situaciones estresantes e interiorizarlos en un sentido de aprendizaje y no de conflicto.

Se identificó también la distribución de la muestra según los niveles de la variable satisfacción laboral, en base a la muestra de investigación que responde a 145 (100%) bomberos voluntarios. Se evidenció la prevalencia en el nivel muy alto que concierne a 63 evaluados (43.4%) y en el nivel alto corresponde a 45 personas (31.0%), siendo un total de 108 colaboradores.

Rodríguez (2018) realizó su estudio con el objetivo de describir los aspectos socioculturales y la satisfacción laboral en los Bomberos voluntarios. Estableciendo que el 74.4% representan un alto nivel de satisfacción y el 25.6% indican un nivel moderado. Además, Farfán (2017) refirió en su estudio que la satisfacción laboral permaneció en un grado alto correspondiente al 67%.

Desde el enfoque teórico Chiavenato (2017) manifiesta que la satisfacción ocupacional está relacionada con el cumplimiento óptimo de las funciones encomendadas acorde a los objetivos de la institución. Asimismo, Boada (2019) indica que, en el análisis de la complacencia del personal, destaca la significación de la tarea. Humphrey et al. (2007) refieren que las características de la tarea, el conocimiento y habilidades se constituyen como los principales elementos de la satisfacción con el trabajo. Además, Ferguson y Cheek (2011) refieren que, la autonomía constituye la motivación en el éxito laboral con mayor valor interpretativo.

En conclusión, se señala que en los bomberos voluntarios prevalece un alto nivel de satisfacción, al desarrollar el conocimiento y las experiencias adquiridas en cumplimiento de las tareas o actividades encomendadas. Es así que motivados y con capacidad de decisión en el momento oportuno ante posibles factores estresantes suscitados en las emergencias médicas o de siniestro priorizan salvaguardar la vida de la población en su comunidad a su propia integridad.

VI. CONCLUSIONES

- 1) No existe relación entre variables, el estrés ocasionado por algún evento traumático no contraviene las actividades a desempeñar de los bomberos voluntarios, acciones que dan como resultado la satisfacción laboral al ejecutar sus funciones.
- 2) Del mismo modo, la variable estrés postraumático no denota influencia respecto a las dimensiones de la variable satisfacción laboral reflejados en satisfacción intrínseca y extrínseca, por lo que prevalece la teoría mencionada en donde indica que la complacencia laboral forma parte importante en la calidad del servicio prestado.
- 3) Así mismo, la variable satisfacción laboral no expresa atribución respecto a las dimensiones de la variable estrés postraumático manifestado en reexperimentación, evitación e hiperactividad, puesto que el tiempo que permanecen en actividad proporciona a los bomberos voluntarios estrategias de afrontamiento y capacidad de interiorizar los eventos traumáticos, con la finalidad de ser canalizados y no perjudique su integridad.
- 4) A su vez, predomina el nivel muy alto de la variable Satisfacción Laboral, frente a un porcentaje mínimo de la variable estrés postraumático. Por lo que se deduce que a menor nivel del estrés ante una situación de sucesos traumáticos mayor es la satisfacción al desenvolverse en sus ocupaciones.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se sugiere a las jefaturas de las compañías de bomberos adoptar técnicas para el desarrollo de estrategias preventivas ante posibles riesgos, con la finalidad de realizar una valoración y resolución de secuelas motivadas por acontecimientos que causen algún tipo de repercusión en la integridad de los bomberos voluntarios.
- 2) Elaborar un programa de psicoterapia a favor de los colaboradores de la institución, puesto que realizan trabajos de alto riesgo; en función, al desarrollo de técnicas de relajación, a ser utilizados oportunamente ante una crisis provocada por un siniestro.
- 3) Aportar conocimiento sobre el impacto de situaciones traumáticas que afectan a los bomberos voluntarios como consecuencia o por ocasión de las funciones que realizan, para su aplicación o difusión en posteriores investigaciones.
- 4) Asimismo, se sugiere realizar la valoración de los postulantes durante el proceso de selección, considerando la aptitud según las responsabilidades y riesgos a los que se expondrá el efectivo como trabajos en altura, espacios confinados, manejo de armas, operación de maquinaria pesada o conducción de vehículos.
- 5) De igual modo, promover prácticas en un contexto siniestrado entre compañías de bomberos voluntarios, con el fin de fomentar la integración de los efectivos, así como adquirir conocimientos y experiencias en base al desarrollo del trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Aamodt M. (2010). *Psicología industrial/organizacional. Un enfoque aplicado*. Obtenido de <http://latinoamerica.cengage.com>.
- Alarcón, C., Navia, C., & Macías, M. (2018). Estrés postraumático como consecuencia del terremoto del 16-A en bomberos de la ciudad de Portoviejo. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estres-postraumatico-bomberos.html>.
- Alfaro R., Leyton S., Meza A., & Sáenz I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>.
- American Psychiatric Association . (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders, Fifth edition (DSM-5)*. What is posttraumatic stress disorder? Obtenido de <https://www.psychiatry.org/patients-families/ptsd/what-is-ptsd>.
- American Psychological Association . (2021). *Manual de APA 7ma edición*. Obtenido de Nuevas normas de redacción, citas y referencias: <https://tinyurl.com/ybad8j2f>.
- Andresen M., Domsch M., & Cascorbi A. (2007). Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. Obtenido de *Journal of labor research*.
- Armstrong, D., Shakespeare-Finch, J., & Shochet, I. (2014). Predicting post-traumatic growth and post-traumatic stress in firefighters. *Australian journal of psychology*.
- Atwoli, L., Stein, D. J., Koenen, K. C., & McLaughlin, K. A. (2015). Epidemiology of posttraumatic stress disorder: prevalence, correlates and consequences. *National Library of Medicine*. Obtenido de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26001922>.
- Bados A. (2017). Trastorno por estrés postraumático. Obtenido de Universidad de Barcelona: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/115725/1/TEPT.pdf>
- Bermúdez, D. L., Barrantes, M. M., & Bonilla, A. G. (2020). Trastorno por estrés postrauma. Obtenido de *Revista Médica Sinergia*: <https://revistamedicasinergia.com/index.php/rms/article/view/568/969>.
- Bernabé B., Campos Izquierdo, & Gonzáles M. (2016). Job satisfaction of sport and physical activity instructors in Spain according to gender and age. Obtenido de *South African journal of research in sport, physical education and recreation*.
- Boada LL. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicio de seguridad en el Perú. Obtenido de *Journal of*

Economics, Finance and International Business:
<http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>.

- Cabrera, G., & Pozo, N. (2017). Prevalencia de trastorno de estrés postraumático en los bomberos de Cuenca. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/7547>
- Cáceres J., & Crespo M. (2019). La terapia en exposición narrativa como alternativa terapéutica para el trastorno de estrés postraumático complejo . Obtenido de <http://www.huylgens.es/journals/index.php/revista-de-victimologia/article/view/144/56>.
- Carvajal C. (2002). Trastorno por estrés posttraumático: aspectos clínicos. Postraumatic stress disorder: clinical profile. Obtenido de Revista Chilena de neuro-psiquiatría: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-92272002000600003>
- Caspi A., Roberts B., & Shiner R. (2005). Personality development: stability and change. Obtenido de Annual Review of Psychology: <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.141913>.
- Cenat, J. M., Blais-Rochette, C., Kossigan, K. C., Noorishad, P., Mukunzi, J., McIntee, S., . . . Labelle, P. (2021). Prevalence of symptoms of depression, anxiety, insomnia, posttraumatic stress disorder, and psychological distress among populations affected by the COVID-19 pandemic: A systematic review and meta-analysis. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113599>.
- Chiavenato I. (2017). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México DF: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. Décima edición.
- Chinchay T., Cusicanqui Z., Martínez Q., & Valdiviezo L. (2020). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora en Lima. Obtenido de INNOVA Research Journal: <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2020). Obtenido de <https://www.gob.pe/es/i/1323538>.
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2021). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema Nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - Reglamento RENACYT. Obtenido de <https://www.gob.pe/es/i/2131042>.
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2021). Obtenido de http://www.bomberosperu.gob.pe/portal/net_principal.aspx?param=1.
- Diaconu D. (2010). El trastorno por estrés postraumático (TEPT) de origen.

- Durán M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Obtenido de <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/icap/unpan044031.pdf>.
- Farfán, S. (2017). El estrés y la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/1886>.
- Ferguson T., & Cheek R. (2011). How important are situational constraints in understanding job satisfaction? *International Journal of business and social science*, 221-227.
- Galeto A., Baraki N., Egata G., & Dessie Y. (2015). Job satisfaction and associated factors among health care providers at public health institutions in harari region, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study.
- García F., Cova S., & Melipillán R. (2013). Propiedades psicométricas del inventario de crecimiento postrauma en población chilena afectada por un desastre natural. Obtenido de *Revista Mexicana de psicología*: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=243033029007>.
- Gómez G., Chaparro M., Martín de Francisco C., & Crespo M. (2018). Tratamiento cognitivo-conductual de un caso de estrés post accidente ferroviario ¿Éxito terapéutico y evitación?. *Clínica y salud*. Obtenido de <https://doi.org/10.5093/clysa2018a15>.
- Gualán, M. (2018). Incidencia de estrés postraumático en las mujeres que forman parte de los equipos de primera respuesta del Cuerpo de Bomberos de Sur de Quito en el periodo junio-diciembre 2017. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/16431>.
- Haney C., & Zimbardo P. (2009). Persistent dispositionalism in interactionist clothing: Fundamental attribution error in explaining prison abuse.
- Henderson, S., Van-Hasselt, V., LeDuc, T., & Couwels, J. (2016). Firefighter Suicide: Understanding cultural challenges for mental health. *Professionals Psychology: Research and practice*. Obtenido de <https://tinyurl.com/y8y88ex7>.
- Hernández-Sampieri R., & Mendoza C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Mc Graw Hill Education.
- Huallpa, Suarez, & Veliz. (2021). Prevalencia de estrés traumático secundario en bomberos voluntarios de la XXV Comandancia Departamental Lima Norte. Obtenido de Universidad Peruana Cayetano Heredia. Facultad de Medicina: <https://hdl.handle.net/20.500.12866/9731>.
- Humphrey S., Nahrgang J., & Morgeson F. (2007). Integrating motivational, social and contextual work design features: a meta-analytic summary and

theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 1332-1353.

- Keller A., & Semmer N. (2013). Changes in situational and dispositional factors as predictors of job satisfaction. Obtenido de *Journal of Vocational Behavior*: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.03.004>.
- Lee H., & Lin M. (2014). A study of salary satisfaction and job enthusiasm-mediating effects of psychological contract. Obtenido de *Applied Financial Economics* : <https://doi.org/10.1080/09603107.2013.829197>.
- Letona, P. (2004). Prevalencia de los síntomas de trastorno de estrés postraumático en miembros del grupo voluntario de bomberos. Obtenido de Guatemala. Universidad Francisco Marroquín.
- Lorenzo Ruiz, A., Rodríguez, L., Gonzáles, B., Amaro, J., & Barroso, C. (2015). Estrés traumático secundario, personalidad y burnout en profesionales que laboran en servicios de emergencias médicas de México, Cuba y Chile.
- Novo N., Landin R., Guardiola W., Moreno A., Valiente G., Lupo W., Amann B. (2018). 25 years of eye movement desensitization and reprocessing (EMDR). Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.rpsm.2015.12.002>.
- Organización Mundial de Salud. (2019). Salud Mental en las emergencias. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-emergencies>.
- Ovejero A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Letona, P. (2004). Prevalencia de los síntomas de trastorno de estrés postraumático en miembros del grupo voluntario de bomberos. Obtenido de Guatemala. Universidad Francisco Marroquín.
- Ponce de León, V. (2019). Síntomas de trastorno de estrés postraumático y calidad de vida en bomberos con diferentes niveles de carga laboral. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/626044>.
- Pujol et al. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Obtenido de *Journal of Management and Economics for Iberoamerica*: <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>.
- Rodríguez D. (2019). Estrategias para retener el talento humano en una empresa de servicios generales-Lima. Obtenido de Universidad Privada Norbert Wiener.
- Rodríguez, V. (2018). Factores socioculturales y satisfacción laboral en integrantes de la compañía de bomberos Salvadora N° 26 - Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11819>.

- Rojas C. (2016). Trastorno de estrés postraumático. Obtenido de Revista Médica de Costa Rica y Centroamérica LXXIII: <https://tinyurl.com/y7epmel7>
- Romero S. (2016). Metodología de la investigación. Pruebas de bondad se ajusta a una distribución normal. Obtenido de Revista Enfermería del trabajo: <https://tinyurl.com/y735el7l>.
- Segovia, E. (2021). Estrés postraumático y su relación con las habilidades sociales y la resiliencia en bomberos operativos Ambato - Ecuador. Obtenido de Universidad Técnica de Ambato / Facultad de ciencias de la salud / psicología clínica: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32526>.
- Soraya M. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. Obtenido de <https://tinyurl.com/y7py67t3>
- Universidad César Vallejo. (2020). Código de ética en investigación . Obtenido de Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV del 28 de agosto 2020: <https://www.ucv.edu.pe>.
- Valencia G. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Municipalidad Distrital de Lince - 2015.
- Vargas S., & Coria L. (2017). Estrés postraumático tratamiento en la terapia de aceptación y compromiso. Obtenido de <https://tinyurl.com/y7zwrxz8>
- Ventura Velásquez, R., Reyes Pérez, S., Moreno Puebla, R., Torres Ruiz, R., & Gil Sánchez, R. (2008). Estrés postraumático en Rescatistas. Revista Cubana de medicina intensiva y emergencias.
- Yactayo, V. (2020). Factores de riesgo psicosocial y estrés en trabajadores Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del callao. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61489>.
- Young-Ki, C., Shin-Young, K., & Mi-Cho, S. (2008). Posttraumatic stress disorder in firefighters. Journal of the Korean Medical Association.

ANEXOS. Anexo1: Matriz de Consistencia

“Estrés postraumático y satisfacción laboral en bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos								
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre estrés postraumático y satisfacción laboral en los bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao-2021?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la correlación entre estrés post traumático y satisfacción laboral en los bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la distribución de la muestra según los niveles de las variables estrés postraumático y satisfacción laboral; Determinar la relación entre estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral expresados en satisfacción intrínseca y extrínseca Determinar la relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de estrés postraumático expresados en reexperimentación, evitación e hiperactivación</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación entre estrés post traumático y satisfacción laboral, en los bomberos voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao, 2021.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>Existe relación entre las variables estrés postraumáticos y satisfacción laboral b) existe relación entre el estrés postraumático y las dimensiones de satisfacción laboral tales como, intrínseco y extrínseco; c) existe relación entre satisfacción laboral y las dimensiones de estrés postraumático expresados en reexperimentación, evitación e hiperactivación.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario / Escala</p> <p>- Adaptación de la Escala de Trauma de Davidson</p> <p>- Adaptación de Satisfacción Laboral</p>								
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones									
<p>Diseño de investigación: No experimental, de corte transversal.</p> <p>Tipo de estudio: Aplicado.</p> <p>Nivel: Correlacional.</p>	<p>Población: 240 bomberos voluntarios</p> <p>Muestra: 145 bomberos voluntarios</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Estrés Postraumático</td> <td>Reexperimentación</td> </tr> <tr> <td>Evitación</td> </tr> <tr> <td>Hiperactivación</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Satisfacción Laboral</td> <td>Intrínseco</td> </tr> <tr> <td>Extrínseco</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Estrés Postraumático	Reexperimentación	Evitación	Hiperactivación	Satisfacción Laboral	Intrínseco
Variables	Dimensiones										
Estrés Postraumático	Reexperimentación										
	Evitación										
	Hiperactivación										
Satisfacción Laboral	Intrínseco										
	Extrínseco										

Anexo 2: Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Estrés Postraumático	Reacción emocional intensa ante un suceso traumático, que amenaza el bienestar físico o mental (Bermúdez, 2020)	El Estrés Postraumático se medirá mediante la Escala de Trauma de Davidson, conformado por 17 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Reexperimentación	1, 2, 3, 4, 17	Ordinal
			Evitación	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11	
			Hiperactivación	12, 13, 14, 15, 16	
Satisfacción Laboral	Estado emocional positivo resultante de la experiencia en el trabajo; satisfaciendo ciertos requerimientos individuales (Andresen et al. 2007).	La Satisfacción Laboral se medirá mediante la Escala Warr, Cook y Wall, conformado por 15 ítems con opciones de Respuesta tipo Likert.	Intrínseco	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14	Ordinal
			Extrínseco	1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15	

Anexo 3: Instrumentos

Escala de Trauma de Davidson

Cada una de las siguientes preguntas se trata de un síntoma específico. Considere, para pregunta, cuantas veces le ha molestado el síntoma y con cuanta intensidad, durante la última semana. Escriba en los recuadros de al lado de cada pregunta un numero de 0 a 4, para indicar la frecuencia y la gravedad del síntoma.

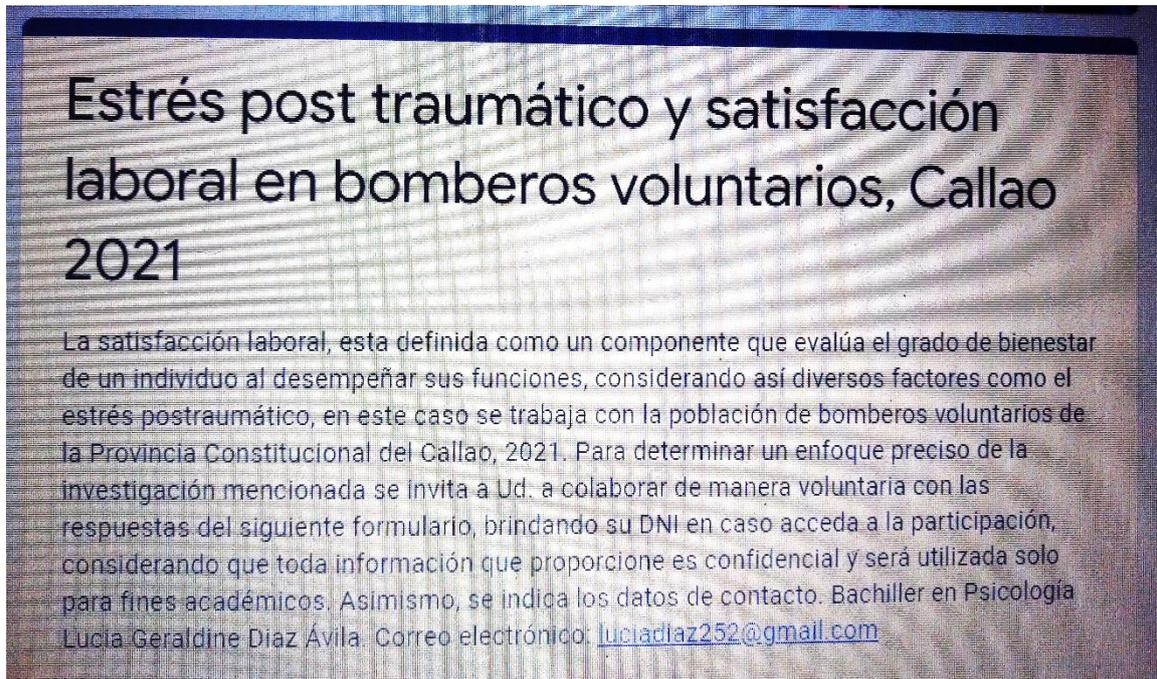
<i>Frecuencia</i>	<i>Gravedad</i>
0. Nunca	0. Nada
1. A veces	1. Leve
2. 2-3 veces	2. Moderada
3. 4-6 veces	3. Marcada
4. A diario	4. Extrema

	Frecuencia	Gravedad
1. ¿Ha tenido alguna vez imágenes, recuerdos o pensamientos dolorosos del acontecimiento?		
2. ¿Ha tenido alguna vez pesadillas sobre el acontecimiento?		
3. ¿Ha sentido que el acontecimiento estaba ocurriendo de nuevo? ¿Cómo si lo estuviera reviviendo?		
4. ¿Le ha molestado alguna cosa que se lo haya recordado?		
5. ¿Ha tenido manifestaciones físicas por recuerdos del acontecimiento? (Incluso sudores, temblores, taquicardia, disnea, nauseas o diarrea)		
6. ¿Ha estado evitando algún pensamiento o sentimiento sobre el acontecimiento?		
7. ¿Ha estado evitando hacer cosas o estar en situaciones que le recordaran el acontecimiento?		
8. ¿Ha sido incapaz de recordar partes importantes del acontecimiento?		
9. ¿Ha tenido dificultad para disfrutar de las cosas?		
10. ¿Se ha sentido distante o alejada de la gente?		
11. ¿Ha sido incapaz de tener sentimientos de tristeza o de afecto?		
12. ¿Ha tenido dificultad para imaginar una vida larga y cumplir sus objetivos?		
13. ¿Ha tenido dificultad para iniciar o mantener el sueño?		
14. ¿Ha estado irritable o ha tenido accesos de ira?		
15. ¿Ha tenido dificultades de concentración?		
16. ¿Se ha sentido nervioso, fácilmente distraído o permanecido en guardia?		
17. ¿Ha estado nerviosos o se ha asustado facilmente?		

Escala de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall

		Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderado Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderado satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3	Tus compañeros de trabajo							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5	Tu superior inmediato							
6	Responsabilidad que se te ha asignado							
7	Tu salario							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10	Tus posibilidades de promocionar							
11	El modo en que tu empresa está gestionada							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13	Tu horario de trabajo							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15	Tu estabilidad en el empleo							

Formulario virtual para la recolección de datos



Enlace del formulario

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdi0AOJTCrFmKMESMFMAa3a9cOjzM4N2mo6pA0B1-0u0-_bUw/viewform?usp=sf_link

Anexo 4: Cartas de presentación de la escuela debidamente firmada



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 21 de abril de 2021

CARTA INV.1210 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.

Brigadier Mayor CBP José Germán Medina Arzola
Jefe de la V Comandancia Departamental del CGBVP
Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
Av. Alejandro Granda s/n Mz. E Lt. 3, Urb. Stella Maris - Callao

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **DIAZ AVILA LUCÍA GERALDINE**, con **DNI N°44290340** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula **N° 7002674918** quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**ESTRÉS POST TRAUMÁTICO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO -2021**". Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 5: Cartas de autorización de la empresa para realizar el estudio



**CUERPO GENERAL DE BOMBEROS
VOLUNTARIOS DEL PERU**

«Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia»

Bellavista, 18 de mayo del 2021

OFICIO N° 020-2021 CGBVP/DIGO-VCDC

Mg. SANDRA CESPEDES VARGAS MACHUCA
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Presente -

REF.: CARTA INV.1210-2021/EP/PSLUCV LIMA-LN

(R-359-VCDC)

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a usted, para expresarle mi saludo institucional y en atención al documento de la referencia, se ha tomado conocimiento que la señorita **DIAZ AVILA, Lucía Geraldine**, estudiante de **Psicología** de su prestigiosa Universidad, desea realizar trabajos de investigación: **"ESTRÉS POST TRAUMÁTICO Y SATISFECCIÓN LABORAL EN BOMBEROS VOLUNTARIOS DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO"**, por lo que, esta Comandancia Departamental autoriza realizar las investigaciones necesarias, previa coordinación con los Primeros Jefes de Compañía de Bomberos de nuestra jurisdicción.

Sin otro particular le reitero los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

GMA/rm

c. c. Arch. Correl.

Anexo 6: Autorización de uso de instrumentos

Escala de Trauma de Davidson

Javier Ruiz <fjavier.ruizg@gmail.com>

mié., 9 mar. 2022 a las 8:28 a. m.

Para: Lucia Diaz <luciadiaz252@gmail.com>

CC: maria paz garcia-portilla gonzalez <albert@uniovi.es>, Julio Bobes y Cuca Bascaran <bobes@uniovi.es>

Buenos días Lucía Díaz,

Disculpe, por favor, el error en el correo original.

Le escribo en nombre de los profesores y catedráticos Julio Bobes y Paz García-Portilla, de la Universidad de Oviedo. Mi nombre es Francisco Javier Ruiz y estoy encargado del análisis e interpretación estadística de ciertos estudios.

Por la presente se autoriza el uso de la versión española validada por el equipo de Psiquiatría de Uniovi de la Escala de Trauma de Davison en su investigación.

En el caso que tuviera cualquier duda o consulta sobre la escala o algún otro punto de referencia en su estudio, por favor, no dude en ponerse en contacto conmigo por este medio o el celular de mi firma.

Adicionalmente, señalar que puedo apoyarla en el desarrollo de su investigación o futuros estudios.

Quedo de usted,

Javier Ruiz
RP Health Statistics
+51 980 605 736

Anexo 7: Acceso a la Escala Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall, 1979 (adaptado por Pérez Bilbao y Fidalgo, 1990)



NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción



Satisfaction au travail: questionnaire d'évaluation de la satisfaction au travail
Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Redactores:

Jesús Pérez Bilbao
Ldo. en Psicología

Manuel Fidalgo Vega
Ldo. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Esta Nota Técnica de Prevención presenta una de las escalas de satisfacción laboral más ampliamente usada. Se presenta la escala en relación al marco conceptual en que se inserta y se indican las formas de aplicación, valoración y usos de la misma. Como información complementaria se indican las relaciones entre la escala y otros factores psicosociales.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELARDE CAMAQUI DAVIS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés postraumático y satisfacción laboral en Bomberos Voluntarios de la Provincia Constitucional del Callao - 2021", cuyo autor es DIAZ AVILA LUCIA GERALDINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 22 de Mayo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELARDE CAMAQUI DAVIS DNI: 70030097 ORCID 0000-0001-9064-7104	Firmado digitalmente por: DVELARDEC el 23-05- 2022 17:02:50

Código documento Trilce: TRI - 0302720